

Revue de presse
ALOMEY

Sommaire

Conférences et interventions.....	6
www.femina.fr - 30 Avril 2013.....	8
La Libre Belgique - 20 Avril 2013.....	9
ELLE - 12 Avril 2013.....	10
Marie Claire - Avril 2013.....	11
La Croix - 30 Janvier 2013.....	12
L'Expansion - Femmes & Business N°3 - Janvier 2013.....	14
Vacature - Partie 1 - Janvier 2013.....	15
Vacature - Partie 1 - Janvier 2013.....	16
Capital.fr - 28 Novembre 2012.....	17
Interview France Info - 24 Novembre 2012.....	18
Studyrama.com - Rubrique Vivre à l'étranger - 6 Novembre 2012.....	20
En aparté - 13 Septembre 2012.....	22
Journal Télévisé France 2 - 30 Septembre 2012.....	24
Blog Elle Active - 26 Juin 2012.....	25
En Aparté - 1er Juin 2012.....	26
L on Top - Juin 2012.....	29
Youtube.com.....	30
Newsletter HEC au féminin - Octobre 2011.....	31
Leadership Women Association - Novembre 2010.....	33
Challenges n° 221 - 26 Août 2010.....	35
Capital.fr - 07 Novembre 2011.....	37
Capital.fr - 23 Juin 2011.....	39
Management - Juin 2011.....	41
Management - Juin 2011 Suite.....	42
Dirigeants Chrétiens - Mars/Avril 2011.....	43
Courrier Cadres - Mars 2011.....	44
Journal du net - Février 2011.....	45
Journal du net - Février 2011.....	46
Journal du net - Février 2011.....	47
Journal du net - Février 2011.....	48
Journal du net - Février 2011.....	49

Journal du net - Février 2011	50
Journal du net - Février 2011	51
Journal du net - Février 2011	52
Journal du net - Février 2011	53
ecommercemag.fr - Janvier 2011	54
Grandes Ecoles Magazine - Janvier 2011	55
Revue HEC - Décembre 2010/ Janvier 2011	56
Tout pour les femmes.com - Décembre 2010	57
La revue de l'avocat conseils d'entreprises N°113 - Octobre 2010	58
Talents de femmes - 2010.....	59
Talents de femmes - Suite - 2010	60
Youtube - Thème entreprendre au féminin - 2012.....	62
Evane.fr - 2012	63
Psy-ressources.com - 2012	64
En aparté - 3 Octobre 2012.....	66
Forum Connecting Women - 16 Décembre 2011	67
Le Journal des Femmes - 6 Octobre 2011.....	68
Forum Marie Claire - Septembre 2011	69
Forum Marie Claire - 14 Juin 2011.....	70
Marie Claire - Avril 2011	71
Capital.fr - Janvier 2011	72
Le Journal des sociétés - Janvier 2011	73
Forum AG2R La Mondiale - 7 Décembre 2010	74
Télé Obs - 29 Mai 2010	75
L on Top - 10 Mars 2010	76
Amphitéa - Janvier 2010	77
Amphitéa - Janvier 2010	78
Conférence Amphitéa - 19 Novembre 2009	79
L on Top - Octobre 2009	80
L on Top - Suite - Octobre 2009	81
L on Top - Suite et fin - Octobre 2009.....	82
L'Express - Octobre 2009	83
L on Top - Septembre 2009.....	84
Marie Claire - Juillet 2009	85

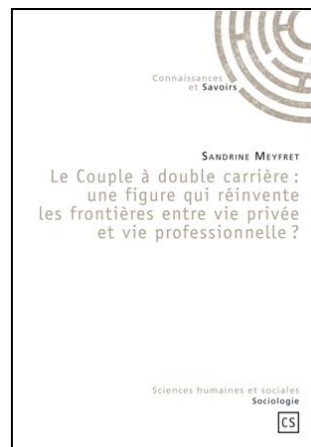
L on Top - Avril 2009	87
L on Top - Suite - Avril 2009	88
L on Top - Suite et fin - Avril 2009.....	89
L on Top - Avril 2009	90
L on Top - Suite - Avril 2009	91
L'officiel - Septembre 2008	92
Interdit aux hommes - Avril 2008	93
Interdit aux hommes - Suite - Avril 2008	94
Interdit aux hommes - Suite et fin - Avril 2008.....	95
Newsletter HEC - Avril 2008.....	96
Newsletter HEC - Suite - Avril 2008.....	97
Newsletter HEC - Suite et fin - Avril 2008	98

Contact : Sonia Guillard - sguillard@alomey.com - 01.42.96.15.41

Revue de presse

Sortie du livre

***"Le couple à double carrière :
une figure qui réinvente les frontières
entre vie privée et vie professionnelle"***



Conférences et Interventions

Conseil Economique, Social & Environnemental - 26 Juin 2013 - Audition et Interview filmée sur "Les femmes éloignées du marché du travail"



EPWN - 14 Juin 2013 - Animation du workshop "How do couples manage dual career?"

Jump Forum Paris - 23 Mai 2013 - Animation du workshop " Comment les couples gèrent-ils leur double carrière ?"

Interview Radio Le Mouv' - 29 Avril 2013 - Emission sur le thème "Le travail : ennemi du couple?"

Jump Forum Bruxelles - 25 Avril 2013 - Participation au talk show " Ennemies or allies? From the love for power to the power of love "

Forum ELLE Active - 5 Avril 2013 - Animation du workshop " La révolution des couples à double carrière"

www.femina.fr - 30 Avril 2013

Maman travaille : rendez-vous le 6 juin 2013

En 2012, l'association **Maman travaille** avait relevé un défi : organiser la 1re journée nationale entièrement consacrée aux mères actives, à leur entourage, et aux problématiques qui les concernent. 30 intervenants de prestige (sociologues, chercheurs, DRH, auteurs, présidents d'organisations, expertes) et 200 participantes se sont succédés tout au long de la journée pour parler aux « working moms ».

Forte de sa première expérience, l'association **Maman travaille** remet ça le 6 juin 2013, et attend 300 personnes. Au programme : des conférences de fond passionnantes sur la conciliation vie pro/vie perso et l'égalité parentale, un afterwork privé avec Aude de Thuin (fondatrice du Women's forum) pour les membres de l'association, des surprises, des massages offerts aux dix premières inscrites habitant hors Île-de-France, et des cadeaux ! Mais également la remise par la comédienne Blandine Métayer, auteure du seule-en-scène « Je suis top ! » du 1er **Prix Maman travaille** visant à récompenser une initiative liée à l'articulation des temps de vie. Une étude exclusive sur le thème « *Que veulent les mères qui travaillent ?* » sera aussi présentée lors du petit-déjeuner réseau réservé aux pros.

Parmi les 30 intervenants, sont attendus entre autres Willy Belhassen (Vice Président du syndicat des sages-femmes) Nathalie Kosciusko-Morizet, Brigitte Grésy, Valérie Rocoplan, Céline Boura, Yves Deloison, Emmanuelle Gagliardi, Brigitte Cantaloube (DG de Yahoo ! France), Thomas Chauvineau (Les Maternelles sur France 5) la fondatrice de l'association Moms à la barre, le fondateur de Mercredi C Papa, **la sociologue Sandrine Meyfret**, le DG de l'ORSE, mais aussi des élues, des représentantes de syndicats, d'organisations familiales ou du CJD... autour des thèmes « **La vie pro à l'épreuve de la vie de famille** », consacrée aux moments difficiles (enfant malade, grossesse à risques, divorce) « **Maman travaille... papa pouponne ?** » sur le rôle des pères (10% des membres de l'association) et la répartition des tâches ménagères et éducatives ; puis « **Les mères actives et la réussite professionnelle.** »

Pendant la pause déjeuner, trois ateliers pratiques seront offerts sur inscriptions, en plus des dédicaces d'auteurs et du speed-coaching, orchestré par des spécialistes des femmes actives. Le site de courses en ligne *Carrefour/Ooshop.com* proposera un moment ludo-interactif aux mamans connectées, *mamanana.com* parlera allaitement et travail, tandis que le moteur de recherches de places en crèches *BB-Book* et l'entreprise de services à la personne *O2* présenteront un atelier dédié à l'aide aux salariés d'entreprises. Un rendez-vous incontournable pour toutes les mamans qui travaillent, qu'elles soient membres ou non de l'association **Maman travaille**.

La Libre Belgique - 20 Avril 2013

Jne double carrière ?

ans un couple, chacun t faire carrière. Et anoir. En trouvant solutions en commun.

soutien de l'homme indispensable.

rage Solange Berger

uelle alliance entre hommes et femmes pour plus d'égalité et de performance ?, tel est le thème choisi cette année pour édition du Forum Jump qui se tra ce 25 avril ⁽¹⁾. Jump a pour ob- d'aider les femmes à réaliser projets professionnels et d'ac- sagner les entreprises dans la isation des carrières des fem-

tr réussir, pour arriver à plus lité, les femmes ont-elles besoin atien des hommes ? C'est cer- conlfirmement deux des interve- s au Forum, Sandrine Meyfret et c Jean.

ous vivons une véritable révolu- , note Sandrine Meyfret, auteur ouvrage "Le couple à double car- : une figure qui réinvente les fères entre vie privée et vie pro- innelle?", basé sur une étude tative menée auprès de dix cou- où l'homme et la femme l'ont ère. "Il s'agit ici de carrière et pas ment de travail ou de salaire", se Sandrine Meyfret. "Long- x, le salaire de la femme a été un e d'ajustement. Aujourd'hui, ce plus toujours le cas. De plus en plus nnes veulent faire une réelle car- ". Et là le rôle du mari est essen- "Dès le début de leur relation, ils bordé la question de leur carrière ctive. Sans vraiment en prendre ience, ils ont construit une ma- de se comporter dans leur couple e leurs enfants. Ils ont en fait bâti ne chose qui n'existait pas. Ils tient pas de modèle à leur disposi- ils ont construit un modèle diffé- de celui des autres couples", pré- andrine Meyfret qui donne un pte : "Ils organisent leur agenda sionnel en fonction de l'agenda sionnel de l'autre et des contrain- miales. Un mari qui a une femme naison ne fonctionne pas comme ici, la carrière devient une histoire pte. Les hommes sont aussi plus rnés par ce qui se passe à la mai- e projet se construit à deux. Une e qui fait carrière parvient à le parce que son mari la soutient". rôle de l'entreprise est aussi im- unt. "Cette évolution change la fa- l'ont on perçoit les carrières dans eprise. La carrière n'est plus vue



comme linéaire. A un moment dans la vie du couple, l'un a besoin d'accélérer, l'autre freine alors. Et vice versa. Cela a des implications en termes de gestion de carrière, gestion de présence, mobilité, flexibilité..."

Cette évolution change profondément les codes de la société. "Une grande révolution est en cours. On change un modèle de société qui est millénaire. Cela ne se fait pas en 30 ans", note Sandrine Meyfret, qui remarque aussi que "certains ne veulent pas changer".

C'est l'un des constats que fait Patric Jean, dans son film "La domination masculine", sorti en 2009 au cinéma. Le film parle du continuum de la domination masculine. "On va de petites choses qui semblent sans conséquence, comme le choix d'un jouet pour un enfant, vers la plus terrible des violences faites aux femmes, en passant par l'inégalité salariale, le manque de représentation féminine en politique...", note Patric Jean. "Tout se tient en fait. On forme l'enfant à être un dominant ou une dominée. On reproduit des schémas qui mènent nécessairement à la domination de l'homme."

Cette domination de l'homme viendrait en fait d'une mauvaise interprétation de notre biologie. "Quand les hommes ont compris que c'est la femme qui portait les enfants, ils se sont étonnés de ce que les femmes puissent donner vie autant à des garçons qu'à des filles. Ils en ont conclu que c'était l'homme qui possédait le "souffle" et que la femme n'était qu'un réceptacle. On a cru cela jusqu'au 18^e siècle, époque de la découverte des gamètes. A ce moment-là, on aurait pu dire qu'il

fallait changer les choses et repartir sur d'autres bases car la construction du monde s'était basée sur une erreur. Mais non, ce ne fut pas le cas. Tout simplement parce que l'homme n'a pas voulu se défaire de sa domination", raconte Patric Jean, qui travaille actuellement sur un spectacle qui se donnera à Bruxelles ⁽²⁾.

Cette domination se retrouve-t-elle dans la nature ? "Nous sommes très différents des animaux sinon nous n'aurions pas pu construire une telle civilisation", note le réalisateur. "De toute façon, aucun mâle ne tue sa femelle. L'homme est le seul à le faire. Ce comportement violent n'est pas biologique. L'homme pense qu'il a le droit de tuer sa femme."

Des changements, il y en a eu cependant au cours du temps. Certains positifs. "Depuis deux trois ans, on note un discours plus égalitaire. Il y a une vraie prise de conscience", constate Patric Jean. "Mais dans certains domaines, on stagne, comme le principe de l'égalité des salaires, la violence conjugale, la répartition des tâches domestiques... Il est très difficile de faire changer les mentalités collectives. Les freins sont nombreux, tant du côté du dominant que du dominé. De la dominée aussi car la plupart des femmes ne se posent pas la question parce que cela a toujours été ainsi."

Et puis certains changements sont aussi négatifs. Notamment l'émergence de ces mouvements d'hommes qui veulent un retour en arrière, les "masculinistes". Le film évoque ainsi la situation au Québec. "Les choses ont évolué très vite là-bas en ma-

nière égalité homme-femme. Ce a conduit à un mouvement d'hommes qu'on retrouve chez nous aussi de manière plus récente, qui n'accepte pas cette égalité et veut un retour en arrière. Ils s'organisent politiquement et invoquent des thématiques telles que le combat des pères pour leur enfants. Mais cela cache en fait un retour au couple plus "orthodoxe", à l'ancienne. Ils estiment, par exemple, que la violence intrafamiliale doit rester au sein de la famille et non être celle de la justice."

Ces hommes développent au concept d'"aliénation parentale" estiment que quand un couple se sépare, la mère fait tout pour monter les enfants contre leur père. Si les en- fants se déclarent victimes d'attouche- ments de la part de leur père, les hommes tendent que c'est faux et qu'il s'agit d'une conséquence de la manipulation de la mère. Ce syndrome est pure fantasmagorie."

Patric Jean prône la différenciation. "Chacun a des compétences différentes. Pourquoi organiser la société en groupes comme on l'a toujours fait n'est pas juste. Il faut cesser de ci- fier l'humanité entre hommes et femmes. Désormais faire la différence entre individus sur base de la particularité de chacun, de sa personnalité et de son genre. Il est temps que les hommes puissent être ce qu'ils veulent eux-mêmes être."

→ (1) www.forumjump.be

→ (2) "Hors-champ" se jouera au Théâtre National du 24 avril au 8 mai 2013.

ELLEINFO



Une table ronde avec
Graziella
Barthe, Dominique
Eller Aubry, A.
Stoebert et Valérie

6. « BÄCLER » INTELLIGEMMENT

Valérie Rocoplan, coach, fondatrice et dirigeante de Talents : « Au lieu de rester le nez dans vos dossiers et d'être trop perfectionniste pour un gain aléatoire, dégarez du temps pour échanger avec vos collègues, rencontrer de nouvelles personnes et faire votre pub... Le savoir-faire, c'est essentiel, mais le faire-savoir l'est encore davantage ! »

7. SAVOIR SE PRÉSENTER EN CINQ MINUTES

David Bitson, coach, fondateur du cabinet DB&A : « L'idéal est de se présenter en trois minutes et de poser des questions à son interlocuteur pendant deux minutes. Que pouvez-vous lui apporter ? Restez humble mais osez être fier de votre différence. »

8. ENTREtenir SON RÉSEAU

Gilly Weinstein, executive coach et fondatrice de Sotospark : « Quand relancer ses contacts ? En janvier, pour les vœux, et en septembre. N'hésitez pas aussi à envoyer un mail dès que vous pensez à un membre de votre réseau. Si vous n'obtenez jamais de retour, sortez-le de votre liste : le réseau n'est pas à sens unique. »

9. IMPLIQUER SON HOMME

Mariève Schiappa, présidente du réseau Maman travaille : « Donnez le numéro de téléphone de votre conjoint à la crèche ou à l'école plutôt que le vôtre, il sera bien obligé d'y répondre ! A la maison, c'est celui qui fait qui a raison. » Antoine de Gabrielli, fondateur de l'association Mercredi-c-papa, confirme : « Pour que votre compagnon participe, encor faut-il le laisser faire ! »

10. MUTUALISER LES TÂCHES FAMILIALES

Sandrine Meyfret, coach, sociologue et directrice associée du cabinet Alomey Conseil : « Les couples à double carrière font cela très bien. Mettez en commun les rendez-vous chez les médecins ou les rencontres parents-professeurs. »

11. DÉFENDRE SES DROITS POST-MATERNITÉ

Christine Jouhannaud, de Défenseur des droits (ex-Halde) : « Ne vous laissez pas faire si, à votre retour, vous ne retrouvez pas votre poste. Vous avez des droits ! Dans 80 % des cas, les juges suivent l'avis du Défenseur des droits. »

12. DÉSTRESSER SON ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Sylvie Bernard-Curie, associée et DRH chez KPMG : « Les émotions sont contagieuses. Si vous êtes enthousiaste, le recruteur le sera également. Préparez-vous aux questions bateau – qualités, défauts – pour les évacuer assez vite et, si vous vous heurtez à des questions sexistes, faites preuve d'humour. »

13. MISER SUR LE « LOVE MONEY »

Lara Pawlicz, fondatrice de aSpark Learning : « Pour monter une boîte, avant d'aller voir votre banquier, pensez à lever des fonds auprès de ceux qui ont confiance en vous, votre famille, vos amis, vos connaissances. Vous serez agréablement surprise de leur engouement à entrer dans le capital de votre entreprise. »



Les pros de L'Oréal Paris pour une photo de CV réussie.



John Zouani sur le corner de la Fondation ELLE.



Dominique Livy, directrice générale d'Issis France.



Anne-Claire Jean-Paul-Denis et Valérie

la vie en face

dans un groupe de presse magazine. « C'est capital de trouver quelqu'un qui croie en vous autant, voire plus, que vous-même, et qui considère toujours que votre parcours professionnel a autant d'importance que le sien. » Traduction : s'épargner un partenaire qui pourrait s'arroger la priorité quant à ses impératifs de carrière, au détriment des vôtres.

Il vaut mieux, aussi, être en phase sur la valeur accordée à l'argent : « Le salaire du conjoint est le plus gros obstacle à la carrière des femmes, relève l'économiste Marianne Bertrand, de la Chicago Booth School of Business⁽¹⁾, selon le cliché qui veut que celui qui a le pouvoir financier détiennne une sorte de passe-droit décisionnel. » Coïncidence ou pas, toutes les femmes que nous avons rencontrées pour cette enquête gagnent davantage ou autant que leur conjoint. Leurs carrières sont portées par la cohésion idéologique de leur couple. Lequel grimpe les échelons de manière solidaire, « en cordée », comme deux alpinistes, l'élan de l'un hissant l'autre vers le sommet.

« L'un assure plus à la maison, tandis que l'autre aborde un nouveau défi professionnel, et réciproquement. Les conjoints croisent leurs agendas professionnels respectifs pour organiser

28 %
DES DIRIGEANTS
ET CADRES
SUPÉRIEURS EN
FRANCE SONT
DES FEMMES.

(Source: cabinet Mercer, étude « Les écarts de rémunération entre hommes et femmes en Europe », 2012.)

TOP 5 DU « LADY BOOM »*

1. Paine à Publicis, avec un taux paritaire parfait de 50 % en 2012, contre 43,8 % en 2011. Rien d'étonnant: la présidente du conseil de surveillance n'est autre qu'Elisabeth Badinter. 2. BNP Paribas compte 35,7 % de femmes en 2012, contre 31,3 % en 2011. 3. Vallourec recule avec 33,3 % en 2012, contre 36,4 % en 2011. 4. Vivendi, PPR et Safran affichent tous trois 33,3 %, en 2012 comme en 2011. 5. Total grimpe à 33,3 %, contre 28,6 % en 2011.

(Source: *Harmonies Capitalism 2011 et 2012*)

(*): Dans les conseils d'administration de CAC 40.

le familial, les choix et les opportunités sont vécus de façon équitable », résume la sociologue et consultante Sandrine Meyfret.

LAISSER LE PÈRE PRENDRE SA PLACE

Cette considération mutuelle permet également de mettre en place un réel partage de la parentalité. En (re)prenant sa place auprès des enfants et en endossant pleinement le rôle qui est le sien, le père devient le balancier d'équilibre de la carrière de la mère. « Aux yeux de mon mari, ma carrière n'a pas à souffrir plus que la sienne de la maternité, explique Anne-Claudie. Il prend le relais et se rend disponible lorsque je le suis moins, il est là aussi si j'ai un engagement le soir ou si je pars en voyage. »

Le hic ? Un abysse sépare encore le discours officiel sur le nécessaire investissement des pères et la réalité des états d'esprit. Les relégitimer dans leur statut de parents passe par la déconstruction de schémas d'un autre âge, comme la spécialisation des fonctions (pour la mère, proximité avec l'enfant, fusion, douceur, maternage, et pour le père, « séparateur » de la mère, autorité...). On sait aujourd'hui que chaque adulte joue l'ensemble ces rôles auprès de l'enfant. Et les études montrent que plus un homme s'engage tôt dans sa paternité, plus il reste un père investi tout au long de sa vie. Reste aux mères à accepter de déléguer vraiment, à partager cette espace de toute-puissance dans laquelle notre société « materno-centrée » les maintient, et d'oser répondre, à l'école qui les appelle d'emblée : « Contactez leur

père, je suis en conférence téléphonique avec Tokyo. »

La révolution privée n'est qu'une première victoire. Reste à bousculer les mentalités dans l'univers professionnel. « Les enfants, c'est un peu la maladie honteuse pour les entreprises, déplore Brigitte Grévy. On les accepte du bout des lèvres à la naissance, puis c'est "cachez-moi ces enfants que je ne saurais voir". La parentalité reste dissuadée pour les mères et taboue pour les pères. »

Des résistances à briser et à dénoncer, à l'image de l'eurodéputée italienne Licia Ronzulli, qui siège régulièrement dans l'hémicycle strasbourgeois avec sa fille Vittoria, depuis que celle-ci a 6 semaines, « afin que les femmes n'aient plus à choisir entre carrière et vie privée ». Une évidence qui, même au supposé progressiste Parlement européen, s'est vu opposer : « On n'est pas une crèche ! » C'est dire l'ampleur de la tâche...

« Une grande partie de la construction de l'Occident repose sur la séparation entre vie publique et vie privée, qui recoupe celle entre masculin et féminin, raison et cœur, décode le sociologue François de Singly. L'action de cette femme est révélatrice d'une grande transformation. » Le monde du travail doit cesser d'opposer sphères privée et professionnelle. Les nouvelles technologies permettent une porosité performante entre les deux et une meilleure fluidité de la vie quotidienne. Il y a aussi urgence à instaurer une politique de la parentalité qui mette vraiment à égalité les deux sexes, avec des congés parentaux équilibrés qui facilitent l'investissement masculin. Moins de 1 % des pères ayant un enfant âgé ▶

" La Croix " - 30/01/2013 (1)

ENTRETIEN

SANDRINE MEYFRET

Consultante, directrice d'Alomey Conseil

« Alternativement, l'un ou l'autre se met en retrait, pour permettre à l'autre d'accélérer sa carrière »

► Cette sociologue, auteur d'une étude (1) sur les couples ayant tous les deux une vie professionnelle à haut niveau de responsabilités et grande mobilité géographique, analyse leurs choix et leurs modes de fonctionnement.

En quoi ces couples « à double carrière » sont-ils intéressants à observer ?

Sandrine Meyfret : Ils veulent tout, un métier valorisant, une vie de couple, des enfants. Ils sont tombés amoureux, se sont reconus, sur cette volonté commune d'avancer ensemble professionnellement, à égalité. Ils disent : *« Dès le départ, je savais qu'elle ne resterait pas à la maison pour s'occuper des enfants. »* Et aussi : *« Je suis super fier (e) de son parcours ! »* Ces couples « à double carrière » que j'ai rencontrés ne sont bien sûr pas représentatifs, mais je crois qu'ils inventent un modèle en train de s'installer, qui sera plus ou moins suivi par d'autres.

C'est pour les femmes que cela a changé...

S. M. : Les filles, on le sait, depuis les années 1960, accèdent aux mêmes études que les garçons, et y réussissent. Elles ont naturellement envie de s'intégrer comme eux dans le monde du travail. Non seulement parce que c'est une source indispensable de revenus, mais aussi pour tenir leur place dans la société, et pour leur épanouissement personnel. Ensuite, elles se heurtent à la réalité de l'entreprise : les femmes de la génération X, nées entre les années 1960 et 1980, se sont rendu compte que ce n'était pas si simple : il y a les contraintes de l'éducation des enfants, le fameux plafond de verre...

Certaines renoncent, s'orientent vers un « travail d'appoint » ; d'autres, celles que j'ai interrogées, ont fait le choix avec leur conjoint de la double carrière, ce qui suppose un très gros investissement, de la mobilité géographique aussi. La génération Y, les moins de 30 ans, n'imagine pas ne pas avoir d'activité professionnelle, et croit que la place des femmes dans le monde du travail est acquise, que c'est un combat d'arrière-garde d'en parler. À mon avis, elles se trompent.

Comment fonctionnent

ces couples ?

S. M. : Rien n'est laissé à l'improvisation ! Même s'ils refusent le terme de négociation entre eux, tout est très cadré, très organisé, de gré à gré. Ils gèrent leur vie privée comme leur vie professionnelle, de façon bipartite, en échangeant sans cesse leurs agendas pour ajuster leurs contraintes, en ne prenant aucune décision sans tenir compte de la carrière de l'autre. On est loin du modèle où monsieur rentrait à la maison en disant : *« Je suis muté en province »*, et tout le monde suivait !

Cela remet en question la conception de la carrière linéaire. Chez eux, alternativement, l'un ou l'autre se met en retrait pour permettre à l'autre d'accélérer, à l'occasion d'une promotion ou d'une mutation. Ils se retrouvent ainsi à faire des choix qu'ils n'avaient pas du tout anticipés, car cela suppose parfois des sacrifices, des refus d'évolution, ou des déménagements. Ce sont des risques qu'ils prennent ensemble.

Ces couples « à double carrière » imposent alors aux entreprises leur propre tempo, et c'est nouveau. Ils reconnaissent que c'est de plus en plus facile au fur et à

" La Croix " - 30/01/2013 (2)

mesure qu'ils montent dans la hiérarchie : on peut mieux imposer son lieu de travail, ses horaires de réunions, ses contraintes familiales. Dans certaines entreprises, ils trouvent des gens pour les aider ; dans d'autres non, qui se passent de leurs compétences, car ils vont voir ailleurs.

Et les enfants, dans cette organisation ?

S. M. : Les femmes disent qu'elles portent quand même la majeure partie des préoccupations familiales, mais je ne sais pas ce qu'il en est dans la réalité. La société reste très culpabilisante à leur égard. Lorsque c'est le père, ou la nounou, qui assure les rendez-vous de pédiatre, ou les réunions de parents, elles essuient des réflexions... En cas de crise, un enfant qui ne travaille pas, un adolescent qui explose, elles se demandent aussitôt : qu'est-ce que j'ai mal fait ? Est-ce parce que je travaille trop ?

RECUEILLI PAR GUILLEMETTE DE LA BORIE

(1) *Le Couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?*, Éd. Connaissances et savoirs, 182 p., 20 €.

femmes by L'Expansion
|&BUSINESS

LES INDIS- -PENSABLES

LIVRES

Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?
Sandrine Meyfret, éditions Connaissances et Savoirs.
Comment ces hommes et ces femmes qui occupent un poste à responsabilité allient leurs ambitions professionnelles et leurs désirs personnels ? L'auteur enquête auprès de couples qui dévoilent ces rouages. A travers ces témoignages, on voit émerger des solutions nouvelles, une remise en question des rôles attribués, voire une reconfiguration du couple.

TWEE TOPCARRIÈRES ONDER ÉÉN DAK

Help, mijn vrouw is ambitieus! (En ik ook)

Ze delen alles: carrière, liefde, agenda, gezin en kinderen. Als man en vrouw er allebei een topcarrière op nahouden, betekent dat: balanceren tussen een razende drukte op het werk en een strak geplande privé-agenda. "Enkele jaren geleden spraken mijn man en ik af op luchthavens, tussen twee continenten in."

Tekst **Dominique Soenens** - @Dsoenens
Fotografie **Yves Coussemont**

Bernard Frenay (47) en Hadewig De Corte (39) zitten in het Brusselse hoofdkantoor van Euroclear, de grootste specialist ter wereld in de afhandeling van effectentransacties. Ze hebben een hectische ochtend achter de rug. "Vanmorgen moest onze kinderoppas met een van de kinderen naar het ziekenhuis. We hadden een zorgvuldig in elkaar gestoken planning, zoals altijd, maar die mocht meteen de prullenmand in. Het was even vloeken, maar dat doen andere paren met kinderen soms ook, denk ik. Wij misschien iets meer, maar dat weet je als je allebei

een topcarrière hebt", zegt Hadewig. Zij en Bernard Frenay zijn al zeven jaar een paar. Een ietwat ongevoelbaar paar: hij is rustig en bedaard, zij barst van de energie en gesticuleert druk als ze praat. "Een Duracell-konijn", noemt hij haar met een grijns. Frenay is 'head of Finance, Procurement & Facility Management' bij Euroclear, De Corte mag 'chief operations officer' genoemd worden bij het Nederlandse concern Wolters Kluwer. Samen hebben ze drie kinderen van één, drie en vijf jaar oud. Hij heeft nog twee kinderen van 19 en 21 uit een vorig huwelijk. Zij was tot voor kort ook voorzitter van het Brusselse cultureel huis De Warande. En allebei sporten ze elke woensdag een uur lang. Zij zwemt, hij loopt.

Energie moet je er ongetwijfeld voor hebben, maar energie alleen volstaat niet. "Je moet vooral goed kunnen organiseren. Dat is precies wat ik doe in mijn job en waar ik goed in ben", zegt Hadewig. "Een goede organisatie is echt héél belangrijk. Ook als er onverwachte dingen gebeuren, zoals vanmorgen. Of zoals vorig jaar, toen ik zwaar ziek was. Ik heb twee operaties aan mijn hoofd moeten ondergaan, om een tumor weg te halen. Ik ben zes maanden buiten strijd geweest. Makkelijk is dat

niet, maar uiteindelijk moet je ook dat gewoon organiseren. Dat is de sleutel tot alles, als je allebei een topfunctie hebt."

Improviseren

Claire Tillekaerts (55) en Dirk Brossé (52) kunnen dat beamen. Zij is sinds midden vorig jaar ceo van Flanders Investment & Trade (FIT), hij is een bekende componist en dirigent, en sinds 2010 artistiek leider van het Chamber Orchestra of Philadelphia. Allebei reizen ze de wereld rond voor hun werk. "We hebben elkaar tien jaar geleden leren kennen. Claire was toen nog geen algemeen directeur bij FIT. Twee topcarrières, dat zou nooit gelukt zijn, mochten we elkaar vroeger hebben leren kennen. Ik heb nooit kinderen gewild, omdat ik wist dat het moeilijk te combineren zou zijn", vertelt Dirk. "Nu heeft Claire wel twee kinderen met haar vorige man, die overleden is, maar dat zijn twintigers die op hun eigen benen staan."

Claire en Dirk investeren allebei zwaar in hun carrière. Ortspanning, daar hebben ze soms amper tijd voor. Claire: "Het was van meet af aan duidelijk dat we allebei voor een carrière zouden gaan. ●●●"

Claire Tillekaerts en Dirk Brossé: liefde is... elkaar een topcarrière gunnen. "Maar je betaalt er een hoge prijs voor."

Vacature - Partie 1 - Janvier 2013

●●● We zijn twee sterke persoonlijkheden die heel veel plezier beleven aan wat we doen. Je moet daar de consequenties van aanvaarden. Je ziet elkaar minder dan andere paren, en je moet alles tot in de puntjes organiseren. Het vergt energie, maar dat nemen we er graag bij. Het is natuurlijk altijd een beetje een sprong in het duister als je eraan begint. Niemand zegt: 'En nu gaan we 's allebei aan een topcarrière beginnen'. Toen we elkaar leerden kennen, wisten we niet dat ik ceo van FIT zou worden en dat Dirk in Philadelphia zou werken. Je moet je aan die nieuwe situaties kunnen aanpassen. Nu ben ik bijvoorbeeld 40 procent van de tijd in het buitenland, terwijl Dirk ook vijf maanden per jaar weg is. Je moet telkens weer bekijken hoe je dat kan organiseren. Er zijn veel praktische

beslommeringen waar je rekening mee moet houden, van het huishouden over koken en strijken tot het onderhoud van de tuin. We hebben dan wel een huishoudster, maar als je het echt druk hebt, moet je soms improviseren. Enkele jaren geleden, toen Dirk veel op tournee was, spraken we soms af op luchthavens, tussen twee continenten in." Herkenbaar, vind **Sandrine Meyfret**, een Franse sociologe en managementcoach die met 'Le couple à double carrière' een boek schreef over paren waarvan beide helften een topfunctie hebben. "Ik heb voor mijn boek gesproken met tien zulke paren. De rode draad in die gesprekken was dat ze eraan begonnen zonder goed te beseffen wat het allemaal inhield. Ze rolden erin, en ze leerden al doende. Logisch, want een paar met een

dubbele topcarrière is een nieuw fenomeen, dat in de loop van de jaren 80 en 90 ontstaan is. Er zijn geen rolmodellen waar je iets van kan leren. Nochtans is het iets dat we in de toekomst steeds meer zullen zien, want steeds meer vrouwen hebben een topfunctie en bouwen hun eigen carrière uit."

Werk (ge)en privé

Organiseren is dus het sleutelwoord, maar dan moet je ook zelf je agenda kunnen sturen. Hadewig De Corte: "Hoe hoger je functie, hoe meer je dat kan, denk ik. Bij veel bedrijven verwachten ze ook al lang niet meer dat je van 9 tot 5 aan je bureau zit, maar wel dat je resultaten haalt. De assistentes van mijn man en van mezelf kunnen er dus voor zorgen dat onze agenda's goed op elkaar afgestemd zijn. Sinds kort letten we er ook meer op dat we nog wat 'quality time' hebben als paar. Dat moet, want voor je het weet, heb je geen tijd meer voor elkaar. We gaan binnenkort een weekje samen op reis, voor het eerst sinds de kinderen er zijn. Daar moet je echt aan werken, want anders komt het er niet van."

Het thema is aangesneden: de balans tussen werk en privé. Een heikel punt voor veel mensen. Zeker voor hoogopgeleiden, bij wie de grens tussen werk en leven soms flinterdun is. Claire Tiliekaerts lacht even. "Wij kennen dat niet, een balans tussen werk en privé. Dirk en ik werken allebei zeker 80 uur per week. Ons werk komt op de eerste plaats, punt uit. Ik moet zelfs toegeven dat ik amper weet wat ontspannen is. Ik heb onlangs een iPad gekocht om zoveel mogelijk verloren momenten te benutten. Zelfs als ik even naar buiten kijk om van de natuur te genieten, ben ik met mijn mails bezig. Dat moet ook, want anders raak ik niet rond. Ik ben dikwijls weg van zeven uur 's ochtends tot elf uur 's avonds. Ik heb daar geen probleem mee. Ook dat is een kwestie van keuzes maken. Wie dat niet kan,

MEVROUW HERMAN VAN ROMPUY:

"Twee topcarrières is onrealistisch"

Twee topcarrières binnen hetzelfde gezin is een onrealistisch scenario, vindt Geertrui Windels, echtgenote van Europees president Herman Van Rompuy, moeder van vier kinderen en sinds kort ook schepen in Sint-Genesius-Rode. **"Ik wou het zelf ook proberen**, maar het bleek praktisch niet haalbaar. Zeker niet als je vier kinderen hebt. Ofwel moeten de grootouders bereid zijn om de opvang van je kinderen voor een groot deel voor hun rekening te nemen, ofwel moet je een hele goeie kinderoppas vinden. Maar waar vind je iemand die prompt ingrijpt, als je kinderen elkaar aan het pesten zijn? Iemand die steeds en altijd kort op de bal kan spelen? Ik heb gezocht, maar ik heb - echt waar - niemand gevonden. **Niemand zag het zitten om voor vier kinderen te komen zorgen**. Ik ben nooit gestopt met werken, dat niet. Maar zelf een topcarrière uitbouwen? Onmogelijk." Auteur Sandrine Meyfret heeft voor haar boek 'Le couple à double carrière' enkel gesproken met paren bij wie alles goed verliep, maar ze beaamt dat een dubbele topcarrière ook fout kan lopen, zeker als er kinderen in het spel zijn. "Ofwel gaat het paar uit elkaar, ofwel laat één van beiden zijn topcarrière schieten. In drie vierde van de gevallen is dat de vrouw, helaas. Maar goed, we leven volgens mij in een overgangperiode. Zowel bedrijven als individuen moeten nieuwe regels vinden om leven en werk in evenwicht te houden. We leven nog te veel met de modellen van het verleden."

Capital.fr - 28 Novembre 2012

"Maman travaille, je ne la vois jamais !"

Source : Capital

28/11/2011 à 12:34 / Mis à jour le 28/11/2011 à 12:51



© REA

Dans un monde idéal, les femmes devraient pouvoir mener leur carrière jusqu'aux sommets. Dans la vraie vie, elles doivent assurer aussi à la maison. Au menu de ces hypermamans, stress, fatigue et scrupules.

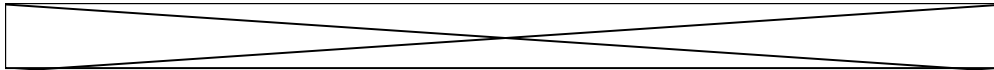
«Je peux attendre ton retour ?» Cette supplique, Brune, 9 ans, la formule souvent quand sa maman, Caroline Auclair, s'absente de la maison à l'heure du dîner. Cette Lyonnaise de 44 ans n'a pourtant rien d'une fêtarde. Si elle file participer à des mondanités, c'est pour raisons strictement professionnelles. La -directrice des relations institutionnelles de Groupe Cardinal, un promoteur immobilier, se doit d'entretenir de bons rapports avec les décideurs politiques et les gros clients. «Ce n'est pas drôle pour les enfants, mais je n'ai pas envie de lâcher ce job, vous comprenez ?»

Aurait-elle peur d'être mal comprise, Caroline ? Pourtant, Pascal, son mari, rentre tard lui aussi, sans se poser de question existentielle. Oui, mais voilà, c'est un homme. Et chez les Auclair comme dans la plupart des couples, le sentiment de culpabilité est inégalement partagé quand il s'agit de savoir qui assurera le service à la maison. Maman, bien sûr. C'est d'ailleurs l'un des stéréotypes les plus tenaces, le dernier vrai obstacle à l'égalité professionnelle entre les sexes. «Personne n'oserait dire à un homme que son travail est préjudiciable à sa progéniture», tempête Sandrine Meyfret, une sociologue auteur d'une enquête sur les couples à double carrière.

Tant que ces mères de famille se contentent de postes dans le «middle management», ça passe encore. «Pour les plus ambitieuses, c'est une autre affaire», souligne -Françoise Duclos-Bourson, directrice commerciale de Free. Or l'âge des premières promotions, à partir de 30 ans, correspond à celui de la maternité. «Face aux hommes, aucune faiblesse n'est tolérée», explique Katherine Prewitt, responsable marketing dans le cabinet de conseil Alexander Proudfoot, qui durant cinq ans a multiplié les déplacements à Londres tout en veillant sur ses deux bouts de chou. «Je me levais à 5 heures et, le soir, je manquais parfois le dernier Eurostar», raconte la jeune femme, qui se souvient avoir dû tirer son lait dans le train quand elle allaitait...

Résultat : «Avec un poids pareil sur les épaules, les femmes culpabilisent énormément, soutient Anne Gatecel, psychanalyste. Elles essaient d'être à la fois mère attentive, cadre -impliquée et maîtresse de maison modèle.» Un programme olympique qui exige de ces femmes trop parfaites une organisation sans faille... et met leurs nerfs à dure épreuve.

Interview France Info - 24 Novembre 2012



"Pour réussir votre carrière, vous devez impérativement avoir une expérience à l'international". Voici ce que l'on apprend aux étudiants qui suivent des formations en gestion et management. Paradoxalement, dans les entreprises, les refus de partir pour "raison personnelle" sont plus fréquents. Comment expliquer cela?



Christina Gierse

Questions à Christina Gierse, rédactrice en chef du site internet Vivre à l'Etranger.com du groupe Studyrama.

- Quels sont les freins à la mobilité ?

- Lorsque l'on est jeune, il peut s'agir de la carrière du conjoint, des études des enfants. Plus tard, on peut avoir un parent âgé à charge dont on ne souhaite pas s'éloigner. Un autre frein est la peur du retour. On sait qu'en France, les entreprises anticipent souvent mal le retour d'expatriation des collaborateurs, qui se retrouvent parfois dans un placard. Après avoir été absent plusieurs années, on vous fait comprendre que vous avez "loupé" quelque chose. Dans un pays anglo-saxon, vous revenez riche d'une autre culture.

- Finalement, rien de nouveau ! Mais concernant la carrière du conjoint, qu'est-ce qui a changé ?

- On rencontre de plus en plus de couples à "double carrière", au sein desquels chaque membre occupe un poste à responsabilités. **Ce couple se distingue du couple "à double revenu" où l'on travaille par nécessité, comme l'explique la consultante et sociologue Sandrine Meyfret *, auteur d'un livre sur ce sujet.** Ce couple se différencie également du couple traditionnel dans lequel la femme lâche sa carrière dès qu'un enfant arrive.

- Comment le couple à "double carrière" fonctionne-t-il face aux problématiques de l'expatriation ?

- C'est difficile car il est en train d'inventer un modèle. L'étude ECA 2012 montre que les femmes représentent 13 % des salariés expatriés aujourd'hui, contre 6 % en 1995. Au quotidien, cela crée de sacrés problèmes organisationnels. **L'exemple de ce couple, accompagné un temps par la consultante Sandrine Meyfret, est assez explicite** : elle est en poste à Londres, lui à Dubaï. Ils ont décidé d'installer leurs enfants dans une maison avec nourrice à Roissy, non loin de l'aéroport. Grâce aux nouvelles technologies, ils travaillent en partie de chez eux, mais cette organisation, optimale vu la situation, paraît difficile à tenir sur le long terme !

- En effet. Mais comment ce genre de situation est-il perçu par les entreprises ?

- Elles paraissent plutôt démunies. Les dirigeants de ces groupes font encore partie des anciennes générations. Une femme dira : "Moi, j'ai levé le pied pour mes enfants." Un homme de son âge ne comprendra pas que son jeune et brillant collaborateur refuse de partir car sa copine vient de décrocher un poste en France. On le voit, il reste encore beaucoup à faire pour que ces nouvelles aspirations soient prises en compte.

Retrouvez ce dossier sur Vivre à l'Etranger.com du groupe Studyrama.

* ECA International 2012.

*** Sandrine Meyfret est sociologue, directrice associée du cabinet Alomey. Elle est l'auteur du livre Le Couple à double carrière. Une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? Paru chez Connaissances et savoirs en mars 2012.**

Studvrama.com - Rubrique Vivre à l'étranger - 6 Novembre

GUIDE PRATIQUE DE L'EXPATRIATION

Suivre son conjoint à l'étranger

Le couple à double carrière : comment réussir à deux ?

Ils veulent tout. Réussir au niveau professionnel en s'inscrivant dans une carrière épanouissante, ascendante et internationale. Mais aussi préserver leur vie privée. Qui sont ces supermen et superwomen ? Comment réussissent-ils ce difficile challenge ? À quel prix ?



« Le couple "à double carrière" se distingue du couple "à double revenu" car dans ce dernier cas, les deux sont obligés de travailler pour des raisons matérielles », explique Sandrine Meyfret, directrice associée du cabinet Alomey et sociologue. « Il se différencie également du couple traditionnel dans lequel l'un des deux, généralement la femme, démarre sa carrière en même temps que son conjoint mais finit par lâcher lorsque arrivent les enfants. »

Une mise entre parenthèses qui peut être mal vécue, notamment en cas d'expatriation. Mais, à la différence de leurs aînés où le conjoint suiveur acceptait de quitter son job, le couple « à double carrière » essaie de trouver des solutions.

L'un à Londres, l'autre à Dubaï

C'est le cas de ce couple, suivi durant un temps par la consultante : « L'un était en poste à Londres, l'autre à Dubaï. Ils avaient décidé de vivre dans une maison à Roissy, non loin de l'aéroport, où vivaient leurs trois enfants avec une nourrice. Grâce aux nouvelles technologies, ils s'arrangeaient pour travailler en partie de chez eux. » Une organisation optimale vu la situation, mais qui laisse songeur : combien de temps vont-ils tenir ?

Une alternative : le refus de partir

Mais cette situation de double-expatriation reste exceptionnelle. Le plus souvent, le départ de l'un entraîne un retrait momentané de l'un des deux membres du couple de la vie professionnelle, du moins en tant que salarié. À la différence d'avant, il peut s'agir aussi bien de l'homme que de la femme.

Une récente étude sur les pratiques de l'expatriation* montre en effet que les femmes représentent 13 % des salariés envoyés en mission à l'international, contre 6 % en 1995. Pour l'un comme pour l'autre, les principaux freins à la mobilité sont la carrière du conjoint et les études des enfants.

Un casse-tête pour les entreprises

« Cela commence à représenter un réel problème au niveau de la gestion des ressources humaines dans les organisations », souligne Sandrine Meyfret. « Ainsi, à une proposition de poste qu'il juge passionnante, un manager peut se voir opposer un refus pour raisons personnelles de son collaborateur : "Cette mission m'intéresse... mais pas tout de suite", est une réponse souvent entendue. Fait nouveau : dans mon étude, ces refus émanent autant d'hommes que de femmes. » Une réaction qui, si elle est bien perçue par les trentenaires, l'est souvent nettement moins par les dirigeants issus des générations précédentes qui ne comprennent pas que l'on puisse saboter ainsi sa carrière.

Christina Gierse

* Étude ECA International 2012

En aparté - 13 Septembre 2012



D comme Double Carrière



C'est à ton tour de Sandrine d'enrichir notre dictionnaire avec la lettre D comme Double Carrière. Sandrine Meyfret est consultante sociologue et directrice associée d'Alomey Conseil. Elle a publié une étude sur les couples à double carrière dont j'avais parlé dans ce billet.

D comme Double Carrière

15 décembre 2011 : je suis vivement interpellée lors des échanges faisant suite à une conférence sur les enjeux managériaux dûs, entres autres, à l'accroissement des couples à double carrière dans les entreprises :

- « *Quand vous vous exprimez, on a l'impression que vous ne considérez que les gens qui ont de gros postes dans les entreprises. Ma femme est institutrice depuis 20 ans, elle a toujours considéré son job comme étant sa carrière, et je considère qu'elle a fait une belle carrière.* »

Tout d'abord, précisons que les femmes ont toujours travaillé. Ce n'est effectivement pas nouveau. Mais il n'est pas inutile de rappeler quelles sont les conditions de leur vie professionnelle (j'emploie le présent car pour certaines, ce qui suit est encore le cas). Devant la nécessité de travailler pour assurer un second revenu, elles sont des variables d'ajustement soit, dans le cadre familial, en fonction de leurs « responsabilités maternelles » ou/et de la situation de l'homme ou, soit, de façon plus collective, en fonction de la situation économique nationale (elles sont appelées en temps de guerre à remplacer ces messieurs dans les usines, ou bien les premières sacrifiées à l'autel des licenciements en cas de crise). Historiquement, elles se sont déployées dans les fonctions du « care » : éducation, santé, soin du corps, etc. Leurs « missions » étaient liées au bien-être des autres et plus globalement du corps social ; puis peu à peu, elles se sont développées dans des métiers nécessitant des qualités dites « féminines » (je précise que, personnellement, je ne sais pas ce que l'on veut dire quand on parle de qualités « féminines » !) comme la communication, les ressources humaines, et toutes les formes d'assistance. Et puis, bien sûr, elles ont fait des choix de job liés à des contraintes horaires : il fallait du temps pour assumer les responsabilités familiales qui leur incombaient de facto.

Font-elles carrière pour autant ? La question se pose en effet, et pas que pour les femmes mais pour tous ceux qui ont choisi la « mission » en choisissant le métier. Mon harangueur ne se doute pas à quel point des sociologues ou des chercheurs en gestion des ressources humaines (GRH) se sont torturés pour définir la notion de carrière. Ambition « missionnaire » ou ambition « de pouvoir » : là est la question si je résume...

Dans la recherche, la notion de couple à double carrière a été introduite de façon pionnière et quelque peu controversée, aux Etats-Unis en 1969 par les chercheurs Rhona et Robert Rapoport, (couple à double carrière eux-mêmes !!!), pour mettre en évidence des couples, rares à l'époque, dans lesquels co-existaient deux activités professionnelles exigeant un haut niveau d'implication, d'investissement et de temps et ayant des possibilités de progression. C'était tranché, cela se voulait clair ! Les hommes répondant à cette définition de la carrière ont été nombreux à toutes les époques. L'augmentation des couples rentrant dans cette définition représente, en revanche, un phénomène assez nouveau du fait de l'évolution récente de la proportion des femmes attachées à poursuivre une carrière de la même manière qu'un homme.

On en pense ce qu'on veut, et chacun a droit d'avoir sur ce sujet sa propre opinion. Il n'y a pas plus personnel que la notion de carrière : là-dessus tout le monde est d'accord.

En même temps, si on veut observer un phénomène, il faut bien le définir, voire le circonscrire. Personnellement, j'ai choisi de m'en tenir à la définition des Rapoport. Pire ! 😊, dans mon étude « Le Couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? » (Connaissances et Savoirs, 2012), j'ai choisi des femmes et des hommes en couple évoluant au sein de carrières professionnelles, le plus souvent à des niveaux de responsabilités importants qui correspondent à un statut, dans les entreprises, de cadres supérieurs ou de dirigeants. J'ai ainsi écarté les professions libérales, les fonctionnaires, les politiques. Non que je nie les carrières de tous ces gens, of course not, mais parce qu'il faut comparer ce qui est comparable en termes de pression, de disponibilité, de temps de travail, de liberté, de contraintes de mobilité fonctionnelle ou géographique. J'ai souhaité aussi qu'ils aient des enfants : cela corsait leur histoire, étant entendu que ce qui se joue dans la carrière des femmes est lié aux configurations familiales : ce fut dit, redit et prouvé par des tas d'études dans les 20 dernières années. Bref, j'ai choisi de resserrer la définition pour mieux cerner la configuration et ses difficultés.

Mais ne m'entend-t-on pas dire maintenant que quelque chose de la carrière se joue aussi dans l'épanouissement qu'on trouve dans son job et que là aussi, disponibilité, mobilité, temps de travail sont sollicités et pas seulement en vue d'une évolution ? Oui, je le dis aussi. Les femmes d'aujourd'hui travaillent pour s'épanouir, être indépendante, par passion aussi. Et pas seulement pour être un second revenu ou bien devenir PDG. Ce n'est pas si binaire et tant mieux...

Cela laisse de la place à de nombreuses possibilités de carrière, et c'est aussi ce que démontrent mes entretiens : la carrière, y compris dans les entreprises, va devoir changer de définition sinon de critères de réalisation, car même pour devenir PDG, plusieurs chemins sont possibles, et c'est tant mieux !!! A la carrière linéaire qu'elle soit plane ou ascensionnelle se substituent des moments : moments d'accélération, moments de pauses, nouvelles réciprocitys entre conjoints, zones de sacré en mouvement, choix non définitifs, etc. Des moments qui nous poussent tous, couples, familles, organisations, politiques publiques, à plus de reconsidération des rôles attribués aux femmes et aux hommes, plus de flexibilité, de souplesse, d'adaptabilité. A plus de changements dans nos comportements. C'est ce à quoi nous invitent ces couples : à rejoindre la révolution silencieuse qu'ils ont mis en route, sans en être vraiment conscients au départ, en changeant tout sans modèle.

La vie en somme...celle qui nous rappelle qu'il n'y a qu'une seule chose qui ne change jamais, c'est que tout change tout le temps...

Journal Télévisé France 2 - 30 Septembre 2012

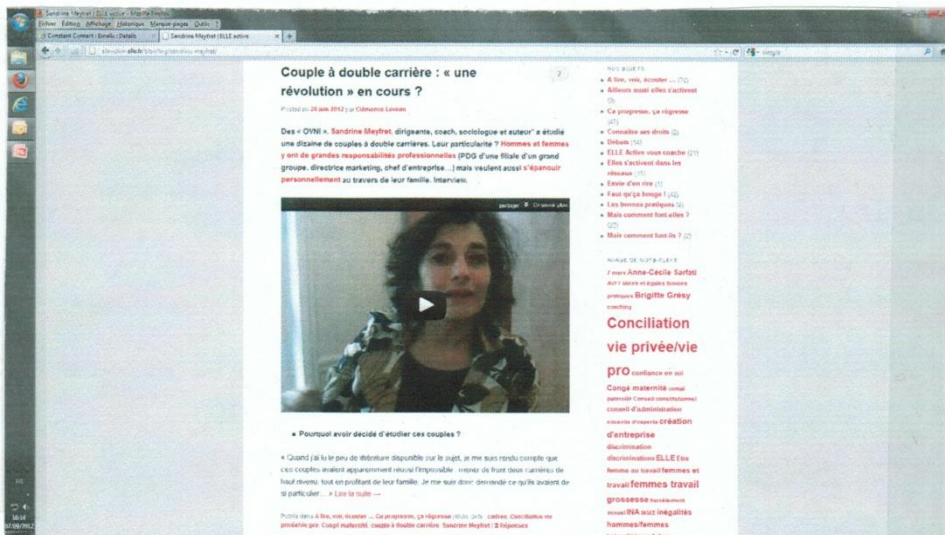


ARCHIVES DU MOT-CLEF SANDRINE MEYFRET

Couple à double carrière : « une révolution » en cours ?

Posted on 26 juin 2012 par **Clémence Leveau**

Des « OVNI ». **Sandrine Meyfret**, dirigeante, coach, sociologue et auteur* a étudié une dizaine de couples à double carrières. Leur particularité ? **Hommes et femmes y ont de grandes responsabilités professionnelles** (PDG d'une filiale d'un grand groupe, directrice marketing, chef d'entreprise...) mais veulent aussi **s'épanouir personnellement** au travers de leur famille. Interview.



■ Pourquoi avoir décidé d'étudier ces couples ?

« Quand j'ai lu le peu de littérature disponible sur le sujet, je me suis rendu compte que ces couples avaient apparemment réussi l'impossible : mener de front deux carrières de haut niveau, tout en profitant de leur famille. Je me suis donc demandé ce qu'ils avaient de si particulier... » [Lire la suite →](#)

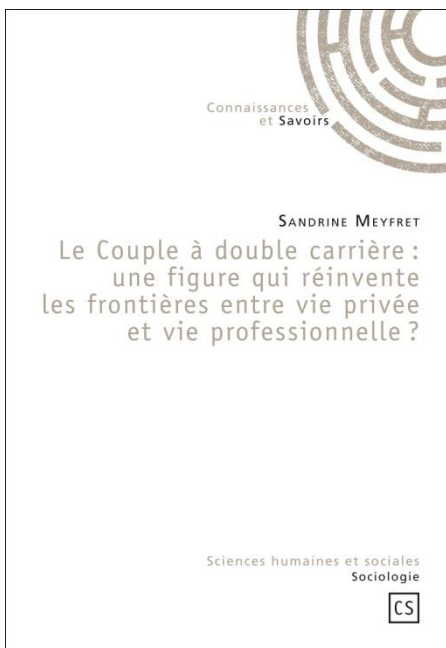
En Aparté - 1er Juin 2012



En aparté

Chroniques autour de la conciliation
vie privée / vie professionnelle
et des valeurs autour du travail

o Les couples à double carrière



Je viens d'achever la lecture d'un ouvrage très intéressant de Sandrine Meyfret intitulé « Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? » (éditions Connaissances et Savoirs). Il s'intéresse aux couples à double carrière (c'est-à-dire où chacun des partenaires occupe un poste à responsabilités, à différencier des couples à double revenu, caractérisés par le côté essentiellement économique, le plus couramment celle de la femme) et à la façon dont ils articulent leurs ambitions professionnelles, leur vie conjugale et familiale.

En 2006, date de la rédaction de ce mémoire, peu d'études en France avaient été menées sur ce sujet, en dehors de celles d'Hélène Challiol en 2004 et de Sophie Pochic en 2005 (cf. Aller plus loin).

Pour rédiger son livre, Sandrine Meyfret a choisi 10 couples et s'est entretenu longuement avec l'un des membres du couple (soit 5 femmes et 5 hommes), tous cadres supérieurs du secteur privé, âgés de 37 à 54 ans, avec 1, 2 ou 3 enfants et vivant en région parisienne.

Au sein de ces couples, chacun dès le départ voulait une vie professionnelle et une famille. Tous et toutes aiment travailler et envisagent le travail comme moyen d'épanouissement ou bien comme une forme d'expression d'une

certaine ambition. « Si l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale semble parfois un objectif, il paraît aussi être un moyen pour l'individu de trouver son propre équilibre. La conciliation n'est pas vécue dans la douleur même si c'est reconnu unanimement comme étant un exercice difficile. Mais c'est une évidence de concilier les deux ».

Tout au long de son livre, Sandrine Meyfret estime que ces couples sont en train d'inventer un nouveau modèle : « l'imaginaire commun se démarque des modèles vécus dans l'enfance et prend place dans un système de valeurs complètement nouveau ».

– Tâches domestiques et parentales

Le premier gain de temps est obtenu par la sous-traitance et délégation d'une grande partie des tâches domestiques. D'ailleurs, « aucune des femmes interrogées n'a parlé de double journée parce que dans leur esprit c'est hors de

question et ce depuis le départ ». Concernant les enfants, la garde à domicile par une nounou à plein temps (ou la garde partagée) est la solution la plus appréciée.

D'autre part, au sein de ces couples, S. Meyfret indique que les hommes participent davantage aux tâches domestiques et parentales. « Mais entre le discours où tout est très partagé et le sentiment d'injustice, il reste une zone d'ambivalence » note-t-elle. « On a envie d'y croire au partage et il y a une réelle volonté de le réaliser ». Mais « on

peut douter d'une réelle partition égalitaire, sans remettre en cause des déclarations qui laissent supposer une réelle volonté des hommes de participer, voire de partager les tâches domestiques, et une présence « maternelle » des pères auprès de leurs enfants et du temps qu'ils y passent. En tout cas, ils font des actes considérés jusqu'à maintenant comme typiquement féminins ». Dans ces couples à double carrière, la conciliation n'est pas affaire que de femme, la question s'ouvre aussi vers les conjoints masculins.

« Le partage des tâches au foyer même si les actes ne sont pas toujours au rendez-vous sont entrés en conscience » résume-t-elle.

D'autre part, pour faire face aux limites ou aux faiblesses toujours possibles de la délégation, certains couples s'appuient également sur les solidarités familiales ou générationnelles, avec l'aide des grands-parents essentiellement.

– Parentalité

« La parentalité revêt pour chacun des deux un sens qui se retrouve parfois dans des valeurs dites féminines et masculines, partagées dans le respect des sexes et d'autres fois pas du tout. Ce n'est pas linéaire pour aucun des couples où ces questions semblent en mouvance perpétuelle ».

– Organisation

Chaque conjoint prend en considération la vie professionnelle de l'autre et les conjoints croisent leur agendas professionnels pour organiser le familial. En période de changement, de déplacement ou de « rush » de l'un des membres du couple, l'autre fait en sorte de se rendre plus disponible.

De plus, les couples indiquent que leur vie de famille leur a permis de développer des compétences professionnelles nouvelles. « L'obligation de préserver du temps familial les pousse à réfléchir sur leur fonctionnement au travail, la gestion des priorités... ». Mieux s'organiser, mieux déléguer, mieux manager.

Sandrine Meyfret souligne que grâce à leur niveau de responsabilités et à leur autonomie, ils peuvent dire non, imposer certaines règles (heure de réunion, déplacement, etc.) afin d'organiser leur vie professionnelle en gérant leurs contraintes privées « Monter dans la hiérarchie signifie plus de flexibilité donc plus de confort ». Une femme indique « C'est toi qui donnes le rythme professionnel à l'ensemble de l'entreprise, quand la hiérarchie c'est toi ». (par exemple en luttant contre le présentisme excessif).

Dans ces couples, on n'associe pas donc pas réussite professionnelle et disponibilité totale et complète. « Ils semblent refuser une forme de conditionnement fataliste consistant à penser que pour faire carrière il faut dire oui à tout. Ils tentent autre chose, prennent des risques ».

Enfin, 4 femmes ont à un moment négocié un temps partiel pour gagner en flexibilité tentant ainsi de contourner la norme de disponibilité totale mais ce fut plutôt un leurre qui ne correspondait pas vraiment à leur vraie demande, c'est-à-dire « une répartition du temps de travail plus flexible, plus souple, plus libre, plus en phase avec leur sens des responsabilités et leur niveau d'engagement ».

– Frontières vie privée / vie pro

Les temps dédiés au professionnel et au privé se chevauchent, s'enchevêtrent pour rendre plus fluide la vie de tous les jours. Ces couples expriment un besoin de flexibilité davantage qu'une remise en cause liée à la quantité de travail. Le travail rentre fréquemment à la maison. L'arrivée des nouvelles technologies a rendu plus facile encore cette fluidité travail/maison, fluidité qui semble être une source de confort et de résultats pour tous. S. Meyfret indique que les femmes comme les hommes inventent de nouvelles zones intouchables, « les femmes de l'intouchable dans leur vie professionnelle et les hommes de l'intouchable dans leur vie privée ».

– Choix, sacrifices

Les choix, les sacrifices, les opportunités semblent vécus de façon équitable. Cette faculté à saisir les opportunités, voire de les provoquer en prenant des risques professionnels (la prise de risque étant possible grâce au double revenu qui a une vertu assurantielle) donne ce recul qui fera qu'à certains moments, l'individu ne fera pas le sacrifice familial qu'il serait censé faire pour progresser dans sa carrière. Ils ont confiance dans leur faculté de rebond.

– Echanges et compréhension mutuelle

Ces couples échangent beaucoup sur leur vie professionnelle. Il y a une compréhension mutuelle, une envie de faire profiter l'autre de son expérience professionnelle. Les hommes interrogés encouragent leurs femmes, les poussent à aller plus loin (soutien précieux pour les femmes) et éprouvent pour elles fierté et admiration.

– Questionnements

La question se pose à l'intérieur du couple de ce qui est acceptable ou non, de ce qui peut être délégué et ce qui ne doit pas l'être, sachant que « l'ambivalence n'est pas exclusivement féminine avec ce que cela représente de culpabilité

mais elle devient masculine puis collective ». « Dans ces couples, le conjoint se saisit de l'ambivalence même si, parfois, c'est moins fortement et moins souvent. Cette ambivalence se focalise sur une ou deux choses qui définissent un statut de père ou de mère acceptable, voire de bon père, de bonne mère, ou de famille tout simplement. C'est plutôt dans les limites que chacun pose que se trouvent les différences essentielles et dans la remise en cause des frontières entre vie pro et vie privée ».

Conclusion

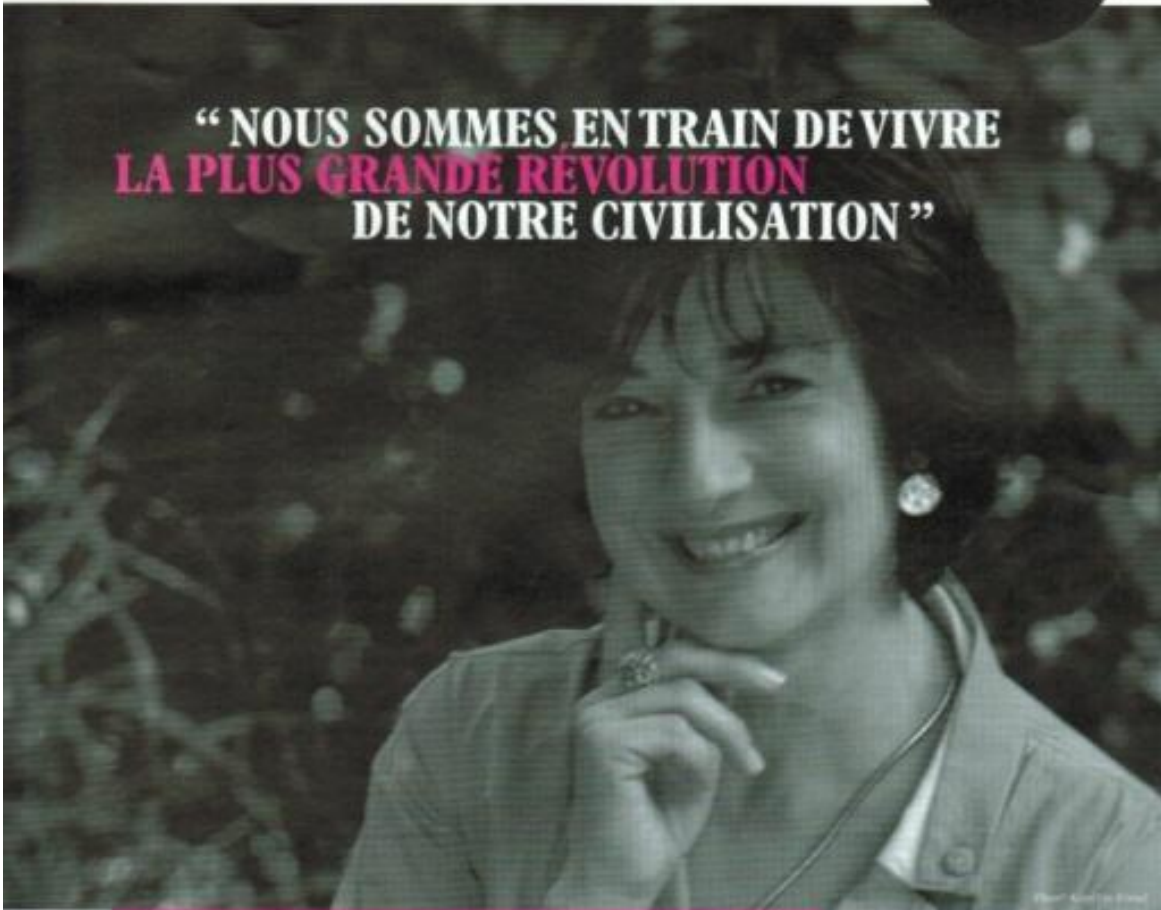
Souplesse et adaptabilité semblent les caractéristiques les plus partagées de ces couples.

Les individus expriment un sentiment de satisfaction par rapport au chemin parcouru, tant professionnel que familial, même s'ils ne nient pas que leurs couples ont pu parfois traverser des crises.

Selon Sandrine Meyfret, « les femmes sont sorties d'un modèle de vie avec une séparation très sexuée des tâches, modèle pourtant dominant des classes bourgeoises auxquelles elles pourraient être assimilées (en termes de niveau de vie, consommation, culture). (...) Elles gardent la conscience ancienne qu'il existe une forme de responsabilité de charge de foyer liée au fait qu'en tant que femmes elles ont à s'occuper de certaines tâches auxquelles leurs conjoints ne penseront pas et que c'est d'une certaine manière leur rôle. Dans le même temps, d'une façon ou d'une autre, plus le temps passe, plus elles se déchargent de celles-ci au profit d'un partage pas encore égalitaire mais suffisamment important pour qu'il fasse sens pour elles ».

Ces femmes comme ces hommes ont donc le sentiment d'être des modèles et de participer à la création de nouvelles normes. Ils imposent leur choix de départ dans tous les aspects de leur vie, quitte à bouger les frontières. S. Meyfret conclut en écrivant que ces couples sont des « ouvreurs de voie ».

“NOUS SOMMES EN TRAIN DE VIVRE LA PLUS GRANDE RÉVOLUTION DE NOTRE CIVILISATION”



Interview de Sandrine Meyfres-Alomey, sociologue et auteure du livre : le couple à double carrière, une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?

De quand date l'apparition des couples à double carrière ?

Cette notion apparaît à la fin des années 1990. La féminisation de l'encadrement s'intensifie depuis une quinzaine d'années, ce qui va de pair avec le développement de l'accès des femmes à l'enseignement supérieur. C'est un phénomène récent, un épiphénomène mais qui a pourtant une existence bien réelle et un développement rapide. Il concerne, globalement, les personnes qui ont entre 35 et 50 ans. Elles ont connu la mixité à l'école et ont reçu une certaine éducation. Nombre d'entre elles sont issues de ce qu'on appelle la génération Y. Cette génération qui considère comme acquises les transformations morales

des années 1960 et qui a grandi avec l'arrivée des nouvelles technologies. Elle n'a pas vécu les mêmes clichés sexistes que ses parents. Les femmes ne se sont pas posées la question de savoir si elles feraient carrière ou pas. Alors que les générations féminines précédentes devaient choisir entre travail et famille.

Le monde de l'entreprise y est-il préparé ?

Jusqu'à présent, une femme qui faisait carrière était majoritairement sans enfant ou célibataire. Et c'était surtout exceptionnel. On est en train de découvrir la lune ! Les entreprises n'ont pas vu cela venir. Une nouvelle génération va arriver à la tête des entreprises avec de nouvelles revendications auxquelles les sociétés ne sont pas préparées. Ces jeunes générations ne perçoivent plus la carrière et le travail de la même manière que les anciennes. Elles ne sont plus prêtes à sacrifier leur vie personnelle.

Quelles sont les conséquences du développement des couples à double carrière ?

Il faut bien comprendre que l'on est en train de vivre la plus grande révolution de notre civilisation. Avec un changement de paradigme. Depuis des millénaires, l'homme est pourvoyeur de ressources et la femme responsable du foyer, consignée à la sphère privée, à la famille et retirée de la vie publique. Or, on est en train de changer de modèle social. La société n'est pas encore prête à cela. La preuve : les femmes ne cessent de se sentir coupables lorsqu'elles ne s'occupent pas des enfants. Pour expliquer cela, il faut revenir en arrière. Au moment où la femme a commencé à vouloir s'émanciper, dans les années 1970, l'enfant est devenu roi, ce qui a placé les femmes dans une situation impossible. Il faudra plusieurs générations pour réorganiser la vie du foyer. Ce que l'on est en train de vivre est hors des codes, il est normal que l'on patage encore.

Youtube.com

Interviews et conférences de Sandrine Meyfret
Le couple à double carrière

You Tube FR

couple a double carriere sandrine meyfret

Ajouter une vidéo

Filtres

4 résultats environ

assistance.alomey@gmail...

À regarder plus tard

Historique

À regarder

Mes abonnements

Réseaux sociaux

ABONNEMENTS

Ajouter des chaînes

Populaire sur You...

Musique

Sport

Jeux vidéo et autres

Films

Émissions TV

Parcourir les chaînes

"Le couple à double carrière"...une conférence de Sandrine Meyfret
de **Alomey CONSEIL** • il y a 7 mois • 148 vues
"Si je m'intéresse à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité, c'est parce que les ..."

Interview de Sandrine Meyfret sur les Couples à double carrière
de **Pedro de Luna** • il y a 7 mois • 33 vues
Interview de **Sandrine Meyfret**, dirigeante d'ALOMEY et sociologue, suite à la publication de son Livre " **Le couple à double ...**

"Un couple : deux carrières", Interview de Sandrine Meyfret par France 2 au Journal télévisé
de **Alomey CONSEIL** • il y a 4 mois • 32 vues
" Un couple et deux carrières, comment s'organiser ?" C'est la question de société sur laquelle **Sandrine Meyfret** s'est ..."

ENTREPRENDRE AU FEMININ, Conférence-débat, animée par Laurent Marvyle, journaliste
de **Alomey CONSEIL** • il y a 7 mois • 12 vues
bousculent les modèles sociaux". Explications de **Sandrine Meyfret** « Le Goût d'entreprendre » Conférence-débat ENTREPRENDRE ..."

2. Double carrière : comment réussir à deux ?

- A - L'avis des experts : Sandrine Meyfret, sociologue spécialiste des couples à double carrière



- *Sandrine Meyfret (E.04) a réalisé en 2008 le premier travail de recherche en France sur le couple à double carrière, à hautes responsabilités et avec enfants. Elle est la cofondatrice de **ALOMEY Conseil**, cabinet spécialisé dans l'accompagnement des entreprises face aux évolutions socio-culturelles, en termes d'enjeux managériaux et d'enjeux de performances. Elle intervient régulièrement sur le thème de la double carrière dans de grands groupes.*

Quels facteurs peuvent faciliter l'ascension professionnelle en couple ?

Le premier besoin qu'expriment les couples à double carrière, c'est d'avoir plus de **flexibilité entre le temps de travail et le temps à la maison**. Les nouvelles technologies apportent une partie des solutions, mais leur demande va bien au-delà. Très souvent, leurs réussites professionnelles sont articulées en « temps » alternatifs, pendant lesquels l'un s'investit davantage dans son travail que l'autre. Or, **ce besoin percute de plein fouet la linéarité des carrières que proposent aujourd'hui les entreprises**. Ce n'est que grâce à l'appui et la compréhension de « mentors », à des moments clés, que les couples précurseurs ont pu s'accommoder de la rigidité des organisations.

La deuxième grande question que ces couples ont à résoudre concerne la **sphère familiale : qu'est-ce qui peut être délégué, à qui, qu'est-ce qui ne le peut pas ?** A partir des années 70, l'aspiration des deux parents à la réussite professionnelle s'inscrit en contradiction avec la notion « d'enfant roi ». Les couples qui, les premiers, ont conjugué famille et double réussite professionnelle ont choisi une autre façon de donner l'attention nécessaire à leurs enfants : en instaurant des moments bien identifiés de jeu, de discussion, de réflexion pour chaque parent par exemple.

La réussite à deux reste-t-elle difficile ?

Oui, certainement ! Même si la génération Y pense que tout est réglé ! **Au fond, c'est la répartition millénaire des rôles entre l'homme -pourvoyeur de ressources- et la femme - garante de la famille- qui est mise en cause par l'aspiration du couple à la réussite professionnelle**. Le présentisme exigé en entreprise, la stigmatisation du temps partiel, la législation contraignante sur le télétravail, les progressions professionnelles linéaires qui ne font, dans la plupart des cas, guère la place au congé maternité, encore moins au congé parental masculin : autant d'obstacles pour faire carrière à deux, et auxquels il n'y a encore

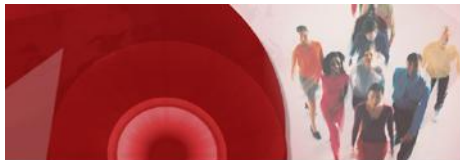
de réponses qu'au par cas par cas. Les premiers couples qui se sont lancés n'ont pas imaginé que leur démarche était tellement antagoniste par rapport à l'organisation sociale. Pour eux, c'était tout simplement naturel de chercher chacun à faire carrière et d'avoir des enfants ensemble.

Etes-vous pessimiste sur la possibilité de généralisation des couples à double carrière ?

Pas du tout ! D'abord le phénomène est encore très récent. Rappelons-nous que les grandes écoles ne se sont ouvertes aux femmes qu'à la fin des années 70. On ne peut espérer changer une organisation millénaire en quelques décennies. En même temps, aujourd'hui, il concerne la majorité des cadres moyens à supérieurs, et les jeunes générations interpellent de plus en plus les entreprises et les pouvoirs publics sur ce sujet. Des réflexions se structurent – je pense au rapport Grésy ou au Pacte de l'égalité proposé aux candidats à l'élection présidentielle par le Laboratoire de l'égalité - pour penser la parentalité plutôt que la maternité, intégrer le fait qu'hommes et femmes ont une vie de famille à conjuguer avec leur carrière, penser les carrières autrement. **Les choses évoluent sans aucun doute.**

Sandrine Meyfret a développé son analyse dans une conférence "Double carrière"

Leadership Women Association - Novembre 2010



FRANCAIS



Leadership Women Association

L'impact des VALEURS FÉMININES dans l'organisation.

ACCUEIL ASSOCIATION SEMINAIRES BIBLIOTHEQUE CONTACT

LEADERSHIP WOMEN ASSOCIATION > BIBLIOTHEQUE > VIDEOS

Videos

Livres 2010

Livres 2011

» « LE COUPLE À DOUBLE CARRIÈRE - UNE FIGURE QUI RÉINVENTE LES FRONTIÈRES ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE ? » PAR SANDRINE MEYFRET.

Sandrine Meyfret, sociologue et consultante directrice associée d'Alomey Conseil, s'est intéressée à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité. « Les choix de carrière comme ceux liés à la famille sont des choix de mode de vie. Les couples à double carrière ne se vivent pas comme des gens normaux, car leur représentation de la normalité reste sur le modèle du père pourvoyeur principal de ressources et de la mère sans emploi ou avec un emploi secondaire. Ils se vivent donc comme des novateurs, initiateurs de nouveaux comportements et surfant sur les évolutions en cours.

Ces femmes et ces hommes ont le sentiment d'être des modèles et de participer à la création de nouvelles normes. La mutation qu'ils portent modifie inévitablement le fonctionnement traditionnel des entreprises. Sandrine Meyfret nous expliquera quels changements ces cadres de hauts niveaux, vivant en couple à double carrière, apportent aux sociétés et quels en sont les bénéfices.

LWA et la SODEXO
Vous invite à découvrir
Les couples à double
carrière
avec

LWA Conference sur les couples à double...
Par News-On-Web
36:17

Dailymotion

English version : « The twin couple career – reinventing the frontier between private and professional life. »

NEWSLETTER

Nom et Prénom

E-Mail

S'INSCRIRE



FAIRE UN DON AVEC PAYPAL

Faire un don

« Le couple à double carrière - une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ? » par Sandrine Meyfret.

Sandrine Meyfret, sociologue et consultante directrice associée d'Alomey Conseil, s'est intéressée à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité. « Les choix de carrière comme ceux liés à la famille sont des choix de mode de vie. Les couples à double carrière ne se vivent pas comme des gens normaux, car leur représentation de la normalité reste sur le modèle du père pourvoyeur principal de ressources et de la mère sans emploi ou avec un emploi secondaire. Ils se vivent donc comme des novateurs, initiateurs de nouveaux comportements et surfant sur les évolutions en cours.

Ces femmes et ces hommes ont le sentiment d'être des modèles et de participer à la création de nouvelles normes. La mutation qu'ils portent modifie inévitablement le fonctionnement traditionnel des entreprises. Sandrine Meyfret nous expliquera quels changements ces cadres de hauts niveaux, vivant en couple à double carrière, apportent aux sociétés et quels en sont les bénéfices.

En couverture

Des unions au sommet

Quels sont les secrets de ces couples pionniers où chacun mène une carrière de haute volée? Entrepreneurs, politiques, intellectuels ou artistes, ces partenaires particuliers, précurseurs d'un nouvel équilibre des rôles, tiennent le haut de l'affiche. Pour le pire et le meilleur.

L'amour et l'ambition peuvent-ils faire bon ménage? Pas chez les Woerth ou, plutôt, pas en ce moment. « Je vais chercher du travail et la médiatisation de notre situation ne rend pas la tâche facile », confie à *Challenges* l'épouse du ministre du Travail. Peut-on, dans un couple, prétendre chacun à sa carrière? Peut-on vouloir tout et ne renoncer à rien? Est-ce donc l'épouse qui doit systématiquement s'incliner? Autant d'interrogations soulevées par la situation qu'affrontent devant la France entière Eric Woerth, le politique, et sa femme Florence, la financière (*lire ci-contre*). Exactement les mêmes questions que sont amenés à se poser de nombreux couples partis à la conquête de leurs ambitions professionnelles – mais, en ce qui les concerne, dans la stricte intimité du foyer familial.

Modèle dominant

Car, au-delà de la tempête médiatique, cet épisode pointe un nouveau modèle de couples que l'on rencontre désormais en politique, dans la fonction publique, l'entreprise, le monde artistique : ceux qui poursuivent une double carrière, stimulante et complexe à gérer, jusqu'à provoquer de graves difficul-

tés, comme chez les Woerth. Au cœur du sujet, « le développement de l'ambition féminine, par opposition au travail des femmes répondant à une nécessité financière, estime la coach Sandrine Meyfret, auteure d'une recherche de sociologie sur « les couples à double carrière ». Ils inventent un nouveau mode de vie et sont en train de bouleverser le schéma ancestral de notre société, ils représentent le nouveau modèle dominant ».

La réussite à deux? Un vrai phénomène de société, avec ses figures tutélaires, à l'image des Badinter, modèle de respect mutuel et de partenariat intellectuel – Elisabeth, femme d'affaires et voix respectée de l'émancipation féminine, et Robert, homme de droit et de conviction par qui la peine de mort fut abolie en France. Il a aussi ses couples stars, tels Christine Ockrent et Bernard Kouchner, Salma Hayek et François-Henri Pinault, François Baroin et Michèle Laroque... Sans compter ses héros de l'ombre, connus dans leur milieu professionnel, mais dont les parcours se déroulent à l'écart des caméras. *Challenges* en a rencontré quelques-uns, plus ou moins diserts sur un thème qui, pourtant, les passionne.

« Le conflit d'intérêts est un sujet qui va monter en puissance », estime Claire Pedini, DRH de Saint-

« Ces couples inventent un nouveau mode de vie et sont en train de bouleverser le schéma ancestral de notre société. »

Sandrine Meyfret,
coach et sociologue.

Gobain depuis le 1^{er} juin. Elle-même y est très attentive. Gilles, son mari, associé au cabinet Deloitte, est spécialiste du secteur public et auteur à ce titre d'un rapport sur la diversité, remis à Eric Besson le 13 juillet. Or Deloitte « audite la moitié des entreprises du CAC 40, et je me suis interdit d'aller travailler dans celles-là, même si Gilles ne fait pas d'audit et si je ne suis plus dans la finance », précise cette diplômée de HEC, comme lui. Mais une chose l'agace : « On stigmatise certains risques liés au couple et, comme par hasard, les femmes sont visées, mais on oublie toutes les autres sources de conflit d'intérêts, comme l'esprit de corps. » Témoin Gilles Pedini : « Tous les ans, en tant que consultant, je fais ma déclaration d'indépendance. Mais on ne me demande jamais quels sont mes liens avec mes amis de HEC! »

Nouveaux territoires

Bien délimiter les territoires ne suffit pourtant pas, comme l'ont appris Diane Segalen, associée au cabinet de conseil en recrutement CTPartners, et son mari, Jean-Michel Steg, directeur du fonds d'investissement Blackstone à Paris. Quand ils se sont rencontrés, tous deux étaient banquiers d'affaires, elle à Arjil, lui chez Lazard. La situation s'est vite révélée intenante. Pour des ►►

Challenges.fr

FORUM
AMOUR ET
AMBITION

Diane Segalen,
vice-présidente de
CT Partners, sera
l'invitée de notre
forum

LE MERCREDI
1^{er} SEPTEMBRE,
À 17 HEURES

Revue de presse

Sortie du livre

"Gagner en impact. Les clés du charisme, du leadership et de l'influence"



Capital.fr - 07 Novembre 2011

Capital.fr avec

Traquez ces détails qui sapent votre autorité

Source : Management

07/11/2011 à 11:28 / Mis à jour le 07/11/2011 à 12:00



© REA

En matière de leadership, la moindre dissonance entre votre image et votre statut peut ruiner votre crédibilité. Voici comment les mettre au diapason.

Chemise froissée, veste mal taillée, mèche de cheveux rebelle... Difficile de croire qu'un individu ainsi attifé fût le directeur marketing d'une grande banque ! C'était pourtant le cas : inconscient sans doute de son allure, ce manager véhiculait une image totalement inadaptée à son statut de numéro 3 de l'entreprise. Et s'étonnait que ses avis ne soient quasiment jamais écoutés...

Sans que nous y prêtions nous-mêmes attention, de nombreux détails dans notre apparence peuvent constituer aux yeux de nos interlocuteurs des signaux flagrants, susceptibles de saper notre autorité, quel que soit notre niveau de compétence. Le look n'est pas seul en cause: la posture, la façon de se déplacer, de s'exprimer, de se présenter aux autres sont tout aussi cruciaux. Pour ne plus être trahi par notre image, apprenons à mettre nos gestes et attitudes en conformité avec notre statut hiérarchique.

De la racine des cheveux aux chaussures, soignez votre allure

L'autorité s'affirmant en grande partie par l'apparence, commencez par adopter le dress code de l'entreprise. Faites preuve d'une rigueur totale, en fignant tous les détails, du nœud de cravate au cirage des chaussures. Surveillez aussi votre coiffure, car elle en dit long sur votre personnalité. Des racines visibles ou des pellicules sur une veste révèlent ainsi un manque de respect pour soi et une mauvaise gestion du temps. Ce conseil vaut aussi pour les femmes, qui croient parfois que le port des cheveux longs suffit à dissimuler le manque de structure d'une coupe. «Connues pour être des femmes d'autorité, Hillary Clinton et Christine Lagarde ont un point commun : une coiffure impeccable en toute circonstance, observe Eléna Fourès. Comment prétendre maîtriser une équipe si l'on n'est pas capable de discipliner sa propre chevelure ?»

Adoptez une gestuelle en phase avec votre statut

«La posture joue un rôle tout aussi décisif, ajoute Eléna Fourès. Je me souviens de ma première rencontre avec la directrice de la stratégie d'un groupe industriel : elle est apparue devant moi voûtée et visiblement embarrassée, une tasse de café dans

la main droite et une pile de dossiers sous le bras gauche. Elle ressemblait à une assistante surmenée.» Or on sait désormais que l'essentiel de nos messages n'est pas émis par le discours mais par la gestuelle. Dos courbé, regard fuyant, démarche mal assurée ou ongles rongés suggèrent d'emblée un manque de confiance en soi.

Pour incarner l'autorité, il faut donc mettre en cohérence son discours et son attitude. «Traquez les décalages entre ce que vous faites et ce que vous dégagez», résume Sandrine Meyfret, directrice as-sociée du cabinet Alomey Conseil. Si vous ne savez pas quoi faire de vos mains, gardez-les jointes devant vous ou croisez les bras quand vous êtes debout. Posez les pieds bien à plat sur le sol et veillez à regarder vos interlocuteurs en face. Vous gagnerez immédiatement en crédibilité.

Capital.fr - 23 Juin 2011

Capital.fr

DOSSIER : L'art d'inspirer confiance à vos collègues, vos clients, vos équipes

Soyez convaincu de votre légitimité

Source : Management

23/06/2011 à 18:06 / Mis à jour le 23/06/2011 à 19:08



© REA

Pour que les autres vous fassent confiance, il faut d'abord avoir confiance en vous. Une assurance à trouver en s'appuyant sur des éléments concrets.

Ava Gardner s'estimait piètre comédienne et Marilyn Monroe ne se trouvait pas belle. Ces deux stars mondialement courtisées n'ont cessé de chercher dans le regard des autres la confirmation de leur valeur. Mais pour le commun des mortels, un tel manque d'assurance peut saper la crédibilité. Une mauvaise estime de soi conduit même parfois au «syndrome de l'imposteur» : un sentiment d'avoir usurpé sa place assorti de la peur d'être démasqué, qui peut surgir lors d'une promotion, par exemple.

Yves, responsable du personnel d'une grande banque pendant vingt ans, a ainsi été déstabilisé par sa nomination comme DRH : «Tout à coup, il m'a fallu parler d'égal à égal avec les membres du comité de direction. J'ai dû me faire aider par un coach pour me convaincre que j'étais à la hauteur.» Pourtant, inutile d'être un modèle de confiance en soi pour inspirer confiance aux autres : il suffit d'être convaincu de la validité du projet que l'on porte.

Vous doutez ? Appuyez-vous sur votre fonction

Tout ce que Louis de Funès s'interdisait dans la vie privée – exubérances, cabrioles, grimaces –, il s'y adonnait face à la caméra. Au naturel, l'homme était plutôt sérieux, souvent pudique, parfois même ennuyeux. Saisissant contraste ! Sans aller jusque-là, opérez, vous aussi, une distinction entre votre identité privée et votre personnage professionnel : même si vous êtes peu sûr de vous, rien ne vous empêche, lorsque vous portez votre casquette professionnelle, d'agir avec détermination.

«Dans chaque situation, demandez-vous qui parle : la personne ou la fonction ?» suggère Eléna Fourès, fondatrice du cabinet Idem per Idem. Porter un costume-cravate ou un tailleur suffit parfois pour incarner cette fonction. Comme la robe

de l'avocat ou la blouse du chirurgien, le costume confère des responsabilités qui dépassent la personne. «Oubliez votre ego au profit de votre mission dans l'entreprise», recommande Sandrine Meyfret, cofondatrice du cabinet Alomey et auteure de «Gagner en impact» (Eyrolles).

Soignez votre préparation pour vous sentir à l'aise

La confiance en soi s'acquiert aussi avec le temps et la réflexion. Difficile de se sentir légitime pour créer une société, par exemple, si l'on n'a pas déjà laissé mûrir l'idée. Avant de s'estimer capable de lancer Agora Clubs, une structure qui bâtit des clubs d'affaires clés en main pour des tiers, Sébastien Guénard a longuement échangé avec un ami DRH rencontré au sein d'un réseau d'amateurs de vin. «Pendant des mois, nous avons discuté des diverses manières de lancer un club, des écueils à éviter, de nos compétences complémentaires. Sans nous en rendre compte, nous affinions notre projet. C'est finalement devenu une évidence.»

Un solide travail de préparation est tout aussi nécessaire avant un entretien de recrutement. Certes, se faire chasser renforce le sentiment de légitimité, mais cela ne saurait suffire. Selon le consultant en recrutement Damien Crequer, associé chez Taste, seuls trois candidats sur dix en moyenne retiennent vraiment l'attention : «Très souvent, ce sont ceux qui ont su raconter une histoire. Et, contrairement aux apparences, cela demande beaucoup de préparation.» Ses conseils : avoir bien mis au clair son parcours professionnel, en avoir dégagé les lignes de force et assumé les incohérences, de façon à se sentir vraiment à l'aise pour en parler avec conviction le moment venu

Dossier L'art d'inspirer confiance

Soyez convaincu de votre légitimité

Pour que les autres vous fassent confiance, il faut d'abord avoir confiance en vous. Une assurance à trouver en s'appuyant sur des éléments concrets.

Ava Gardner s'estimait piètre comédienne et Marilyn Monroe ne se trouvait pas belle. Ces deux stars mondialement courtisées n'ont cessé de chercher dans le regard des autres la confirmation de leur valeur. Mais pour le commun des mortels, un tel manque d'assurance peut saper la crédibilité. Une mauvaise estime de soi conduit même parfois au « syndrome de l'imposteur » : un sentiment d'avoir usurpé sa place assorti de la peur d'être démasqué, qui peut surgir lors d'une promotion, par exemple. Yves, responsable du personnel d'une grande banque pendant vingt ans, a ainsi été déstabilisé par sa nomination comme DRH : « Tout à coup, il m'a fallu parler d'égal à égal avec les membres du comité de direction. J'ai dû me faire aider par un coach pour me convaincre que j'étais à la hauteur. » Pourtant, inutile d'être un modèle de confiance en soi pour inspirer confiance aux autres : il suffit d'être convaincu de la validité du projet que l'on porte.

Vous doutez ? Appuyez-vous sur votre fonction

Tout ce que Louis de Funès s'entendait dans la vie privée - exubérances, cabrioles, grimaces -, il s'y adonnait face à la caméra. Au naturel, l'homme était plutôt sérieux, souvent pudique, parfois

même ennuyeux. Saisissant ce contraste ! Sans aller jusque-là, opérez, vous aussi, une distinction entre votre identité privée et votre personnage professionnel : même si vous êtes peu sûr de vous, rien ne vous empêche, lorsque vous portez votre casquette professionnelle, d'agir avec détermination. « Dans chaque situation, demandez-vous qui parle : la personne ou la fonction ? » suggère Eléna Fournès, fondatrice du cabinet Idem per Idem. Porter un costume-cravate ou un tailleur suffit parfois pour incarner cette fonction. Comme la robe de l'avocat ou la blouse du chirurgien, le costume confère des responsabilités qui dépassent la personne. « Oubliez votre ego au profit de votre mission dans l'entreprise », recommande Sandrine Meyret, cofondatrice du cabinet Alomey et auteure de « Gagner en impact » (Eyrolles).

Soignez votre préparation pour vous sentir à l'aise

La confiance en soi s'acquiert aussi avec le temps et la réflexion. Difficile de se sentir légitime pour créer une société, par exemple, si l'on n'a pas déjà laissé mûrir l'idée. Avant de s'estimer capable de lancer Agora Clubs, une structure qui bâtit des clubs d'affaires clés en main pour des tiers, Sébastien Guénard a longuement échangé avec un ami DRH rencontré au sein d'un réseau d'amateurs de vin.

« Pendant des mois, nous avons discuté des diverses manières de lancer un club, des écueils à éviter, de nos compétences complémentaires. Sans nous en rendre compte, nous affinions notre projet. C'est finalement devenu une évidence. »

Un solide travail de préparation est tout aussi nécessaire avant un entretien de recrutement. Certes, se faire chasser renforce le sentiment de légitimité, mais cela ne saurait suffire. Selon le consultant en recrutement Damien Crequet, associé chez Taste, seuls trois candidats sur dix en moyenne retiennent vraiment l'attention : « Très souvent, ce sont ceux qui ont su raconter une histoire. Et, contrairement aux apparences, cela demande beaucoup de préparation. » Ses conseils : avoir bien mis au clair son parcours professionnel, en avoir dégagé les lignes de force et assumé les incohérences, de façon à se sentir vraiment à l'aise pour en parler avec conviction le moment venu.

De même, préparez avec soin votre demande d'augmentation. Dans ce domaine, il est crucial d'être convaincu de la légitimité de sa démarche, tant la question de l'argent reste, en France, un tabou. Par ailleurs, en l'absence d'arguments étayés par des faits et des chiffres, votre supérieur peut vite vous opposer l'illegimité de votre requête. Les femmes se sentent encore moins à l'aise que les hommes





Son expertise l'a conforté dans son projet

Il y a trois ans, j'ai persuadé mon directeur général de créer le poste de directeur de la relation client et de me le confier. J'ai dû lui faire comprendre que cette filiale de La Poste spécialisée dans la communication ciblée dans les boîtes aux lettres n'était pas assez tournée vers le client. Pour faire passer le message, je me suis appuyé sur mon expertise : en tant qu'ancien directeur commercial régional, je connaissais bien notre clientèle et je savais pouvoir donner du sens à ce poste.

Arnaud Dubin,
directeur commercial
de Mediapost

PHOTO: FREDERIC ALBERT POUR MANAGEMENT

lorsqu'il s'agit de présenter une telle demande. «Les femmes de pouvoir évoquent souvent leur impression de manquer de légitimité», confirme Sandrine Meyfret.

Mettez en valeur ce qui vous distingue des autres

Marc Sridykhyan a longtemps cherché à mettre de côté ses origines chinoises pour mieux s'intégrer en France. Puis, le temps passant, sa connaissance fine des deux cultures a fini par constituer un atout majeur. Résultat : le groupe Bricorama lui a confié il y a cinq ans le poste de directeur des achats internationaux. «Aujourd'hui, quand j'arrive dans une usine en Chine avec mes yeux bridés et ma maîtrise du mandarin, personne ne songe à douter de ma légitimité, affirme-t-il. En mettant en avant mon profil atypique, j'ai une



19%
des patrons français seulement estiment avoir gagné en confiance en eux depuis qu'ils sont chefs d'entreprise.

Source : Agence pour le créateur d'entreprises, 2009

vraie valeur ajoutée.» Montrer que vous êtes le seul à pouvoir apporter une expertise peut alimenter votre confiance en vous et renforcer votre légitimité aux yeux des autres. Ainsi, c'est en s'appuyant sur son expérience qu'Arnaud Dubin a fait progresser sa carrière au sein de Mediapost (lire l'encadré). Et su convaincre son DG de créer pour lui le poste de directeur de la relation client.

Autre levier reconnu de la confiance : l'ancienneté. Elle confère une assurance inégalable. «A 46 ans, j'ai 37 vendanges à mon actif, martèle Gérard Bertrand, fondateur du groupe viticole du même nom (30 millions d'euros de chiffre d'affaires et 170 salariés). J'ai eu largement le temps de tirer les leçons des erreurs du passé !» Fort de cette longue expérience, il a osé imposer à son en-

tourage une décision risquée un jour d'octobre 2010 : «Il restait 150 hectares de vignes à vendanger, et Météo France prévoyait de fortes pluies imminentes. Mes équipes me pressaient de terminer le travail. Mais j'ai décidé de ne pas ramasser en catastrophe, de laisser passer l'orage et de vendanger quand les vignes seraient de nouveau sèches.» Les ouvriers s'en sont remis à son jugement. Bien leur en a pris : «Nous n'avons jamais obtenu un meilleur vin que cette année-là ! Pour se sentir légitime, il faut se fixer des projets qui nous correspondent, faire les choses par conviction et non par opportunisme», affirme cet ancien rugbyman professionnel. Certes, mais ne plus être tenté de tricher avec soi-même demande parfois du temps, et d'avoir essuyé quelques revers. ■ **Anne-Isabelle Six**

26

DOSSIER
DIRIGEANTS EN QUESTIONS



« L'homme s'élève vers Dieu par les questions qu'il lui pose. Voilà le vrai dialogue et Dieu répond. Mais, ses réponses, on ne peut les comprendre. Parce qu'elles viennent du fond de l'âme et y demeurent jusqu'à la mort. Les vraies réponses, tu ne les trouveras qu'en toi. »

Elle Wiesel, prix Nobel de la paix 1986, titulaire d'une chaire à l'université de Boston, *La Nuit*, Éditions de Minuit, 1958

« Pleurons sur nous-mêmes, pour les maux que nous accumulons si nous ne nous approchons pas sincèrement de Dieu et si nous ne passons pas à côté de nous, pour nous hâter vers la vie d'en haut, laissant la terre, et suivant sincèrement l'Esprit qui nous porte vers les choses d'en haut. »

Saint Grégoire de Naziance, *Discours VII*

« Par l'exemple de sa passion, le Christ nous a enseigné la persévérance par laquelle nous devons cheminer en lui; et par l'exemple de sa résurrection, il nous a donné la preuve de ce que nous devons patiemment espérer en lui. Si, en effet, nous espérons ce que nous ne voyons pas, nous l'attendons avec persévérance. »

Saint Augustin



Lumière du monde. Le pape, l'Église et les signes des temps
Bayard-Éditions, 2010, 21 €

■ La version numérique du livre de Benoît XVI, *Lumière du monde*, publié par Bayard est disponible sur les librairies en ligne, sur l'iBookstore via la librairie Eyrolles. Prix: 14,99 €.

En librairie depuis le 27 novembre *Lumière du monde* figure à la 8^e place des meilleures ventes dans la catégorie essais (source IPSOS-Livres Hebdo). Applications iPhone et iPad gratuites déjà disponibles.

Peter Seewald: « *Le pape est-il infaillible dans le sens où on l'entend parfois dans les médias? Un souverain absolu dont la pensée et la volonté ont force de loi?* »

Benoît XVI: « *C'est faux. Le concept d'infaillibilité s'est développé au cours des siècles. Il est né pour répondre à la question de savoir s'il existe quelque part une ultime instance qui décide. Le premier concile de Vatican, suivant une longue tradition venue des origines de la chrétienté, a finalement tranché: il existe une ultime décision! Tout ne reste pas ouvert! Le pape, dans certaines circonstances et sous certaines conditions, peut prendre des décisions ayant un caractère définitivement contraignant, qui éclaire ce qu'est la foi de l'Église et ce qu'elle n'est pas. Cela ne signifie pas que le pape peut constamment produire de l'infaillibilité. Pour les affaires courantes, l'évêque de Rome agit comme n'importe quel autre évêque qui confesse sa foi, la proclame, qui est fidèle à l'Église.* »

(Extrait de la page 24)



Gagner en impact. Les clés du charisme, du leadership et de l'influence
De Sandrine Meyfret, Éditions Eyrolles, 2010

■ L'évolution des modes de production et la croissance des activités de service a changé le statut de l'acteur au travail. Ces nouvelles formes impliquent des modes de relations nouvelles, incarnés par le manager. Ainsi la question du leadership posée par Eisenhower comme « *l'art de faire faire à quelqu'un quelque chose, parce qu'il a envie de le faire* » se module en « *désirez-vous avoir de l'impact?* » Au-delà des techniques et des recettes, l'auteure livre des clés d'entrée concrètes et utilisables immédiatement pour devenir un manager-leader et le demeurer.



L'urgence éthique. Une autre vision pour le monde des affaires
D'Emmanuel Toniutti, Éditions IECG (Suisse), 2010

■ À travers plusieurs cas pratiques et une dose de réalisme, l'auteur donne à voir et à mettre en œuvre une autre vision du monde des affaires. Emmanuel Toniutti, théologien et spécialiste de gouvernance, enseigne l'éthique des affaires et la responsabilité sociale de l'entreprise dans plusieurs business schools.

En version numérique: www.numilog.com

COURRIER CADRES

51 BOULEVARD BRUNE
75014 PARIS - 01 40 52 20 00



MARS 11

Mensuel
CJD : 91845

Surface approx. (cm²) : 47
N° de page : 13

Page 1/1



GAGNER EN IMPACT

Les salariés ne sont plus des exécutants : ils doivent se montrer réactifs et savoir s'adapter. De même, l'organisation strictement pyramidale n'a plus cours, les collaborateurs travail-

lant en réseau. Dans ce contexte transformé, et au-delà même de la réalisation d'objectifs, le "manager-leader" doit quant à lui mobiliser son équipe et générer de la motivation. Comment faire ? Quels leviers employer ? Développer sa capacité à influencer, améliorer son impact,

renforcer son charisme s'apprend. **Notre avis : Au-delà des recettes et des techniques, l'auteur livre des clés d'entrée concrètes et utilisables immédiatement. Pour devenir un "manager-leader" et le demeurer.**

*Gagner en impact, par Sandrine Meylier
(Desjardins) | Editions d'Organisation
171 pages, 20 euros*

EN BREF

Vous venez de consulter

◀ **Charisme : comment le développer, comment l'utiliser**

Anne-Marie de Couvreur

Cofondatrice, en 2004, de Mediameeting, Anne-Marie de Couvreur préside ce spécialiste de la radio d'entreprise. Elle est par ailleurs présidente du Centre des jeunes dirigeants d'entreprise de Toulouse.

Sandrine Meyfret

Consultante diplômée d'HEC, Sandrine Meyfret est la cofondatrice Alomey Conseil, cabinet spécialisé en développement des compétences managériales. Elle est aussi l'auteur de "Gagner en impact", publié aux Editions d'Organisation.

A LIRE AILLEURS

Le site de Mediameeting

Le site d'Alomey Conseil

Acheter le livre "Gagner en impact"



Prise de parole en public : les astuces des comédiens

Les acteurs maîtrisent parfaitement l'art de s'exprimer devant des tiers. En réunion, convention ou séminaire, leurs techniques peuvent vous aider.

Savoir se présenter en deux minutes

Avant une réunion, à un cocktail, dans un ascenseur... Les situations ne manquent pas où l'on est amené à parler de soi de la manière la plus concise possible. Un exercice à anticiper. Conseils.

NEWSLETTER JDN

Entrer son email pour s'abonner

OK

CCM Benchmark ETUDE **ÉTUDE**



E-MAILING

Stratégies d'optimisation, bilan des actions

SONDAGE

Achèteriez-vous de la viande génétiquement modifiée ?

- Oui
- Non

VALIDER

[Tous les sondages](#)

WHOGOTFUNDED

Toutes les dernières levées de fond

FRANCE

EUROPE

MONDE

Mpcroissance

€ 4,000,000 🇫🇷



S'adapter à ses interlocuteurs



Ecoutez votre public pour mieux le connaître.

Pour Sandrine Meyfret, faire preuve de charisme, c'est entre autres susciter l'intérêt. Une idée qui revêt une double signification : il s'agit à la fois d'être intéressant, ce qui est assez logique lorsque l'on souhaite emporter l'adhésion, mais aussi de s'intéresser aux autres.

"Une personne charismatique montre des capacités à comprendre son auditoire, explique la consultante. Lorsqu'elle prend la parole, elle entre en relation avec les personnes qui lui font face." Evidemment, cela passe par un ensemble de gestes et de comportements qui témoignent de votre ouverture aux autres. Mais votre discours aussi doit prendre en compte les particularités des personnes qui vous écoutent. C'est bien connu : nous nous intéressons principalement à ce qui parle de nous. Si vous voulez être suivi, prenez soin de bien cerner votre public, en l'écoutant, en se renseignant sur lui, etc. N'hésitez pas, dès que possible, à instaurer un dialogue pour pouvoir prendre en compte ses propres points de vue.



Conclusion



Vision



Adaptation



Intelligence



Motivation

JDN

l'économie demain

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER

Capter l'attention dès les premières secondes



Vous ne disposez que de quelques secondes pour réussir votre introduction.

"Tout se joue dans les 30 premières secondes, estime Anne-Marie de Couvreur. A ce moment-là, on risque de voir chuter directement l'attention de l'auditoire." Lorsque vous prenez la parole, vous devez donc avoir peaufiné l'introduction de votre propos. L'idéal étant, au préalable, d'avoir obtenu le silence pour débiter avec tout l'impact nécessaire.

"Pour attirer l'attention, vous devez apporter quelque chose qui sort de l'ordinaire, mais pas à n'importe quel prix", prévient Sandrine Meyfret, consultante, cofondatrice d'Alomey Conseil. "Ce que je suis, ce que je présente... Tout ce que je montre dès la première seconde doit être en cohérence avec ce que je dis." Si commencer par une pointe d'humour permet de détendre rapidement l'atmosphère, l'effet provoqué peut être inverse à celui recherché lorsque le propos qui suit s'annonce grave ou si le public est réputé austère. Votre prise de parole permet certes de capter l'attention mais elle introduit aussi votre propos et votre relation avec l'auditoire.



Charisme



Voix



Introduction



Regard



Posture

dont extension de garantie 4 ans* offerte



THE NEW BUSINESS EXPERIENCE ** **
*Votre nouvelle expérience professionnelle



*voir conditions sur le site

JDN > Management > Efficacité personnelle



Fabien Renou
JDN

21/02/11 14:54

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER



Faire appel à l'intelligence



Vous devez leur donner de bonnes raisons de vous suivre.

Le charisme, ce n'est pas de la manipulation. Si, grâce à lui, vous cherchez à emporter l'adhésion des personnes qui vous entourent, cette force de conviction repose sur des éléments à la fois

émotionnels et rationnels. "Être charismatique, ce n'est pas se comporter comme un gourou, confirme Sandrine Meyfret. **Vous devez donner de bonnes raisons d'agir pour que l'on vous suive : du sens, un comportement exemplaire, de la transparence... En clair, vous ne devez pas prendre les autres pour des idiots.**"

Le charisme combine en effet volonté et raisonnement. Vous devez donc faire appel à l'intelligence des autres pour emporter leur conviction. Sans cela, vous susciterez au mieux un enthousiasme passager, au pire une hostilité insurmontable. Si se laisser convaincre par une personne charismatique est stimulant, se faire bernier se révèle particulièrement désagréable.

JDN

l'économie demain

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER



Donner envie d'agir



Votre charisme suscite l'enthousiasme.

Si tout bon orateur doit savoir argumenter, il doit aussi savoir séduire. Son entourage doit non seulement trouver des raisons de le suivre dans ses projets, mais aussi une véritable envie d'agir.

Même si cette aptitude dépasse la seule dimension rationnelle, elle nécessite des efforts trop souvent négligés dans le monde professionnel. **"Pour provoquer le désir, il faut s'adresser et se comporter face à son entourage en faisant preuve de reconnaissance, évoquer l'accomplissement personnel et susciter le plaisir dans leur travail,** estime Sandrine Meyfret. Toutes ces bonnes raisons d'agir distinguent le charisme de la manipulation." Le leader charismatique fournit des éléments de motivation à ses troupes. Loin de sa tour d'ivoire, il fait vibrer avec sincérité leur corde sensible, ce qui implique une véritable capacité d'empathie à leur égard.



Silence



Concision



Envie



Conclusion



Vision

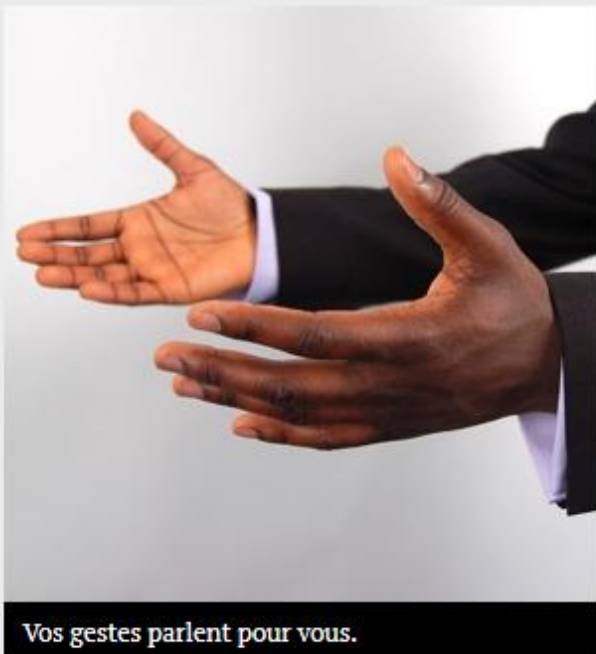
JDN

l'économie demain

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER



Adopter une gestuelle d'ouverture



Vos gestes parlent pour vous.

Chacun le sait, il n'est pas évident d'être avenant les mains dans les poches ou les bras croisés. Les gestes ont une importance considérable sur l'image que l'on donne et, plus encore, sur le message que l'on transmet. "Le corps parle pour nous, confirme Sandrine Meyfret. Il faut rechercher une cohérence entre son corps et son intention." Le tout, sans sur-jouer.

Logiquement, il n'existe pas de gestuelle idéale valable en tout temps et en tout lieu. C'est le contenu de votre propos qui détermine les gestes qui s'y rapportent. Cependant, **de manière générale, préférez les gestes amples aux gestes étriqués, les gestes ouverts aux gestes fermés et les gestes variés aux gestes répétitifs.** Car quelle soit l'idée à transmettre, votre charisme repose sur votre envergure, votre ouverture aux autres ainsi que sur le dynamisme de votre message.



Posture



Humilité



Gestes



Silence



Concision

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER



Ne pas partir perdant



Même dans l'ombre, efforcez-vous de travailler votre charisme.

Les personnes charismatiques ont tendance à impressionner leur entourage. Leur assurance, leur facilité à emporter l'adhésion et leur capacité à susciter l'enthousiasme les transformeraient presque en surhommes qui ne nous ressemblent en rien.

"Notre système éducatif a tendance à privilégier le savoir à la capacité d'influence, estime Sandrine Meyfret. Or, **les entreprises ont besoin d'engagement de la part des collaborateurs, ce qui passe, entre autres choses, par le charisme des leaders.**" D'où l'importance de faire des efforts pour s'améliorer. Car le charisme n'est pas inné. Certes, nous ne partons pas tous sur la même ligne, mais chacun a la possibilité de travailler ses capacités pour devenir un leader qui oriente son entourage. C'est même, selon Anne-Marie de Couvreur une qualité indispensable pour diriger. "Devant ses collaborateurs, ses clients, ses investisseurs ou ses fournisseurs, le charisme est indispensable."



Conclusion



Vision



Adaptation



Intelligence



Motivation

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER



Poser le regard sur le public



Regardez les autres en parlant.

Emotion, colère, sourire... Beaucoup de choses passent au travers de vos yeux. La force du regard fait partie de ces attributs que tout leader charismatique doit posséder. Pour en prendre de la graine, il vous faudra peut-être perdre de mauvaises habitudes.

"Balayer l'auditoire du regard, c'est catastrophique : personne ne se sent concerné, estime Sandrine Meyfret. Pour être charismatique, il faut prendre les autres en considération en les regardant en face." Le charisme n'existe que par le regard des autres. Si vous ne donnez par à votre entourage l'impression d'être regardé, votre prestige s'en trouve affecté. Bannissez donc les regards circulaires qui embrassent la pièce entière sans voir personne ou les regards lointains qui vont se perdre au-dessus de la tête de l'auditoire, n'hésitez pas à vous focaliser sur certaines personnes en particulier.



Voix



Introduction



Regard



Posture

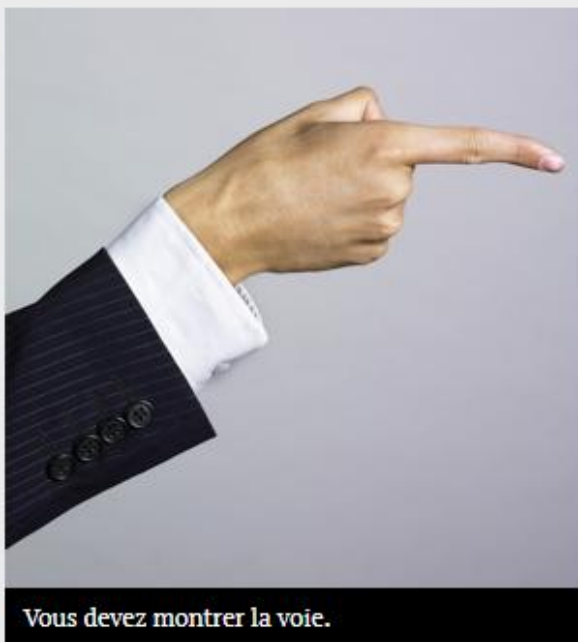


Humilité

CHARISME : COMMENT LE DÉVELOPPER, COMMENT L'UTILISER



Transmettre sa vision



Pour être charismatique, il faut y mettre les formes, c'est vrai. Dans le discours, les gestes et le comportement, le leader s'impose. Cependant, tous ces efforts ne susciteront que peu d'entrain sans une véritable vision à partager. Pour faire simple : il est plus compliqué de dégager du charisme lorsque l'on évoque les règles d'utilisation de la machine à café que lorsque l'on dessine un plan de conquête d'un nouveau marché.

"On ne peut travailler son charisme qu'à partir du moment où l'on veut partager un projet qui est bon... et dont on est convaincu qu'il est bon, explique Anne-Marie de Couvreur. On ne peut pas être charismatique sans fond, sinon on est un abuseur." Un constat partagé par Sandrine Meyfret. "L'objectif est de donner un sens, faire part de sa vision et partager une œuvre commune. C'est indispensable pour susciter l'intérêt et donner des raisons d'agir."



Envie



Conclusion



Vision



Adaptation



Intelligence



- INDEX THÉMATIQUE**
- PROFESSIONNELS DU E-BUSINESS
- + Stratégie e-commerce
 - + Mobilité
 - + Marketing interactif
 - + Veille et tendance
 - + La vie de la profession
 - + Marché - indicateurs
 - + Ressources humaines
 - + Solution e-commerce
 - + Agences interactives
 - + Indicateurs

MAGAZINES



Accueil > Repère > LIVRES

VIENT DE PARAÎTRE



Gagner en impact

Sandrine Meyfret | Eyrolles

Comment faire et quels leviers employer pour mobiliser son équipe et générer de la motivation? Le leadership se travaille et se gère. Développer sa capacité à influencer, améliorer son impact, renforcer son charisme s'apprend. Dans cet ouvrage, l'auteur propose une méthode transposée au cadre de l'entreprise et livre des clés concrètes et opérationnelles pour devenir un "manager-leader" et le demeurer.

- ▶ Présentation
- ▶ Commander

160 pages, 20€. Décembre 2010.

UNE CONFÉRENCE **e-commerce** Le magazine **MARDI 26 MARS 2013**

DÉCOUVREZ LE PROGRAMME COMPLET

Cliquez ici



TROUVER UN FICHER

Catégorie :

- Toutes
 BtoC
 BtoB

Mots-clés :

(Mots-clés séparés par des virgules ou blancs)

- Un des mots clés
 Tous les mots clés

OK

Recommandez

IBM BusinessConnect 2013

21 mars 2013 à l'IBM Client Center Paris

Débats, échanges, ateliers, retours d'expérience...

→ [Inscrivez-vous](#)





98/102 RUE DE PARIS
92100 BOULOGNE - 01 41 10 88 00

JAN 11
Trimestriel

Surface approx. (cm²) : 365

Page 1/1

DOSSIER : Les 130 ans d'HEC Paris

« L'ambition d'HEC Paris, c'est d'être un acteur mondial ! »



Bernard Ramantsoa,
Directeur Général d'HEC Paris

Je dirais que nous sommes en 1^{ère} division des MBA mondiaux !

Grande école leader dans l'enseignement du management en France, nous nous situons pour l'ensemble de nos programmes dans le trio de tête européen. Pour exister au niveau mondial, il faut être reconnu parmi les trois premiers des trois grands clusters : le nord-américain, l'europpéen et l'asiatique. Nous sommes en tête dans le cluster européen, ce qui nous permet d'être reconnu par les américains et les asiatiques.

Des projets à l'international

Nous venons de mener à bien l'ouverture d'un + campus + au Qatar. Il s'agit d'un Executive Education and Research Center. Nous avons signé un accord de double-diplôme entre la Grande école et l'International Institute of Management d'Ahmedabad (IIM-A) qui est n°1 en Inde. Nous contribuons à rechercher des partenaires, notamment en Amérique du nord, sur la côte Ouest ou l'estime que nous ne sommes pas suffisamment présents.

Du nouveau dans de nombreux domaines !

Nous souhaitons augmenter la taille de notre corps professoral permanent. Il doit passer de 110 professeurs à 130 dans les 5 années à venir. Nous souhaitons attirer des chercheurs de qualité qui soient également d'excellents pédagogues. Nous offrons la gratuité aux boursiers d'Etat (15 % de nos élèves), la mixité est acquise (48 % de filles et 52 % de garçons), et nous venons de créer SolidarFrance qui propose à nos diplômés d'aller passer entre 6 mois et 1 an dans des structures de type humanitaires. Notre incubateur fonctionne depuis 2 ans avec comme nouveauté l'initiation des élèves de 1^{ère} année à l'esprit d'entrepreneuriat. On appelle cela le « bac à sable ». Nous prévoyons d'augmenter rapidement le nombre de nos chaires qui s'élève actuellement à 13. Elles sont soutenues par de grandes sociétés multinationales (Société Générale, SNCF/Ax France, EDF, Danone, AXA, PPR...).
- **Nous multiplions les partenariats avec des établissements prestigieux.**
Les accords de double-diplôme signés avec AgroParis-Tech, l'université Paris I en droit et l'ENS Ulm dans les sciences cognitives, viennent d'être très complétés par un accord de double-diplôme avec l'école des Mines Paris-Tech.

La Fondation HEC, une ressource multiple !

Outre les financements qu'elles nous apportent, les 50 entreprises membres de la Fondation HEC contribuent à accroître notre proximité avec le monde de l'entreprise. Avec leur concours, nous actualisons et nous définissons notre projet pédagogique avec pour objectif d'améliorer la professionnalisation de nos élèves.



« Nous continuerons d'encourager la vie associative »
Nous considérons qu'elle constitue un moment important de la vie du campus. De plus, de nombreux élèves élaboreront des projets personnels dans leur vie post-colonnaire autour de ces activités associatives. Les étudiants découvrent ainsi les organisations à travers la vie associative avant d'intégrer les entreprises.

HEC ne connaît pas le chômage !

Si le placement des diplômés apparaît un peu plus tendu à cause de la crise, cette tension se manifeste uniquement sur le nombre d'offres par élève. Le niveau des rémunérations demeure équivalent. En matière de délais, pratiquement tous nos élèves continuent d'être embauchés avant l'obtention de leur diplôme.

Ma plus grande fierté...

C'est de mener à bien l'internationalisation d'HEC Paris ! Nous avons augmenté sensiblement le nombre d'étudiants étrangers puisque dans la Grande École, on en compte un tiers et 80 % dans le MBA. Aujourd'hui, on trouve 55 % de professeurs étrangers sur le campus, ce qui nous apporte de fait une importante reconnaissance internationale.

Les points forts historiques

- 1881 Naissance d'HEC
- 1964 Transfert d'HEC à Jouy en Josas
- 1967 Création d'un corps professoral permanent
- 1969 Création du MBA
- 1975 Création du doctorat HEC qui sera reconnu en par l'Etat
- 1985 Création des Masters spécialisés
- 2000 Le CPA devient l'Executive MBA d'HEC

Patrick Simon

Brève

Sandrine Meyret publie Gagner en impact aux Editions



Organisation
Elle est diplômée d'HEC. Consultante auprès de top managers et d'entrepreneurs, après avoir été dirigeante d'un groupe de communication pendant plus de 10 ans, formatrice et sociologue, elle est aussi professeur vacataire à HEC Entrepreneurs et anime l'atelier « Gagner en impact pour l'Association HEC ». Co-fondatrice d'Alomey Conseil, cabinet spécialisé en développement des compétences managériales, et de Fray & Meyret Consultants, spécialisée dans la formation et l'accompagnement d'organisations professionnelles ou associatives, elle a accompagné et formé plus de 1 000 dirigeants et cadres à sa méthode pour accroître leur impact et améliorer leur leadership.



9 AVENUE FRANKLIN ROOSEVELT
75008 PARIS - 01 53 77 23 23

DEC/JAN 11

Bimestriel

Surface approx. (cm²) : 36

Page 1/1

Gagner en impact



**Les clés
du charisme,
du leadership et
de l'influence**

Sandrine Meyfret (E.06)

Acquérir plus de poids dans
son milieu professionnel,
tant dans sa manière d'être
que de communiquer, pour

devenir une force d'action au sein d'une équipe, cela
se travaille ! C'est le but de cet ouvrage qui présente
le modèle AIDA : attirer l'Attention, susciter l'Inté-
rêt, éveiller le Désir et provoquer l'Action.

Eyrolles éditions d'Organisation

Tout pour les femmes.com - Décembre 2010

Sandrine Meyfret - Gagner en Impact

par [Nicole Salez](#), dimanche 12 décembre 2010

Destiné à tous ceux et celles qui ont des fonctions d'encadrement et qui se posent la question du leadership et du charisme, "Gagner en impact", réalisé par Sandrine Meyfret est publié aux Editions d'organisation en décembre 2010.



Comment donner envie à ses collaborateurs et les mobiliser ? Comment influencer positivement les autres ? Comment renforcer son impact et son aisance relationnelle ? Sont autant de questions examinées par cet ouvrage destiné à tous ceux qui ont des fonctions d'encadrement et qui se posent la question du leadership et du charisme. Au-delà des recettes et des techniques, l'auteure donne des clés d'entrée concrètes et utilisables immédiatement pour renforcer son impact auprès de ses collaborateurs grâce à une nouvelle approche développée autour d'un modèle revisité. Ainsi, grâce au modèle AIDA, vous pourrez : attirer l'attention, susciter l'intérêt, éveiller le désir, provoquer l'action.

De quel type de leadership a-t-on besoin en entreprise ? Comment utiliser ce modèle dans son comportement et sa communication pour gagner en impact ? Que nous apprend-il de notre mission et de nos propres envies ? Voilà quelques-unes des questions qu'aborde ce livre de façon simple et efficace.

Nous pouvons tous avoir plus d'impact, c'est un chemin et un entraînement que vous pouvez commencer dès à présent.

- ▶ Gagner en impact - Les clés du charisme, du leadership et de l'influence
- ▶ Auteur(s) : Sandrine Meyfret
- ▶ Editeur : Editions d'Organisation
- ▶ 160 pages
- ▶ Date de parution : 02/12/2011
- ▶ 20 €

FORMATION

management et de la stratégie. Le droit, porteur de valeur, créateur de valeur ; la complexification juridique, source de risque, sa maîtrise, source de sécurité et de développement stratégique... source de confiance, thème de la prochaine convention nationale des avocats à la Baule au mois d'octobre 2011. Notre confrère Jacques Barthélémy, dont il est inutile dans ces « colonnes maison » de développer l'apport de ses réflexions aux travaux sur le droit, science de l'organisation, préparera quelques questions et remarques que nous aurons le bonheur de partager. Madame Charlotte Karila Vaillant, issue de cette école de commerce et membre de Legaedhec posera également quelques questions destinées à participer à notre réflexion sur la valeur ajoutée du conseil juridique.

5. Paroles de femmes

Gagner en impact¹ : un impératif pour les femmes

Sandrine MEYFRET²

Gagner en impact n'est pas une problématique spécifiquement féminine ni d'ailleurs rattachée à un univers professionnel particulier. Cependant, dans un monde professionnel créé par les hommes, où les codes sont originellement masculins, les femmes ont plus que jamais besoin de développer des qualités liées au leadership, à l'influence, et au charisme.

Reléguées pendant des générations à des tâches subalternes, les femmes avaient, jusqu'à présent, assez peu besoin de ces qualités. Depuis qu'elles ont la volonté de vivre des carrières au même niveau que celui des hommes, les femmes ont un double effort à faire : tout d'abord prendre conscience que dans les habitudes développées par les femmes ancestralement, elles ont tendance à privilégier l'efficacité au détriment de la stratégie, et l'humilité et la modestie, au détriment du leadership. Puis, elles doivent s'évertuer à mettre tous les outils à leur disposition pour progresser rapidement dans des matières où les hommes portent leurs efforts plus « aisément » depuis des millénaires.

De façon générale, qui n'a pas besoin d'influencer, d'impacter quelqu'un pour voir aboutir une affaire ou un projet dans le sens souhaité ? Cette faculté induit assez naturellement l'engagement de personnes, qui vont « suivre » le leader, parfois jusqu'à la mort quand celui-ci est un chef d'armée. Suivant Eisenhower, « Le leadership, c'est l'art de faire faire à quelqu'un quelque chose que vous voulez voir fait, parce qu'il a envie de le faire. »

Mais comment atteindre le double objectif indiqué par Eisenhower ? « faire faire à quelqu'un quelque chose », on voit bien de quoi il parle car diriger dans une organisation implique de faire faire à d'autres et notamment à des collaborateurs. C'est déjà plus difficile quand il s'agit de pairs, d'associés, de partenaires au même niveau hiérarchique voire supérieur, ou même de juge à « influencer », d'institutions dans lesquelles on veut être reconnue.

Pareillement, le « parce qu'il a envie de le faire » soulève de multiples interrogations. Cette envie est-elle nécessaire dans une relation de travail ? De quoi parle-t-on ? Et y a-t-il une relation entre l'implication et l'envie ?

Ces questions ne sont pas simples et il est difficile d'apporter des réponses simples. Une personne choisit de s'impliquer ou pas, et elle reste maîtresse de ses envies. Cela signifie-t-il que nous n'avons aucun levier ? Pouvons-nous suffisamment l'impacter pour infléchir ses choix ?

Comment trouver en nous le chemin de l'impact ?

Chaque individu porte en lui-même la faculté d'influencer, par son comportement et sa communication, le chemin des personnes avec lesquelles il est en relation professionnelle.

Nous avons dégagé quelques pistes, une sorte de méthode, qui parle de ce que nous sommes, ce que nous voulons être, de choix, d'éthique aussi. Elle nous demande de l'introspection, de nous poser des questions que nous ne nous sommes peut-être jamais posées sur notre mission, notre place dans le système professionnel dans lequel nous évoluons, notre besoin de leadership, notre façon de manager, notre parole, et surtout sur notre... désir ?

Désirez-vous avoir de l'impact ? Si oui, sachez que vous venez juste de commencer à travailler.

Vous pourrez rencontrer Sandrine Meyfret au 3^e Forum ACE des Réseaux au féminin à la Maison du Barreau le 9 décembre 2010³, présidé par Bénédicte Bury, animé par Caura Barcz avec le témoignage d'Irène Arnaudeau, candidate ACE au Conseil de l'Ordre de Paris.

Tout cela pour permettre aux uns et aux autres de créer des liens dans un esprit de partage

¹ Directrice associée ALOMEY Conseil, auteure de « Gagner en impact », Les clés du charisme et du leadership, à paraître chez EYROLLES, éditions d'Organisation en octobre 2010.

² Toutes informations sur le site de l'ACE.

Talents de femmes - 2010

Talents de femme - Ressources documentaires

<http://www.talentsdefemme.net/Ressources-documentaires.html>

Talents de femme

Pour gérer ses enjeux personnels et professionnels

Accueil

Qui sommes-nous ?

Programme 2011-2012

Ressources documentaires

Partenaires

Compte-rendus des conférences du cycle 2010 - 2011

- > ["Réussir son parcours professionnel et personnel. Une affaire de choix? Un jeu de contraintes?"](#)
- > [La gestion des conflits intérieurs et extérieurs](#)
- > [Une bonne résolution pour 2011 : cultivez votre réseau !](#)

Et aussi :

- > [La bibliographie de la conférence du 12 janvier 2012](#)

Travail

L'intelligence émotionnelle au travail de D.Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee

Le stress au travail de Patrick Légeron

Trouver le bon job grâce au réseau de H. Bommeloer

Gagner en impact, les clés du charisme, du leadership et de l'influence de Sandrine Meyfret (sociologue)

<http://www.sandrinemeyfret.com/>

Oser être la chef de Valérie Rocoplan

Société

Lettre encyclique sur le développement humain intégral dans la charité et la vérité de Benoît XVI

>> [La lire en ligne](#)

La Femme et sa destinée, recueil de six conférences données par Edith Stein sur le thème de la femme. Cours et conférences d'Edith Stein

Womenomics, la croissance dépend aussi des femmes de Aviva Wittenberg Cox

Le Sexe Fort, le temps des femmes est venu de Muriel Roy-Prêtet



Talents de femmes - Suite - 2010

Talents de femme - Ressources documentaires

<http://www.talentsdefemme.net/Ressources-documentaires.html>

10 minutes de vidéo pour écouter parler **Sandrine Meyfret** sur le travail des femmes aujourd'hui.

Elle est consultante, coach, formatrice, sociologue et conférencière

>> [lire les vidéos](#)

--> Un titre intéressant

"Maman je ne veux pas que tu travailles !", Concilier vie familiale et vie professionnelle sans culpabiliser d'Anne-Marie et Isabelle Fillozat

>> [Téléchargez un compte-rendu de cette lecture](#) (format pdf)

--> Un blog pour partager entre jeunes pro

Une jeune professionnelle partage ses découvertes, ses rencontres et ses réflexions sur l'entrée dans la vie professionnelle, en se questionnant sur la situation des femmes en entreprise - quels défis ? quels choix ? Un blog pour questionner et échanger, s'étonner et mettre en commun.

>> <http://jeunesprofessionnelles.com/>

--> Deux sites à explorer

>> <http://www.comparietos.com/>

>> <http://www.diafara-leadership.com/>

Revue de presse

ALOMEY

Equipe ALOMEY

Youtube - Thème entreprendre au féminin - 2012



"Le couple à double carrière"...une conférence de Sandrine Meyfret

de Alomey CONSEIL · il y a 8 mois · 160 vues

"Si je m'intéresse à la double carrière de couples dont chacun occupe un poste à haute responsabilité, c'est parce que les ...



"Un couple : deux carrières", Interview de Sandrine Meyfret par France 2 au Journal télévisé

de Alomey CONSEIL · il y a 4 mois · 33 vues

"Un couple et deux carrières, comment s'organiser ?" C'est la question de société sur laquelle Sandrine Meyfret s'est ...



Axele Lofficial et Sandrine Meyfret - Forum de la Mixité décembre 2011

de Alomey CONSEIL · il y a 5 mois · 16 vues

Interview réalisé lors du forum de la mixité organisé par L'ON TOP en décembre 2011. Axèle Lofficial et Sandrine Meyfret ...



Interview de Sandrine Meyfret sur les Couples à double carrière

de Pedro de Luna · il y a 8 mois · 33 vues

Interview de Sandrine Meyfret, dirigeante d'ALOMEY et sociologue, suite à la publication de son Livre "Le couple à double ...



Sandrine Meyfret : le Goût d'entreprendre

de Alomey CONSEIL · il y a 7 mois · 10 vues

Le Goût d'entreprendre: Conférence-débat ENTREPRENDRE AU FEMININ animée par Laurent Marvyle, journaliste Organisée par Manche ...



ENTREPRENDRE AU FEMININ, Conférence-débat, animée par Laurent Marvyle, journaliste

de Alomey CONSEIL · il y a 7 mois · 13 vues

bousculent les modèles sociaux". Explications de Sandrine Meyfret « Le Goût d'entreprendre » Conférence-débat ENTREPRENDRE ...



Le grand forum Marie Claire : comment obtenir l'égalité salariale hommes-femmes ?

de Alomey CONSEIL · il y a 7 mois · 18 vues

femmes face aux discriminations. Intervention d'Axèle Lofficial, directrice associée ALOMEY Pour en voir plus : www. ...



Interview de Sandrine Meyfret par ELLE ACTIVE

de Alomey CONSEIL · il y a 8 mois · 31 vues

Interview de Sandrine Meyfret, co-fondatrice d'ALOMEY et consultante-

Evene.fr - 2012



Trouver sa place au travail

de **Juliette Allais, Didier Goutman**

Editeur : **Eyrolles** Parution : **19 Janvier 2012** Commandez avec 5% de remise sur Fnac.com - livraison gratuite

Vous aussi écrivez votre commentaire ou votre critique

[Réagissez](#)

0 avis

EDITEUR :
Eyrolles

- PARUTION :
19 Janvier 2012
- PRIX EDITEUR :
17€29
- PAGES : **213p.**
- ISBN : **9782212549447**

RESUME DU LIVRE

Ennui, conflits, échecs, insatisfaction chronique... trouver une place au travail qui nous ressemble et nous motive n'a souvent rien d'évident. Pourtant, nous avons tous en nous des qualités dont le monde a besoin, et nous pouvons inventer une place qui soit la nôtre, nous sentir libres, utiles et valorisés au travail. Au-delà des conditionnements familiaux et des inhibitions, il nous faut retrouver le meilleur de nous-mêmes, oser découvrir ce que nous voulons vraiment. Alors, de façon réaliste, nous pourrions donner vie à nos découvertes dans un environnement professionnel aux contraintes spécifiques. Trouver le bon ajustement relève d'une véritable aventure initiatique, vers une juste alliance entre soi et le monde.



Trouver sa place au travail

Par Juliette Allais & Didier Goutman

Publié par les [Éditions Eyrolles](#)

Collection Comprendre et Agir

Paris, France

Présentation

Trouver du sens, se sentir reconnu, se réaliser

Ennui, conflits, échecs, insatisfaction chronique... trouver une place au travail qui nous ressemble et nous motive n'a souvent rien d'évident.

Pourtant, nous avons tous en nous des qualités dont le monde a besoin, et nous pouvons inventer une place qui soit la nôtre, nous sentir libres, utiles et valorisés au travail. Au-delà des conditionnements familiaux et des inhibitions, il nous faut retrouver le meilleur de nous-mêmes, oser découvrir ce que nous voulons vraiment. Alors, de façon réaliste, nous pourrions donner vie à nos découvertes dans un environnement professionnel aux contraintes spécifiques. Trouver le bon ajustement relève d'une véritable aventure initiatique, vers une juste alliance entre soi et le monde.

Au sommaire

- Interroger, définir : se mettre en quête de sens
- De l'identification à la réalisation : trouver sa place à soi
- Places classiques, sélection types : évaluer les critères de réussite
- Face aux barrières subtiles : comment apaiser les tensions ?
- Faisons le point !

Extrait

Une préoccupation actuelle et cruciale

Trouver sa place, sa place à soi, sa vraie place au travail a toujours été un sujet de préoccupation... Pour ceux qui avaient le choix de s'en préoccuper ! C'est-à-dire les rares dont le niveau d'éducation, les revenus de la famille et la liberté intérieure autorisaient la question à émerger comme telle. Aujourd'hui cependant, dans un monde à la fois plus ouvert et plus tendu, trouver sa place au travail ne relève plus d'une exception, mais nous concerne tous.

Au commencement, un questionnement minoritaire...

La littérature romantique allemande depuis la fin du XVIIIe siècle regorge ainsi d'exemples de lettrés, fils de nobles, de notables ou de pasteurs, tenaillés entre le confort qu'offrait une carrière de marchand, de prêtre ou de fonctionnaire, et l'envie de devenir poète, peintre ou philosophe. Schopenhauer renonce à reprendre la succession de la maison de commerce familiale pour vivre de ses rentes et consacrer son temps libre à la philosophie. Hermann Hesse, non sans difficultés intérieures, ne sera pas pasteur comme son père mais écrivain, et reconnu comme tel. Tandis que Kafka ne sera ni commerçant, ni entrepreneur, ni écrivain non plus – si ce n'est à ses heures perdues – mais employé d'une compagnie d'assurances.

Pour autant, de tels débats n'ont longtemps concerné qu'une minorité. Bien d'autres n'avaient pas le choix, ou le vivaient ainsi. Ils travaillaient dès l'enfance là où on pouvait les employer, reprenaient le métier de leur père comme leur père l'avait fait avant eux, devenaient prêtres parce qu'on l'avait décidé à leur place, ou s'engageaient dans l'armée faute de pouvoir faire autrement. Certaines étaient placées comme domestiques, parce que leur famille ne pouvait pas les nourrir, restaient chez leurs parents à faire tourner l'exploitation familiale, ou se mariaient et renonçaient ainsi à toute forme d'activité sociale officielle et rémunérée. Et c'était sans doute confortable aussi de marcher ainsi dans les traces que la famille et la société disposaient par avance sous nos pas. Un proverbe allemand d'ailleurs le dit bien : « Wer hat die Wahl hat die Qual », littéralement « qui a le choix a la douleur ». Pas de choix, pas d'enjeu. Pas de choix, pas de souffrance ?

Progressivement cependant, en devenant plus riche, plus ouvert, plus démocratique, plus capable de production et plus soucieux de consommation, notre monde a changé. Dans un premier temps, il a changé de façon encore relativement simple pour les acteurs du monde économique concernés, puisqu'il a offert à tous le cadre d'une croissance quantitative régulière. À défaut d'être vraiment « à sa place », il devenait ainsi possible – et toujours confortable – de bénéficier d'« une place » durable. La famille, c'était désormais souvent l'entreprise, qui décidait de ce que nous allions faire, où, comment et pour quelle rémunération, mais en même temps nous protégeait et nous nourrissait durablement, toute notre vie parfois.

Cependant, comme « la seule chose qui ne change jamais, c'est que tout change toujours tout le temps », comme le dit un vieux livre classique chinois, les choses sont devenues progressivement plus compliquées. Mû par son propre mouvement de croissance, l'Occident a saturé ses marchés, jusqu'à rendre la croissance difficile, sinon improbable. Soucieux pourtant de faire toujours plus, encore et toujours plus efficace et plus rentable, les pratiques professionnelles se sont durcies, les licenciements se sont multipliés, le niveau de pression a considérablement augmenté. Et dans le même temps, à force d'éducation et d'information, les individus – citoyens, consommateurs, producteurs – sont devenus toujours plus autonomes...

En aparté - 3 Octobre 2012



G comme Génération Y

[Sandrine Meyfret](#) vient enrichir notre dictionnaire de la conciliation avec G comme Génération Y. Elle a également rédigé D comme [Double Carrière](#). Un grand merci à elle et n'hésitez pas à commenter son billet !

G comme Génération Y

Elle nous surprend, nous choque ou nous désespère. On en vient à se demander si nos parents étaient autant désespérés sur nos cas quand nous avions 20 ans ... peut-être !

Génération du Baby Boom, génération X, génération Y, tout sauf de la génération spontanée !!! Un long cheminement historique : guerres, croissance, remises en question du système de consommation pointant le bout de son nez, crise pétrolière, crises à répétition, changement de société et des valeurs qui la façonnent, ... bref, toute une histoire, notre Histoire. Celle qui nous transforme, voire nous modèle.

Génération Y, nés entre la fin des années 70 et la fin des années 90, 20% de la population française : le mystère ?

On dit qu'ils arrivent dans la vie avec le sentiment d'avoir davantage de droits que de devoirs. On les décrit comme nés avec une télécommande dans la main, un téléphone greffé dans l'autre, ayant toujours un CV à jour et les sites d'emploi dans leurs favoris internet. Alors qu'ils sont prêts à s'investir dans un job qui a du sens, réputés créatifs et multitâches, de l'avis de tous, ils ne sont pas faciles à manager, défiant tous les codes établis, et réclamant de la reconnaissance à tue-tête. Ils affichent une farouche détermination à préserver leur équilibre vie privée/vie professionnelle : ils n'ont pas l'esprit de « sacrifice » ;-)). Ils se caractérisent par leur individualisme et leur impatience car ils veulent tout, tout de suite, instantanément comme ils parlent à leurs « potes » du bout du monde.

Ce sont les enfants de la génération X : ils nous reprochent la terre qu'on leur laisse et ils posent de façon incessante la question du WHY ? : Finalement, il faudra bien qu'on assume, parce que c'est nous qui les avons fait et la société que nous avons contribué à construire... et personne d'autre !

Forum Connecting Women - 16 Décembre 2011



*Animation du workshop:
"Promotion Egalité Salariale"*

16 DÉCEMBRE 2011

**VENEZ RENCONTRER LES ENTREPRISES
QUI ONT VOTÉ LA MIXITÉ AU PREMIER TOUR!**



Première édition de CONNECTING WOMEN

Le Forum de la Mixité, le 16 décembre 2011. Un forum incontournable pour vous donner accès à

80 exposants, entreprises women friendly et réseaux engagés sur la mixité
10 ateliers, réserves aux exposants, pour faire le point sur les thématiques clés: recrutement,
promotion, mentoring, leadership, parentalité, stéréotypes, visibilité, boards, réseaux, entrepreneuriat
des experts et organismes internationaux oeuvrant sur la thématique de la mixité et la réussite
au féminin.

CONNECTING WOMEN, Le Forum de la Mixité, 16 décembre 2011. Espace des Grands Marchés 75004 Paris
En partenariat avec: CGAIA, CEPSE / FA, Actemio, l'Observatoire de la Parité, la UNIFEM et CapitalCare.
Plus d'informations : contact@connecting-women.com - www.connecting-women.com

Le Journal des Femmes - 6 Octobre 2011



sandrine meyret

[\(http://www.journaldesfemmes.com/\)](http://www.journaldesfemmes.com/) ACCUEIL [\(http://www.journaldesfemmes.com/\)](http://www.journaldesfemmes.com/) MODE [\(http://www.journaldesfemmes.com/mode/\)](http://www.journaldesfemmes.com/mode/) BEAUTÉ [\(http://www.journaldesfemmes.com/beaute/\)](http://www.journaldesfemmes.com/beaute/)

LOISIRS [\(http://www.journaldesfemmes.com/loisirs/\)](http://www.journaldesfemmes.com/loisirs/) DECO [\(http://www.journaldesfemmes.com/deco/\)](http://www.journaldesfemmes.com/deco/)

MARIAGE [\(http://www.journaldesfemmes.com/mariage/\)](http://www.journaldesfemmes.com/mariage/) FORME & SANTÉ [\(http://sante.journaldesfemmes.com/\)](http://sante.journaldesfemmes.com/)

SOCIÉTÉ [\(http://www.journaldesfemmes.com/societe/\)](http://www.journaldesfemmes.com/societe/) CUISINE [\(http://cuisine.journaldesfemmes.com/\)](http://cuisine.journaldesfemmes.com/) VIDÉO [\(http://video.journaldesfemmes.com/\)](http://video.journaldesfemmes.com/)

PLUS 0

[Femmes d'aujourd'hui](#) [Journal des Femmes.com](#) [Via rss](#) [http://www.journaldesfemmes.com](#) [Citer sur internet](#) <http://www.journaldesfemmes.com/ariane/010creation-entreprise/146.html>

Précédente (7 slides) boutique_flagship_etval_2012/fem_5_Valentin http://icbe.internauts.com/RealMedia/ads/click_x_233/femmes_viegnolinternauts/diaporamaL35/28652194/TopLeft/OutDefault



Sandrine Meyret, créatrice de "Akéris"

Age : 42 ans
Situation familiale : divorcée, sans enfant
Date de création de l'entreprise : septembre 2008

Une entrepreneuse en série

Après 5 créations d'entreprises, Sandrine Meyret est une experte en la matière. Sa dernière société en date "Akéris", un cabinet de formation, coaching et conseil aux entreprises. Sandrine possède la fibre entrepreneuriale, elle aime démanteler des projets, elle a besoin de construire. C'est donc tout naturellement qu'elle choisit de monter sa propre structure. Forte de son expérience, elle passe l'épreuve du business plan et des procédures administratives sans encombre. Sa principale difficulté : trouver les premiers clients qui accepteront de parler sur sa société. Ouf relevé pour Sandrine Meyret, dont l'objectif est maintenant de fidéliser ses clients.

Son conseil : travailler son réseau

"S'incorporer à un réseau, soit à un réseau de femmes manager ou de networking soit à un réseau de créateurs d'entreprise. Car il ne faut pas créer seule. La solitude, c'est très difficile à vivre alors que l'émulation permet d'être plus efficace en prospection et de garder le moral."

Sandrine Meyret, créatrice de "Akéris"

Forum Marie Claire - Septembre 2011

événement

COMMENT OBTENIR L'ÉGALITÉ SALARIALE HOMME-FEMME?

À POSTE ÉGAL, SALAIRE ÉGAL!

GRAND FORUM MARIE CLAIRE SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le 14 juin, Marie Claire a réuni lectrices et expert(e)s pour amorcer son combat contre les inégalités salariales. Par Catherine Durand et Corine Goldberger. Photos Stanislas Liban

11^{ème} table ronde, « Comment mobiliser les femmes au quotidien ? » : David Abiker (animateur du Grand Forum), Marie Langlade (directrice de l'administration des achats du Crédit du Nord), Sophie de Menthon (présidente de l'association Ethic), Caroline Marrot (associée conseil chez Deloitte), Axelle Lofficiel (coach spécialiste des femmes au travail, associée chez Alomey Conseil) et Sophie Reynal (associée gérante d'Allia Finance et présidente de HEC au féminin). 2 Marie-Line Brugidou (CFE-CGC et responsable du réseau Equilibre). 3 Isabelle Giordano, Gérard Filoche (inspecteur du travail) et Sylvie Kern (Halde). 4 Brigitte Grévy (auteure d'un rapport pour changer le regard sur la parentalité en entreprise). 5 Olga Trostiansky (adjointe au maire de Paris, fondatrice du Laboratoire de l'égalité) parle du Pacte sur l'égalité, qu'elle va faire signer aux candidats à la présidentielle. 6 Zabou Breitman (marraine du Grand Forum) et Christine Leiritz (directrice de la rédaction de Marie Claire). 7 Marie-Jo Zimmermann (députée UMP et présidente de la Délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale). 8 2^{ème} table ronde, « Quelles solutions pour demain ? » : Isabelle Giordano, Gérard Filoche, Sylvie Kern, Emmanuelle Boussard-Verrecchia (avocate) et Christine Guinand (CGT).

Retrouvez les vidéos des interventions de ce Grand Forum sur marieclaire.fr

Forum Marie Claire - 14 Juin 2011

Le grand forum marie claire

COMMENT OBTENIR L'ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES - FEMMES?

PROGRAMME

14H30 – 17H30

QUELLES SOLUTIONS POUR DEMAIN ?

14h30 Introduction de Zabou Breitman et de Christine Leiritz

Extrait vidéo du témoignage d'Annie Bouchon

14h45 Vers qui se tourner en cas de discrimination ?

Intervenants : Gérard Filoche (inspecteur du travail, auteur de plusieurs livres sur les conditions de travail en France), Sylvie Kern (chef du pôle emploi privé de La Halde), Christine Guinand (syndicaliste CGT), Me Boussard-Verrecchia (avocate spécialisée sur ce sujet)

Animé par Isabelle Giordano

Vidéo micro-trottoir « Qu'en pensent les hommes ? »

15h30 Comment mobiliser les femmes au quotidien ?

Intervenants : Sophie Reynal (associée gérante d'Allia Finance et présidente de HEC au Féminin), Axelle Lofficial (coach spécialiste des femmes au travail, associée chez Alomey conseil), Caroline Marrot (associée conseil chez Deloitte), Sophie de Menthon (présidente de l'association Ethic), Marie Langlade (Directrice de l'Administration des achats du Crédit du Nord)

Animé par David Abiker

16h15 Extrait du spectacle d'Isabelle Alonso « Et encore, je m'retiens ! »

16h30 Des propositions concrètes pour l'égalité salariale

Intervenants : Karin Raguin (présidente Business Professional Women), Laurence Parisot (présidente du Medef), Didier Aujoux, (Directeur des Finances et Analyses RH d'AXA France), Dunya Bouhacene (créatrice du programme et du site Women Equity for Growth)

Animé par Valérie Expert

17h15 Conclusion de Zabou Breitman et de Christine Leiritz

17h30 Cocktail

les débats

► accord en ce sens. Ce qui n'a pas forcément d'effets directs sur le bulletin de salaire des femmes, loin de là.

TROP DE FREINS À L'AMBITION FÉMININE

Les raisons de cet immobilisme ? Multiples et complexes. « Notre législation est protectrice pour les femmes, mais les entreprises ne l'ont pas intégrée. Elles discriminent sans s'en rendre compte et sont allergiques à la transparence salariale », constate M^e Boussard-Verrecchia. En cause, également, l'orientation scolaire des filles, qui les pousse vers des secteurs ultra-féminisés (le social), mal rémunérés ou dévalorisés. Les carrières en dents de scie, interrompues par les congés de maternité et parentaux. Le temps partiel (subi à 80 %), les emplois précaires, les salaires de départ mal négociés... Sans compter l'absence de partage de la parentalité et des tâches ménagères avec leur compagnon, et le manque de crèches collectives – autant de freins directs à l'ambition féminine. Les hommes, quant à eux, sont mieux payés parce qu'ils effectuent davantage d'heures supplémentaires et sont souvent plus présents dans l'entreprise – ce qui ne les rend pas forcément plus productifs que leur voisin de bureau.

« Et ils n'ont pas peur de demander une augmentation, note la coach en évolution professionnelle Axelle Lofficial. Au contraire, les femmes se comportent comme de bonnes élèves qui attendent que leurs compétences sautent aux yeux, au lieu de parler de pro à pro à leur chef. »

Enfin, « les entreprises exigent de plus en plus une expérience internationale sur le CV. Ce qui suppose que les femmes cadres aient réussi à gérer le casse-tête du compagnon, pas forcément disposé à s'expatrier », constate de son côté la députée Chantal Brunel, rapporteure générale de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes⁽¹⁾.

Pour les chercheurs, une fois toutes les différences de salaires expliquées (quand elles peuvent l'être objectivement),

restent 6 ou 7 % de discrimination « pure »⁽²⁾... Les accros au boulot, celles qui ne prennent pas un jour de congé maternité de plus, pour faire oublier à leur chef qu'elles ont aussi une vie de famille, ne sont guère récompensées : dans une étude récente⁽³⁾, des chercheuses ont comparé la situation salariale de quadras qui avaient mis leur carrière entre parenthèses pour élever leurs enfants avec celle de femmes qui n'ont jamais décroché. Le bilan ? Edifiant : certes, les « working girls » gagnent 23 % de plus que celles qui étaient (provisoirement) rentrées à la maison. Mais, par rapport à leurs collègues masculins, elles restent sous-payées : 17 % de moins.

Pourquoi un tel écart ? Problème de « perception ». « Tout se passe comme si ces femmes n'avaient pas pu envoyer un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme et qu'elles avaient été considérées comme susceptibles de sortir du marché du travail pour raisons familiales », constate l'étude. De quoi décourager celles qui ne rentrent jamais du bureau avant 20 heures. Auteure d'un rapport officiel sur l'égalité professionnelle et du « Petit traité contre le sexisme ordinaire »⁽⁴⁾, Brigitte Grévy enfonce le clou : « Une femme vaut moins qu'un homme sur le marché du travail. Parce qu'elle est considérée comme un agent à risque par l'employeur, et ce risque, c'est l'enfant. »

LES CADRES ENCORE PLUS VICTIMES

La situation est encore pire chez les cadres : plus on monte dans l'échelle des salaires, plus les inégalités explosent et sont difficiles à prouver : le bulletin de salaire identique du collègue d'à côté peut en effet dissimuler des avantages

Notes de frais, place de parking, stock-options... le bulletin de salaire identique du collègue peut cacher des avantages en nature.

en nature : notes de frais, assistante, place de parking, stock-options... La palme de l'injustice revient aux professions libérales : 44 % de différence avec les hommes (source : Insee).

On pourrait croire que le service public applique obligatoirement le principe « à travail égal, salaire égal », et on aurait tort : 13,5 % de moins que les hommes sur le bulletin de paye des femmes en moyenne. Les hautes fonctionnaires, elles, enragent tout bas, obligation de réserve oblige. « Hélène », énarque : « L'avantage donné aux hommes est double : meilleur traitement et meilleures primes – qui, dans certains ministères (aux Finances, par exemple), constituent une partie considérable du revenu perçu. »

ET SI ON FÉMINISAIT LES DIRECTIONS ?

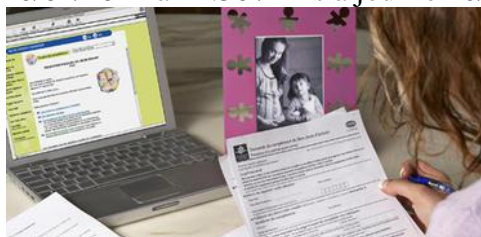
La situation serait-elle meilleure s'il y avait davantage de femmes à la tête des entreprises ? Certes, selon plusieurs études⁽⁵⁾, quand un comité de direction est féminisé – à hauteur de 30 % ou 40 % –, elles seraient « naturellement » plus attentives à l'égalité salariale. Mais 17 % seulement des organisations françaises sont dirigées par des femmes. Pour Christiane Robichon, vice-présidente de Business and Professional Women France⁽⁶⁾, « que les DRH ou dirigeant(e)s soient des hommes ou des femmes a peu d'importance, dans la mesure où les femmes elles-mêmes intègrent les stéréotypes négatifs sur les mères. La preuve : les inégalités salariales subsistent alors que les DRH sont majoritairement des femmes – 60 % à 70 %... »

Que fait l'inspection du travail ? « Elle fait ce qu'elle peut avec 500 inspecteurs pour 1,5 million d'entreprises et 17 millions de salariés, s'énervent Gérard Filoche, célèbre pour ses coups de gueule⁽⁷⁾. Des sanctions existent contre les entreprises pour inégalités salariales sexistes, mais ►

Les 7 menaces qui pèsent sur votre vie personnelle

Source : Management

20/01/2011 à 12:50 / Mis à jour le 20/01/2011 à 14:12



© REA

Création d'entreprise : consultez votre famille

Tous ceux qui créent leur propre société le savent : ce "bébé" perturbe les rythmes de vie pendant un long moment. Soumis à la pression constante, les entrepreneurs reculent le moment de quitter leur bureau et ont encore plus de difficultés que les autres à préserver leur vie personnelle. "Je me disais que le coup de collier serait temporaire, mais je ne vois toujours pas le moment où les choses vont se calmer !" s'affole Benoît Durasnel, créateur, en 2007, d'une agence de relations publiques. Il ne parvient pas à décrocher une journée entière, et prend difficilement des vacances. "Je n'ai jamais l'esprit libre. Je laisse toujours mon portable allumé, sinon je suis stressé. L'idée d'un imprévu que mes collaborateurs ne pourraient pas régler en mon absence m'angoisse."

Difficile dans ces conditions de préserver sa sphère privée. Les conseillers en entrepreneuriat le répètent : créer sa boîte est une décision qui se prend avec son conjoint. Si ce dernier n'est pas d'accord, le raz de marée de travail engloutira le couple. Pour dégager du temps, certains entrepreneurs créent leur société avec un associé. "Au début, nous n'avions aucune vie privée. Maintenant, on reste à tour de rôle pour gérer les urgences", note Mehdi Sbaoui, cofondateur, avec Romain Lelong, de la SSII Reviatch. Pour tenir sur la durée, il faut aussi savoir souffler.

Prendre un congé parental

Tout salarié peut bénéficier d'un congé parental (non rémunéré) lui permettant de suspendre ou de réduire (à seize heures de travail par semaine au minimum) son activité professionnelle afin d'élever son enfant, pour une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois. Seule condition : avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise. Plus de 570.000 familles y ont eu recours en 2008, selon la Caisse d'allocations familiales. Une pratique parfois facilitée par certaines entreprises. Depuis 2006, Areva abonde de 35% les jours épargnés dans le CET (compte épargne temps) des salariés afin que ceux-ci puissent s'occuper de leur enfant en étant rémunérés.

Double carrière : des couples pionniers

Les couples où les deux conjoints assument un poste à haute responsabilité sont de plus en plus nombreux. "Il s'agit d'un phénomène très récent qui va de pair avec le désir des femmes de s'accomplir dans leur travail", souligne la sociologue Sandrine Meyfret, directrice associée du cabinet Alomey Conseil. Ces couples dits à "double carrière" sont, selon elle, en train de bouleverser le schéma traditionnel de notre société. "Ils participent à la création d'un mode de vie inédit." Et inventent au quotidien un nouvel équilibre des rôles : ils prennent tous les deux en charge l'éducation des enfants, contribuent à parts égales au budget familial et acceptent à tour de rôle des mobilités professionnelles.

Anne-Isabelle Six

Actualité Interprofessionnalité

Devenir un leadership au féminin ?

La maison du barreau a accueilli le 16 décembre dernier le III^{ème} forum des réseaux au féminin¹. Ce fut l'occasion de rappeler que 56 % des avocats sont des femmes, pourtant, à peine 15 % deviennent associés dans les cabinets d'affaires nationaux. « *La place des femmes n'est pas encore tout à fait bien maîtrisée* » souligne Bénédicte Bury, membre du Conseil National des Barreaux, d'où l'importance de développer un large réseau féminin pour mutualiser les expériences et profiter de la compétence des réseaux.

Comment construire son leadership ?

Axèle Lofficial, directrice associée d'Alomey conseil, analyse les différences entre le leadership masculin et féminin. Elle a démontré que les références de l'enfance avaient une forte influence sur le comportement futur des uns et des autres au travail. Aussi, il est important de pouvoir faire une rétrospective sur soi-même pour mieux comprendre son histoire et sa dynamique personnelle.

Sans tomber dans les stéréotypes, la distinction entre les hommes et les femmes est une histoire ancienne qui se construit dès l'enfance par une dynamique sociale et culturelle. A titre d'exemple, les activités sportives choisies dès l'enfance vont construire notre comportement d'adulte en entreprise. En optant pour un sport collectif, l'enfant va intégrer une structure hiérarchisée et aura pour principal objectif de gagner tous ses matchs. *A contrario*, en choisissant la danse classique, ce dernier intégrera une structure à plat, où son objectif ne sera plus de gagner mais plutôt de se perfectionner.

Pendant longtemps, les sports collectifs ont été très largement plébiscités par les garçons, l'éducation réservée à ces derniers divergeait de celle des filles. C'est probablement pour ces raisons, qu'il est admis que les hommes ont un esprit plus conquérant (gagner !) et qu'ils savent très bien utiliser les réseaux (sports d'équipe).

Pour gagner sa place de leadership, la femme n'a pas à reproduire le modèle masculin, elle doit avant tout trouver son style avec ses propres influences. Elle devra commencer par une rétrospective sur elle-même pour mieux comprendre son histoire. C'est cette démarche

qui lui permettra d'appréhender ses craintes, d'améliorer son image, de gagner davantage confiance en elle et la conduira naturellement à développer sa visibilité.

Pourquoi de telles différences entre le leadership masculin et féminin ?

Les entreprises qui ont une plus grande proportion de femmes dans les comités de direction réalisent des performances financières plus importantes.

Ce succès réside probablement dans la différence managériale utilisée par les femmes : davantage altruistes, elles sont plus attentives à l'intérêt du groupe qu'à leur réussite. D'ailleurs, les études réalisées en la matière révèlent que 5 des 9 axes nécessaires à un bon management sont plus présents que chez les hommes.

Les axes nécessaires à un bon management

Axes plus présents chez les femmes	Axes plus présents chez les hommes
Développement des autres	Prise de décision individuelle
Attents et reconnaissance	Contrôle et actions correctives
Exemplarité	
Inspiration	
Prise de décision, participation	
Axes communs aux femmes et aux hommes	
Stimulation intellectuelle	
Communication efficace	

Comment trouver ses priorités ?

« *Nouveau ! maintenant les femmes veulent faire carrière* », l'étude sociologique faite par Sandrine Meyfret, directrice associée d'Alomey conseil et sociologue, a observé qu'en trente ans les comportements avaient changé. Désormais, le couple d'aujourd'hui réinvente de nouveaux modèles, les hommes aident davantage leurs femmes à faire carrière.

La récente place occupée par les femmes, ajoute de nouveaux défis à gérer au

quotidien : difficile, de départager la sphère professionnelle et privée. Isabelle Duchemin, directrice d'id strategies & organisation, a indiqué qu'il existe un réel risque de dérapage. Il est important de ne pas s'oublier soi-même et de ne pas rester centré sur les besoins des autres. Pour être efficace, il faut se concentrer sur l'essentiel, respecter une discipline personnelle, cultiver son ambition et trouver son propre style et ses priorités.

A cela, Irène Arnaudeau, avocate au barreau de Paris, conseille d'avoir ses propres références, et de ne pas prendre l'homme pour modèle. Elle encourage les femmes à se donner les moyens d'atteindre leurs propres objectifs, ces dernières doivent davantage oser et se construire des réseaux.

Pour cette avocate d'origine britannique, les réseaux sont la clef du succès. En Angleterre, il a été démontré que ceux qui réussissaient le mieux étaient ceux qui allaient au Pub après le travail : autour d'un verre, dans un environnement convivial et détendu, les cadres prennent le temps d'échanger, développent leurs réseaux et par là même se rendent plus visibles.

Caura Barszcz, directrice de la publication de juristes-associés, a insisté sur les quatre points suivants :

- Construire un projet pour consolider son avenir ;
- Communiquer sur ses priorités ;
- Avoir une bonne gestion du temps ;
- Développer et entretenir réseaux et soutiens.

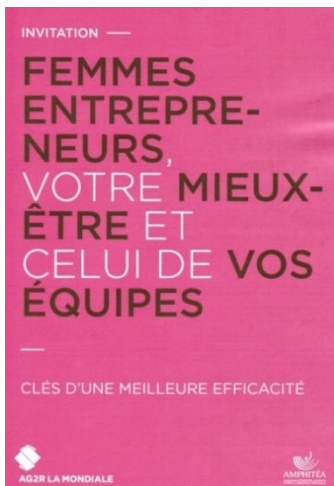
Diane Ghattas



Bénédicte Bury, Axèle Lofficial, Caura Barszcz

1) L'interpro au féminin (créé par les sections franciliennes du club des jeunes experts-comptables et de l'ACE-jeunes avocats), Livitap (premier magazine business féminin), Paris pionnières (première structure d'aide à la création d'entreprise spécifiquement dédiée aux femmes), Ag2 la mondiale (groupe d'assurance de protection sociale et patrimoniale).

Forum AG2R La Mondiale - 7 Décembre 2010



AG2R LA MONDIALE, acteur majeur de l'assurance de la protection sociale et patrimoniale vous convie à une conférence et à deux Business Quick Meeting au Féminin sur le thème :

MIEUX-ÊTRE DES DIRIGEANTES ET DE LEURS ÉQUIPES POUR UNE ENTREPRISE PERFORMANTE

Mardi 7 décembre 2010

À partir de **18h30**

Marriott Paris Rive Gauche - Centre des Congrès

avec la participation exceptionnelle de :

Marie-Claire Restoux, Championne olympique Judo J.O. Atlanta 1996 - Double championne du monde Judo (Japon 1995 et Paris 1997)

Sylviane Goutaland, Consultante développement en entreprise - 6 participations au Paris Dakar

et la présence de :

Céline Canis, Consultante santé et développement durable - Institut Médecine Environnementale (IME)

Mireille Fesser, Directeur Ressources Humaines Volvo Trucks

Monique Mackiw, Directeur Ressources Humaines adjoint AG2R LA MONDIALE

Docteur Marie Pascual, Médecin du travail

Programme

18h30

Business Quick Meeting au Féminin, concept innovant de rendez-vous informels et rapides destiné aux entreprises dynamiques désireuses de se développer dans une atmosphère conviviale.

19H30

Conférence des femmes dirigeantes d'entreprise animée par Axèle Lofficial

- Contexte et enjeux du stress au travail
- Comment sensibiliser dirigeantes d'entreprise et salariés vers un objectif commun : performance et mieux-être ?
- Quelles solutions durables pour une action de prévention santé efficace ?

Témoignages :

- Pratiques réussies en entreprise
- Recommandations de structures d'appui

21h

Business Quick Meeting au Féminin et son cocktail d'apéro

Au cours de cette soirée, découvrez :

- Une exposition - vente de peintures libres d'inspiration méditative d'**Aude Rémy**
- Une exposition - vente de bijoux de **Fabienne Saubaber**
- La relaxation avec des pauses "**Amma Assis**"

Laissées-pour-compte

Difficile, voire impossible, de retrouver du travail quand on est à la fois femme et senior !

On se dit : "Quelque chose ne va pas chez moi", mais quoi ? Elle est à bout. Au chômage depuis de longs mois à la suite d'un plan social, elle multiplie les démarches pour retrouver un emploi. Sans résultat. Elle est pourtant sérieuse, dynamique, compétente. Rien n'y fait. Ce qui ne va pas ? Son âge. « L'âge, c'est le tabou par excellence. C'est le premier motif de discrimination en France », note un spécialiste dans cet excellent film d'Amélie Gonzales. Une discrimination honteuse, maquillée sous de fausses raisons ou, pire, le silence : ces femmes ont beau courir les entretiens d'embauche, elles restent généralement sans nouvelles. Personne ne prend seulement la peine de leur signifier le rejet de leur candidature : on les laisse s'étioler dans une interminable attente, et l'incompréhension.

A 53 ans, après trente et un ans de loyaux services, Martine, assistante de direction, a été licenciée sans ménagement. A huit ans de la retraite, tout s'est effondré pour cette célibataire sans enfants. « Je n'ai pas l'âge de m'arrêter. Et je trouve ça profondément injuste. » Christine, DRH, a été licenciée, elle, à 48 ans, après vingt ans de maison. « Cette rupture a été dévastatrice. J'ai explosé en plein vol... »

Toutes, elles racontent leur « chute » comme un combat perdu face à l'entreprise, ce monde d'hommes fait pour les hommes. Elles découvrent alors le Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les lettres de motivation ou les agences d'intérim. Et présentent des visages de vaincues, dévastées par le doute et la peur du lendemain. « Pour moi, la question est : est-ce que je suis adaptable au monde du travail de demain ? » Christine a vécu ce séisme au moment même où elle accueillait ses deux enfants, une fratrie adoptée en Haïti après quatre longues années de démarches. Dans son univers soudain assombri, l'insouciance des enfants est une lumière mais aussi une angoisse supplémentaire. Pour l'heure, elle sort « laminée » d'un entretien d'embauche. « J'ai ressenti une fêlure. L'image qu'on m'a renvoyée est celle d'une has been... » Bénédicte, elle, a 54 ans. Directrice de communication, cette blonde est une battante. Pourtant « en 2005, j'ai plongé parce que, du jour au lendemain, j'ai eu le sentiment que je n'étais plus rien. Alors on se mure. Et au sein de sa propre famille on se sent isolé. Mes enfants me disaient : "Mais maman, tu as été licenciée alors que tu as tant travaillé !" Comment leur expliquer ensuite la valeur du travail ? »

C'est une spirale, comme une sombre fatalité : après le choc

de licenciement, l'énergie peu à peu s'épuise. S'installe alors une perte de confiance en soi. « Me vendre, c'est pas du tout dans mon tempérament. » « Se vendre, les femmes détestent ça, elles me disent souvent avoir l'impression de se prostituer », confirme Axèle Lofficiel, coach en développement professionnel. On s'aperçoit que les femmes de 50 ans ne se sont pas assez valorisées dans l'entreprise, pas assez mises en avant. Elles ont été élevées sur des valeurs du type il faut être humble, modeste, dévouée, il faut servir les autres. A âge et compétences équivalents, elles arrivent sur le marché du travail avec

une confiance en elles bien moindre que les hommes. »

Au fil des mois, tout va leur sembler bon, les réseaux, les salons professionnels, les ateliers où l'on apprend à se vendre, ou de relooking. Martine s'y est résolue : coupe et couleur de cheveux, maquillage, tout va être revu chez elle. Elle lâche, amère : « Ce qui compte le plus, c'est quand même l'intérieur, les capacités de travail. Pas le physique ! Parce qu'alors ce serait discriminatoire, il y a des personnes plus ou moins gâtées par la nature. - Mais on ne parle pas de beauté ! On parle d'image



Après trente et un ans de loyaux services, Martine, 53 ans, a été licenciée sans ménagement.

projetée », lui rétorque l'esthéticienne. Aux murs, des filles sublimes s'affichent sur des posters géants. Axèle Lofficiel : « Lors d'un entretien d'embauche, il faut savoir que c'est l'impression qu'on dégage qui va être importante, et notamment son apparence. Et là il y a une vraie différence : les préjugés, les stéréotypes font qu'un homme qui a les cheveux grisonnants est mûr, expérimenté, il incarne la sagesse, alors qu'une femme aux cheveux grisonnants est... vieille ! » « La photo sur un CV, c'est un élément de discrimination absolument évident », note de son côté Jean-François Amadiou, sociologue et directeur de l'Observatoire des Discriminations.

C'est un film sombre, froissé d'anxiété, qui pèse aussi comme une menace : personne ne peut se prétendre à l'abri du désastre. Un film qui devrait aider à faire évoluer les mentalités dans un pays où le taux d'emploi des seniors est l'un des plus faibles d'Europe (40,1 % contre 45,6 % de moyenne européenne, et près de 70 % dans certains pays comme la Suède) et où la discrimination hommes/femmes reste criante, que ce soit en matière de salaires (- 25 %), d'emploi, de chômage ou de retraite. On espère que des patrons seront ce soir devant leur poste...

■ R. C.

« Affaires de femmes » (mardi, à 20h35, sur France 5).

rcannavo@nouvelobs.com

L/TEAM/10



EMMANUEL ARAGON

Le parcours d'Emmanuel est un parcours comme on les aime : atypique ! Il commence sa vie professionnelle chez Air France puis rejoint Madame Figaro, ce qui lui permettra de comprendre la culture de la presse féminine. Fervent admirateur de l'Espagne et de sa gastronomie, il part ensuite s'installer à Barcelone où il monte sa boîte de pub. Après 2 années de succès ibérique et désormais bilingue, Paris l'appelle et il devient agent de star ! Curieux et généreux de nature, il cultive avec raffinement et passion son talent de gastronome qui lui vaut auprès de ses amis comme de ses célèbres clients l'usage de l'hôte parfait. emmanuel.aragon@l-ontop.com



SOPHIE DELALANDE

Passionnée par les voyages et la diversité culturelle, à l'âge de 16 ans, Sophie choisit, tel l'étudiant étranger de Philippe Labou, d'aller suivre un semestre d'études en Amérique. Après son baccalauréat, elle décide d'entrer à l'Université Paris I la Sorbonne où elle obtient un DEUG de droit avec une spécialisation en sciences politiques puis une licence en droit privé. Suite à de nombreuses rencontres et des stages, elle envisage une carrière journalistique et entreprend de décrocher un master à l'Institut International de Communication de Paris. delalandesophie@hotmail.com



EMMANUELLE GAGLIARDI

Co-auteure du Guide des clubs et réseaux au féminin (cherche midi éditeur, 2007), Emmanuelle a fondé, la même année, le site interdit-aux-hommes, dédié aux femmes qui réussissent, au sein de l'entreprise, à la tête de leur société ou portées par des projets ambitieux. Tout en continuant une veille sur près de 300 réseaux de femmes en France et en Europe, elle a lancé, en avril 2009, L'ONTOP, le premier magazine mensuel business féminin et organise régulièrement des rencontres de femmes au Top ! emmanuelle@interdit-aux-hommes.net — www.interdit-aux-hommes.net



AXÈLE LOFFICIAL

Directrice de BAMBOO Conseil, Executive Coach et Consultante. Diplômée d'HEC, elle a travaillé 15 ans en entreprise avant de créer BAMBOO Conseil. Ancienne DRH dans des groupes internationaux, elle est coach en développement professionnel. Responsable des Carrières pour HEC Au Féminin, membre de plusieurs réseaux féminins, elle développe en France et unique programme mondial d'accompagnement des femmes, « Tremplin pour les femmes ». Elle est particulièrement sensibilisée à l'accompagnement des femmes cadres et dirigeantes. info@bamboocconseil.com — www.axele-ere.com



CAROLINE LEROUX

Titulaire à Paris III d'une double maîtrise en littératures et langues étrangères ainsi que d'un master en "Visual Communication & Design" à l'Université de Technologie de Sydney, elle fait ses armes 'down under' pendant presque 10 ans. Graphiste puis directrice artistique dans des agences internationales telles que Frost*, Digital Pictures, ou Real, c'est avec deux 'Australian Design Association Awards' en poche qu'elle quitte Sydney pour Paris où elle prend la direction créative de L'ONTOP. leroux.caroline@gmail.com

AMPHITÉA NEWS

ET AUSSI : p6. Retraite et majorations de durée d'assurance : une nouvelle répartition Hommes / Femmes p8. Pourquoi AG2R LA MONDIALE va augmenter les cotisations d'assurance-santé ? Olivier Theetten p9. « Je suis en quelque sorte un facilitateur » Eric Lambert-Muyard p10. La crise est-elle finie ? par Alain Gajan



Danièle Rousseau, présidente de Dirigeantes International



Axelle Laffittel, vice-présidente de Tremplin pour les femmes



Marie-Christine Boudoux, déléguée générale de Paris Pionnières

Femmes entrepreneurs, développez votre activité avec les réseaux !

AMPHITÉA et AG2R LA MONDIALE avaient réuni le 19 novembre, à Paris, une centaine de femmes dirigeantes d'entreprises pour débattre autour du thème « réseau de femmes, réseau gagnant ».

LES FEMMES doivent se battre doublement pour conduire leur carrière. D'une part, sur le plan des compétences, comme tout professionnel, d'autre part, sur le plan humain, pour imposer leur féminité dans un monde avant tout dominé par le modèle masculin. Pour cette raison, elles ont, plus que les hommes, besoin de se soutenir, de s'entraider. Des réseaux spécifiquement féminins sont là pour les y aider. Mais comment prendre appui sur un réseau de femmes ? Plus d'une centaine de femmes entrepreneurs ont débattu autour de ce thème, le jeudi 19 novembre à Paris. Invitées au Salon des Miroirs par AG2R LA MONDIALE et l'association AMPHITÉA, elles ont pu entendre les témoignages de sept femmes de réseaux

qui appliquent, au quotidien, dans leurs associations les principes de solidarité et d'ouverture. A l'origine de cette soirée, un paradoxe : nous vivons une époque où les moyens de communication effacent les frontières et nous mettent en relation avec la planète entière... sans pour autant nous apporter les contacts et les liens amicaux de proximité dont nous avons besoin pour développer une activité professionnelle, trouver les bonnes compétences, gagner un contrat. Cette solitude relative touche tout le monde, mais peut-être plus encore les femmes que les hommes. D'où l'intérêt des réseaux relationnels, qu'ils soient professionnels ou personnels, purement amicaux ou centrés sur un domaine particu-

lier de compétence. « Un réseau offre des appuis et donne de l'assurance », a constaté en ouverture de la soirée Guy Lametot, directeur d'AMPHITÉA et animateur des débats. « Il permet l'émergence d'un esprit de compagnonnage et apporte la démonstration que la communication et la réussite sont indubitablement liées ».

ROMPRE L'ISOLEMENT

Quelques chiffres à l'appui de ce credo : 92 % des chefs d'entreprises souhaitent pouvoir échanger plus souvent avec d'autres dirigeants afin de rompre leur isolement, 41 % des dirigeants de TPE sont convaincus de l'intérêt de la démarche réseau pour développer une entreprise, 57 % des entrepreneurs interrogés dégagent plus de 10 % de leur chiffre d'affaires grâce à la démarche en réseau. Mais plus que les chiffres, ce sont les exemples concrets apportés au cours de la soirée qui auront convaincu l'auditoire de l'intérêt de développer une activité en réseau. Le réseau Dirigeantes International défend l'idée selon laquelle des femmes peuvent faire progresser des femmes dans l'économie avec l'appui des hommes. Femmes Business Angels accompagne des entreprises innovantes en création en mettant en relation des investisseuses à forte expérience managériale avec des porteurs de projets d'entreprises à fort potentiel. Paris Pionnières est un incubateur d'entrepri-



Françoise Huguet-Devallet, vice-présidente de Femmes Business Angels



Sophie Bertail (à gauche) et Héléne Pasquiou (à droite) participantes au trophée Roses des Sables



Catherine Sexton, vice-présidente de l'AFIPP

ses au féminin qui soutient et accompagne la création d'entreprises. Quant au réseau Tremplin pour les femmes, il s'agit d'une formation proposant, aux femmes de tous les secteurs, des clefs pour mieux maîtriser les paramètres de leur évolution professionnelle. En mettant ces réseaux en lumière et en organisant en fin de soirée un « Business Quick Meeting », AG2R LA MONDIALE et AMPHITÉA ont atteint leur objectif : rapprocher leurs assurées en créant du lien. —

Des femmes de réseau témoignent

Françoise Huguet-Devallet, vice-présidente de Femmes Business Angels

« J'avais un vaste carnet d'adresses, mais celles-ci étaient toutes liées au milieu professionnel très sectorisé dans lequel je travaillais : la publicité, la presse et la communication. Au sein de Femmes Business Angels, j'ai rencontré des femmes non seulement d'horizons et d'âges différents, mais qui partagent un même optimisme et qui se réunissent autour d'idées nouvelles. C'est très enrichissant, euphorisant même, à une époque où les médias ont tendance à s'appesantir sur les catastrophes ».

Axèle Lofficial, vice-présidente de Tremplin pour les femmes

« Ce qui distingue un réseau féminin c'est que d'une manière générale, les femmes n'ont pas un ego surdimensionné comme les hommes et n'hésitent pas à dire quand quelque chose ne va pas. Elles sont très pragmatiques et tournées vers la recherche de solutions concrètes. Appartenir au réseau Tremplin me permet de créer des relations à long terme avec des femmes en mouvement ; des femmes qui ont acquis des réflexes positifs et qui avancent ensemble. Ça me dynamise ».

Marie-Christine Bordeaux, déléguée générale de Paris Pionnières

« Créer une entreprise est souvent un parcours solitaire. Paris Pionnières accueille des créatrices en leur offrant, en interne, une solidarité exceptionnelle, à la fois humaine et professionnelle. Mais nous fonctionnons aussi de manière plus ouverte à travers des échanges très enrichissants avec d'autres réseaux. Notre cheval de bataille, c'est l'innovation sociétale à travers trois grands champs d'action : changer le regard sur un métier, développer des technologies innovantes, promouvoir des éco-sociétés tournées vers le développement durable ».

Danièle Rousseau, présidente de Dirigeantes International

« Dès le départ, nous avons voulu accueillir 20 % d'hommes dans notre réseau de dirigeantes sans frontières, car notre objectif est de faire progresser ensemble les femmes et les hommes. Le dernier né du réseau, le Club, qui accueille les 30-45 ans fait même mieux avec la parité hommes-femmes et la volonté de réinventer la vie ensemble. Ceci dit, ce qui différencie les femmes dans un réseau, c'est qu'elles parlent déjà d'elles et de leur vie avant de parler business. C'est une manière intéressante de s'approprier : sans confiance, un réseau ne sert à rien ! »

Sophie Bertail et Héléne Pasquiou, participantes au Trophée Roses des Sables

« Notre expérience du réseau est d'avoir fédéré des femmes autour d'un projet solidaire et humanitaire. En tant que participantes au Trophée Roses des Sables, un rallye 4x4 qui se fait en équipage de deux personnes, nous voulions nous faire plaisir, mais aussi apporter une aide concrète aux gens que nous allions rencontrer. C'est comme cela qu'est née l'opération « Enfants du désert » qui nous a permis d'emporter 6,5 tonnes de matériels divers, de parrainer des enfants et d'organiser 400 visites pédiatriques. Une manière de conjuguer la solidarité et la compétition avec le don de soi... ».

Catherine Sexton, vice-présidente de l'AFIPP

« Suite à une promotion, je suis devenue membre d'un comité de direction, seule femme au milieu d'un univers exclusivement masculin. Pour apprendre à me positionner vis-à-vis de mes collègues, j'ai eu recours au coaching. Cette expérience m'a conduite à devenir aujourd'hui l'un des 80 membres de l'AFIPP, l'Association Française pour l'Image Personnelle et Professionnelle ».

Conférence Amphitéa - 19 Novembre 2009

I N V I T A T I O N

**Et si vous preniez appui sur
un réseau de Femmes ?**

Réservez votre soirée...



AG2R LA MONDIALE, acteur majeur de l'assurance de la protection sociale et patrimoniale vous convie à un dîner-débat sur le thème:

**Femmes entrepreneurs,
développez votre activité
avec les réseaux !**

Jeudi 19 Novembre 2009 à 19h45



Passage Jouffroy - Paris

Avec la participation exceptionnelle de femmes de réseaux :

Sophie BERTAIL,
Participante au Trophée Roses des Sables

Marie-Christine BORDEAUX,
Déléguée générale de Paris Pionnières

Agnès FOURCADE,
Présidente de Femmes Business Angels

Axèle LOFFICIAL,
Directrice associée BAMBOO conseil,
Vice-Présidente de Tremplin pour les Femmes

Danièle ROUSSEAU,
Présidente de Dirigeantes International

Catherine SEXTON,
Dirigeante VerTEAM, Vice-Présidente AFIPP

Existe-t-il un leadership au masculin ? En tant que spécialiste du leadership au féminin, je constate qu'il y a sur le marché pléthore de formations et d'études sur le leadership ou le leadership au féminin. Mais nous n'entendons guère parler en soi du leadership au masculin. Y aurait-il un style de leadership neutre auquel on compare le leadership au féminin ?

Cette question (provocante ?) trouve un écho dans l'article de Nancy Huston : « On ne naît pas homme¹. Répondant à la fameuse phrase de Simone de Beauvoir « On ne naît pas femme, on le devient », elle nous rappelle à juste titre que l'on ne naît pas homme non plus, on le devient aussi. Depuis des millénaires, les sociétés s'acharnent à fabriquer des hommes en contraignant les garçons, par la violence, les menaces et l'humiliation, à se différencier des filles ». Elles ont ainsi développé chez les hommes un instinct qui ne se trouve dans aucune autre espèce : l'instinct guerrier, qui trouve son pendant chez les femmes avec le fameux instinct maternel, dont on discute encore de la nature : inné ou acquis ?

In fine, avec les siècles ce sont les hommes violents qui se sont imposés. En parallèle, les femmes, assumant d'autres rôles dans la société, ont développé grâce à leurs pratiques maternelles et éducatives d'autres connaissances sur les êtres humains.

En quoi cela impacte-t-il aujourd'hui notre perception de l'entreprise et des comportements qui nous semblent idéaux pour se battre et gagner la bataille économique ? Comment cette histoire nous a-t-elle influencé(e)s ? L'arrivée des femmes dans les entreprises a-t-elle chamboulé la donne ? Qu'ont les uns et les autres à apprendre de leur voisin(e) ? Parlons-nous de nature ou de culture ?

Nous partons du principe qu'il n'existe pas de style de leadership naturel mais des constructions culturelles qu'il est urgent d'analyser pour en comprendre les synergies et permettre aux hommes comme aux femmes d'oser un leadership à la fois masculin et féminin. Encore faut-il savoir ce que l'on met derrière ces mots.

C'est tout le sens de ce dossier. Développant dans notre groupe de réflexion ces thématiques de la mixité, notre équipe de spécialistes (executive coaches, consultants en conduite du changement, sociologues spécialistes du genre, anthropologues) vous apporte une variété de points de vue afin d'enrichir le débat.

Leadership au masculin et au féminin : ce que nous disent les études

Deux études ont été publiées fin 2008 sur le thème des spécificités du leadership des hommes et des femmes :

Women Matter 2 : Le leadership au féminin, un atout pour la performance de demain, publiée par McKinsey&Company en octobre 2008 ;
Could the right man for the job be a woman? How Women differ from men as leaders en anglais², publiée le 14 octobre 2008. Chacune de ces deux études, avec une approche différente, nous parle des avantages des styles de leadership des femmes pour les entreprises.

L'étude de McKinsey&Company vient compléter l'étude *Women Matter* de 2007³ qui montrait que la présence de 30% de femmes dans les instances de direction d'une entreprise était corrélée à une meilleure performance d'entreprises.

Cette deuxième étude analyse les facteurs qui favorisent cette meilleure performance. Parmi les 9 critères déterminants (qui permettront à l'entreprise d'avoir une marge opérationnelle deux fois supérieure à celle de ses concurrents) ils isolent le critère « Leadership / Équipe de management », lui-même résultant de 9 comportements. Or on s'aperçoit que les hommes et les femmes y réagissent pas de manière équivalente :

- les femmes démontrent plus que les hommes les comportements suivants : développement des autres, attente et reconnaissance, exemplarité, inspiration, prise de décision participative ;
- les hommes démontrent plus que les femmes : prise de décision individuelle, contrôle et actions correctives ;
- les femmes autant que les hommes : stimulation intellectuelle, communication efficace.

Allant plus loin dans l'analyse, McKinsey&Company constate que parmi ces 9 comportements, 4 sont jugés critiques pour le futur par leur panel de dirigeants, et parmi ces 4, 3 sont plus souvent pratiqués par les femmes : stimulation intellectuelle, inspiration, prise de décision participative et attente et reconnaissance.

De son côté, l'étude Hudson *Could the right man for the job be a woman?* compare également les styles de leadership des hommes et des femmes sur 5 grands critères divisés en comportements plus spécifiques : stabilité émotionnelle, extraversion, ouverture, altruisme, sérieux (en anglais *conscientiousness*), et un famille divers.

L'originalité de l'étude est qu'elle compare 4 catégories entre elles :

- les femmes et les hommes en général,
- les hommes leaders et les hommes non leaders,
- les femmes leaders et les femmes non leaders,
- les femmes leaders et les hommes leaders.

Il en ressort quelques points clefs, dont certains complètent les résultats de l'étude McKinsey & Company :

- les traits apparemment plus masculins sont beaucoup plus marqués chez les hommes leaders que chez les hommes en général, en même temps que les traits de personnalité plus féminins semblent gommés de leur style de leadership.
- les femmes leaders ont un profil plus proche de celui des hommes leaders que de celui des femmes non leaders mais avec des spécificités féminines : elles ont de meilleurs scores sur l'ouverture et l'altruisme, et sur la dimension orientation aux résultats, elles favorisent plutôt l'atteinte de résultats à long terme que à court terme.

1—Le Monde, 16 mai 2009.

2—Le communiqué de presse en français d'intitulé : *Étude Hudson sur les femmes et le leadership : Les femmes seraient-elles de meilleurs leaders ?* L'étude complète est téléchargeable sur internet.

3—*Women Matter : La mixité, levier de performance pour l'entreprise*, publié par McKinsey&Company en octobre 2007. Les 2 études *Women Matter* sont téléchargeables sur internet.

Paradoxalement, les femmes leaders sont perçues négativement par tous : les autres femmes trouvent qu'elles se comportent comme des hommes et les hommes leaders trouvent qu'elles se comportent comme des femmes non leaders. Elles se retrouvent souvent isolées.

Sommes-nous condamnés à considérer in fine que les hommes et les femmes ont des styles de leadership différents ? L'étude Hudson compare les styles de leadership de femmes de moins de 40 ans, entre 40 et 50 ans et plus de 50 ans : les femmes de moins de 40 ans ont un score bien plus élevé que les autres sur la dimension altruisme. Il est dommage que l'étude n'ait pas également comparé les hommes d'âges différents, afin que l'on puisse voir si la dimension altruisme est également différente selon les tranches d'âge.

En conclusion, ces deux études démontrent une complémentarité entre les points forts des hommes et des femmes tels que perçus aujourd'hui, qui permettent aux entreprises de mieux répondre à leurs enjeux (à condition bien sûr d'avoir un nombre suffisant de femmes dans leurs instances de décision...). La question qui se pose est comment les femmes ET les hommes d'aujourd'hui et de demain vont s'adapter pour prendre en compte toutes ces dimensions. Il est souhaitable non seulement qu'il y ait plus de femmes dans les instances de décision, mais aussi que le style de leadership des hommes évolue pour prendre en compte des dimensions vues aujourd'hui comme plus féminines.

Allons-nous vers l'émergence d'un nouveau style de leaders hommes ?

Nos équipes de *Double Mixte* et *Tremplin pour les femmes* font le pari que :

- les femmes peuvent trouver leur place dans les instances de direction en choisissant leur style de leadership ;
- les hommes, les femmes et les entreprises peuvent se développer conjointement dans une approche d'enrichissement.

*Avril Lafficial, Directrice Associée BAMBOO Conseil,
Vice-Présidente de Tremplin pour les femmes*

Vie professionnelle et questions de genre : peut-on en faire toute une histoire à tous propos ?

À ces débuts, l'observation du travail s'est constituée autour d'un genre neutre : le travailleur. Peu important que les salariés soient des hommes ou des femmes, « les travaux qui, en France, ont constitué la sociologie du travail autour de Georges Friedmann et de Pierre Naville ont tout simplement ignoré que le travail avait un sexe » (Maruani 2004, page 172).

Le sexe du travail...

À partir des années 60, des sociologues s'intéressent de près à la situation des femmes dans la société et aux rapports sociaux de sexe. Mais l'étude des relations hommes-femmes reste dans le domaine de la famille, les femmes restant exclues des réflexions sur le travail productif qui ne pouvait être que masculin.

Dans les années 70, les relations de genre sont alors définies comme les mécanismes, particuliers à chaque culture, qui déterminent les fonctions, les responsabilités assignées aux uns et aux autres. Par effet, elles déterminent l'accès aux ressources matérielles et immatérielles telles que le pouvoir.

La question du genre dans l'entreprise se fait jour...

Rosabeth Moss Kanter, chercheur à Harvard, (1977) crée la rupture en introduisant la question du genre dans les organisations. Introduire le genre revient à mettre au jour le fait que les hommes et les femmes ne se voient pas affecter le même travail professionnel, ni les mêmes métiers, ni les mêmes carrières et qu'on ne reconnaît pas les mêmes compétences aux hommes et aux femmes. Les principes neutres de l'organisation taylorienne et bureaucratique sont ainsi en contradiction avec une réalité marquée par le traitement différentiel des sexes.

En France, la recherche se saisit du sujet. La division sexuée du travail s'inscrit dans un rapport de hiérarchie et de domination qui exprime la dévalorisation du 'féminin' par rapport au 'masculin'. La domination masculine (Boardiès 1998), sa prédominance dans la sphère professionnelle, et l'idée d'imbrication des sphères professionnelles et familiales fait son chemin jusqu'à lever le voile sur un point essentiel : la division du travail et les rapports sociaux de sexe dans la famille contribuent fortement à la production des inégalités professionnelles (Collectif, Le sexe du travail, 1984) et, par là même, de qualités qui sont développées dans chacun des genres pour les accomplir.

Les grandes écoles se sont ouvertes aux femmes il y a trente ans environ. L'étude APEC 2005, *Cadres, le temps des femmes*, indique que les femmes sont présentes à 49 % dans les écoles de management, à 56% à l'Université, et à 25% dans les écoles d'ingénieurs (chiffres 2003). Malgré le « plafond de verre » (Laufé Fouquet, 1997), de 'femmes de' (commerçant, agriculteur, artisan et patron) ou 'd'armée de réserve' (volant de main-d'œuvre précaire appelée lors de période d'expansion économique), elles sont devenues des 'actives' (Battagliola, 2000) et accèdent de plus en plus aux professions qualifiées et à l'encadrement.

On en vient donc tout naturellement à se poser les questions du genre dans les qualités mêmes nécessaires à l'accomplissement de leurs nouvelles fonctions notamment dans le cadre du management. Mais cette question n'est-elle pas en elle-même le simple reflet de l'Histoire que portent les femmes ? Pendant des générations, les femmes n'ont pas appris à développer des qualités que la société ne réclamait pas d'elles. Maintenant que celles-ci se forment comme les hommes, ont des parcours et des ambitions professionnels identiques, n'est-elle pas d'ores et déjà obsolète ? A-t-elle sa place quand on parle de qualité professionnelle ou de compétences ? Est-elle éthique ?

*Sandrine Meyfret, Directrice Associée, AKMETIS
Sociologue spécialiste du Genre*

Manager le genre, entre différence fertile et assignation intenable

There is a war between men and women nous assure le refrain de Léonard Cohen, fidèle tourmenté de la relation sentimentale. Persistant à croire en l'indépassable avance intellectuelle des artistes et poètes sur les scientifiques, c'est plutôt (aujourd'hui ?!) cette perspective différenciante que je vais affecter au champ des RH.

Pour un anthropologue d'intervention, la difficulté tient à l'unité de mesure : entre assignation et déterminisme, la manœuvre est étroite. Aucun individu singulier, de par son appartenance à un genre n'est automatiquement assigné à un comportement prévisible, mais aucun individu, de par son existence, n'échappe au jeu des élaborations culturelles et anthropologiques.

S'inspirant d'un autre visionnaire, on pourrait ajouter ni genre à sa fameuse lucidité: « Fier de n'avoir ni pays, ni famille, (ni genre !), quelle sottise c'était... »

Cerveaux, performances physiques, musculatures, raisonnements logiques, pour la question RH, l'identité d'appartenance à la même espèce *Sapiens Sapiens* est évidente.

Reste justement que la perpétuation, pour l'instant, de l'espèce humaine repose sur la reproduction sexuée, la maternité biologique et une différenciation qui repose sur un principe d'écart désirant. Un écart existe, auquel on revient sans cesse car il est fécond : des évidences s'y dénoient, des énigmes s'y poursuivent, des affects s'y foudroient. Faire rire les femmes, les rendre belles à elles-mêmes, affirmer une délicatesse de vie qui déjoue le recillage, voici la leçon de tous les Casanova, héroïnes durassiennes ou princesses de Clèves.

L'énigme ne se tient pas dans un recoin du cerveau car celui-ci n'est pas, pas plus que l'ADN, le creuset ultime et tangible de nos identités. L'énigme ancienne, bien sue de toute culture immémoriale, se tient dans nos corps : la possibilité de la maternité, l'intériorité du corps féminin, la conscience du temps long (« durer » versus « performer »). Sur cette donnée de l'anthropologie physique (qui changera dès que les hommes enfanteront ou que les femmes seront « délivrées » par la techno-science-business du fardau « de la grossesse ») s'articule l'anthropologie culturelle qui met localement en langue cette donnée de l'espèce, par des histoires, des mythes, des représentations et idéologies.

Dans l'espace contractuel (et non pas natif) des organisations, l'avantage concurrentiel des entreprises réside dans l'intelligence collective garantie par la culture managériale : l'entour d'une entreprise étant par définition incertain, notre seule chance tient dans les capacités d'adaptation, d'anticipation et d'ajustement de ses ressources humaines. Temps incertains et espaces contraints (énergie, complexité démocratique, écologie, responsabilité, etc.) appellent une équation managériale nouvelle dans laquelle hommes et femmes poursuivent avec fécondité leur guerre créatrice.

Qu'y apportent-ils respectivement ?

La part masculine (non interdite à une femme) y apporte la dureté, l'abstraction, la vision qui ne respecte pas l'apparent, la rivalité de la guerre (guerroyer, trouver dans l'ennemi son meilleur partenaire), la capacité de dérision (être puissant c'est ne pas croire). Mais tout cela est bien connu car le management est sociologiquement masculinisé.

Concomitamment, en rapport avec quelques spécificités évoquées plus haut un management de féminité (c'est-à-dire qu'il ne suffit pas d'être une femme pour en relever) maintient ouverte la possibilité de l'altérité : accueillir dans un groupe des pensées différentes, apparemment contradictoires, ne pas se réduire à la posture de pouvoir, diriger sans être omniscient (reconnaître qu'on ne sait pas, assumer la naïveté), garantir le temps long (pas les « coups », la razzia l'exploit...) du durable.

Tous les garçons, lorsqu'ils rêvent de western, se projettent en cow-boys indiens armés. La leçon d'un écrivain comme Annie Proulx tient dans ce qu'il y a de secret du ranch, c'est la femme. Sans femme, sans le combat quotidien, dangereux, exténuant des femmes, le fermier finit par manger directement dans la casserole puis à la bouteille et le ranch s'éteint.

Avec le paradigme actuel du durable et de l'intelligence collective, la plus grande contribution de cette approche féminine n'est pas seulement sociologiquement souhaitable mais stratégiquement incontournable. Ne reste plus qu'à trouver les hommes et les femmes capables d'incarner ces ressources du genre...

Philippe-Julien Denoux, Directeur INIFI

Anthropologue conseil, spécialiste de la maternité et coaching managérial

SOCIÉTÉ

TENDANCE

Allez, les filles !

Comment faire sauter le fameux « plafond de verre » ? A l'heure où resurgit le débat sur l'égalité professionnelle, les coachs pour femmes se multiplient.



TROP EFFACÉES ? Lors des séances de coaching, les femmes apprennent à se mettre en avant.

« C'est nul ! » Lorsque, à la fin de l'exercice, elle a découvert qu'elle n'avait aucune chance de décrocher une promotion sur ses seuls talents d'assistante commerciale, Françoise a explosé. Elle serait donc toujours victime des machos de service qui verrouillent les progressions et imposent ce plafond de verre qui stoppe les femmes dans leur élan ?

Pour cesser de subir, et trouver la niaque qui ferait sortir sa carrière de l'ornière, Françoise, 36 ans, s'est mise au coaching « pour femmes ». Le mot est à la mode, sa déclinaison féminine aussi. Du club de gym « girls only » au consultant en déco, on trouve désormais sur le marché toutes sortes de conseillers spécialisés auprès du sexe

faible. Mais c'est dans le monde du travail que le phénomène est le plus marquant. Importées des pays anglo-saxons et impulsées par les réseaux de femmes mobilisés sur le dossier de l'égalité professionnelle, les formations pour cadres, créatrices d'entreprise ou assistantes se sont multipliées. Plus effacées que leurs congénères masculins, les filles ont grand besoin d'être cornaquées, arguent les coachs, fréquemment issus du milieu des ressources humaines. « Les

femmes qui suivent nos séminaires ont du mal à afficher leurs ambitions », explique Chine Lanzmann, ancienne journaliste, fondatrice de l'agence Woman Impact. Afin de prendre confiance en elles, de rester calmes face aux critiques, ses clientes déboursent jusqu'à 6 000 euros - si l'entreprise ne peut pas prendre en charge une partie de la note, le tarif est négociable - pour quarante-huit heures de cours.

« Au début des sessions, elles sont beaucoup dans la

récrimination, observe Axèle Lofficial, animatrice de Tremplin pour les femmes, un programme de conception anglo-saxonne présent dans 17 pays, dont... l'Arabie saoudite. Elles attendent la "bonne note" que justifient leurs compétences, et c'est l'électrochoc : les questions du coach les font prendre conscience qu'elles doivent se rendre plus visibles. » Pas facile, car les femmes, reines de l'autocensure, ont du mal à se faire mousser, voire à reconnaître leur propre valeur », ajoute la Franco-Britannique Corinne Devery, initiatrice en France des ateliers Tremplin pour les femmes. Grâce au coaching, Isabelle, une ex-HEC de 32 ans virée alors qu'elle accumulait les résultats positifs - et les journées de quatorze heures - assure avoir « rééquilibré » sa vie. Sa grande victoire ? « Ne plus voir le grand méchant loup derrière chaque porte. »

● RICHARD DE VENDEUIL

AUTOMNE AU FÉMININ

Il s'en passe, des choses, en ce début d'automne, du côté de la cause féminine. Le 17 octobre, une manifestation nationale pour les droits des femmes rassemblera à Paris tout ce que le monde militant compte d'associations et de figures influentes, avec de nouvelles arrivées, telles les jeunes « soldates » - 25 ans de moyenne d'âge - d'Osez le féminisme (OLF, sigle clin d'œil à leurs illustres aînées). Ce grand rassemblement sera le point d'orgue d'une semaine rythmée par trois col-

loques d'envergure sur le sujet au Sénat, à l'Assemblée nationale et à la mairie de Paris. Au début de novembre, les partenaires sociaux et le ministre du Travail discuteront du rapport sur l'égalité professionnelle de Brigitte Grévy, prônant des quotas de femmes dans les grandes entreprises. Pendant ce temps-là, les réseaux féminins aux noms de pédégères prestigieuses s'activent. Le club HRM Women a envoyé une lettre au ministre Xavier Darcos pour se faire entendre. ● c. c.

Le dirigeant du 3^e millénaire



de Michel Saloff Coste, Carine Jartiguepeyron et Wilfrid Raffard
— Editions d'Organisation

On se souvient de l'ouvrage de Michel Saloff Coste, *Le management du 3^e millénaire* qui, en quelques années est devenu une référence parmi les ouvrages de réflexion stratégique et prospective... Il nous donne aujourd'hui l'opportunité, avec deux co-auteurs, de poursuivre ses cogitations pour imaginer ce que nous le leadership et le profil du dirigeant éclairé dans les années qui viennent.

Basé sur la monographie d'une dizaine de dirigeants aux parcours variés et intéressants - citons parmi eux Jacques Maillot, Annabelle Labac, Philippe Saatchi ou Marcel Boiteux - ce livre nous fait voyager au cœur de leurs imaginaires d'entrepreneurs, l'espace d'un échange, comment les leaders inspirés qu'ils ont, envisagent leur mission, aujourd'hui et demain.

En attendant que notre civilisation soit entrée dans l'ère de la dématérialisation et de la communication instantanée ainsi que celle de l'industrie du commerce, les auteurs orientent

leurs recherches dans cette voie et, au fil de leurs rencontres, interpellent les dirigeants sur des questions structurantes : En quoi leur vision est-elle créatrice de valeur pour les employés, les actionnaires et les clients ? Comment communiquons-ils cette valeur, dans leur groupe comme à l'extérieur ?...

On y apprend que Philippe Saatchi « tend à la racine carrée des choses », remanquant à leur essence pour reconstruire à partir de là, que John Pansenda (SP Métal, premier producteur européen d'emballages ménagers) retire de son expérience que l'on peut toujours « injecter de l'innovation dans un produit banal » ou que Denis Terrien (Président de Sauford Europe qui détient, entre autres, les marques Waterman, Parker ou Rotring...), interroge avant tout le « code génétique » de ses marques, pour les positionner et les développer.

On peut seulement regretter que seules deux femmes (Anne-Marie Labac, pré citée, et Martine Adam-Roussel) figurent parmi les interviewés, alors que nous en connaissions bien d'autres qui auraient pu, elles aussi, nous faire part de leur vision... Deux sur quinze, ça fait 13% : pas loin de la représentation nationale aux Canec... Dommage ! On s'était imaginé que dans la littérature, au moins, la parité pouvait exister.

Sylvie Gilbert

C'est la rentrée et vous avez envie de vous défendre un peu, laisser vos neurones encore un peu en vacances... alors Thérèse au placard de Christine Lormy est pour vous !



Vous avez aimé Dilbert et ses analyses caustiques de l'entreprise ? Vous retrouverez un petit air de famille chez notre amie...

Mais qui est Thérèse ? Thérèse est cadre sup, voire cadre dirigeante, enfin, pour l'instant on lui propose surtout de diriger son placard... Côté vie privée : CSP *, la quarantaine bien sonnée, des enfants eus sur le tard, un petit Hugo qui arrive en primaire est accueilli par une psy complètement folle... Vie pro : Directrice Marketing prometteuse, elle vit les affres de celle à qui on propose un poste de directrice de la doctrine de l'audit... ou de formidables opportunités au Boukhhistan ! Et je ne vous parle pas de sa coach...

La pauvre Thérèse, il lui arrive tout mais on ne peut pas l'empêcher de rire... qui d'entre nous n'a pas entendue une amie un jour nous raconter une histoire de Thérèse ?

Franchement, la première négociation de Thérèse comme « Key account manager » chez Le Clouf, grande enseigne de distribution, avec une mallette pleine d'échantillons de serviettes hygiéniques qu'elle présente à des acheteurs machos vaut le détour... Et le pire c'est que je l'imagine très bien en vrai !

On nous dira que c'est un peu (beaucoup) exagéré, que Thérèse vit dans un monde de machos, que la vraie vie ce n'est pas comme ça. C'est vrai, la vraie vie ce n'est pas TOUJOURS comme ça (heureusement) mais quelques fois si... alors autant en rire ! Et si ça permet de faire passer le message, offrez le livre à qui de droit...

Pour celles qui ont envie d'un échantillon, vous pouvez lire un extrait ou écouter Thérèse répondre à une interview sur www.thereseauplacard.fr. Dépêchez-vous ! Sacrée Thérèse.

Anèle Laffont

Marie Claire - Juillet 2009

marie claire

Salaire homme femme: comment j'ai réussi à gagner autant qu'un homme!



Scandaleux! En dépit des lois sur l'égalité salariale, les femmes gagnent toujours 27% de moins que les hommes (en moyenne). Bonne nouvelle côté salaire homme femme, des bagarreuses réussissent à faire valoir leurs droits et à réajuster leur salaire...

Salaire homme femme: Annie a obtenu gain de cause

Au début de l'année, Annie, une technicienne commerciale, a gagné son procès contre son entreprise concernant le salaire homme femme: la cour d'appel de Versailles a jugé qu'Annie n'avait pas eu droit à la même évolution de carrière que ses collègues masculins juste parce qu'elle est une femme. Par conséquent, l'entreprise Hispano-Suiza (équipements aéronautiques) a été condamnée à lui verser quelque 35 000 €, répartis entre manque à gagner et préjudice moral.

« Un bon dossier commente son avocate, Me Emmanuelle Boussard-Verrecchia. A 54 ans, Annie avait en effet un coefficient et une rémunération inférieurs à ses collègues masculins, alors qu'elle faisait le même travail qu'eux." Une inégalité flagrante, mais hélas banale. « Ce sont souvent les employées modèles qui saisissent les tribunaux: bloquées à tous niveaux, elles font les comptes et enragent: depuis des années, ces "bonnes élèves" se vouent à l'entreprise, et tous les hommes leur sont passés devant. Les plus nuls compris ».

Salaire homme femme: une inégalité hommes-femmes

Et plus on s'élève dans la grille des salaires, plus l'inégalité hommes-femmes est forte. Les employées gagnent en moyenne 6 % de moins que les hommes. Les femmes cadres sup, 30 %, selon l'Observatoire des inégalités . "Certes, la loi Génisson de 2001 oblige les entreprises à faire un rapport de comparaison des situations hommes-femmes. Mais 75% ne le font pas", déplore de son côté la journaliste Isabelle Germain.

Le grand classique: discriminée pour avoir osé mettre un ou des bébés en route, dans une boîte où la collaboratrice de rêve type est une célibataire sans enfants qui travaille jusqu'à pas d'heure. Les diplômées D'HEC ne sont pas forcément mieux traitées, comme Sophie, qui vient d'arracher 80 000 euros de rattrapage à la banque où elle travaille, - "et ce n'est qu'un début"- en la traînant aux Prud'hommes. Même les cabinets d'avocats, - un comble !- peuvent discriminer.

Salaire homme femme: la sanction face au congé parental

Laetitia, 38 ans, juriste: "Quand je filais à 19 h pour relayer ma nounou, mes collègues ricanait : « Tu prends ton après-midi ? » Alors que pour boucler mes dossiers, je ne déjeunais pas, je bossais en nocturne chez moi, ou bien je retournais au bureau une fois les enfants couchés. Et ça marchait: je culpabilisais... En

huit ans, j'ai pris deux congés de maternité. Pas un jour de plus. Mais du coup, j'ai été « punie »: jamais aucune augmentation de salaire. Au fil du temps, les écarts entre moi et les autres se sont vite creusés. 40% de différence avec des garçons entrés en même temps que moi, moins diplômés, et moins habitués aux dossiers complexes. "

Congé parental rime avec discrimination salariale... Même à mi-temps. "Après ma demande, ma carrière a été stoppée net au point de vue promo, salaire et primes raconte de son côté, Alice, 39 ans , quatre enfants, et Ingénieure (Ecole des Mines) dans une grosse entreprise de télécoms. Bien que rodée aux postes de responsabilité, je me suis entendue expliquer qu'en tant que mère de famille nombreuse, je n'étais plus performante, ni crédible."

Etre plus productive qu'un homme n'est même pas une garantie d'égalité de traitement...Muriel, 35 ans, technico commerciale chez un fournisseur d'accès internet: "Certes, j'avais explosé mes objectifs de vente et battu tous mes collègues. Mais voilà ma "faute": je ne venais pas travailler le mercredi... Parce qu'avec internet, une adresse mail et un Blackberry, on peut travailler n'importe où dans mon métier. Donc même meilleure que les hommes, j'étais jugée et payée sur ma présence, pas sur mon chiffre d'affaires. Or si on additionne les déjeuners interminables, les papotages autour de la machine à café, et les pots pour fêter tout et n'importe quoi, les plus présents ne sont pas forcément les plus productifs. A croire qu'il faut laisser en permanence une veste et un sac à son bureau pour faire croire qu'on est là " .

Certes, de grandes entreprises signent des accords égalité salaire homme femme avec les syndicats. Certaines comme Orange ou le Crédit Lyonnais ont reçu un label certifiant leur engagement en faveur de leurs salariées. Bémol: l'application des accords en question ne va pas de soi partout... Oubli ou volonté délibérée? "Nous constatons une méconnaissance profonde de la loi par les managers. Et des négligences côté Ressources humaines: en dépit des accords signés, des femmes qui reviennent d'un congé maternité sont toujours pénalisées", déplore une déléguée CFDT de la commission égalité professionnelle dans une grande entreprise de télécoms. Haut les coeurs tout de même! Petit tour de diverses stratégies qui ont payé...

Salaire homme femme: l'avis de l'expert sur les inégalités

Axele Loficial , [coach](#) (Bamboo conseil):

Parlez à votre patron comme à un client

"Même si vous êtes responsable du dossier d'une grosse entreprise du CAC40, débouler en larmes dans le bureau de votre chef, feuille de paie à la main, ne sert à rien. Vous gagnerez juste une réputation d'hystéro qui ne sait pas se contrôler. Votre chef pensera que si vous ne savez pas négocier pour vous-même , vous ne saurez pas non plus vous battre pour l'entreprise. Donc on ne "réclame" pas , on démontre d'abord son savoir faire.

Le message: j'ai un haut potentiel, et outre mes compétences techniques, je sais communiquer. (D'égal à égal, pas comme une subordonnée). Donc pas de simple "j'ai participé à ... " Valorisez votre rôle moteur: "j'ai dirigé", "j'ai piloté tel projet..." Vous êtes commerciale? Parlez à votre patron comme à vos clients: le produit à lui vendre, c'est vous. Il faut lui donner envie d'acheter. Donc discours clair, sérieux et argumenté. Enfin, il faut apprendre à faire des RP (relations publiques) dans les couloirs, comme les hommes, qui savent se constituer un réseau d'alliés dans la boîte. Ce n'est pas du temps perdu."



*Avoir une femme pour chef?
Non merci !*

Par Axèle Lofficial

L on Top - Suite - Avril 2009

L'ÉVOLUE

32



*Avoir une femme pour chef?
Non merci!*

Par André Laffont

NE RATEZ PAS LE COACH

33

«Hier comme ça, on croit les femmes? on demanderait un nombre de table à déjeuner. Alors une femme pour chef, non merci! C'est pas qu'on femmes? on croit à elle, non on croit à elle, ça fait...»
«On doit être un exemple, ça me rappelle quand j'ai été chef de cuisine...»
«Non merci!»

«Que pensez-vous d'une femme chef? Ça paraît d'être une femme. Elle de chez elle, elle est femme, on s'attendait qu'elle soit chef, ça fait...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»

«Mais après, hein, le fait d'être une femme... elle est...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»

«Mais pourquoi? Par l'habitude, les différences...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»

«Les filles en cuisine, hein, ça paraît...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»

«C'est vrai, les dirigeants, c'est...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»

«Parce que, si on est une femme...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»

«Ça va, ça va...»
«Non, ça fait...»
«Non, ça fait...»



L on Top - Suite et fin - Avril 2009

venait une réunion importante, son collaborateur lui dit: «Tu ne devrais pas plutôt tenter chez toi pour aller voir bébé?» Et Régine Gros, dans son *Peur mais comme le reste ordinaire*, vit des exemples d'insubordination levée et de manifestations de machine inexorables.

Mais après humour, le sujet des femmes entre elles est également une vraie question. J'aime bien l'introduction de Pat Heirn, dans «Les conflits entre femmes au bureau» quand elle écrit: «Personne ne peut faire plus de mal à une femme qu'une autre femme. Mais personne ne peut non plus lui faire plus de bien.»

Mais pourquoi? Pat Heirn explique les différences que l'on constate entre l'éducation des garçons et des filles, et leurs conséquences. Très tôt, les garçons prennent l'habitude de s'affronter directement et de déterminer ainsi entre eux une hiérarchie qu'ils respectent ensuite, celle-ci confère à chaque individu une légitimité à la place qu'il occupe.

Les filles en revanche, fonctionnent plus souvent en structure horizontale, où la légitimité dans une position de pouvoir vient plutôt des liens construits avec chacune et du maintien de ceux-ci. Cette structure horizontale, sorte de réseau de soutien entre filles, fonctionne selon ce qu'elle appelle «la théorie des jetons». Chacune d'entre nous a un capital de jetons. Ces jetons sont l'acquisition à travers des interactions (dire bonjour, prendre des nouvelles), soit sont donnés à la naissance (être d'une grande famille, être belle), soit sont acquis de manière active (diplômes, capacités intellectuelles). L'idée qu'elle avance est qu'entre femmes nous cherchons à rester «à égalité en nombre de jetons». Ainsi, une dirigeante sans des jetons du fait de sa position de pouvoir qu'elle devra «compenser», par exemple en faisant attention à ses collaborateurs et tant que personnes. Si elle se montre trop autoritaire, ce sera plus mal perçu que pour un homme, comme si elle trahissait le groupe.

de manager ses anciens collaborateurs car elle n'est pas mobile géographiquement, la situation devient plus complexe. Si elle est victime du syndrome de l'imposant et redoutable d'effets pour prouver qu'elle est compétente, elle mettra une forte pression sur ses équipes qui le vivent mal. Enfin, si elle se sent une intruse parmi les dirigeants, elle devra s'adapter à leurs codes et cela augmentera son stress. Combien de femmes ai-je entendu me dire: «On dit que je suis dure mais au fond de moi je ne suis pas comme ça.»

Quelle conclusion en tirer? Être une dirigeante n'est pas une position facile. Les dirigeantes aujourd'hui trouvent de nouveaux modèles et doivent tenir compte des points érogés précédemment. La quadrature du cercle... Rajouter à cela qu'elles ont souvent un fort à gérer en plus... Apprenons à les comprendre, ainsi que leur parcours et leur contexte. Pressions du réel pour s'adapter à nos préjugés, hommes et femmes, sur les femmes chefs. Et souhaitons leurs d'être de plus en plus nombreuses et de pouvoir s'autoriser à être elles-mêmes si ce n'est pas déjà le cas.





Diplômée d'HEC, Avélie Lufficial est certifiée en Coaching et Maître Praticien en PNL.

Pourquoi se sont-elles inscrites à Tremplin ?

La plupart viennent pour travailler sur un ou deux thèmes spécifiques, et repartent avec beaucoup plus !

> Une travaille dans un groupe industriel depuis plus de 10 ans. Aujourd'hui, arrivée au niveau du Comité de Direction, elle doit faire face à la problématique du plafond de verre. Malgré de très bons résultats, elle n'a pas été promue. Aucune femme n'a pu intégrer, jusqu'à présent, le Codir dans son entreprise. Cette participante souhaite pouvoir évoluer dans son groupe et ne pas avoir à quitter l'entreprise. Pour cela, il était important de travailler son réseau, son positionnement, le tout dans une perspective élargie de ses projets de vie.

> Une autre, hors poste, a perdu confiance en elle. Bien qu'ayant le niveau pour intégrer une direction mais n'étant pas diplômée d'une grande école, elle n'ose plus dorénavant postuler à ces postes stratégiques. Aujourd'hui, elle a besoin de prendre du recul par rapport à ses capacités, son potentiel et ses choix d'orientation.

> Une autre souhaite développer son assertivité commerciale, mieux vendre, oser contacter des clients et mieux

Tremplin pour les femmes

Elles sont 12, ont entre 30 et 50 ans : avocate en congé maternité, assistante, directrice commerciale, secrétaire de direction, DRH, directrice scientifique ou encore directrice organisation et logistique. Cela fait 3 mois qu'elles suivent la formation Tremplin pour les femmes. Au total, 4 séances d'une journée. Aujourd'hui, c'est leur dernier jour.

gérer le développement de sa société.

> Plusieurs veulent se poser pour réfléchir à leur développement professionnel en général, en prenant en compte la dimension globale (personnelle et professionnelle) de leur vie.

> Enfin, plusieurs souhaitent également développer leur affirmation de soi, améliorer leur image au travail, et leur positionnement (façon de manager, de gérer des clients, de gérer son hiérarchie). Le guide d'accompagnement

partantes ont du créer 3 groupes de travail.

Les Amazones, les Green Women, les Esprits Libres ont ainsi vu le jour.

Pendant les ateliers, les participantes travaillent souvent en groupe, mais pas seulement, il y a aussi beaucoup d'échanges. En dehors des sessions, ces groupes se retrouvent, au moins une fois par mois, pour faire le point sur l'avancée de leurs objectifs et s'entraider de manière pratique. Du vrai soutien entre femmes !

A Tremplin, on parle de l'intime et, parfois, de sujets que l'on n'oserait même pas aborder avec sa meilleure amie.

l'affirme : "Tremplin pour les femmes va vous aider à faire ce que vous avez envie de faire dans votre vie et votre travail, ... à être au meilleur de vous-mêmes".

Ce guide de 250 pages, remis à chaque participante, sert de fil conducteur à la formation, dont il en est une pièce maîtresse. Se connaître, créer des liens positifs, s'affirmer, gérer son image, faire sa publicité, devenir maître de son avenir, les thématiques ont l'air basiques et un peu bateau, mais les exercices sont redoutablement efficaces.

Le premier jour, les 12 partici-

Les exercices se succèdent. On en compte une dizaine dans la journée.

L'un d'entre eux consiste à simuler la création d'un réseau sur un thème choisi, à définir son nom, son objectif, le nombre de réunions, et la date du prochain rendez-vous. Sont ainsi nés :

> "WAW = Work After Work" pour celles qui cherchent à changer de carrière.

> "Push = Push until something happens" pour celles qui veulent travailler à leur promotion.

> "Jardin des arts" pour celles qui veulent avoir une activité

artistique après le travail.

La pause déjeuner est également transformée en atelier pratique car, chaque midi, une invitée extérieure vient pour échanger avec les participantes. L'idée est d'apporter des témoignages authentiques de parcours de femmes aux profils différents.

Ces témoignages extérieurs donnent un véritable souffle d'énergie à tout le groupe.

On demande à l'invitée d'inclure, dans la description de son parcours, des aspects personnels, par exemple sur les enfants, la gestion de la vie familiale et professionnelle et comment gérer les transitions (changement de travail, de pays, de vie familiale, etc...).

Quels sont les avantages de ces formations women only ?

D'une part, vous y découvrez des témoignages que vous n'entendrez jamais ailleurs :

> "Je n'ai pas eu de promotion car étant jeune maman, mon chef a déclaré que j'étais certainement plus préoccupée par mes enfants que par le poste souhaité".

> "Cette femme sur l'écran a l'air tellement épanouie qu'elle ne doit certainement pas bosser !".

■■■■

Retrouvez l'interview d'Avélie Lufficial, Responsable de Bambou Conseil sur www.intendi-avec-hommes.net

LÉVOLUE

par Emmanuelle Gagliardi

> "On m'a refusé une augmentation en prenant pour justification le fait que mon mari, travaillant dans la même société, en avait déjà eu une conséquente !" (nota : cet exemple marche aussi avec le bonus !)

D'autre part, et ceci est particulièrement vrai à Tremplin, on évoque avec spontanéité et authenticité, aussi bien ses problèmes de chef de service, de collègues, de recherche d'emploi, d'entrepreneuse, que de couple, de maman, de fille, de sœur, d'amies. Il n'y a pas de distinguo. La maladie d'un proche est aussi importante que le plafond de verre.

Les dons artistiques, les passions, les envies, comptent autant que les diplômes. A Tremplin, on parle d'amitié, d'amour, de fidélité, de mode, des potins people. On enchaîne les business plans et les conseils maquillages, ou l'art de la micro sieste.

A Tremplin, on parle de l'intime et, parfois, de sujets que l'on n'oserait même pas aborder avec sa meilleure amie. Les animatrices, toutes accréditées pour animer Tremplin, sont pragmatiques. Elles savent trouver les détails pratiques correspondant aux situations. Également coach et formatrices dans les grands groupes, elles ont toujours mille exemples pour étayer leurs propos.

A la fin de cette session de 4 mois, les femmes de Tremplin ont noté sur le tableau tout ce que la formation leur a apporté : voici, ci-dessous,

quelques verbatims des 3 groupes, regroupés par thème, selon ce que les participantes ont trouvé dans la formation :

PLUS PROACTIVE AU TRAVAIL

> l'arrête de subir un contexte négatif et l'arrête de me maltraiter : j'ai engagé une dynamique de changement et une mise en mouvement sur le plan professionnel.

> J'ai réorienté mes objectifs, pris en main le changement qui était en germe et fait en sorte de rééquilibrer ma vie perso et pro : clarification des objectifs et mise en cohérence.

> Je me positionne autrement au sein de l'équipe. Je n'accepte plus le chantage ni la manipulation.

> Je me fixe des priorités.

ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT

> J'ai engagé une démarche concrète de changement professionnel et je commence à en récolter les fruits : prise en main personnelle.

> Réfléchir à sa voie : coaching, bilan de compétences.

> J'ai trouvé ma voie.

MIEUX GÉRER SON RÉSEAU, SA VISIBILITÉ, SON IMAGE

> J'ai appris à « réseauter ».

> J'ai amélioré mon image et j'en prends soin.

> J'ose approcher les personnes que j'admire.

CHANGER SES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL

> J'ai appris à ne plus attendre la reconnaissance de personnes qui n'ont pas les

mêmes valeurs que moi.

> J'ai développé une meilleure gestion du conflit.

> J'ai appris à dire non.

PLUS D'ÉQUILIBRE PERSONNEL POUR MIEUX RÉUSSIR AU TRAVAIL

> J'ai eu une vraie prise de conscience de la nécessité de prendre du temps pour moi et de m'épanouir pleinement dans ma sphère perso si je veux évoluer sur le pro.

> J'effectue une prise de recul, l'arrête de m'épuiser à vouloir agir sur des sujets / situations vis-à-vis desquels je n'ai pas de pouvoir : lâcher prise et acceptation de la situation.

> J'ai mis en pratique de très vieux objectifs personnels et j'ai entrepris des activités perso (cours de chant, pilates, oser donner des cours d'anglais à des enfants).

PLUS DE CONFIANCE EN SOI

> J'ai gagné en authenticité.

> Je m'affirme, je fais reconnaître mes choix : "I don't take s... from anybody anymore".

> J'ai acquis la sérénité.

> J'ai pris conscience de mes atouts, de mes compétences, de mes qualités et des aspects positifs de ma vie.

> J'ai gagné en confiance.

> Je suis plus épanouie.

> J'ose être de plus en plus moi-même (vis-à-vis du regard et jugement des autres, mieux gérer mes émotions).

> Je prends le temps de vivre les choses, c'est le chemin qui est important, pas l'objectif.

ÊTRE PLUS FEMME

> J'ai investi ma féminité.

DES RÉSULTATS CONCRETS

> J'ai eu des success stories pendant le stage.

Chacune va ainsi avoir rejoint sa route, forte de cette énergie qu'elles se sont toutes transmises.

LES TARIFS

3000 € HT pour une participante en inter-entreprise, des packages formation / coaching sont disponibles. La formation, également disponible en intra-entreprise, est particulièrement intéressante quand elle est combinée à un programme d'accompagnement des femmes en interne (réseau de femmes, programme de mentoring).

Pour plus d'infos, contact :
info@bambooconseil.com
ou 01.42.96.15.41

Des petits-déjeuners de présentation à des DRH et dirigeants sont régulièrement organisés.

www.bambooconseil.com



SOCIÉTÉ

Programmes « expertise »

Les réseaux féminins abordent tous les aspects des challenges que les femmes vont rencontrer au cours de leur carrière. **Comme le note Axèle Lofficial, présidente de Bambo Conseil**, une entreprise de coaching, et membre du réseau HEC au féminin: "que l'on soit membre d'un réseau école type HEC au féminin ou Commission Femmes de l'ENA, l'idée est de partager des ex-

périences et des solutions. Quand les femmes se rendent compte qu'elles ne sont pas les seules à être confrontées au même problème, cela les libère." Certains réseaux vont plus loin dans leur démarche. Le EPWN propose à ses membres des programmes de « mentoring » pour aider les femmes dans leur vie professionnelle. Le mentor est une femme du réseau qui a des expériences et des com-

« L'idée est de partager des expériences et des solutions »

pétences qu'elle souhaite transmettre à un « mentee ». "Depuis novembre 2005, près de 200 binômes ont été créés avec un taux de satisfaction de 98 %", se réjouit Marie-Claude Peyrache. Enfin, des sessions intitulées « career booster » ont été mises en place pour améliorer compé-

tences comportementales et techniques ou encore permettre la réussite

de sa transition professionnelle. Un véritable « coaching » pour celles qui souhaitent faire progresser leur carrière.

Parmi la multitude des réseaux, il en existe qui s'apparentent plus à des clubs. C'est le cas de Femmes Forum qui préside Eliane Victor même si elle "n'aime pas ce terme et préfère parler d'association". L'ancienne papesse des médias souhaite faire cohabiter des femmes de 30-40 ans et des femmes dites d'expérience, la limite d'âge ayant été fixée à 68 ans, "j'ai dû batailler pour la faire accepter", dit-elle. La vocation de ce club? "L'excellence dans tous les domaines, que cela soit dans la musique ou dans les sciences." Aucun besoin de souligner qu'il est évidemment très difficile d'y entrer. Autre point mentionné par cette

femme d'influence, "Femmes Forum n'a aucun objectif utilitaire" contrairement à d'autres réseaux. Au sein des réseaux professionnels, le CEW (Cosmetic Executive Women) tient une place à part. Il réunit des femmes de la profession tout

« Chaque mois, se réunir autour d'une thématique. »

en s'élargissant à d'autres univers comme les médias. Mais la spécificité de ce réseau, dans lequel on n'entre qu'en étant « marrainée », est ailleurs ; c'est un réseau solidaire. Outre les activités d'un réseau classique, le CEW a développé des

Des associations d'un autre type

instituts de beauté dans près de 20 hôpitaux pour les femmes hospitalisées. Un engagement de sa présidente, Françoise Montenay, par ailleurs présidente du conseil de surveillance de Chanel, qui considère qu'il faut "donner et se donner sans compter".

Quant à Emmanuelle Gagliardi, c'est en rentrant des États-

Unis, où elle avait pu constater la puissance des réseaux féminins, qu'elle a eu cette idée ambitieuse de fédérer tous ces réseaux. Chaque mois, elle réunit des femmes autour d'une thématique et d'une femme « Rôle Modèle », c'est-à-dire riche

d'une expérience à transmettre. Sur son site *Interdit-aux-hommes.net*, elle s'applique à donner un reflet le plus complet possible de l'activité des réseaux. Elle propose des ateliers pour créer son propre réseau et les sessions affichent déjà complet... Enfin, la liste serait incomplète si l'on ne parlait pas de ces femmes qui se réunissent autour d'une passion commune comme le cigare avec « Regalia cigare Club » ou « l'ordre des dames du vin et de la table ». Dans un autre genre, on trouve le réseau des femmes mères au foyer. Qui a dit que les femmes n'aimaient pas « réseauter »... alors toutes à vos réseaux !

Choisir son réseau

Axèle Lofficial considère qu'il faut se poser deux questions lors du choix de son réseau: "est-ce que j'ai envie de m'enrichir professionnellement? Auquel cas, il vaut mieux choisir un réseau qui regroupe des femmes du même domaine d'activité. Est-ce que je veux m'ouvrir à d'autres univers?"

Alors, les réseaux généralistes type réseaux d'écoles sont particulièrement appropriés." La présidente de Bambo Conseil considère que le vrai luxe, c'est de faire partie des deux types et de privilégier celui qui correspond le mieux

à sa situation à un moment donné. Autre question qui surgit inmanquablement: pourquoi un réseau strictement féminin? Il existe des réseaux mixtes, certains très pres-

« Pour sa carrière, privilégier le même domaine d'activité. »

tigieux comme le Siècle, mais certaines femmes ne se sentent pas toujours à l'aise car elles y sont en minorité. Elles n'ont pas non plus les mêmes attentes que les hommes. D'autre part, les réseaux féminins laissent apparaître une véritable "solidarité féminine".

LES SITES À CONSULTER

www.terrafemina.com
www.europeanpwn.net
www.womens-forum.com

www.drdlg.blogs.com
www.bamboconseil.wordpress.com
www.interdit-aux-hommes.net

DES LIVRES DE SPÉCIALISTES

Guide des clubs et réseaux féminins, Emmanuelle Gagliardi

et Wally Montay (Editions Le Cherche-Midi)
Profession Femme, Eliane Victor (Editions Grasset)

Interdit aux hommes - Avril 2008



26 Avril 2008



Axèle LOFFICIAL, dirigeante de BAMBOO Conseil, animatrice de Tremplin pour les femmes

Axèle Lofficial, 41 ans, dirigeante de **BAMBOO Conseil**, est une coach spécialisée en management et évolution professionnelle. Forte d'une expérience comme DRH dans de grands groupes, elle met à disposition une formation spécifique pour les femmes qui souhaitent prendre leur carrière en main. 175 000 femmes ont déjà suivi ce programme dans le monde.

Interview !

Quel métier rêviez vous de faire enfant ?

Enfant, je rêvais d'être pilote ou comédienne.

Qu'est ce qui vous a été le plus utile dans vos études pour réussir aujourd'hui ?

En école de commerce, il y a une approche pluridisciplinaire qui m'a permis de comprendre les différents enjeux de la gestion d'une entreprise.

Quel fut votre premier job ?

J'ai été animatrice dans une colonie de vacances pour enfants. A la sortie de l'école, j'ai travaillé dans le contrôle de gestion avant de me rediriger vers la conduite du changement et les ressources humaines, ce qui me correspondait beaucoup plus.

Quelle est l'entreprise où vous avez adoré travailler ? Pourquoi ?

J'ai travaillé dans des entreprises très différentes. J'aimais beaucoup le côté concret et la simplicité des gens dans l'industrie. Mais j'ai gardé de très bons souvenirs d'un excellent esprit d'équipe chez Accenture, je suis toujours d'ailleurs en contact avec mes anciens collègues.

L'idée de vous installer comme coach/formatrice vous est venue quand ?!

Elle m'est venue il y a très très longtemps, en 1995, quand j'ai découvert le développement personnel et que j'ai échangé avec une femme coach que j'aimais beaucoup. A l'époque ce n'était pas encore à la mode mais je

Interdit aux hommes - Suite - Avril 2008

me suis dit : « Le coaching, c'est fait pour moi, voilà ce que je ferai à 40 ans ». Car j'avais d'abord envie de gagner en expérience dans les ressources humaines.

Pourquoi proposer des formations spécifiques pour les femmes ?

Les gens se demandent quelques fois s'il y a vraiment une différence entre les hommes et les femmes en termes de gestion de carrière. Même si on ne peut pas mettre tout le monde dans le même bateau, j'ai pris conscience quand j'étais DRH que les hommes et les femmes ont souvent une approche différente de leur évolution professionnelle. De facto, les femmes connaissent moins les règles non-dites qui vont leur permettre de progresser, elles osent moins demander, elles se mettent plus facilement en retrait, elles anticipent mal l'impact sur leur vie professionnelle de l'arrivée des enfants et ne savent pas prendre les mesures pour se protéger. Résultat, très souvent, **leur évolution de carrière est subie plutôt que choisie**. En tant que DRH, il m'est donc arrivé très souvent de coacher des femmes sur le thème de leur visibilité, du réseau, de l'obtention de nouvelles responsabilités ou d'un meilleur salaire, sur leur façon de s'affirmer. De manière générale, les femmes n'étant pas tout à fait des hommes comme les autres... il est important de les accompagner à travers ce type d'action positive, sans entrer dans une lutte fratricide avec les hommes, pour aider les femmes à prendre leur juste place dans l'entreprise.

Quelles sont vos formations phares ?

J'anime les formations « Tremplin pour les femmes », la version française de Springboard, un séminaire créé par des britanniques il y a 20 ans. Ce que je trouve génial avec ce programme, c'est qu'il contient tous les messages que j'ai l'habitude de délivrer quand je coache des femmes, avec de la théorie et de la pratique. Il y a en plus un travail sur l'assertivité, la prise de confiance, la gestion du stress, l'équilibre de vie personnelle et professionnel, bref, énormément de domaines. Et tout cela en restant dans une philosophie positive et le respect de la diversité des profils et des souhaits de chacune. Le programme complet de la formation est sur le site www.tremplinpourlesfemmes.com.

Les premières formations femmes, vous vous en souvenez ? Qu'avez vous ressenti ?

En sortant des premières formations, j'étais hyper boostée !! J'ai adoré l'énergie qui se dégageait du groupe : les femmes étaient motivées, avaient conscience que c'était un moment vraiment pour elles et se soutenaient réellement. L'essentiel des exercices est fait en sous-groupe et cela crée une vraie cohésion et un contexte de travail très favorable.

Quels sont les premiers témoignages que vous avez reçus ?

Jusqu'à aujourd'hui je reçois des nouvelles des participantes. Elles sont toutes ravies. Il y en a qui se lancent dans de nouveaux projets personnels ou professionnels, d'autres équilibrent mieux leur vie, certaines ont obtenu plus de responsabilités et une meilleure rémunération, ou sont redynamisées alors que leur carrière était en panne. Bref, chacune s'est fixé ses objectifs et y trouve son compte !

Quelles ont été les réactions de vos proches ?

Mes proches, famille et amis, sont très motivés par ce projet.

Quel est le profil de vos clientes ?

Dans les formations Tremplin pour les femmes, il a des participantes de tous horizons sociaux, tous niveaux dans l'entreprise. C'est une formation qui a été délivrée aussi bien à des cadres de haut niveau qu'à des employées et chacune en tire profit.

Bamboo Conseil en 3 chiffres ?

Je préfère vous indiquer les 3 chiffres clefs de Tremplin pour les femmes : **175 000** femmes dans le monde ont déjà suivi cette formation depuis 20 ans ! Sur ce nombre **93%** ont pris plus de responsabilités et **84%** ont une efficacité améliorée au travail 6 mois après la formation ! Il suffit de **4 jours** pour redynamiser votre vie et votre carrière !

Qu'est ce qui vous passionne le plus dans votre activité ?

Voir les personnes se développer et évoluer dans une direction qui leur convient est une récompense énorme. En plus j'ai le plaisir de rencontrer des gens très différents, c'est un vrai enrichissement personnel.

Qu'est ce qui est le plus contraignant ? Comment le gérez-vous ?

Arriver à s'organiser entre les formations qui demandent beaucoup de préparation et les entretiens individuels. Mais les moments où je suis avec les clients me récompensent de cela.

Quels sont vos objectifs pour les femmes en 2008 ?

Interdit aux hommes - Suite et fin - Avril 2008

Pour 2008 et même après : **aider le maximum de femmes** à évoluer et à trouver leur place dans leur vie et la vie professionnelle.

A quoi ressemblent vos journées ?

J'alterne entre mes rendez-vous individuels de coaching, la préparation de mes séminaires et la communication extérieure.

Comment parvenez-vous à concilier vie pro et vie de famille ?

J'ai toujours fait attention à garder du temps pour moi, ma famille, mes amis ou des hobbies. Dans ma semaine, je m'arrange pour me laisser un moment sans rendez-vous ni activités obligatoires, qui peut servir pour du sport, un verre avec une copine, une flânerie en ville ou autre.

Quelle est la femme célèbre (ou pas) que vous admirez ?

J'admire les femmes qui continuent à apprendre et à évoluer quelque soit leur âge, qui savent s'adapter à leur environnement et sont ouvertes aux autres.

Celle qui vous tape sur les nerfs ?

N/A

Quels sont, selon vous, les freins qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de responsabilité ?

Il y en a de plusieurs types. Il y a des cas où l'entreprise ou le manager ne favorise pas la progression d'une femme mais c'est aussi vrai que les femmes n'ont pas appris (ou bien on ne leur a pas appris) les règles qui permettent de réussir à un certain niveau de responsabilités, et notamment comment réussir tout en restant femme et aussi en étant mère. Elles manquent souvent de mentors ou modèles qui peuvent les aider en la matière. C'est là-dessus que « Tremplin pour les Femmes » met l'accent, à la fois à travers la formation sur ces thèmes, et aussi en faisant venir des intervenantes extérieures qui partagent leur expérience avec les participantes.

Comment pourraient-elles les surmonter ?

Les femmes peuvent apprendre à mieux valoriser leurs compétences, à devenir plus assertives, à savoir mieux négocier et gérer leur évolution. Elles doivent aussi apprendre à anticiper l'impact de l'arrivée des enfants sur leur vie professionnelle, car elles croient généralement que cela ne changera rien. Trop souvent, elles subissent plutôt que choisissent la façon dont leur vie professionnelle va évoluer ensuite.

Quelle serait votre première mesure si vous étiez présidente ?

Cela n'arrivera pas ! J'ai déjà bien assez à faire à mon niveau 😊

Quelle est votre devise ?

« L'Union fait la force » est ma devise ! Et je devrais rajouter que la devise de Tremplin pour les femmes pourrait être « Une pour toutes et toutes pour une ! »

Appartenez-vous à des réseaux/associations féminins ou autres ?

Je suis membre depuis plusieurs années d'Accent sur Elles, le réseau d'Accenture. Je suis aussi membre d'HEC au Féminin où je m'occupe avec une amie de la partie carrières. J'ai aussi participé à Femmes Business Angels.

Quels bénéfices en retirez-vous ?

Je participe déjà à des réseaux professionnels (dans les RHs ou le coaching) mais j'ai trouvé intéressant d'échanger avec des femmes d'horizons divers, de tous les âges, dans des situations variées. Cette ouverture permet un formidable enrichissement et j'ai rencontré des femmes qui sont devenues de vraies amies et de réels soutiens. Comme je vous l'ai dit, « L'Union fait la force ! ». 😊

Quels conseils avez-vous à donner aux femmes lectrices d'Interdit aux Hommes ?

Je n'ai qu'un conseil à donner : **garder la foi dans votre propre potentiel de réussite et ayez confiance en vous !** Cela vous permettra de trouver les solutions et d'oser les appliquer, qu'elles soient en vous ou amenées par votre entourage. Si si, vous pouvez le faire... **nous avons toutes le droit de réussir !**

Pouvez-vous rappeler votre âge et votre situation familiale ?

J'ai 41 ans et je suis divorcée.



HEC au féminin

Women's leadership : Découvrir, acquérir, et développer le pouvoir au féminin

Ceci est le **30ème numéro** de la lettre électronique **HEC au Féminin**. Elle est envoyée par courrier électronique à toutes les diplômées du groupe HEC, ISA, Masters et Docteurs cotisantes à l'association, ainsi que les étudiantes du campus, les Présidents des groupements professionnels et internationaux. Cette lettre est la vôtre ; nous accueillons avec plaisir vos réactions, témoignages ou idées de thèmes à creuser ; vous trouverez en fin de lettre le planning des prochaines diffusions.

Les rédactrices : Alice Blondel, Laurence Breton-Kueny, Cécile Crouzel, Nathalie Halna du Fretay, Aurore Haas, Béatrice Lamarthe, Anne Letellier, Axèle Lofficial, Béatrice Pesquet, Marie-Noëlle Quiot-Morato, Karine Sanouillet, Anne Veyssié.

Sommaire

- [1. Edito](#)
- [2. Dossier - Woman's leadership : découvrir, acquérir, développer le pouvoir au féminin](#)
- [3. Evénements : on vous raconte ce qui s'est passé](#)
- [4. Agenda : à noter dans le vôtre !](#)
- [5. Engagez-vous ! Un appel aux diplômées HEC](#)
- [6. Qu'en pensez-vous ?](#)
- [7. Le coup de coeur : une de nos rédactrices à voyagé en Iran](#)
- [8. Le portrait : Corinne Béliet](#)
- [9. Vu - Lu - Entendu : la revue de presse](#)
- [10. Sites web et blogs](#)
- [11. Films](#)
- [12. Livres](#)
- [13. Elles bougent](#)
- [14. A venir / Appels à Témoignages](#)

1. Edito

Pourquoi revenir aujourd'hui sur le thème du « women's leadership ? »

LETTRE N° 30

Women's leadership : Découvrir, acquérir, et développer le pouvoir au féminin

- **Axele Lofficial (H90) – Fondatrice et gérante d'une société de coaching pour les femmes.**

Après HEC Axèle a travaillé 5 ans dans le contrôle de gestion. Puis après un bilan de compétences, elle a décidé de se réorienter vers l'accompagnement en conduite du changement et les RH. Après 8 ans comme DRH dans des structures de type « partnership », elle a monté sa propre entreprise de coaching.

As-tu été consciente dès le départ d'une problématique hommes/femmes dans la carrière professionnelle ?

Pas du tout. J'étais persuadée que ce problème n'existait plus que pour les anciennes générations de femmes et que pour les jeunes l'égalité était dans les faits. C'est vers 32 ans, en approchant des postes de management, que j'ai pris conscience du problème. En tant que DRH, je voyais les femmes peiner dans leur progression à partir du premier enfant, et surtout être prisonnières de leurs habitudes de « bonne élève ». Alors que les hommes étaient dans la visibilité, le réseau, le « faire-savoir » et la revendication.

Résultat : dans les codir, quand on discutait des promotions et que venait la question « Vous a-t-elle dit qu'elle voulait le poste ? », la réponse était non. Et la femme qui pouvait se dire « j'y ai droit, car j'ai bien bossé » était recalée face aux deux autres collègues masculins qui avaient réclamé la promo de longue date et que l'entreprise avait du coup peur de perdre!

Et pareil après les augmentations : les femmes mécontentes acceptaient la décision et les promesses de « l'année prochaine », alors que les hommes revenaient à la charge pour avoir ce qu'ils voulaient tout de suite !

As-tu suivi une formation ? Reçu de l'aide de votre entreprise ou d'un mentor ?

J'ai eu la chance d'avoir plusieurs mentors, des femmes, qui m'ont fait confiance dans ma carrière. C'étaient des patronnes directes ou des personnes extérieures, que j'ai sollicitées parfois car je leur faisais confiance. Elles m'ont vraiment soutenue, tant par des conseils concrets (ne managez pas de la même façon pour tout le monde !) et des propositions de postes, que par leur écoute et leur présence. Et surtout elles restent présentes sur le long terme, plus que les hommes.

C'était vraiment utile d'avoir l'avis de quelqu'un qui connaît les règles du jeu et peut vous aider à ne pas dépendre du bon ou du mauvais vouloir d'un chef direct.

J'aurais aimé comprendre plus tôt les enjeux de la condition de femme en entreprise. J'ai dû apprendre sur le tas à mieux gérer ma visibilité, mon réseau et surtout mieux comprendre pourquoi c'était important. J'aurais aimé connaître les chausse-trappes avant, et ne pas croire que je n'étais pas concernée !

Saurais-tu et voudrais-tu transmettre cette expérience aux femmes plus jeunes ?

C'est à cause de cela que j'anime les séminaires « Tremplin pour les femmes » (www.tremplinpourlesfemmes.com). C'est exactement le type de formation que j'aurais aimé avoir à l'époque. C'est ma façon de transmettre ce savoir aux femmes plus jeunes. Ma devise est : l'union fait la force ! Il faut se « mettre en mouvement » quand ça ne va pas et chercher du soutien pour prendre confiance en soi.

Newsletter HEC - Suite et fin - Avril 2008

Et aussi : « Il vaut mieux faire de la prévention, à doses homéopathiques, que devoir prendre un remède de cheval quand la crise est là ! ».

Quelles sont les qualités essentielles d'un bon leader pour toi?

Les leaders que j'ai rencontrés et que j'ai le plus admirés sont des personnes avec des valeurs d'humanité, l'envie d'aider leur équipe à grandir, une vraie capacité d'adaptation, du courage et beaucoup d'énergie.

En tant que femme, certaines t'ont-elles semblé plus naturelles ou plus difficiles à mettre en pratique?

En tant que femme, on est souvent prise dans une dualité au niveau relationnel : rester femme avec nos valeurs, notre style plus féminin et en même temps montrer une force et une énergie dans un environnement souvent masculin. Trouver le bon équilibre n'est pas toujours évident.

Mais il faut surtout savoir ce qu'on veut pour ne pas subir des carrières qui ne nous conviennent pas, tout en acceptant de ne pas être parfaite !

Comment et pourquoi as-tu monté ton entreprise de formation sur ce sujet ?

J'ai décidé d'animer les séminaires « Tremplin pour les femmes » parce que leur contenu correspondait exactement à ce que j'expliquais aux femmes que je coachais. Quand j'ai découvert cette formation, j'ai vu qu'elle existait depuis 20 ans en Grande Bretagne sous le nom de Springboard et avait été suivie par 175 000 femmes dans le monde ! Sa qualité m'a paru évidente et le nombre de sujets abordés est très riche. De plus, la formule est très pratique : 4 jours à raison d'1 jour par mois, des exercices à faire entre les sessions à son rythme, des invitées à toutes les sessions qui viennent partager leur expérience, une combinaison entre théorie et pratique qui permet de faire une formation tout en ayant un travail de fond comme du coaching. Tout de suite j'ai pensé que si j'avais connu cette formation quand j'étais DRH j'y aurais envoyé des femmes et je l'aurais mise dans le plan de formation. Nous la proposons d'ailleurs aussi bien en inter-entreprise que dans le cadre des actions positives au titre de la parité pour les entreprises qui veulent la déployer en intra.

Aujourd'hui, je suis plus que ravie de proposer ce séminaire et les réactions des participantes prouvent que j'ai eu raison !

www.bambooconseil.com