

## ■ 2009 « Toutes solidaires »

Qu'avons-nous fait depuis le début de l'année ?

Nous avons organisé des petits déjeuners et des déjeuners avec des intervenants engagés, des réflexions et anticipations à travers une enquête, un baromètre, des participations à des rencontres extérieures

Nous avons notamment été à Bruxelles, au Parlement européen et participé à un rassemblement impressionnant de femmes d'affaires européennes, organisé par l'association bruxelloise JUMP

Le club se développe et a accueilli des femmes désireuses d'avancer, des femmes qui bougent.

Nous faisons partie de réseaux vivants, ces réseaux que Véronique Morali, une de nos invitées qualifie de « réseaux affectifs et intelligents », qui essaient pour permettre aux femmes de choisir la vie professionnelle qu'elles désirent...

Je vous ai proposé de placer nos 3 derniers rendez-vous avant l'été sous le thème de la **solidarité** :

**Solidarité avec les hommes et les femmes d'entreprise** qui s'engagent en faveur d'une vraie mixité, comme on vient de le constater lors de notre atelier organisé dans le cadre de la semaine « Portes ouvertes sur les RH » du 23 Juin.

**Solidarité avec les autres clubs de femmes** pour peser dans les concertations du gouvernement sur l'égalité professionnelle à l'automne, à travers nos rencontres avec Valérie Letard, à travers notre participation au baromètre de confiance des femmes cadres présenté le 25 Juin, à travers le réseau DUROSEDANSLEGRIS animé par notre amie Isabelle Germain.

**Solidarité avec les créatrices d'entreprise, avec les femmes cadres issues de la diversité**, avec vos amies et amis, tous présents à notre cocktail de fin d'année le 2 Juillet.

**Enfin solidarité entre nous**, qui pourra s'exprimer à travers notre nouvel annuaire et ce lien, maintenant établi qu'est notre newsletter trimestrielle.

Nous voulons l'égalité avec les hommes, nous voulons participer à la construction de sociétés plus humaines, moins violentes. Nous n'aurons du poids que si nous manifestons une solidarité exemplaire les unes avec les autres et n'agissons pas en ordre dispersé.

Merci à vous toutes qui êtes si contributives et qui tissez ce fil d'or de la solidarité... et de l'amitié.

Les vacances vont commencer : je vous les souhaite ...solidaires et enrichissantes... Bel été et à la rentrée.

**Brigitte Basin**

### Sommaire

■ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

■ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont-elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

■ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

■ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



■ Les projets mis en oeuvre

**Enquête : femmes entrepreneurs / valeur ajoutée perdue pour l'entreprise ?**

Sous la responsabilité de Sophie Muratet, membre de HRMWomen, une enquête sur le devenir des femmes qui ont quitté l'entreprise a été menée par le Club. Elle s'est déroulée du 15/10/2008 au 30/11/2008.

Echantillon : 19 femmes chefs d'entreprises ou travailleurs indépendants qui ont quitté la société où elles exerçaient des responsabilités pour développer leur propre source de revenus, ont été interviewées.

***Elles recherchent une cohérence entre leurs valeurs personnelles et leur travail.***

Que deviennent ces femmes qui quittent l'entreprise, contraintes ou déterminées pour créer leur propre structure ?

Pour la plupart, le point de départ est une rencontre révélatrice. Elles n'ont en général pour démarrer qu'un carnet d'adresses et/ ou un soutien proche qui les pousse à forcer leur talent, à croire dans leurs potentialités.

Elles évoquent leur passion, leurs joies intenses, leur réalisation personnelle et cette liberté au prix élevé mais qui résume toute la force de leur engagement.

Elles sont parties de l'entreprise pour diverses raisons mais ce qui les marque le plus souvent, c'est la nécessité de fuir une hiérarchie qu'elles n'approuvent, ni n'estiment.

Elles veulent tracer leur voie et souhaitent engager leurs énergies à réaliser des projets plutôt qu'à devoir convaincre les équipes internes dans des structures où se vendre est parfois plus important que de vendre.

Ces femmes, que les entreprises ont chassées ou n'ont pas souhaité retenir, développent du chiffre d'affaires, créent des emplois et contribuent à un pan important d'une économie française ambitieuse et portant des valeurs de créativité !

Du côté de l'entreprise, il est légitime de se poser des questions sur les raisons pour lesquelles, ces jeunes femmes, souvent identifiées comme haut potentiels et managées comme telles, ont dû quitter l'entreprise pour pouvoir exister.

Elles rappellent souvent leur souci de cohérence avec leurs propres valeurs. Le profit à tout prix, le pouvoir sinon rien, ne les motivent pas. Elles parlent toutes de leurs valeurs personnelles qu'elles ne souhaitent pas compromettre, une recherche d'harmonie avec elles mêmes, avec leurs convictions, avec leur vie personnelle.

Est-ce que l'entreprise saura retenir ces femmes tant qu'elle n'intégrera pas de telles valeurs ?

Est-ce que l'entreprise a les moyens de se priver de tels potentiels ?

Sommaire

■ L'Edito :  
« Toutes solidaires »

■ Les projets mis en oeuvre

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

■ Les Rencontres débats

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

■ Participation à des manifestations extérieures

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



■ Les projets mis en oeuvre

**Annuaire HRMWomen**

A l'initiative et sous la houlette d'Emma Bensoussan-Crémieux (avocate associée au sein du Cabinet de droit des affaires Thomas-Herbecq & Associés à Paris, membre du Club HRMWomen) un annuaire des membres du club va être édité et mis en ligne sur le site internet [www.clubwomen.org](http://www.clubwomen.org) accessible au moyen d'un mot passe.

Cet annuaire recensera toutes les adhérentes, non seulement par ordre alphabétique mais également par secteurs d'activité, afin de permettre une identification simple et rapide des profils de chacune d'entre elles. Suivront des fiches détaillées individuelles retraçant les évolutions professionnelles et donnant des informations variées et personnelles telles que les publications et rédactions des membres, les adhésions à d'autres associations, clubs et réseaux et les situations familiales.

Les objectifs de cet annuaire sont triples : renforcer les liens personnels entre les adhérentes par une meilleure connaissance les unes des autres ; favoriser les interactions entre celles qui le souhaitent, et développer les adhésions pour faire grandir le Club.

Ce document de communication sera actualisé tous les ans.

**Le baromètre de confiance des femmes cadres 2009**

**Brigitte Gresy est chargée par le ministère du travail de réaliser le rapport sur l'égalité professionnelle pour préparer la concertation des pouvoirs publics avec les partenaires sociaux en septembre 2009.**

A cette occasion, les réseaux professionnels de femmes ont souhaité se mobiliser collectivement sous forme d'une enquête auprès de leurs adhérentes, tous réseaux confondus.

Cette enquête dont les premiers résultats ont été présentés le 25 Juin 2009 Chez Accenture constituera le premier « baromètre de confiance des Femmes cadres » réalisé avec le concours d'un professionnel des enquêtes d'opinion : LH2 (ex Louis Harris).

Merci à toutes celles d'entre vous qui y ont participé et RV à la rentrée pour en parler plus longuement !

Sommaire

▪ **L' Edito :**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



■ Les rencontres / débat organisés par le Club

Femmes et performances des entreprises

Annie Batlle, membre de HRM, journaliste et auteur, a notamment publié avec Sandra Batlle Nelson « *Le bal des dirigeantes, comment les femmes transforment le pouvoir* »\* et travaille sur les questions femmes et entreprises, femmes et développement.

Au cours du petit déjeuner du 20 février 2009, elle a débattu librement avec les femmes du Club des corrélations qu'on peut établir entre la présence des femmes aux niveaux de direction et la performance des entreprises.

**Q Comment vous êtes vous intéressée aux liens entre les femmes dirigeantes et la performance des entreprises ?**

R Le bal des dirigeantes décrivait en 2006 les obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui veulent accéder à des niveaux de responsabilité élevée dans l'entreprise, les leviers possible pour les franchir. A travers toute une série de portraits, il montrait le comportement des femmes qui avait réussi à prendre des responsabilités importantes. Nous évoquions également le fait que, si les résultats en terme de performance économique étaient significativement reliés à la présence de femmes aux postes de direction, leur progression pouvait être plus rapide que pour des raisons purement éthiques, ou démocratiques. Nous citons déjà quelques travaux chiffrés, mais lorsque j'en parlais, hommes et femmes me répondaient : « *Il s'agit de corrélation et pas de causalité* ».

Ce qui n'est pas faux, mais un peu rapide. Dans la complexité actuelle plus personne n'imagine trouver la cause unique qui produise un seul effet : il s'agit toujours de faisceaux de causes .C'est l'interaction entre différents éléments qui crée une dynamique, pas un élément seul. Ainsi on constate que ce sont les entreprises les plus modernes, les moins hiérarchiques, les plus ouvertes, qui ont davantage de femmes dans leurs directions. Mais on constate aussi que les entreprises qui ont des femmes au pouvoir ...sont plus dynamiques et ont de meilleurs résultats. C'est la poule et l'œuf. Où est le problème ? Le fait est que les résultats sont meilleurs quand il y a des femmes et c'est ce qui compte et qui peut décider les entreprises les plus archaïques...

**Q. L'économie a toujours été une chasse gardée pour les hommes est ce une des raison des difficultés des femmes pour accéder aux leviers économiques ?**

Je voudrais juste faire une allusion aux travaux des organisations internationales (ONU, OCDE, FAO, BIT, Forum Mondial) qui non seulement démontrent que le développement économique passe par les femmes, et qui ont dressé des cartes sur le lien entre l'émancipation des femmes et le développement des pays. Le micro crédit repose à 80% sur les femmes. Quand les femmes ont la maîtrise du budget, elles en consacrent 75% à l'hygiène, à la santé, à l'éducation des enfants, de la famille et à la communauté, les hommes 35% à 45% seulement. Les travaux « invisibles » des femmes, parce que non rémunérés sont essentiels à la survie économique et dans les pays développés eux mêmes ils constituent 40% du PIB d'après le forum économique mondial.

Sommaire

■ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

■ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

■ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

■ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



**Q Quels travaux comparatifs pouvez-vous citer sur les performances des entreprises qui ont féminisé ou pas leurs directions ?**

Très schématiquement : les premières analyses chiffrées ont été effectuées par les pays anglo saxon qui ont pratiqué la discrimination positive. En 2001 paraissait dans la Harvard Business Review une étude menée auprès de 215 entreprises (listing Fortune) entre 1980 et 1998. Conclusion celles qui avaient des femmes à leur tête avaient de meilleurs résultats. Le think tank Catalyst mène des études périodiques sur le sujet concluant également que les retours financiers sont meilleurs pour les entreprises féminisées. Les Business Schools de Cranfield, de Columbia se sont livrées à des analyses statistiques convergentes. De même en Europe, les études de Mc Kinsey, de l'université de Lausanne, du think tank finlandais EVA. Toutes ces études donnent des résultats assez précis, en fonction du nombre de femmes, du secteur économique... etc. En Europe et en France les travaux sous forme d'enquêtes et de sondages ont jusqu'ici surtout été centrés sur la valeur ajoutée des femmes dans les entreprises, compte tenu d'approches différentes du pouvoir et du management (CCIP, Arborus, Apec, CES, etc..).

**Q A-t-on vraiment besoin d'études pour inciter les entreprises à faciliter l'accession des femmes au pouvoir ?**

La rationalité occidentale a besoin de chiffres. Les arguments démocratiques, éthiques ne suffisent pas, ni la simple observation. En tous cas ils sont peu efficaces. Tout le monde admet en France la nécessaire égalité des hommes et des femmes, le fait qu'elles sont aussi intelligentes que les hommes, qu'elles ont plus de diplômes, qu'elles sont compétentes, travailleuses et ambitieuses...on a beau s'inquiéter de l'insuffisance de talents, gloser sur la diversité on pense peu aux femmes ! Il n'est pourtant pas difficile d'imaginer que des profils nouveaux, des approches éventuellement décalées, des priorités différentes, d'autres réflexes peuvent ouvrir des voies originales aux entreprises et les aider à se renouveler. Qui peut nier que la mixité est source de richesse, comme dans la vie... Si le bon sens est impuissant, on peut espérer que les chiffres et les indicateurs faciliteront une percée des femmes au pouvoir.

Sommaire

▪ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



■ Les rencontres / débat organisés par le Club

La discrimination n'est pas un préjugé, c'est un acte

Eric Pelisson est Sciences Po, ENA, Sous-préfet, délégué à l'action régionale de la HALDE  
 responsable du Mastère Egalité-Diversité de Sciences-Po Lille  
 auteur de « LES DISCRIMINATIONS », Ellipses 2007  
 Il a animé un petit déjeuner le 3/04/09 en partant de la définition de la discrimination :

La discrimination n'est pas, un préjugé, mais un acte  
 La discrimination n'est pas une exclusion, mais un traitement différencié des personnes pour des raisons illégitimes  
 La discrimination est une résistance que le corps social oppose à intégrer certains de ses membres  
 Il n'y a pas de discrimination à sélectionner, la discrimination est une sélection basée sur des critères illégaux (couleur de peau, sexe, handicap)

Il existe 18 critères de discrimination prohibée par le Code pénal, dont l'âge, le sexe, l'origine, l'apparence physique, les opinions religieuses etc.  
 La discrimination s'exerce donc dans les domaines de la vie économique et sociale, dont l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière.  
 La discrimination est un enjeu de cohésion sociale et pose la question du vivre-ensemble.

**Quel avenir pour ce vivre ensemble ?**

L'égalité (en particulier l'égalité républicaine) devrait produire de la diversité. La diversité serait donc le résultat visible d'une société non discriminatoire.  
 Au cours du débat, Eric Pelisson a développé les raisons personnelles de son engagement dans la lutte contre la discrimination.  
 Comment travailler sur ce vivre ensemble, travailler sur le consensus social, accélérer les choses ? La question est restée ouverte et nous renvoie à la discrimination à l'égard des femmes dans le milieu professionnel.

Sommaire

■ **L'Edito :**  
 « Toutes solidaires »

■ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

■ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

■ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



## ■ Les rencontres / débat organisés par le Club

### Pour les salariés / hommes, l'égalité H/F n'est pas un sujet

**Vingt HRMWomen le 26 mars, réunies autour de Guy Maugis, venu parler de l'égalité homme/femme chez Bosch.**

Le Groupe Bosch est l'une des plus grandes sociétés industrielles privées. Il fabrique toute une gamme de produits : équipements automobiles, appareils électroménagers, outillage électroportatif, systèmes de vidéo surveillance. Il emploie plus de 280 000 personnes, dont 100 000 environ en Allemagne, et réalise un chiffre d'affaires annuel de plus de 46 milliards d'euros.



Polytechnicien, ingénieur du corps des Ponts et Chaussées, Guy Maugis est Président de Robert Bosch France, la filiale française du Groupe allemand Bosch (près de 10 000 personnes et 21 sites en France). Auparavant il a travaillé notamment pour le ministère de l'équipement, Pechiney, le Groupe américain PPG (Président de la branche verre Europe)...

### ***L'étude sur l'égalité homme/femme en France***

Groupe industriel atypique, Bosch est détenu à 92/% par une Fondation et à 8% par la famille. La gouvernance est assurée par un conseil de surveillance constitué paritairement de dirigeants et de représentants du personnel. Malgré une volonté affirmée, le groupe ne compte encore que 9% de femmes parmi ses cadres dirigeants, au niveau mondial.

A l'initiative conjointe de la direction et des représentants du personnel, une étude sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été lancée en France.

Celle-ci a été conduite en juin 2008 par l'APEC en 2 phases

- l'une « quali. », a conduit à 95 entretiens d'environ 1h30 sur 9 sites (le directeur, les représentants du personnel, les RH, et un panel de fonctions)
- l'autre « quanti ».portait sur 4 300 salariés dont 1 200 femmes.

#### Sommaire

▪ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



Les principaux enseignements :

Pour les salariés, et principalement quand on est un homme, l'égalité homme/femme n'est pas un sujet: la principale préoccupation est celle de l'avenir industriel des sites et de l'emploi.

Pour les femmes, ça va mieux, mais pas assez vite. La principale préoccupation reste de concilier la vie privée et le travail, notamment pour les cadres.

Les clivages sectoriels forts existent: les femmes vont plus volontiers vers les tâches administratives, et celles qui choisissent la production, optent pour le contrôle ou l'assemblage.

Guy Maugis a notamment souligné certains traits mis en évidence par l'étude qui ressortent comme caractéristiques du comportement: « *une certaine autolimitation de femmes qui refusent une formation qui leur permettrait d'accéder à des postes plus qualifiés* » et « *le sentiment de devoir prouver plus que les hommes* ».

En ce qui concerne les salaires la quasi totalité des différences observées est expliquée par la position, l'âge ou l'ancienneté. A la suite de l'étude, l'entreprise a mis en place, dans le cadre des négociations annuelles des salaires, une enveloppe spéciale pour traiter des cas particuliers.

Le débat s'est ensuite engagé riche, nourri, passionné avec cet homme, coach certifié, qui est apparu très humain, ouvert et authentique. Le débat a notamment porté sur le développement de l'entreprise et le développement personnel et la nécessité d'équilibrer vie professionnelle et privée, notamment pour les femmes, qui, a tort ou a raison, se sentent responsables de l'organisation (et des tâches) familiales.

A suivre. La crise ne rend pas la tâche du président facile.

## Sommaire

▪ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont-elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



■ Les rencontres / débat organisés par le Club

« Une femme bienveillante » (7 juin)

Science Pô, Enarque, ESCP, Véronique Morali est présidente de Fimalac développement (Fimalac groupe international de services financiers, la maison mère de Fitch Group dont VM est vice présidente). Fitch Group comprend entre autres Fitch Ratings, 3<sup>ème</sup> agence de notation dans le monde.

Véronique est plongée depuis le début de sa carrière, dans un univers hyper masculin : « je trouve important de rester dans le monde des hommes ». A 45 ans « l'âge critique » dit-elle pour les femmes, cette fanatique du travail « j'ai peur du vide », s'engage dans plusieurs aventures associatives, qu'elle mène de front entre New York, Londres et Paris. « Je voulais partager mon expérience avec les femmes, leur ouvrir des horizons, des opportunités, favoriser la mixité des professions et des décisions ».

Tout en assurant ses responsabilités à Fimalac, elle fonde il y a 5 ans, Force Femmes, association pour aider les femmes de plus de 45 ans (nombreuses d'entre elles ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants), à trouver un job et « rester maîtresses de leur destin ».

A ce jour, FF qui compte 15 antennes régionales accompagne 9000 femmes avec l'aide de 150 bénévoles et enregistre 17% de résultats positifs : « c'est insuffisant mais prometteur pour une organisation qui fonctionne sur le bénévolat » Dans tous les cas, ces femmes sortent de l'isolement, font le point de leurs compétences et prennent conscience de leurs potentialités réelles (les femmes se sous estiment toujours). Elles acquièrent une connaissance du marché du travail et apprennent à mieux se vendre. Inlassablement, Véronique fait le tour des chefs d'entreprise avec des CV.

**Un réseau de réseaux affectifs et intelligents**

Terra Fémina [www.Terrafemina.com](http://www.Terrafemina.com) est une création plus récente de Véronique Morali : un site pour les femmes, qui ne se consacre pas seulement à la mode, aux cosmétiques et à la déco, sans s'en priver pour autant, mais qui décrypte l'actualité sous forme de chroniques vidéos courtes, et aborde des sujets économiques, financiers, sociaux, culturels (comme les élections européennes, l'Europe et les femmes....) et développe « des réseaux affectifs et intelligents ». Le business modèle (question posée par une participante) est original et cohérent avec le projet. La partie régie est mineure. Le site fonctionne avec des financements d'entreprises sponsors qui souhaitent mettre en avant leur réputation sociale plutôt que leurs produits : L'Oréal, Ernst & Young, GDF/ SUEZ, La Poste entre autres... s'engagent sur des contributions régulières. « Dans le contexte actuel de crise, les entreprises éprouvent le besoin de communiquer autrement ». Ces partenariats débouchent souvent sur des actions de conseil de VM pour développer et mieux gérer la mixité.

Sommaire

▪ **L' Edito:**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



Dernier né de cette femme d'entreprise, féminine et méditerranéenne, l'Association Terra Femina Méditerranée pour fédérer les femmes engagées dans la vie associative et /ou économique autour de la grande bleue. Et donner corps au concept d'union méditerranéenne.



Les questions à l'intervenante ont fusé : sur le rôle éventuel de la crise pour favoriser la promotion des femmes, (l'espoir lui paraît maigre) ; sur la gestion de son emploi du temps (pas d'inquiétude, il n'y a pas de temps mort, beaucoup d'interactions par blackberry interposé, beaucoup de délégations de responsabilités, des soirées et des samedis libres pour ses filles, travail le dimanche après midi) ; sur les conseils à donner aux femmes (être proactive).

Le secret de Véronique, la source de son énergie, est une manière d'être, qu'elle partage avec ses équipes et essaie de mettre en œuvre dans tous ses projets : la « bienveillance », une attitude systématique d'ouverture et de respect à l'égard des autres ». « *Il y a des retours d'investissement incroyables, même si à l'origine ce n'est pas l'objectif* »

## Sommaire

▪ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en œuvre**

Pourquoi ont-elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



## ■ Participation à des manifestations extérieures

### Vassa 1910 au Nouveau Théâtre de Montreuil le 7 avril 2009

De Vassa Geleznova, Gorki donna 2 versions ; c'est celle de 1910 que Gilberte Tsai a choisi de monter.

Vassa est une femme mûre, dont le mari est en train de mourir ; elle a réussi, elle a fait de son travail son unique valeur. La pièce évoque donc son combat, la façon dont avec une énergie sans relâche, elle parvient à éliminer les obstacles. L'originalité et la force de la pièce, construite comme une série de heurts dans une atmosphère électrique, viennent du fait que ce combat oppose d'abord un principe féminin et maternel, incarné par Vassa, aux tentatives de fuite en avant et au fatalisme veule des personnages masculins (ses fils, son beau-frère). Ce qu'elle veut sauver, ce n'est pas son bien, mais c'est le principe de sa vie, un étrange et complexe mélange de tendresse et de violence, de choses acquises et de choses rêvées, qui est aussi à comprendre dans le contexte de l'âme russe, où le matriarcat est à la fois une donnée souterraine et récurrente. Le réalisme de cette pièce est celui d'un clair obscur, où la vie est à la fois exaltée et détestée.

Elle refuse de se sacrifier, et choisit ceux qu'elle veut intégrer à sa volonté de vivre, sa belle-fille notamment, contre ses fils. Les personnages, même s'ils s'opposent et deviennent vrais en butant les uns contre les autres, ne sont pas d'un seul bloc : derrière l'innocence, il y a quelque chose de poisseux, et derrière le vice, il y a peut-être le désarroi, la candeur. Et Vassa règne parce qu'elle est à la fois moins innocente et moins vicieuse.

Très belle pièce, magistralement mise en scène et interprétée, suivie d'un débat avec quelques femmes engagées, comme Isabelle Germain, journaliste, reine Pratt, du ministère de la culture, Gilberte Tsai, Directrice du théâtre, Christine Oghly, présidente du MEDEF Ile de France et Frédérique Clavel, présidente de Paris pionnières.

L.

## Sommaire

■ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

■ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont-elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

■ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

■ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)



### 3<sup>ème</sup> Forum JUMP 23 avril 2009

La société JUMP a été fondée à Bruxelles par Isabella Lenarduzzi créatrice d'évènements et journaliste, pour aider les femmes à obtenir l'égalité avec les hommes dans le monde professionnel. Son 3<sup>ème</sup> Forum européen « Can women rescue the economy »\* s'est déroulé le 23 avril dernier et a réuni plus de 550 femmes dirigeantes ou chefs d'entreprises de tous les pays d'Europe qui ont participé aux tables rondes communes, aux différents ateliers, et se sont promenées dans les différents stands :

Conférences communes : « Enjeux et pratiques innovantes en matière de rétention » ;

« Enjeux et solutions pour l'accession des femmes au pouvoir »...

Parmi les ateliers « négociation des talents et croissance. En quoi les femmes leaders diffèrent elles des hommes. Quels changements dans l'entreprise pour bénéficier de la mixité...

Intervenaient notamment : Eleanor Tabi Haller-Jorden, Général Manager Catalyst Europe (Zurich), Bruno Colmant président d'Euronext, Elisabeth Rehn, candidate à la présidence de Finlande, première femme au monde à avoir été ministre de la défense...

Une sorte de Womens forum de Deauville accessible en terme de prix, sans têtes couronnées ni falbalas, mais dans un lieu tout à fait magique et une ambiance conviviale, stimulante et pleine d'énergie créatrice. Consultation du blog et de la lettre périodique recommandée. Vous trouverez le compte rendu détaillé du Forum. [www.blogjump.eu](http://www.blogjump.eu)

\*Francophones et anglo saxons s'exprimaient dans leur langue (traduction assurée)

#### Sommaire

▪ **L'Edito :**  
« Toutes solidaires »

▪ **Les projets mis en oeuvre**

Pourquoi ont elles quitté l'entreprise ?

Annuaire des femmes HRMWomen

Participation au Baromètre de confiance des femmes

▪ **Les Rencontres débats**

Femmes et performances des entreprises

La discrimination

L'égalité H/F

Une femme bienveillante

▪ **Participation à des manifestations extérieures**

Vassa, le combat d'une femme

Forum JUMP

[clubwomen.org](http://clubwomen.org)

