

## Femmes et réussite professionnelle: quand les réseaux s'en mêlent.

écrit par Priscille Menard-Durand // 20 septembre 2010 //

**A l'heure où les décideurs de l'économie prennent conscience du potentiel sous-exploité que représentent les femmes, et que les questions d'égalité des chances professionnelles entre femmes et hommes secouent la sphère politique internationale, les femmes actives, elles, s'activent!**

Elles ne perdent pas de vue leur objectif de pouvoir atteindre leur plein épanouissement professionnel, et ce, malgré les multiples obstacles qu'elles rencontrent sur leur parcours.

Les femmes ont toujours su cultiver leurs relations dans le cadre de l'organisation familiale ; mais c'est vraiment depuis une dizaine d'années, qu'elles exercent aussi ce talent en vue du développement de leur carrière, au sein de réseaux influents.

« Boosters » de carrière, vecteurs d'égalité professionnelle, révélateurs de talents, insufflateurs de confiance, espaces d'échange... quels que soient leur mode de fonctionnement et leurs spécificités, ces réseaux rassemblent des femmes d'horizons divers, de formation et de profession multiples, dont l'objectif commun reste la soif de vivre pleinement leur vie de femme!



© Irina Dalloz-Dobрева & Jasmine Richardet

Réseau, quand des femmes de référence en parle

Alors qu'il y a dix ans, le mot « réseautage » était encore inconnu, il résonne aujourd'hui comme une évidence, en tout cas pour celles qui l'utilisent... Les sceptiques qui douteraient encore du bien-fondé de cet extraordinaire outil, parce que peu familières de cette pratique, pourront rapidement se laisser convaincre par la lecture de l'un des trois ouvrages de Lise Cardinal, référence en la matière: « Comment bâtir un réseau de contacts solide », « Réseautage d'affaires : mode de vie » ou encore « Adoptez l'attitude réseau – Développez et profitez de votre réseau de contacts ». Fondatrice du premier réseau de femmes d'affaires au Québec, Lise Cardinal explique que « le réseautage n'est ni un sixième sens, ni un gène dont on est doté à la naissance. C'est une manière d'être qui s'apprend et s'acquiert<sup>1</sup>. » Elle propose ainsi des ateliers et des conférences visant à approfondir la notion de réseautage responsable et durable. Cette notion a été adoptée et diffusée en Suisse, par une des figures emblématiques du réseautage sur le territoire helvétique : Geneviève Morand, qui a rejoint l'équipe de Lise Cardinal en avril 2003. Pionnière dans le domaine du réseau social, Geneviève Morand a créé Rezonance en 1998, réseau d'affaires regroupant aujourd'hui près de 30'000 personnes sur le Net, avec les fameux rendez-vous First, et suivant le modèle québécois, a lancé, il y a quatre ans, les Cellules d'entraide en Suisse. Selon elle<sup>2</sup>, « le réseautage, c'est la création de la relation. » Et pour cela, il ne suffit pas seulement de collectionner les « amis » sur Facebook, mais plutôt de sortir, d'aller à la rencontre des autres, d'établir un contact, de se faire apprécier et d'accepter de se dévoiler afin d'obtenir leur confiance.

Ainsi, d'après Barbara Polla<sup>3</sup>, ancienne conseillère nationale genevoise, le réseau est un lieu d'échange, un espace où l'on doit donner avant de recevoir ; la réciprocité constitue la condition sine qua non pour atteindre l'efficacité du réseau. C'est ce que confirme Véronique Goy-Veenhuys<sup>4</sup>, créatrice du label Equal-Salary, en précisant que son adhésion à ces réseaux a incontestablement été un atout dans le développement de son projet ; pour elle, ces réseaux constituent une véritable force de communication, parfois même d'envergure internationale.

Réseauter n'est plus aujourd'hui l'apanage des hommes. Les femmes savent parfaitement exploiter tous les avantages qu'offrent ces réseaux professionnels: échanger, s'entraider, débattre, se rendre visible, promouvoir la parité, faire des affaires...

Pourquoi des réseaux professionnels exclusivement féminins?

Historiquement, les réseaux sociaux sont masculins ; ces antichambres du pouvoir, souvent élitistes, ont toujours gardé leurs portes hermétiquement closes aux femmes. Un inconvénient considérable certes, si l'on considère que cet état de fait les confinait loin de la sphère décisionnaire. Mais peut-être un avantage, aussi minime soit-il, qui leur a permis de construire leurs propres réseaux, fidèles à leur image et tenant compte de leurs spécificités féminines. Abordant des questions négligées par les réseaux masculins, leurs adhérentes se sentent moins isolées dans leur vie professionnelle, et y trouve une aide efficace pour la gestion de leur carrière. L'existence de ces réseaux est étroitement liée à des thèmes sociopolitiques comme le droit de vote des femmes, l'égalité des droits et la promotion des femmes dans la vie professionnelle. Leurs fondements reposent, notamment, sur un besoin de solidarité ressenti par des femmes pionnières dans le franchissement des échelons hiérarchiques, prisonnières du « plafond de verre ». Peu nombreuses à occuper des postes de direction, elles ont rapidement éprouvé la nécessité de se rencontrer pour discuter de problèmes communs auxquels elles étaient confrontées, et dont l'approche masculine à leur résolution ne trouvait pas grâce à leurs yeux.

C'est ce que nous a confié Sabine Baerlocher, manager et propriétaire d'Active Relocation et surnommée « la baronne du réseautage », qui estime que les femmes ont une approche du management plus intime et plus tempérée que les hommes. Engagée au bas de l'échelle chez Interdiscount à Berne, Sabine devient en quatre ans, et à 28 ans, Directrice de l'expansion et de l'immobilier pour cette filiale de Coop Suisse. Ces nouvelles responsabilités l'incitent alors à rejoindre le Business Professional Women (BPW), dont elle juge l'approche très différente du Cercle des Dirigeants d'Entreprises, dont elle fait aussi partie. Ex-présidente du BPW Genève, initiatrice et Vice-présidente du BPW Lake Geneva (antenne anglophone pour l'Arc lémanique, créée en janvier 2010), Sabine s'investit aujourd'hui dans plusieurs réseaux professionnels, féminins ou mixtes. Forte de son expérience, elle constate sans vouloir caricaturer, que les hommes ont une vision plus axée sur le profit et les résultats, alors que celle des femmes repose davantage sur la spontanéité, l'entraide, le bien-être des employés et la pérennité de l'entreprise. Les femmes sont motivées pour améliorer leurs propres performances et cherchent davantage à se dépasser qu'à dépasser les autres. L'esprit de compétition qui anime les femmes leur est propre et se manifeste différemment de celui des hommes. Ces spécificités féminines peuvent s'exprimer pleinement au sein des réseaux de femmes professionnelles, permettant à leurs membres de rester femme! Dans ces espaces d'échanges où elles ont la possibilité de s'identifier, de trouver des modèles, elles apprennent à prendre confiance en leurs aptitudes et leurs capacités. La solidarité fait aussi la particularité et la force de ces réseaux de femmes, qui n'hésitent pas à demander de l'aide, quand les hommes considèrent cela plutôt comme une faiblesse.

Ces réseaux rassemblent une palette variée de femmes actives ou en recherche active. Au côté des femmes qui occupent des postes de direction ou à responsabilités, on trouve aussi, ces dernières années, de plus en plus de femmes qui se sont lancées dans une activité indépendante. L'une des difficultés majeures qui persiste pour toutes ces femmes reste de pouvoir concilier travail et vie de famille. Adaptés aux femmes qui disposent de moins de temps que les hommes, ces réseaux, selon leur statut et leur mode de fonctionnement, répondent spécifiquement aux besoins de leurs adhérentes, à l'instar des Cellules d'entraide (CE).

Importé du Québec en 2006 par Geneviève Morand, ce modèle de mini-réseaux opérationnels existe outre-Atlantique depuis plus de vingt ans grâce à l'initiative de Lise Cardinal. En Suisse, ce service était offert aux abonnées de Rezonance jusqu'à récemment, mais leurs statuts sont en cours de modification pour devenir un service rattaché à La Muse (nouvelle Fondation, créée par Geneviève Morand, qui anime un Espace d'émergence). Un nouveau site Internet propre aux Cellules d'entraide (CE) sera bientôt disponible, ainsi qu'un planning des séances d'informations, qui permettent d'élargir le champ du recrutement. En effet, les CE traversent une phase de transition, mais aussi de croissance : le prochain objectif est de rassembler 300 femmes (150 actuellement), prêtes à s'engager à long terme et avec assiduité, pour promouvoir finalement l'émergence d'une nouvelle génération de « femmes d'affaires ». Entre Genève, Vaud, Neuchâtel, le Valais et Fribourg, ce sont maintenant douze CE qui existent, petits groupes fermés de 10 à 15 femmes entrepreneures, indépendantes ou cadres, qui se réunissent une dizaine de fois par an, 3 heures en soirée, à date fixe. Ce sont un peu comme de petits laboratoires, où la diversité s'apprivoise, et où règne la mixité des professions sans jamais permettre de conflits d'intérêts entre elles. Cette variété de compétences est nécessaire pour garantir le développement d'affaires, chaque membre faisant profiter la CE de son expertise et de son

propre réseau. Ces viviers, espaces protégés et soumis à une stricte confidentialité, permettent aux femmes qui évoluent en leur sein, de partager des expertises et des expériences professionnelles, d'échanger et de s'entraider concrètement sur des problématiques réelles, tant personnelles que professionnelles, de briser leur isolement, d'exercer leur leadership, et de se lancer avec assurance et confiance en soi « à l'extérieur » avec un réseau déjà solide.

Jasmine Richardet, coordinatrice de ces Cellules d'entraide, confirme que ces femmes sont mieux armées et préparées en ayant bénéficié de ce milieu privilégié et sécurisé pour s'exercer. Là où le mentoring, autre alternative adoptée par d'autres réseaux, propose le transfert du savoir et de l'acquis du mentor au menté, les CE, elles, permettent un échange multipolaire d'expériences et de savoir-faire. Le réseau devient alors facteur de succès.

Irina Dalloz Dobрева, leader actuelle des Circulantes (toutes les CE se donnent un nom), élue pour un an, et cheffe de projet chez Graff Horlogerie, témoigne du bénéfice qu'elle retire de cet « empowerment » des femmes par les femmes. Elle apprécie particulièrement la méthode pro-active et opérationnelle que proposent les CE, et l'entraide concrète qui existe au-delà du cadre de la Cellule. En pratique, cette solidarité peut se traduire par l'apport d'une assistance logistique ou administrative à une dirigeante de PME en difficulté. Grâce aux différents contacts préalablement établis, l'accès peut être facilité à un nouveau poste pour celle qui aura été victime de la crise. Un soutien moral pour traverser un burn-out ou parfois même un secours porté jusque dans la sphère privée peuvent être apportés, si la gestion de la maison ou des enfants devient un obstacle à celle d'une problématique professionnelle, par exemple. Là où les hommes freinent des quatre fers pour séparer vie privée et vie professionnelle, les femmes, elles, n'hésitent pas à échanger sur les difficultés qu'elles rencontrent dans ces deux sphères. Ce qui, évidemment, rend ces réseaux féminins d'autant plus attractifs aux yeux des femmes !

Réseautage durable et responsable.

« On n'a pas l'idée d'aller à la banque retirer de l'argent, si on n'y a rien déposé. » C'est ainsi que Lise Cardinal explique la notion de réseautage durable et responsable. On ne peut pas attendre de recevoir du réseau si on ne s'est pas investi ; c'est un peu comme un jardin qu'il faut cultiver pour en ramasser les fruits.

Comme l'indique Sabine Baerlocher, il s'agit aussi d'utiliser les relations de son réseau à bon escient et de la manière la plus efficace qu'il soit. Il reste évident que plus on donne, plus on reçoit. Par des rencontres régulières, on établit des liens durables.

S'investir est synonyme de don de son temps, et si l'on veut optimiser son retour sur investissement, le temps investi risque d'être important. Il est donc indispensable, avant d'intégrer un réseau professionnel féminin, de bien savoir ce qu'on en attend. D'autant qu'il en existe une pléthore, du club très ouvert au cercle ultra élitiste, à dimension locale, régionale ou internationale. En effet, depuis les années 2000, le développement d'Internet a permis l'émergence puis l'explosion de ces réseaux. La toile leur permet d'augmenter leur visibilité, et offre un outil d'information efficace. Via leur site Web, on peut se renseigner sur leur ancienneté, leur vocation, la fréquence des rencontres, les thématiques abordées, le profil des adhérentes, les conditions d'adhésion.... Les formules proposées au sein de chaque réseau sont variées et s'inscrivent toujours dans le respect des atouts féminins, en agissant dans l'intérêt et pour la défense des intérêts des femmes actives. L'éventail des services et initiatives proposés va des conférences à thème aux séminaires, en passant par les workshops, le mentorat, la formation continue, ou encore des services plus personnalisés comme « CarriElles », un service de consultation proposé par l'association PACTE autour du développement personnel, du marketing de soi et de la gestion de carrière, ou plus ciblés, comme les « team à succès » du Business Professional Woman (BPW) ou le « 50+. Autrement » que vient de lancer le Career Women's Forum (CWF). Ces réseaux entretiennent souvent des partenariats avec les sphères aussi bien économique, sociale que politique, et ouvrent volontiers leurs portes aux entreprises. Toutefois, comme le rappelle Sabine Baerlocher, l'adhésion d'un trop grand nombre de membres corporate (membres venant d'une même entreprise) crée un risque d'uniformisation du réseau. Dans ce cas, le comité directeur doit rester vigilant afin de préserver la diversité au sein du réseau, diversité qui représente l'essence même de son efficacité.

L'organisation et les statuts des ces réseaux varient, mais ils fonctionnent généralement sur le mode d'association professionnelle à but non lucratif. Ils s'autofinancent grâce aux cotisations des membres, grâce aux frais de participation demandés aux non-membres, parfois aussi, grâce à des dons occasionnels.

Les réseaux internationaux, comme le Business and Professional Women (BPW) ou le Career Women's Forum (CWF), déclinent leurs offres de service à travers une multitude de clubs locaux. Le

BPW Switzerland, par exemple, rassemble en Suisse 2'500 membres réparties dans plus de 40 clubs locaux ; il est l'une des associations les plus importantes en Suisse et dans le monde. Sur le plan régional, le Club de Femmes Entrepreneurs (CFE) a été fondé en 2002 à Genève et offre présentement trois antennes régionales regroupant une centaine de membres actives à Fribourg, Genève et Neuchâtel-Arc jurassien ; deux antennes supplémentaires sont en voie de préparation, l'une dans le Valais et l'autre dans le Canton de Vaud. A plus petite échelle, « Les déjeuners au Féminin » proposés par Valérie Deren, permettent des rencontres régulières lors de déjeuners-conférences à des femmes actives ou en recherche active, entre Genève et Lausanne. Les participantes, dans ce cas, s'inscrivent ponctuellement aux événements proposés.

Certains réseaux, comme le BPW, qui intègre de nouveaux membres par affiliation à un club, l'adhésion se faisant sur candidature validée par le comité, permettent qu'on les « essaye » en participant à deux soirées avant de s'engager. C'est aussi le cas pour le CWF, qui propose de participer à trois déjeuners mensuels (qui ont lieu le dernier lundi du mois), avant de déposer sa candidature. Mais ici, la candidate doit recevoir, en plus, le soutien de deux marraines, membres actives du CWF.

Loin de se faire concurrence, ces réseaux peuvent s'avérer être complémentaires. Certains réseaux, à l'initiative de leur comité de direction, favorisent même l'interaction entre membres de clubs différents, en offrant, par exemple, à leurs adhérentes de participer à des événements d'autres clubs gratuitement. De tels partenariats augmentent les possibilités de contacts et favorisent les échanges.

#### Pouvoir économique et volonté politique

Même si les mentalités évoluent, les femmes portent toujours le poids des traditions séculaires, et la gestion de leur carrière passe donc aussi par une bonne gestion de leur vie de mère, d'épouse et de maîtresse de maison! Le challenge reste de taille, mais les instances politiques, conscientes du potentiel économique que représentent les femmes aujourd'hui, et confortées en cela par plusieurs études menées par Mc Kinsey et Catalyst, tendent à soutenir les initiatives favorisant l'engagement des femmes dans leur carrière.

Les Cellules d'entraide, par exemple, sont nées grâce à Geneviève Morand, qui a participé pendant deux ans à la commission fédérale PotentiElle, créée à l'initiative de la Conseillère nationale Anita Fetz. Cette commission a pour objectif de contribuer concrètement à développer l'entreprenariat féminin et à promouvoir l'égalité des chances dans les bureaux de direction des sociétés. Deux Cellules pilotes avaient alors vu le jour, suite à une étude réalisée par le HEG-ARC Neuchâtel et soutenue par le Bureau Fédéral de l'Égalité, qui avait conclu à la pertinence du format pour la Suisse.

Alors que le taux d'activité professionnelle chez les femmes représente 60% de la population féminine, seulement 12,6% occupent des fonctions dirigeantes. 9,4% sont membres de comités directeurs et environ 10% sont cheffes d'entreprises, et ceci, sans rapport avec le fait que les femmes représentent 46% des diplômés (OFS, Vers l'égalité entre femmes et hommes). En réaction, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a lancé une offre intitulée «homme + femme ; un plus pour les entreprises ». Les dirigeants intéressés pour promouvoir l'égalité des chances dans leurs entreprises peuvent déposer une demande d'aide financière pour leurs projets chaque année jusqu'à fin mars. Ce projet pilote, prévu sur huit ans, reçoit l'approbation de l'Union patronale suisse. Ces aides financières, dont bénéficie par exemple l'association PACTE pour son initiative « CarriElles », sont prévues par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg).

Par ailleurs, la création du Forum PME, commission d'experts extra-parlementaire, instituée par le Conseil fédéral en décembre 1998, s'inscrit aussi dans cette démarche. En s'engageant pour que l'administration fédérale accorde, dans le cadre de son activité, une attention particulière aux petites et moyennes entreprises, le Forum PME soutient indirectement les 35% de femmes entrepreneures. Et si nous regardons d'un peu plus près la liste des membres actifs de cette commission, nous retrouvons Sabine Baerlocher, qui y siège en tant que cheffe d'entreprise, suite à sa nomination par Doris Leuthard en février 2008... simple hasard ou magnifique illustration de l'efficacité d'un réseau parfaitement géré !

\*

1 [www.lisecardinal.com](http://www.lisecardinal.com)

2 AGEFI, nov.08

3 L'Hebdo, 16.06.2005

4 « Diversité, parité, mixité au travail...simple rhétorique ou avancées réelles », GBNews.