

Femmes et entreprises

» **CADRES** Se trouver confronté à un univers inconnu? C'est ce que les femmes vivent lorsqu'elles gravissent les échelons professionnels. Dans un univers où les hommes sont majoritaires, elles ne maîtrisent pas toujours le système de codes en vigueur.

En cherchant à assimiler ce nouveau code, les femmes se coulent dans un moule qui ne leur convient pas forcément. Sans retomber dans une essentialisation du «féminin» et du «masculin», les manières de faire et de penser sont parfois différentes. «Lorsqu'une femme gère un projet, elle va souvent poser beaucoup de questions, pour marquer son intérêt, pour développer l'interaction. Une pratique qui est souvent injustement interprétée par ses collègues masculins comme un manque de connaissance et d'assurance», observe Françoise Piron, présidente de l'association Pacte. Créé en 2004, le programme de mentoring

Regard croisé sur le mentoring

Laurence Chehab-Fabry et Eveline van der Schaaff Rozat ont, toutes deux, participé à la dernière volée du programme de mentoring organisé par Pacte, la première en tant que menta, la seconde comme mentee.

Quelles étaient vos attentes par rapport à ce programme?

E. S. R.: Je suis arrivée en Suisse, il y a une année, pour rejoindre mon mari. Aux Pays-Bas, je travaillais dans le domaine bancaire. En arrivant en Suisse, je me suis aperçue non seulement que le dernier poste que j'occupais aux Pays-Bas n'existait pas en tant que tel mais aussi que le réseau jouait un rôle crucial pour trouver un emploi. Je souhaitais donc que ma menta me permette de mieux connaître le marché suisse, m'aide à explorer mes opportunités professionnelles et à me construire un réseau.

Comment cela s'est-il passé concrètement?

L. C.-F.: Nous nous sommes rencontrées régulièrement pendant cinq mois. Nous avons

de Pacte permet à des femmes (mentees) qui souhaitent accéder à plus de responsabilités sur le plan professionnel d'être conseillées et soutenues par des mentas (sorte de marraines professionnelles). Un des objectifs de ce programme est de développer la relève féminine. Alors que les jeunes femmes ne se retrouvent ni dans la figure de la femme poupée ni dans celle de cadre déféminisée et un peu rigide, de nouveaux modèles, qui leur donneront envie de gravir les échelons hiérarchiques, doivent être développés. Pour cela, il importe que les femmes restent elles-mêmes, explique la présidente de Pacte. «Nous aidons les mentees à se préparer afin qu'elles osent se présenter différemment et qu'elles arrivent à conserver leurs spécificités».

Les entreprises entrent en jeu

Si l'inscription des participantes au programme reste généralement une démarche individuelle, cette année certaines femmes ont été encouragées à s'inscrire par leur employeur. Un volet qui sera développé puisque, désormais, les entreprises qui enverront régulièrement des femmes bénéficieront d'une série de cours destinés à

pris du temps pour discuter des différents codes sociaux en vigueur sur le marché du travail en Suisse. Je lui ai mis à disposition mon réseau professionnel et nous avons retravaillé son CV et sa lettre de motivation afin de les adapter au contexte suisse.

Que ce programme vous a-t-il apporté?

L. C.-F.: Cette expérience a été très positive et les contacts entretenus, fort bons. Du point de vue professionnel, cela m'a permis de compléter la formation de coach que je viens de terminer. Sur un plan personnel, c'est toujours valorisant d'aider une personne à avancer.

E. S. R.: J'ai beaucoup apprécié les initiatives que Laurence a prises pour m'accompagner et ses conseils pratiques m'ont été très utiles, aussi bien au niveau professionnel que personnel. Son appui m'a aussi aidé à traverser cette période de transition. Et c'est grâce à son réseau que j'ai pu trouver mon emploi actuel.

B. ST.



ÉGALITÉ Encourager les entreprises à miser sur les femmes et à s'investir pour leur intégration.

sensibiliser, à l'interne, une équipe de cadres — hommes et femmes — aux enjeux rencontrés par les femmes dans l'entreprise et à promouvoir leur accession à des postes plus élevés. Plus largement que la meilleure compréhension du «référentiel féminin», l'idée est d'intégrer celui-ci à l'entreprise. «Tout concourt, aujourd'hui, à montrer que notre manière de travailler n'est pas adéquate», s'insurge Françoise Piron. Pour opérer un véritable changement, la participation des femmes ne suffit pas. Il faut que les hommes s'y mettent! «Il y aurait certainement moins de burn

out si les hommes osaient plus exprimer leurs émotions, leurs sentiments. De même, tant que ce ne sont que les femmes qui revendiquent le travail à temps partiel, les représentations ne changeront pas. Ce n'est que lorsque les hommes s'exprimeront sur le sujet que les dernières séances de travail de la journée cesseront d'être fixées à 18 heures», sourit-elle.

BÉATRICE STEINER

■ www.pacte.ch

Dernières places pour le mentoring des femmes cadres.