

Repères pour agir

RÉSEAUX DE FEMMES, RÉSEAUX MIXITÉ

*Quels enjeux pour quelles
pratiques dans l'entreprise ?*

N°7

SELON UNE ÉTUDE RÉALISÉE
PAR IPSOS ET LE RÉSEAU
GRANDES ÉCOLES AU
FÉMININ, 41% DES FEMMES
ESTIMENT QUE LEUR MANQUE
DE PARTICIPATION À DES
RÉSEAUX CONSTITUE UN FREIN
À LEUR ACCESSION À DES
POSTES À RESPONSABILITÉS.



« Nous sommes partis du constat qu'il existait un plafond de verre dans l'entreprise. Nous avons ensuite réfléchi à une démarche pour y remédier. Notre réseau est né ainsi. »

« Comment faire évoluer une société organisée par et pour les hommes, vers une société plus mixte ? »

« Nous souhaitons inclure à notre réseau des femmes ayant une image forte en interne comme en externe, afin de donner de la visibilité à nos actions. »

« Notre volonté est d'agir et non pas seulement d'échanger sur la "bonne parole". »

Les réseaux au féminin : un franc succès dans les entreprises

Répandu depuis longtemps aux Etats-Unis, le networking au féminin est de plus en plus courant dans les entreprises françaises. Accélérateurs de carrière, générateurs de cohésion sociale et de bien-être au travail, ces réseaux se développent sous deux formes principales : les réseaux de femmes, qui multiplient les occasions d'échanges entre elles, et les réseaux mixtes, pour promouvoir l'égalité professionnelle F/H et la mixité.

INTERETS A AGIR POUR L'ENTREPRISE

- Renforcer l'image employeur de l'entreprise et son attractivité en favorisant l'évolution des collaboratrices
- Favoriser l'intégration des nouvelles embauchées
- Combattre les plafonds de verre en détectant plus efficacement les hauts potentiels
- Fidéliser ses collaboratrices en favorisant leur sentiment d'appartenance à l'entreprise
- Faciliter le transfert de savoirs et de compétences entre générations
- Améliorer la communication entre services et niveaux hiérarchiques
- Mieux adapter ses produits et ses services aux besoins des consommatrices

BENEFICES POUR LES MEMBRES DU RESEAU

- Profiter de l'expérience de collaboratrices expérimentées
- Se découvrir des talents d'accompagnement et d'écoute, en parrainant une nouvelle embauchée
- S'assurer plus de visibilité et renforcer sa légitimité au sein de l'entreprise
- Multiplier les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise
- Partager ses expériences avec des collaboratrices confrontées aux mêmes problématiques

LES RESEAUX DE FEMMES

→ Pour favoriser le recrutement, l'intégration et l'évolution des femmes dans l'entreprise

Que les actions soient destinées aux cadres dirigeantes, ou dès le niveau non cadre, ces réseaux sont un lieu d'échanges et de réflexion qui donne aux femmes la visibilité nécessaire pour évoluer dans l'entreprise. « Mix City est un groupe de femmes cadres expérimentées avec comme axes d'actions le développement des compétences managériales des femmes, une meilleure conciliation vie privée/professionnelle, et la neutralisation de la période de maternité dans la gestion de carrière. Et ceci est valable pour toutes les femmes ! » explique Elizabeth Karako, responsable diversité chez BNP Paribas.

Leur action commence généralement en amont du recrutement, par la sensibilisation de publics féminins dans les écoles et universités, pour encourager ces futures candidates à intégrer le monde de l'entreprise.

Lors de l'intégration dans l'entreprise, les réseaux se chargent d'accueillir et soutenir les nouvelles collaboratrices, en leur offrant par exemple du tutorat collectif ou personnalisé.

Une des missions principales des réseaux est de combattre les plafonds de verre. « Le problème se situe moins sur les embauches que sur les plafonds de verre » comme le dit Valérie Pilcer, du réseau Société Générale au Féminin.

LES RESEAUX INTERENTREPRISES

→ Pour mutualiser les bonnes pratiques entre diverses entreprises

Les réseaux interentreprises se regroupent et échangent autour d'une thématique métier commune. Selon Laurence Dejouany, du réseau InterElles qui regroupe des entreprises à dominante technologique, « l'échange d'idées et de pratiques est d'une grande richesse ».

Ces réseaux interentreprises ont pour objet de promouvoir la place des femmes dans les entreprises d'un même secteur d'activité ou d'un même métier.

Ils donnent l'occasion aux femmes de se retrouver pour partager et mutualiser leurs expériences, entre entreprises. Comme l'analyse Marie-Hélène Therre, présidente de l'Association Française des Femmes Ingénieurs, « nous échangeons nos bonnes pratiques sur les différents contextes, et nous faisons évoluer les stéréotypes ».

LES RESEAUX MIXITE

→ Pour l'apprentissage de la mixité en entreprise

Des réseaux de femmes ont commencé à ouvrir leurs portes à tous : femmes et hommes... volontaires bien sûr !

« L'objectif du réseau DoubleMixte est d'aider au déploiement du projet diversité en facilitant les échanges entre les femmes et les hommes de l'entreprise » explique Hélène Martin, Manager Diversité chez Michelin France. Ces réseaux mixtes abordent donc des thématiques élargies, touchant à la fois les hommes et les femmes. Création d'outils d'aide à la parentalité, réflexion sur les conditions de travail, apports à la démarche diversité de l'entreprise... Ces avancées bénéficient à tous les collaborateurs. Lieux d'apprentissage de la mixité en entreprise, les réseaux favorisent la diffusion des bonnes pratiques, dans une démarche d'inclusion et de partage.

Quels réseaux ?

La structure et les modalités d'organisation du réseau varient en fonction de ses objectifs et de ses missions.

LA CONTRIBUTION AU MARKETING, A LA R&D, AU COMMERCIAL

→ Mieux comprendre la clientèle féminine, développer de nouveaux produits, et améliorer sa relation clientèle

Chez Ford, les réseaux de femmes participent à l'adaptation des produits en constituant un panel d'opinions féminines. Les participantes ont ainsi conseillé le département design pour adapter l'habitacle aux femmes enceintes. Cette participation des femmes a renforcé leur reconnaissance par les ingénieurs masculins, et la prise de conscience des effets positifs de ces réseaux sur l'organisation. Chez Goldman Sachs, le réseau de femmes a organisé un événement à destination de 180 femmes grands comptes, centré sur les thèmes clés du business. Plus généralement, les réseaux de femmes participent à l'image de l'entreprise en tant qu'employeur socialement responsable et sont souvent mis en avant dans la relation client.

Quels impacts ?

Au-delà de l'accompagnement et du partage d'informations, les réseaux mènent des actions qui contribuent directement aux activités-clés de l'entreprise, comme en témoignent les pratiques des entreprises anglo-saxonnes.

L'APPUI AU DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES

→ Aider les femmes à booster leur carrière et à s'affirmer dans l'entreprise

Les formations, séminaires d'accompagnement et mises en situation constituent toute une palette d'activités qui aide les femmes dans leur évolution professionnelle.

Les réseaux de Ford et BT ont misé sur la formation : les femmes apprennent à déceler les obstacles à leur propre mobilité et construisent ensemble les moyens d'y remédier.

IBM mise sur l'échange de bonnes pratiques entre réseaux de différents pays : un programme est en déploiement dans l'ensemble des réseaux de femmes de l'entreprise. Un contenu interactif (video) permet aux membres de partager leurs expériences avec leurs collègues étrangères et d'adapter les bonnes pratiques aux contextes locaux.

Les réseaux de Lloyds TSB et Shell ont développé des séminaires d'accompagnement. Les femmes membres du réseau de Shell bénéficient d'un séminaire axé sur les aspects socioculturels et comportementaux : comment prendre confiance en soi et s'affirmer, comment prendre des responsabilités dans une société à forte dominance masculine.

LA PARTICIPATION AUX ACTIVITES RH ET DIVERSITE

→ Adapter la gestion des ressources humaines aux besoins des salariées et des candidates

Chez Citigroup, les dirigeantes du réseau collaborent avec les RH sur certains de leurs objectifs liés à la gestion des talents, notamment via le coaching. Ceci permet de s'assurer que la gestion RH est également adaptée aux femmes, et de faire remonter leurs besoins ou difficultés.

De nombreux réseaux de femmes participent à des actions de recrutement, en particulier dans les relations écoles, pour attirer les étudiantes vers des métiers masculinisés (IBM, Ford).

Les réseaux de femmes sont également facilitateurs sur la gestion de carrière et la diversité. Celui de Barclays a mené, conjointement avec les RH, un forum interne dédié à la mobilité. Celui de BT a mis en place un registre des jobs partagés pour aider les femmes, ayant des besoins similaires, à entrer en relation.

QUELQUES LIENS POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS LA CONSTITUTION D'UN RESEAU DE FEMMES :

Les bonnes pratiques de la Halde : <http://halde-prod.gaya.fr/Discrimination%3EDocumentation%3EFiches%20pratiques>

Un cabinet de conseil en RH traitant de ces aspects : <http://www.isotelie.com/>

DES SITES DE RESEAUX INTERENTREPRISES :

Un réseau européen, le European Professional Women's Network : <http://www.parisppwn.net/index.html>

Un réseau de femmes ingénieurs : <http://www.femmes-ingenieurs.org/femmes-ingenieurs>

Le blog du cercle InterElles : <http://interelles.canalblog.com/>

POUR LES LECTRICES ET LECTEURS :

Guide des clubs et réseaux au féminin
Le Cherche Midi Éditeur, 2007

Making good connections, best practice for women's corporate networks
Cranfield University, 2004

QUELQUES DÉFINITIONS :

Plafond de verre : on parle de plafond de verre lorsque la progression des femmes s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilités.

Paroi de verre : on parle de paroi de verre lorsque les femmes n'ont pas accès à certaines filières métiers, qui sont en général stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilités (finance, management opérationnel, etc.).