



(POPY MATIGOT POUR LE TEMPS)

Réfléchir entre femmes

Les réseaux professionnels féminins connaissent un succès grandissant en Suisse. Ils permettent de résoudre des problèmes des femmes au travail

Apprendre à se sentir légitime, accepter d'être rémunérée au juste prix, trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Voilà quelques problématiques qui touchent particulièrement les femmes. Elles sont abordées lors d'événements du réseau de femmes entrepreneuses Genuine Women, créé en 2017 à Genève par Emilie Hawlena, originaire de Belgique. «En tant que femmes, on se met parfois des limites. L'idée est de dire: «Allez-y, l'ambition n'est pas un gros mot pour les femmes!»

Le concept de réseau pour rassembler toutes ces entrepreneuses séduit. «Ces réseaux ont du succès parce que nous avons besoin de ce retour à l'humain, nous nous rendons compte que les réseaux sociaux ne remplaceront jamais les rencontres dans la vraie vie», estime Emilie Hawlena. Un an et demi après sa création, Genuine Women compte plus de sept cents membres et s'est étendu à huit villes romandes, dont Lausanne, Fribourg et Neuchâtel. «Nous serons présentes à Bienne et Delémont à la rentrée», se réjouit Emilie Hawlena. En 2020, le réseau devrait s'étendre en France puis peut-être en Belgique. Les femmes se retrouvent ainsi autour d'ateliers, de conférences, ou simplement d'un verre pour «réseauter».

Ne pas se sentir jugée

Celles qui viendraient uniquement pour les affaires n'y trouveraient pas leur compte. Les valeurs du réseau sont ailleurs: «Il s'agit de s'entraider en rejoignant une communauté qui nous ressemble», précise Emilie Hawlena. Et selon elle, le besoin est là: «On est encore trop souvent moins prises au sérieux, quand on cherche des financements par exemple.» Il existe plusieurs réseaux suisses destinés aux entre-

preneuses, parmi lesquels les Mampreneurs (pour les mères) ou le Club des femmes entrepreneuses.

Pour d'autres profils, que l'on soit une femme travaillant dans la santé, la finance ou que l'on peine à jongler entre vie privée et vie professionnelle, il existe le réseau Lean In (aller de l'avant). Créée à Palo Alto en 2013 par Sheryl Sandberg, directrice des opérations de Facebook, l'organisa-

tion de réseaux, ces rencontres permettent de réseauter et de réfléchir. Elle a fait une présentation sur la difficulté à négocier lorsqu'on est une femme lors d'un atelier Lean In à Genève. «Cela m'a permis de nourrir ma réflexion sur l'égalité homme-femme et d'avoir d'intéressants retours des participantes. C'est aussi l'occasion de rencontrer des gens.»

thématiques, comme les nouveaux modes de gestion, dont l'économie du partage et le *job sharing*», estime Line Pillet, présidente. Nous les abordons donc lors de conférences ou de rencontres.

Mais pourquoi donc se réunir entre femmes? «Les hommes sont encouragés à venir aux événements organisés par le réseau suisse, réagit Anna Stando, coresponsable de Lean In Suisse. Leur présence dépend ensuite de la volonté de chaque cercle, mais forcément la dynamique est un peu différente quand il y a des hommes.» Chez Genuine Women, les hommes sont les bienvenus à certaines rencontres. «Le but n'est pas de les exclure, rappelle Emilie Hawlena. Mais on peut comprendre le besoin d'être entre femmes par moments: dans les réseaux mixtes, il y a souvent une majorité d'hommes, et certaines participantes ne se sentent pas forcément à leur place.» Les membres de l'Association Femmes PME y voient aussi des avantages: «Elles nous disent ainsi ne pas se sentir jugées», détaille Line Pillet. Les problèmes concrets peuvent être abordés plus vite et plus simplement. ■

JULIE EIGENMANN

@JulieEigenmann

Dans les réseaux mixtes, il y a souvent une majorité d'hommes

tion à but non lucratif lutte contre les stéréotypes de genre au travail. L'un de ses outils principaux: les «cercles», qui se constituent par ville et/ou par profession et qui se réunissent au sein d'une entreprise ou dans un salon.

En Suisse, il existe nombre de ces «cercles». «Le plus important, c'est le soutien des paires et la possibilité de bénéficier de la sagesse collective, en décrivant une situation vécue au travail, par exemple le comportement inadapté d'un collègue, expose Wies Bratby, coresponsable du réseau Lean In Suisse et basée à Zurich. Qui pourrait mieux nous conseiller que des femmes qui vivent la même chose que nous?» Parmi les sujets abordés dans les «cercles», celui du syndrome de l'imposteur (ou la difficulté à se sentir légitime), comme chez Genuine Women. Signe qu'il s'agit là d'un problème récurrent. Le réseau Lean In Suisse organise aussi des conférences.

Pour la Française Léa Guillaumot, coach de carrière et membre des

Ces groupes comptent en effet souvent des adhérentes du monde entier. L'Association Femmes PME Suisse romande, créée en 2014, mise elle sur un ancrage local. Destinée aux femmes gestionnaires de PME suisses, elle compte aujourd'hui quatre cents membres, principalement dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel. «Les femmes sont particulièrement sensibles à certaines

Un réseau pour penser le genre

C'est ce que propose Shirin Heidari, consultante scientifique à l'OMS et présidente de l'ONG Gendro, qui lutte pour intégrer les questions de genre dans la recherche. Une première réunion s'est tenue début juin Genève, ouverte à tous.

«Dans de nombreux secteurs, les chercheurs ne tiennent compte ni du sexe ni du genre, regrette Shirin Heidari. Par exemple, les symptômes d'un arrêt cardiaque sont différents pour les hommes ou les femmes, mais nous nous basons sur ceux des hommes. Il s'agira d'encourager, à travers des discussions ouvertes, à prendre en compte le sexe et le genre de la personne lorsque des données sont analysées.» Une façon aussi, pour Shirin Heidari, de lutter pour l'égalité. ■ J. E.

Un label pour s'assurer de l'égalité des salaires

Lancé il y a dix ans à Vevey, equal-salary a certifié plus d'une centaine d'entreprises volontaires, y compris à l'étranger. Pour recruter, être un employeur égalitaire a toujours plus de poids

Ce vendredi, son site sera en grève. Mais tout le reste de l'année, la Fondation equal-salary renseigne les entreprises qui veulent se doter d'un label confirmant leurs bonnes pratiques en matière d'égalité salariale. Lancé par Véronique Goy Veenhuys, avec l'aide d'une méthodologie développée par l'Université de Genève qui avait été utilisée pour un arrêt du Tribunal fédéral sur un cas de discrimination, le label a un peu plus de dix ans.

Mais le véritable envol est plus récent. «Il est plus facile aujourd'hui de parler d'égalité salariale qu'il y a dix ans. Déjà parce que des personnalités internationales – même le pape – ont parlé de ce scandale. Et les gouvernements ont pris le relais. La Suisse aussi s'y est mise, même si ses mesures sont timides», estime-t-elle. Sans parler de la vague #MeToo qui a remis les revendications des femmes sur le devant de la scène. De quoi changer le contexte et convaincre les entreprises qu'une certification est intéressante à plusieurs égards. «C'est un outil de communication, un moyen d'attirer les talents, mais aussi une garantie de ne pas être éjecté de marchés publics pour lesquels l'égalité salariale est un critère de sélection», détaille la Veveysanne.

Plus de 100 entreprises certifiées

En Suisse, les écarts salariaux sont mesurés par l'Office fédéral de la statistique. Pour l'année 2016, ils s'élevaient à 19,6% si l'on prend la moyenne des salaires (12% si l'on prend la médiane). Un peu plus de la moitié de cette différence (57,1%) s'explique par des facteurs objectifs comme la position, le secteur ou l'expérience. Mais il reste 42,9% d'écart non expliqué, qui peut représenter de la discrimination.

Elles sont plus d'une centaine d'entreprises à s'être soumise à l'audit quantitatif et qualitatif qui permet d'avoir le tampon «égalité» pour une durée de trois ans. Il s'agissait d'abord de petites entreprises, d'entités publiques ou parapubliques qui voulaient se démarquer des grands groupes, raconte Véronique Goy Veenhuys. Désormais, la tendance a changé, «les grandes entreprises ont plus de difficultés à attirer les jeunes talents» et la certification les intéresse de plus en plus, y compris des multinationales. Philipp Morris, par exemple, vient de l'obtenir pour ses 80000 employés répartis dans 90 pays.

Écart autorisé de 5%

Les entreprises qui s'adressent à la fondation ont généralement déjà fait leur introspection et pris des mesures pour corriger d'éventuelles inégalités. La certification vient le confirmer, poursuit Véronique Goy Veenhuys. Elles doivent transmettre leurs données salariales, expliquer comment sont fixées les rémunérations et ne pas dépasser un écart de 5%. Si un cas de discrimination est détecté, la société doit mettre en place un plan d'action.

Des auditeurs externes viennent également vérifier l'engagement de la direction. Ils observent ensuite comment ce dernier se traduit dans le processus des ressources humaines qui doivent être les plus objectifs possibles afin de ne laisser aucune place aux biais ou aux préjugés. Enfin, ils s'intéressent à la perception qu'ont les employés de l'égalité dans l'entreprise.

Deux vérifications sont faites au cours des trois ans que dure le certificat. Puis, il faut se soumettre à nouveau à l'examen. Certaines le font, d'autres pas, «ce n'est pas systématique, mais je pense que de plus en plus d'entre elles vont le refaire, parce qu'elles voient bien les avantages que cela leur donne». ■

MATHILDE FARINE
@mathildefarine