

ASSOCIATION DES ANCIENS ELEVES DE SCIENCES PO - SCIENCES PO CARRIERES

LES RESEAUX PROFESSIONNELS FEMININS

Compte rendu de l'atelier-débat du 11 mars 2004 à Sciences Po

Cristina LUNGI,

Présidente Fondatrice d'ARBORUS

Agnès ARCIER,

Présidente Fondatrice de l'Association des Femmes Hauts Fonctionnaires

Christine CLUZEL,

Responsable de la Communication du réseau « ELLES » d'IBM

Après avoir souhaité la bienvenue aux participants et souligné l'importance que l'Association des anciens élèves de Sciences Po attache à cette manifestation, Jean-Pierre MILLOT, Délégué Général indique que les femmes constituent actuellement 35% des 47 000 anciens élèves de Sciences Po. Il fait ensuite un bref rappel historique de la présence des femmes à Sciences Po : 6 femmes admises pour la première fois en 1919, 15% des diplômées dans les années 50, 25% dans les années 70, un tiers dans les années 80, 45% dans les années 90 et...56% en 2002. Ainsi la courbe des diplômées de Sciences Po a rattrapé celle de la démographie.

Présentation des intervenantes par Françoise Benoit, Responsable de Sciences Po Carrières

Françoise Benoit accueille les intervenantes, Agnès Arcier, Cristina Lunghi et Christine Cluzel.

Elle indique que trois raisons ont déterminé le choix du thème de la réunion :

- d'après les 500 réponses au questionnaire mis en ligne en juin dernier, c'est le sujet qui arrive en tête des préoccupations des diplômées quand on les interroge sur la gestion de leur carrière.
- on assiste par ailleurs depuis 4/5 ans à un développement exceptionnel des clubs, associations, réseaux professionnels de femmes, un signe que les temps changent
- c'est enfin la traduction d'une prise de conscience d'un élément important dans la gestion de sa carrière : pour accéder à des postes à responsabilité, les choix ne s'opèrent pas seulement sur une sélection objective des compétences mais aussi et

parfois surtout par cooptation, les réseaux professionnels étant alors des relais importants et efficaces.

Intervention de Cristina Lunghi, Présidente Fondatrice du Réseau ARBORUS

Cristina Lunghi revient sur l'évolution de la définition du réseau telle qu'on peut la constater en consultant un dictionnaire : d'une acception traditionnelle (toile d'araignée, tissu à mailles larges) qui pouvait avoir une connotation négative (organisations clandestines, sectes), on arrive aujourd'hui à des notions plus ouvertes liées au développement d'Internet (ensemble d'ordinateurs reliés entre eux).

De tout temps, les femmes semblent être vouées à vivre en réseau, réseaux d'un autre type, basés sur l'entraide, la solidarité, des réseaux informels, correspondant à leurs qualités d'écoute, de compassion, à leur capacité à créer aisément des liens.

Les réseaux féminins d'aujourd'hui relèvent d'une autre volonté : être des lieux de retrouvailles et d'échanges mais aussi des lieux de pouvoir qui visent à mettre en avant des valeurs plus féminines et à promouvoir d'autres modèles d'organisation.

Le développement des réseaux professionnels féminins s'est opéré parallèlement à celui d'Internet. Celui-ci est en effet particulièrement adapté aux exigences des femmes : sécurité (pas besoin de se déplacer le soir par exemple), gain de temps, convivialité et efficacité.

Lieu de mobilité fixe, d'économie, lieu d'égalité entre les individus (les attributs d'image de chacun n'existent plus...) les réseaux correspondent bien à une philosophie de partage, d'existence avec les autres, et d'ouverture totale.

ARBORUS participe au projet européen "Equal" dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre de femmes d'accéder à l'outil Internet quelle que soit leur situation professionnelle.

Elle précise que les Réseaux s'opposent à la notion de « clubs » qui sont plus fermés.

L'histoire et le développement des Réseaux féminins s'articulent autour de trois étapes marquées par trois dates :

- 1901 Loi sur la liberté d'association et la constitution des premiers Grands Réseaux : UFCS (Union féminine et sociale), AFFDU (association des femmes diplômées d'université)...
- 1970 les grands mouvements féministes
- 1995 avec Internet, le développement de réseaux souvent mixtes.

Le Président de la société FIDUCIAL distingue trois types de réseaux :

- le réseau de "lobbying",
- le réseau de "lobbying et d'accompagnement",
- le réseau d' "accompagnement".

Un Réseau sert concrètement et sans agressivité à faire avancer des idées, à permettre à des personnes de discuter sur des sujets variés, à rompre l'isolement : ARBORUS a mis en place un dispositif de « marrainage » pour les femmes créatrices d'entreprises afin de les aider dans leurs démarches et de les sortir de l'isolement du créateur d'entreprise. Cela sert aussi à se rendre visible, à développer ses aptitudes personnelles : un « club des 20 ans » a été créé par Arborus, avec pour objectif de former et de sensibiliser ces jeunes femmes.

Un Réseau fonctionne comme l'amitié, sur le principe de l'échange, du donnant donnant. Pour le faire vivre, il faut veiller à donner de ses nouvelles, être attentif à se mettre en relation les unes avec les autres, à se réunir pour commémorer des événements. C'est aussi un outil puissant de lobbying pour soi-même et les autres.

www.arborus.org

Intervention d'Agnès Arcier, Présidente Fondatrice de l'Association des Femmes Hauts Fonctionnaires "Administration Moderne"

Quand les femmes se rapprochent c'est qu'il y a urgence !

En 1998, après une année de débat interne auquel étaient associés des hommes, le réseau 'Administration Moderne' a été constitué autour de la réflexion menée sur la rénovation de la Fonction Publique : il fallait faire évoluer les pratiques managériales, notamment le mode de gestion du temps qui était une grande source d'irritation au quotidien.

Nous croyons que pour se moderniser, l'administration a besoin du génie féminin.

Trois éléments ont favorisé l'émergence de notre association :

- « L'air du temps » politique : les années 90 qui verront la mise en place de la loi sur la Parité.
- Les 30 ans de l'ouverture des Grandes Ecoles aux femmes, ce qui fait qu'elles sont à cette même époque à un moment clé de leur évolution professionnelle.
- La forte croissance économique de 1997 à 2000 : les périodes de croissance sont favorables aux minorités.

Des éléments personnels ont aussi favorisé cette démarche :

- La chance d'avoir pu travailler au Japon et d'avoir fait l'expérience d'une culture managériale qui repose notamment sur le partage de l'information plutôt favorable aux femmes.
- La chance d'avoir servi comme chef de cabinet auprès d'une secrétaire d'Etat qui a joué le rôle de "rôle -modèle", ayant elle-même précédemment œuvré dans une association pour la promotion des femmes en entreprise.

Les résultats sont venus petit à petit : au bout de 4 ans, l'Association a pris sa place en tant qu'acteur du changement dans le cadre de la réforme de l'Administration, et au titre des femmes dans l'Administration.

L'Association des Anciens de l'ENA, - Agnès Arcier fait partie du Conseil d'Administration-, a récemment souhaité qu'une interview leur soit consacrée dans sa revue, signe qui a son importance...

L'association que nous avons créée est un lieu de contacts, de complicité et de solidarité qui permet de dépasser les cloisonnements et les barrières très présentes dans l'administration : nous échangeons sur notre vie professionnelle, sur l'ouverture de postes.

Notre site Internet www.feminad.com est un support très utilisé pour ces échanges.

L'Association a aujourd'hui le sentiment d'être une force, un lieu d'engagement militant. Quelques une de nos idées comme l'introduction de la rémunération variable pour les cadres supérieurs sont passées ou en passe de l'être comme les "Chartes de Temps" qu'il reste encore à mettre en œuvre...

Il reste beaucoup à faire, les femmes en sont conscientes. Le combat aujourd'hui porte sur la politique des nominations. Elles désirent être entendues sur les liens entre la GRH et la mise en place de la nouvelle comptabilité publique, sur le mode de fonctionnement interministériel, sur les relations entre Matignon et les Ministères...

Après une timide avancée, on constate aujourd'hui une stagnation de l'accès des femmes aux plus hauts postes, le taux actuel de nomination de femmes (12%) ne permet même pas de renouveler le « stock » de femmes au sein de l'Administration. Sur les 22 Directeurs du Ministère de l'Economie, il ne reste qu'une seule femme.

Nous sommes convaincues que les valeurs féminines sont un élément essentiel de la compétitivité.

www.feminad.com

Intervention de Christine Cluzel , Responsable de la communication du réseau « Elles » à IBM

Le réseau s'est constitué à la demande de la Direction Générale au niveau mondial : les groupes anglo-saxons ont en effet développé dans les années 90 des programmes pour promouvoir la diversité dans leurs entreprises, il restait à l'appliquer aux autres pays.

L'ensemble des représentantes des pays européens s'est retrouvé et a élaboré un programme répondant à la spécificité de chaque pays, chacun des pays européens a fait ses propres propositions en la matière.

En France les actions suivantes se sont mises en place :

- *Au niveau de la Communication interne :*

Création d'un espace sur l'intranet, soutenu par certains syndicats

- *Au niveau de la communication externe:*

Il faut rappeler qu'en se créant dans un cadre professionnel, le réseau avait un objectif de «business». Il s'agissait « d'attirer des jeunes femmes de talent » dans l'entreprise.

L'association est intervenue dans les lycées, collèges, universités, Grandes Ecoles...Le message était relativement simple : on peut être femme et équilibrer sa vie.

Nous avons constitué un réseau inter -entreprises « Inter Elles » avec d'autres entreprises qui s'étaient engagées dans une démarche similaire. Nous échangeons sur les « Meilleures Pratiques » avec les collègues de ces entreprises. Nous invitons des femmes « rôle modèles » à témoigner.

Indépendant des courants syndicaux internes un *Observatoire des Données* a été créé. Par exemple, toutes les données sur l'égalité/inégalité professionnelle sont publiées alors qu'elles ne sont pas traditionnellement en libre circulation dans l'entreprise.

Ce sont des "pas de fourni" qui permettent d'avancer petit à petit, mais les faits sont là.

L'association travaille sur différents chantiers :

la gestion des retours (congés sabbatiques, congés maternité .) Des outils ont été mis en place permettant aux personnes concernées de maintenir les liens avec l'entreprise et de faciliter ainsi, au retour, la réintégration dans son poste ou dans un autre...En effet, l'entreprise évolue très vite en interne.

le temps partiel : il faut bien le gérer pour qu'il ne soit pas perçu comme un signe de manque de compétences afin de pouvoir revenir à un temps plein sans difficulté.

le plan de carrière : il faut insister auprès des femmes sur le « faire savoir ». La plupart des femmes hésitent à se mettre en valeur, certains hommes aussi d'ailleurs.

Il a été mis en place un système de « **mentoring** » comme cela se pratique beaucoup dans les sociétés anglo-saxonnes.

L'association a par ailleurs cherché à améliorer la vie quotidienne de ses membres (dont certains sont des hommes). En travaillant par exemple sur **les Emploi Familiaux** : un accord a été conclu avec la FEPEM (Fédération Nationale des Employeurs Particuliers). Il permet de bénéficier d'une aide juridique pour l'élaboration des contrats de travail, l'établissement des feuilles de salaire etc.....

L'accord est géré à hauteur de 50 % par le Comité d'Entreprise.

Il en est de même pour les **cours de soutien scolaire** aux enfants ou pour les **gardes à domicile des moins de 3 ans**.

Le sujet de l'aide aux parents âgés a d'ailleurs beaucoup poussé certains hommes à rejoindre le réseau « Elles » pour travailler sur le sujet de la dépendance avec la mutuelle de l'entreprise et en interne avec les assistantes sociales.

Notre préoccupation est de mettre nos bonnes idées à la bonne place dans l'entreprise ou dans la bonne organisation.

Il n'est pas toujours facile de faire vivre le réseau. Le groupe se réunit physiquement ou par téléphone au moins une fois par mois. Au départ, tout le monde est enthousiaste et souhaite prendre part mais finalement, les volontaires pour des actions concrètes sont peu nombreux(es)

Quelques remarques de l'assistance

Formation / Education

- Il a été mentionné la nécessité pour les femmes d'éduquer leurs fils afin qu'ils puissent plus tard être attentifs aux valeurs féminines dans leur style managérial.
- Dans les programmes pédagogiques il serait bon que cette dimension soit prise en compte.
- Dans certains MBA anglo-saxons, les retours d'expérience de stages sont l'occasion d'une réflexion sur les modes de management hommes / femmes. L'émergence des valeurs féminines dans l'entreprise devrait être un sujet de thèse et de recherche.
- Des actions sont aussi entreprises par Arborus afin de sensibiliser l'Education Nationale et notamment les IUFM aux sujets de l'égalité professionnelle.

Equilibre vie professionnelle / vie privé / Différence générationnelle

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est une préoccupation que partage toute une génération de jeunes aujourd'hui, hommes et femmes confondus.

D'une génération à l'autre, les femmes portent un regard différent sur ces sujets : les femmes de 20 ans n'ont pas ni les mêmes préoccupations ni les mêmes attentes que celles de 30 ans.

Temps partiel

La politique du temps partiel doit être repensée : cette possibilité devrait être plus largement ouverte aux hommes (5,6% des hommes travaillent actuellement à temps partiel)et ne pas constituer un frein à l'évolution professionnelle de la personne concernée. Les problèmes du financement des retraites avec pour corollaire l'allongement de la période d'activité est un élément favorable cette évolution : la gestion des fins de carrières incitera les entreprises à avoir un autre regard sur ce sujet. Agnès Arcier signale la récente nomination à la Direction du Trésor d'une femme travaillant à 90% du temps de travail.

La participation à Grandes Ecoles au Féminin (GEF)

Françoise Benoit rappelle que l'Association a participé en 2002/2003 avec le Groupe Grandes Ecoles au Féminin regroupant 9 associations d'anciens élèves (Centrale Paris, ENA, ESCP-EAP, ESSEC, HEC, INSEAD, les Mines, X) à une étude en partenariat avec Accenture sur la situation des femmes cadres dans les principales entreprises en France. Les résultats de cette étude ont été mis en ligne sur le site de l'Association www.sciences-po.asso.fr ainsi qu' un questionnaire spécifique qui a permis de préciser et de hiérarchiser les attentes des femmes Sciences Po

A partir de ces données, Sciences Po Carrières a organisé ce premier atelier-débat et projette d'autres ateliers et séminaires répondant aux préoccupations exprimées. Par ailleurs, le Conseil d'Administration sera vraisemblablement conduit à se prononcer sur la question de savoir s'il

convient – à l’instar d’autres écoles membres du GEF- de créer une unité spécifique « femmes » ou si d’autres formules doivent être envisagée.

Sciences Po Carrières

Contact : femmes@sciences-po.asso.fr