

Dossier

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[93] (2005)**

Heft 1491

PDF erstellt am: **15.08.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les femmes se mettent aux réseaux

Le monde du travail est un lieu de collaboration et d'échange mais aussi un lieu de conflit et d'intérêt. Les inégalités de genre expliquent, en partie, les tensions dans le monde du travail.

AURIA MIOT (AURIA@AIPNET.ORG)

Les revendications féministes visent l'objectif de briser les rapports de pouvoir asymétriques et illégitimes entre les hommes et les femmes. Cependant, d'autres importants facteurs discriminants - l'âge, les origines culturelles, les tendances sexuelles, les handicaps physiques et mentaux - pèsent sur les individus, hommes et femmes confondus, dans leur tentative de réussite sociale et personnelle. Le travail est, en effet, un vecteur essentiel d'intégration sociale. Le travail offre un revenu, mais aussi une identité sociale, un sentiment d'appartenance et d'utilité. Il structure le temps - 40 heures par semaine - et la vie des individus: d'abord la formation, ensuite la vie active et enfin la retraite. Dans une société où le travail remplit plusieurs fonctions fondamentales, la précarité de l'emploi menace la stabilité sociale, tout en fauchant de nombreuses trajectoires de vie. Hommes et femmes confondus se battent, aujourd'hui, pour trouver un emploi, pour maintenir des conditions de travail acceptables ainsi que pour garder leur emploi. Les politiques économiques étant peu efficaces face au ralentissement de la croissance économique, le marché offre de nombreuses solutions : agences de placement, séances de re-looking, coaching, bilan de compétences, analyses de la personnalité. S'il y a un secteur qui fleurit avec la crise de l'emploi, c'est celui de la réinsertion professionnelle. Parmi les nouveaux concepts divulgués par les conseillers en insertion, ou réinsertion, professionnelle, il en est un qui émerge, comme une solution miracle : les réseaux.

«Les réseaux de femmes se proposent d'éviter les obstacles liés aux stéréotypes de genre et aux discriminations sexuelles en soutenant leurs membres et en maximisant le profit de leurs relations sociales et de leurs compétences»

Souvent confondu avec l'idée de «piston», le réseau est une configuration, ouverte et toujours en évolution, de contacts personnels ou indirects, qu'une personne possède par le biais de ses activités et par le biais de ses relations sociales. La fonction principale des réseaux est de permettre aux individus d'accéder à des informations ou à des biens de façon privilégiée, discrète et rapide. L'offre d'emploi étant particulièrement verrouillée dans l'actuelle conjoncture, le réseau est devenu, pour le chercheur d'emploi ou pour le candidat à la promotion, le moyen par lequel détourner la lenteur et l'inefficacité du marché de l'emploi

officiel. Pour l'entreprise, il représente un moyen de réduire le temps et les coûts liés à la recherche de nouveaux collaborateurs/trices. Tout le monde semble y trouver son compte. Cependant, cette pratique ne connaît que depuis peu de temps une certaine légitimité. Le recours aux réseaux est encore, souvent, synonyme d'une part, de favoritisme et d'autre part, de marginalisation. Cependant, l'histoire des réseaux, n'est pas récente ! Des confréries d'individus soudés autour d'un même but ont toujours existé, sous différentes formes. Récent est, en revanche, le processus de légitimation qui s'est construit autour de cette pratique, désormais officialisée et encouragée, aussi par les institutions. Les réseaux s'affichent, au même temps qu'ils se multiplient. Autrefois, par contre, l'existence des réseaux était occultée.



La prolifération des réseaux de femmes est un phénomène non seulement nouveau, mais également médiatique. Dans le monde du travail, les femmes doivent toujours, et encore, se confronter aux inégalités de chance vis-à-vis de leurs collègues hommes. Les réseaux de femmes se proposent d'éviter les obstacles liés aux stéréotypes de genre et aux discriminations sexuelles en soutenant leurs membres et en maximisant le profit de leurs relations sociales et de leurs compétences. La solidarité féminine saurait-elle expliquer la prolifération des réseaux de femmes ? La démarche semble intéressante et séduit beaucoup de nouveaux adeptes. Néanmoins, ce phénomène ne peut pas être compris sans que l'on s'interroge sur l'identité de ces réseaux et, plus précisément, sur l'identité des femmes qui les composent. Au sein de ces structures, ne voit-on pas une polarisation autour des professions libérales et managériales ? Le réseau reste un lieu privilégié, réservé prioritairement à un certain milieu professionnel et social. Cela n'étonne guère: la création et la consolidation d'un réseau demande un certain nombre et une certaine qualité de ressources : économiques, mais aussi sociales et culturelles. Ainsi, l'accès à un réseau, n'est pas le fruit de l'appartenance au sexe féminin - et heureusement ! - mais le résultat d'une situation professionnelle et sociale spécifique. Félicitations-nous que les femmes s'organisent aussi entre elles et qu'elles soient de plus en plus nombreuses au sein des fonctions de haut niveau. En revanche, ne confondons pas la solidarité entre femmes et les stratégies d'intégration et d'évolution personnelle des femmes en carrière. »

ILLUSTRATIONS: JOËLLE FLUMET

Les Réseaux professionnels : alliance de capitalisme et de féminisme ?

Le mot est lancé : ce qui manque aujourd'hui aux femmes pour atteindre l'égalité dans le marché du travail, ce sont des réseaux. Les perspectives de carrière étant noyautées par les réseaux masculins, avec pour effet d'empêcher l'accès des femmes aux postes les plus prisés, ce serait à présent à ces mêmes femmes de constituer leurs propres réseaux pour contrer cet obstacle. Les mérites des ces réseaux sont-ils donc sans fin ?

CHRISTIAN SCHIESS

Notons d'entrée qu'il ne s'agira ici que d'une forme bien spécifique de réseau. Dans sa définition générale, le réseau peut être décrit schématiquement comme un espace (matériel et/ou virtuel) à travers lequel on accède à la reconnaissance grâce au partage d'informations. Cette forme d'échange peut d'ailleurs se révéler tout à fait concluante et il ne s'agit bien évidemment pas ici d'en contester le bien-fondé.

«Un vocabulaire féminin»

S'agissant du monde professionnel en particulier, on ne compte plus les articles, ouvrages, séminaires et colloques consacrés aux réseaux de femmes. Un manuel récemment publié et soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité, intitulé «Femme ! Emploi & marketing personnel : briser le mur de verre», exhorte ainsi les femmes à s'organiser dans des réseaux fondés sur «l'aide réciproque» et «la confiance».

Le langage du réseau, tout en s'inscrivant dans un registre entrepreneurial à forte teneur néolibérale, a en effet intégré tout un vocabulaire qui jusqu'ici était connoté comme féminin. Des compétences personnelles, relevant traditionnellement de la sphère domestique, sont à présent de plus en plus appelées à être transposées dans le monde du business.

Or, ces compétences sont précisément celles que les stéréotypes attribuaient auparavant aux seules femmes. Il est jusqu'à la figure même du manager, pourtant encore largement incarnée dans la réalité par les hommes, qui est censée intégrer des capacités jadis dites «innées» des femmes : le «nouveau manager» se doit désormais d'être «intuitif» et le management est quant à lui devenu «émotionnel», si on en croit les best-sellers du genre. Une interprétation un peu rapide, quoique souvent proposée, consisterait à affirmer que les hommes se sont tout simplement féminisés, et avec eux la société. Il y a pourtant de quoi s'interroger sur la pertinence d'une telle explication, surtout au moment même où les hommes résistent de la façon que l'on sait à l'accession des femmes aux lieux de pouvoir. Tout incite au contraire à se méfier de cette tendance à vanter à tous vents les bienfaits des réseaux.

Une carrière «authentique»

Nul doute cependant qu'un certain nombre de femmes (une petite minorité en fait) se sentiront à leur aise dans ce «monde en réseaux» qui paraît a priori taillé sur mesure pour elles. Mais si on y regarde de près, les compétences à mobiliser pour être reconnue dans ces réseaux professionnels ne sont pas précisément les plus répandues. Comme le soulignent elles-mêmes les membres du réseau W.I.N. (Women's International Networking), dont le «forum global» s'est tenu l'année dernière à Genève, «la femme W.I.N. typique est culturellement bien inté-

grée, a un état d'esprit international, est bien éduquée, désireuse d'apprendre et réceptive aux nouvelles technologies.» Mais elle ne saurait pour autant abandonner les caractéristiques traditionnelles attribuées à la féminité : «Elle veut une famille, des défis personnels et professionnels. (...) Elle compte sur les valeurs féminines : elle est authentique et fait preuve de compassion.» Réseaux ou pas, le cumul des tâches a de beaux jours devant lui, sauf si on a les moyens de s'offrir les services d'une aide domestique, ce qui est sans doute le cas ici.

D'après ce réseau toujours, il appartiendrait même aux hommes de s'adapter à cette nouvelle configuration dont les femmes seraient à la fois les instigatrices, les depositaires naturellement «authentiques» et les premières bénéficiaires : «L'homme W.I.N. typique souhaite mieux comprendre comment les femmes sont en train de créer de nouvelles normes dans la vie sociale, économique et culturelle. Il n'a pas peur d'être minoritaire et souhaite être partie prenante dans la formation de ce nouveau paradigme émergent qui lui profite aussi.» Cela ressemble à une curieuse inversion de la réalité, dès lors que l'on sait que ce sont en très grande majorité des hommes qui sont à l'origine de la reconfiguration idéologique qui s'est opérée dans les années 90 à travers la littérature managériale, selon laquelle le monde fonctionnerait désormais en réseaux caractérisés par une féminisation des rôles et un aplatissement des hiérarchies. Finis les calculs rationnels, froids et bureaucratiques, vive les «leaders authentiques!» On peut donc comprendre que les femmes qui trouvent leur place dans cette représentation du monde forgée par les dominants aient un intérêt à le légitimer par ce type de discours, qui donne à croire que ce «nouveau» capitalisme bénéficierait avant tout aux femmes parce qu'il aurait su intégrer «leurs» valeurs.

En définitive, par l'intermédiaire de l'idéologie du réseau, des compétences développées dans la sphère privée sont ainsi appelées à être mobilisées dans le monde professionnel. Mais il serait naïf de perdre de vue qu'une fois la transposition effectuée, l'objectif final reste bel et bien l'accumulation du capital et donc la réalisation du profit : «des salarié-e-s émotionnellement mobilisé-e-s génèrent des client-e-s mobilisé-e-s et pas seulement fidèles», telle est l'une des 10 clés du management émotionnel, du nom d'un ouvrage célèbre et célébré. Dans ce sens, les «réseaux professionnels» peuvent être compris comme un nouveau moyen d'exploitation des nombreuses personnes (femmes et hommes) ne disposant pas des compétences prérequisées (et inégalement distribuées socialement) pour y accéder, avec pour effet de les tenir à l'écart d'un monde toujours plus concurrentiel. Comment ne pas y voir une tentative de récupération du féminisme par le capitalisme ? •

Le nouvel esprit du capitalisme : l'industrie est morte, vive le réseau !

*Le nouvel esprit du capitalisme*¹ de Luc Boltanski et Eve Chiapello, est un essai sociologique dont le but est de comprendre l'absence quasi totale de critique à l'encontre du système capitaliste, alors même que la crise sociale se fait toujours plus profonde.

CORINNE TADDEO

Cette tension entre nouveau capitalisme et crise sociale, trouve sa raison, selon Luc Boltanski et Eve Chiapello, dans un changement profond du capitalisme, difficilement intelligible. Ils ont donc entrepris, grâce à des outils sociologiques, l'élaboration de nouveaux concepts qui puissent rendre compréhensible la manière dont le capitalisme se pratique actuellement.

Un de leur premier constat concerne un changement dans la structure même du capitalisme. En effet, celui-ci reposait préalablement sur deux aspects, l'industrie et le marché, chacun ayant besoin et garantissant une certaine stabilité. Une des nouveautés du nouvel esprit du capitalisme, même si l'industrie demeure encore prépondérante, est le fonctionnement par réseau, l'absence de structure - qu'elle soit hiérarchique ou autre - et l'absence de stabilité. L'apparition du terme de «réseau» - considéré comme légitime, contrairement aux réseaux cultivant le secret par exemple, les réseaux francs-maçons ou mafieux - a rendu visible une certaine forme de pratique capitaliste où la disponibilité et la réactivité des acteurs (anciennement appelés travailleurs) sont devenues des valeurs essentielles.

La prééminence du réseau est associée à la multiplication des projets² où la valeur servant de référence n'est pas le travail mais l'activité. Ses principales caractéristiques sont de fonctionner seulement avec des projets à durée limitée et de réunir des personnes provenant d'horizons très différents et ayant des compétences variées. Pour que cela soit possible, un projet s'appuie sur les réseaux personnels de chacun des acteurs dudit projet. Dès lors, le réseau se modifie en fonction des projets et perpétue ainsi son extension. En ce sens, il rompt avec «l'habitus de classe», la catégorie socio-économique devenant moins importante que le réseau auquel chacun-e participe.

Un projet, et le réseau sur lequel il se fonde, nécessitent un «engagement libre dans un projet choisi» par les acteurs. Pour remplir cette condition, réseaux et projets doivent se justifier et remplir des conditions de justice. Si les réseaux occultes ou obscurs n'étaient pas considérés comme légitimes, c'est en partie parce qu'ils remettaient en question la notion de méritocratie par leurs pratiques de cooptation. Les réseaux visibles et considérés comme légitimes doivent donc palier cette difficulté en tendant, par leur ouverture et leur extension, au «plus grand profit de tous». Ce développement est censé introduire une dimension de justice qui donne du sens à la pratique capitaliste.

Une autre justification donnée au réseau est sa prétendue naturalité. En effet, le réseau peut être considéré comme un nouveau schéma d'analyse, faisant appel à l'image du cerveau et de son fonctionnement neuronal, «figure harmonieuse de

l'ordre naturel». Ainsi, les théoriciens du nouveau capitalisme donnent au réseau une dimension naturelle et organique. Cette naturalité dont la sociabilité des humains représente l'expression, est le pivot du réseau et garantit l'égalité de toute l'humanité «puisque aucun d'entre eux n'est exclu a priori» du réseau. La question du déterminisme social et de l'exclusion est ainsi évacuée. Il n'en demeure pas moins que, malgré cet *a priori*, les exclusions sont nombreuses.

En effet, appartenir au réseau suppose trois contraintes essentielles : le sacrifice total de son temps, la sanction toujours renouvelée de son activité et une grande mobilité. Car appartenir au réseau exige d'être disponible constamment pour maintenir le contact avec les autres membres du réseau. Les projets étant limités dans le temps, à la fin de chacun d'eux, une évaluation est faite de l'efficacité du travail accompli. Et enfin, une mobilité géographique est nécessaire afin de répondre aux besoins des projets du réseau. Mais la disponibilité du/de la participant-e au réseau est une condition de son «employabilité», nouvelle référence qui remplace celle de compétitivité.

Ces qualités nécessaires à la participation au réseau, et donc à une bonne «employabilité», sont très contraignantes. En effet, le temps est au centre du réseau, l'usage qui en est fait - maintien des contacts par des entrevues, des téléphones et les moyens électroniques - est un des premiers éléments de l'évaluation des qualités d'un médiateur³. De plus, la limitation dans la durée d'un projet rend le temps d'autant plus précieux. Le fait de pouvoir aussi se déplacer, changer de pays selon les projets dans lesquels un acteur souhaite s'engager, induit que ceux, et surtout celles, qui ne le peuvent pas, n'ont accès qu'à une palette réduite de projets et que leur employabilité s'amoindrit. Le manque de temps, lorsqu'il y a charge d'enfants, est là encore un facteur discriminant.

En valorisant un certain nomadisme et une disponibilité temporelle absolue, le nouvel esprit du capitalisme a, si l'on ose dire, réussi le tour de force théorique qui propose une - presque - nouvelle «nature humaine» véritablement démocratique, absorbant l'égalité femme-homme, puisque tous les humains sont inscrits dans un réseau social, tout en maintenant une discrimination de genre. Un réseau de mères célibataires n'offrant évidemment pas les mêmes perspectives qu'un réseau d'entrepreneurs avertis. •

¹ Luc Boltanski et Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. nrf essais, 1999.

² Est appelé projet toute activité d'entreprise

³ Médiateur est le mot qui désigne le ou la «chef-f-e» du réseau

De l'importance du réseau: le cas des médecins

Magdalena Rosende est sociologue du travail, elle a soutenu une thèse sur la division du travail chez les médecins. Les entretiens, qu'elle a menés avec des médecins hommes et femmes en fin de spécialisation, ont révélé l'importance des relations dans la concrétisation d'une carrière. En effet, les médecins suisses qui veulent obtenir leur spécialisation doivent travailler dans les services des hôpitaux tant cantonaux ou régionaux qu'universitaires. S'il semblerait que les médecins rechignent à faire leur assistantat dans les hôpitaux périphériques, en revanche les places dans les hôpitaux universitaires sont chères. D'où l'importance pour les médecins assistant-e-s d'entretenir le réseau susceptible de les conseiller dans leur carrière et surtout de leur permettre de se faire engager.

PROPOS RECUEILLIS PAR E.J.-R.

L'émilie: Quels sont les réseaux que les médecins avouent importants pour leur carrière ?

Magdalena Rosende : Il y a en premier lieu les associations d'étudiants et les associations professionnelles. Mais les réseaux informels, c'est-à-dire les liens personnels qui relient par exemple les assistant-e-s avec les membres de la hiérarchie médicale, sont tout aussi importants.

L'émilie: En quoi ces réseaux sont-ils si importants pour la carrière des médecins ?

M.R. Cela tient beaucoup au système de formation des médecins suisses. En effet, le cursus qui mène à la spécialisation ne repose pas sur un système de concours, mais oblige les médecins à effectuer leur assistantat dans différents services et hôpitaux. Et comme ce sont les chefs de service qui décident des engagements, il vaut mieux avoir de bons rapports avec la hiérarchie pour être engagé-e ou tout du moins recommandé-e.

L'émilie: Et vous avez pu constater que les médecins femmes avaient moins accès aux réseaux, donc à un bon déroulement de leur carrière ?

M.R. Je n'irai pas jusque là. Mais lors de mes entretiens, certains médecins hommes ont déclaré avoir fait une meilleure carrière que ce qu'ils avaient imaginé grâce à des conseils et des «parrainages» de supérieur-e-s hiérarchiques. Aucune des femmes interrogées n'avaient bénéficié d'une telle sollicitude. Dans le milieu des médecins, les places hiérarchiques sont encore largement aux mains des hommes, que ce soit dans les hôpitaux ou les associations professionnelles. Par contre, la profession tend à se féminiser. La situation ressemble donc beaucoup à ce qui se passe dans les universités : les étudiants en médecine sont en majorité des étudiantes, au niveau des assistant-e-s, les pourcentages sont presque paritaires, mais dès que l'on s'élève dans la hiérarchie, les femmes tendent à disparaître. De plus, il est des spécialités qui restent des bastions masculins. Par exemple, les chirurgiennes ont dit avoir dû, plus que leurs homologues masculins, faire leurs preuves. En fait, elles ont dû, avant même de commencer leur assistantat en chirurgie, faire la preuve de leur volonté et de leur détermination à devenir chirurgienne, chose qui n'est pas demandée aux hommes qui se destinent à la chirurgie.

L'émilie: Pensez-vous que le manque de réseau soit vraiment au centre des problèmes que rencontrent les femmes médecins ?

M.R. Tous les médecins hommes et femmes ont relevé l'importance de nouer des liens au cours de leurs études et de leurs stages pour concrétiser leurs idées de carrière.

Mais évidemment, la disparition des femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans hiérarchie, ne s'explique pas uniquement par le manque de réseau. La plupart fondent des familles et s'arrêtent de travailler pendant un certain temps et souvent, essaient de reprendre ensuite leur activité à temps partiel. L'adage qui veut que la famille facilite les carrières des hommes et désavantage celle des femmes est particulièrement vrai en médecine hospitalière où les horaires avoisinent les 60 heures hebdomadaires.

L'émilie: Le réseau semble être la panacée ultime pour résoudre tous les problèmes de carrière. Ne pensez-vous pas que ce nouvel engouement soit un peu exagéré ?

M.R. L'idéal de la méritocratie a occulté pendant longtemps l'importance du réseau. Je pense que l'importance de nouer des liens avec des supérieurs hiérarchiques ou tout simplement des gens de la profession est un fait que l'on ne peut ignorer sans risquer d'avoir un parcours professionnel plus compliqué. On oublie par exemple que beaucoup de médecins hommes ont fait leur service militaire dans les troupes sanitaires et qu'ils ont donc eu l'occasion de connaître des officiers qui étaient déjà installés dans la profession.

Je pense que tant que les hiérarchies sont aux mains des hommes, les femmes doivent se créer des réseaux, ou du moins apprendre à les utiliser.

L'émilie: Existe-t-il des réseaux de femmes médecins ?

Il existe une Association suisse des femmes médecins. Mais, elle n'a presque pas de poids politique et est très peu reconnue par la Fédération des médecins hospitaliers. A vrai dire, aucune des femmes que j'ai interrogées n'en faisait partie. •

W.I.N.:

le nouvel esprit du capitalisme appliqué aux femmes

500 participant-e-s de 58 pays différents, dont 26 hommes, 65 intervenant-e-s d'envergure internationale etc., voilà comment se décrit la version 2004 du Women's International Networking (W.I.N.). Plateforme de rencontre pour femmes de tête, à la tête bien remplie et généreuses de leur savoir. Leur dénominateur commun: la réussite professionnelle mais avec un petit quelque chose en plus. Cette plus-value est ce que Kristin Engvig, fondatrice de W.I.N. nomme l'authenticité. Être dirigé-e-s? Oui, mais par quelqu'un qui est bien dans sa peau! Au cœur du projet de K. Engvig se niche l'idée que les femmes dirigeantes ont un rôle à jouer dans un futur plus humain. Leur permettre de se rencontrer, de discuter, de se mettre en réseau veut aussi dire construire un monde meilleur. W.I.N. dit promouvoir des valeurs féminines qui font cruellement défaut au néolibéralisme actuel. Le salut du business, de l'économie, et donc de notre société, se trouve dans plus de compassion, d'intuition et de confiance. Lors de forums annuels aux titres évocateurs comme les stratégies gagnantes pour les femmes à l'ère de la globalisation (2002), le leadership authentique en action (2004), des hommes et des femmes triés sur le volet sont invités à raconter leurs expériences de dirigeant-e-s, à discuter de projets qui leur tiennent à cœur, à participer à des ateliers sur le «coaching» et à affiner leurs stratégies de réussite. De passage à Genève, Kristin Engvig nous a donné rendez-vous dans un hôtel de luxe à proximité de l'aéroport. Ce décor lisse et glacé a abrité le dernier forum de W.I.N. et accueillera vraisemblablement la cuvée 2005.

MARIE OREILLER ET ROSSELA BOTARI

L'Emilie: Pourquoi avoir créé W.I.N. en 1998 ?

Kristin Engvig: Au début de ma carrière, j'ai travaillé dans le domaine bancaire. J'ai constaté que faire carrière était difficile à cause d'une part, de ma jeunesse et d'autre part, du fait que je ne bénéficiais pas des bons contacts, d'un vrai réseau. Je me suis dès lors donné comme objectif de connaître le plus de personnes possible.

À la fin des années 90, je terminais une licence en business à l'Université de Bocconi à Milan. C'est à cette époque que j'ai pris conscience que le monde se globalisait. Les entreprises voulaient surtout engager des personnes avec des compétences globales, avec un réseau. Avec la mondialisation, la mobilité est devenue un critère important, et il arrive que dans un couple l'un des conjoints se voie offrir un poste dans un autre pays. Dans ce cas, l'autre personne doit aussi trouver du travail dans le nouveau pays. Je me suis rendu compte qu'une telle situation était plus difficile pour une femme, justement parce qu'elle a, en général, moins de contacts qu'un homme. Je pense qu'à l'heure actuelle, les femmes doivent être compétitives et avoir des compétences globales. En général, elles ont des outils de travail et des connaissances suffisantes pour être engagées dans de grandes entreprises, mais ce qu'il leur manque ce sont les bons contacts.

Si j'ai créé W.I.N. c'est parce qu'il y avait une réelle demande. De plus, si la création de W.I.N. concorde avec l'essor d'Internet ce n'est pas un hasard. Internet offrait une possibilité de changement. Il m'est alors paru important que les femmes se glissent dans ce nouvel espace, et qu'elles fassent ainsi partie du changement qui avait lieu. Aujourd'hui, beaucoup de femmes ont atteint un niveau professionnel supérieur à celui auquel elles pouvaient aspirer par le passé. Cependant, leur situation reste plus difficile à vivre que celles des hommes. Je constate que, paradoxalement, les entreprises perdent de plus en plus de personnel féminin; soit parce que des femmes souhaitent diminuer leur temps de travail ou arrêter tout bonnement de travailler à la naissance d'un enfant, soit parce que certaines aspirent à tra-

vailer dans des entreprises plus petites, dont les dimensions sont plus humaines, etc. Ce n'est pas que les femmes soient moins ambitieuses que les hommes mais ce que leur offrent les entreprises ne répond pas suffisamment à leurs aspirations.



L'Emilie: Vous parlez dans le dépliant présentant W.I.N. d'un nouveau modèle de société, quel est-il?

K.E. : En fait, je suis arrivée à un constat que beaucoup d'autres, avant moi, avaient déjà fait. Bien souvent, les femmes de pouvoir ne se comportent plus en femmes, mais plutôt en hommes. Je suis pour un changement à ce niveau. Je pense que les femmes peuvent être des leaders tout en assumant le fait d'être femmes et les particularités que cela comporte. W.I.N. encourage les femmes leaders à être elles-mêmes dans leur activité professionnelle et encourage ainsi la liberté de choix.



L'Emilie : Quels sont les avantages concrets qu'offre W.I.N. à des femmes qui visent le haut de la hiérarchie?

K.E. : Le but que W.I.N. se propose d'atteindre reste très pragmatique. W.I.N. se présente comme une sorte de communauté où des gens de paysages différents peuvent apprendre les uns des autres et prendre des contacts qui pourraient leur servir dans l'avenir. Il arrive que certains d'entre eux restent en contact afin de monter un projet et se servir des compétences de chacun. On veut que les workshops (ateliers de travail) proposent des thèmes très concrets. Beaucoup de relations se créent sur un plan individuel, des contacts se prennent et des projets sont mis sur pied. W.I.N. se veut plutôt une plateforme pour permettre à des personnes de se rencontrer et de développer des projets. Notre objectif est de rendre le monde plus humain.

L'Emilie : Y a-t-il des critères de sélection pour adhérer à W.I.N.? Si oui, quels sont-ils?

K.E. : Non, il n'y a pas de critères particuliers. Cependant, le prix d'inscription étant relativement élevé, il peut devenir un critère. Si quelqu'un-e n'a pas les moyens de payer mais est très intéressé, il/elle peut travailler comme bénévole lors des conférences. Il existe aussi la possibilité de demander une bourse à W.I.N. Je ne veux pas que la participation aux conférences de W.I.N. s'adresse à une élite. Toutefois, je choisis des personnes qui ont un bon niveau de formation et qui sont pragmatiques. Je ne souhaite pas que les participantes soient introduites par quelqu'un, je souhaite qu'elles viennent au séminaire parce qu'elles sont attirées par ce que représente W.I.N. En amont, lors de la préparation des conférences, j'essaie d'avoir un panel de femmes qui proviennent de pays différents. C'est une mixité à laquelle je tiens beaucoup, car il existe des caractéristiques culturelles intéressantes. Les Américaines sont par exemple de très bonnes créatrices d'entreprises, les Européennes sont plutôt cérébrales, les Africaines plus dans leur corps, etc. L'intérêt est de faire se rencontrer des sensibilités différentes.

Pour les intervenant-e-s, c'est un comité qui fait la sélection, mais c'est moi qui ai le dernier mot. On cherche également à avoir quelques personnalités connues, des femmes politiques ou médiatiques par exemple. Les inscriptions aux workshops sont très nombreuses. Beaucoup de personnes souhaitent y participer. Je reste également attentive à ce que les projets soient dans la cible des thèmes traités par le forum et que les participantes soient, dans la mesure du possible, de nationalités différentes.

L'Emilie : W.I.N. dit représenter des valeurs féminines telles que la compassion, l'intégrité et l'authenticité. En quoi ces valeurs sont-elles plus féminines que masculines selon vous?

K.E. : Ces valeurs ne sont pas des valeurs masculines à mes yeux, mais les hommes peuvent avoir des valeurs féminines au fond d'eux. Je suis consciente que cette position peut être débattue. Ce qui compte c'est l'authenticité, être soi-même avec les valeurs qui nous composent. Si l'on est authentique, on est plus à même de comprendre les autres. Chez W.I.N., nous avons construit notre vision sur un plan plus pragmatique que philosophique: nous faisons se rencontrer des femmes afin de leur donner la possibilité d'élargir leur réseau de contacts.

Cela fait un peu plus de deux ans que je vis en Suisse. J'ai pu constater que l'organisation sociale est très conservatrice par rapport à la place donnée aux femmes. Je n'ai rien contre le fait qu'une femme veuille rester à la maison si c'est son choix. Je suis totalement contre si c'est une obligation. Contrairement à d'autres pays, la Suisse n'offre pas beaucoup de facilités à une femme avec une famille pour s'organiser si elle souhaite poursuivre une activité professionnelle.

Commentaire:

Des businesswomen qui se veulent différentes, plus attentives à la qualité des relations, à ce que chacun-e reparte gagnant-e. Louable sans aucun doute. Mais strictement limité à une toute petite catégorie de femmes dotées d'un fort capital économique et culturel. Ce n'est donc pas un hasard si les initiales de Women's International Networking signifient gagner en anglais, il est clair que cette organisation s'adresse avant tout à des leaders du monde économique. Le budget de fonctionnement de W.I.N. provient principalement des taxes d'inscription aux forums et du soutien financiers des sponsors. Justement, sur ce dernier point, K. Engvig nous précise que lors des démarches qu'elle effectue pour obtenir le soutien financier des entreprises, elle dit sensibiliser les donateurs privés potentiels à appliquer dans leur entreprise une gestion respectueuse des principes du développement durable. Cependant, en parcourant la liste des sponsors de l'édition 2004, on se surprend à penser que les restructurations de la Poste, les licenciements importants pratiqués par l'UBS ou HP sont une cruelle réalité qui paraît bien éloignée des bonnes intentions proclamées dans le salon feutré d'un hôtel cinq étoiles. Mais le dicton ne dit-il pas que tout vient à point à qui sait attendre ? •