

Plus de femmes, pas de **crise** ?

«Si Lehman Brothers s'était appelé Lehman Sisters, la banque n'aurait pas fait faillite». Cette phrase, prononcée régulièrement sur le ton de la plaisanterie, a néanmoins déclenché de nombreuses interrogations.

En effet, une plus grande présence de femmes à Wall Street n'aurait-elle pas empêché ces décisions risquées qui ont propulsées le monde financier sur le chemin de la crise? La politique des quotas pour une représentation accrue des femmes dans les conseils d'administration fait désormais débat en Europe. La France a récemment voté un projet de loi visant à imposer un quota de 40%. Devons-nous appliquer cette même loi à la Suisse, où seuls 6,6% des postes au sein des conseils sont occupés par des femmes? Le Career Women's Forum (CWF) s'est penché sur la question lors du 2^{ème} Forum sur la valeur ajoutée des femmes dans l'économie (WAVE). Nous avons rencontré Lisa Parenti,

présidente du CWF, qui nous a présenté l'association, les initiatives organisées et ses conclusions au sujet des quotas.

Un forum tout au long de la carrière d'une femme

Le Career Women's Forum (CWF)

constituent un réseau d'échange et bénéficient des expériences d'autres femmes talentueuses de divers horizons professionnels. Epanouissement et promotion des femmes sont au cœur du Forum grâce à l'organisation de diverses initiatives.

rience variés. Au vu du succès de ces collaborations, le CWF a décidé de lancer, en 2008, un programme de coaching professionnel destiné aux étudiants en dernière année d'études à l'Université de Genève. Initié par Caroline Miller, Lisa Parenti et Josée Bélanger-Simko, le mentoring UNIGE donne la chance aux étudiants de pouvoir élargir leurs connaissances et leur réseau professionnel au contact de personnes dotées d'une grande expérience du monde professionnel.

Le «50+ Autrement» et les quotas, issus d'une même problématique?

Lorsque la femme atteint la troisième phase de sa carrière (autour de 45-50 ans), elle se trouve dans la période la plus performante professionnellement, mais subit souvent une discrimination par rapport à son âge. Grâce à l'initiative «50+ Autrement», le Career Women's Forum cherche des solutions pour que les femmes soient comprises, soutenues et appréciées à leur juste valeur dans cette phase. La mission première est de modifier les cultures d'entreprise ancestrales, ce qui peut aussi être appliqué à la problématique des quotas. «Quand on sait que plus de la moitié des diplômés universitaires et 80% des consommateurs sont des femmes, il paraît impensable qu'il



Photo: Vincent Schaublin, Ecole CREA, Genève
Les intervenants au WAVE (de gauche à droite): Adrienne Corboud Fumagalli, Lisa Parenti, Marina Eloy-Jacquillat, Paul Strelbel, Heiner Thorborg, Brigitte Grésy, Geneviève Bauhofer.

est une association, fondée en 1982 à Genève. Ouverte aux femmes uniquement et ayant pour but de les accompagner tout au long de leur carrière professionnelle, le CWF ne s'apparente en rien à une «women's league» ou autre mouvement féministe. Il est plutôt un lieu de rencontres où les femmes dirigeantes se

Le mentoring ou programme de coaching professionnel

Le programme de mentoring interne au CWF a débuté en 2004 dans le but d'aider les femmes à développer leurs capacités professionnelles potentielles, en permettant les échanges entre personnalités de niveaux d'expé-

La finance aux valeurs féminines

Audur Capital a été fondé en 2007 par Halla Tómasdóttir et Kristin Pétursdóttir, avec comme objectif l'augmentation de la diversité et l'incorporation des valeurs féminines dans le domaine des finances. Les fondatrices ont participé aux Cartier Women's Initiative Awards de 2009, qui ont eu lieu à Deauville (France), dans le cadre de l'Annual Global Meeting du Women's Forum for the Economy and Society. Toutes les lauréates étaient sélectionnées par un jury international pour la créativité, la viabilité et l'impact social de leur projet. Avec comme mission d'incorporer des valeurs féminines dans le monde de la finance en offrant à leurs clients une perspective sur le long terme et une approche win-win, Halla Tómasdóttir et Kristin Pétursdóttir ont remporté le prix du continent européen.

Entretien avec Halla Tómasdóttir, Présidente et Kristin Pétursdóttir, CEO.

Votre entreprise met l'accent sur les valeurs féminines et la responsabilité sociale. Pouvez-vous nous expliquer ces concepts ?

Selon nous, le secteur financier a été jusqu'ici énormément influencé par les valeurs masculines. Ceci s'est illustré par une prise de risques élevée, une orientation vers le court terme, un manque de transparence et une vision très restreinte des résultats, ne visant que l'aspect monétaire. A travers les valeurs féminines, nous voulons parler de prise de conscience des risques, d'orientation vers le long terme, de franc parler et d'une définition plus vaste des résultats, prenant en compte la société et l'environnement ou ce que nous appelons le profit avec principes.



Kristin Pétursdóttir (gauche) et Halla Tómasdóttir (droite)

Après l'annonce de votre victoire, vous avez affirmé qu'il y avait «trop de testostérone à Wall Street», quels moyens avons-nous pour inverser cette tendance ?

Nous devons augmenter la diversité des genres dans les secteurs financiers. Il faut démontrer que c'est un secteur où les contributions des femmes ont autant de valeur que celles des hommes. Des études ont montré que celles-ci ont tendance à utiliser une approche différente des investissements, qui peut parfois être plus bénéfique. Des recherches ont aussi indiqué que l'utilisation des approches masculines et féminines apporte une synergie qui ne peut être accomplie en présence

d'hommes ou de femmes uniquement. Néanmoins, le nombre d'entreprises ayant intégré la mixité des genres est trop restreint pour démontrer quels bénéfices cela peut engendrer. C'est pourquoi nous devons cesser d'attendre les changements et nous devons agir. Le modèle économique précédent a échoué de façon si dramatique que nous ne pouvons pas être dans une pire situation avec un équilibre des genres dans les secteurs financiers.

Comment vous différenciez-vous des autres entreprises financières ?

Ce n'est pas ce que nous faisons mais comment nous le faisons qui fait une différence. Nous avons construit notre stratégie sur notre philosophie et notre croyance du fait qu'il existe une alternative aux services financiers. Nous sommes extrêmement indépendantes, conscientes du risque et appliquant une certaine intelligence émotionnelle. Ce sont des qualités que nous ne voulons pas compromettre, mais c'est malheureusement souvent ce qui manque au sein d'une entreprise financière type. De plus, nous avons un avantage sur nos concurrents en servant le marché féminin en pleine expansion et nous n'avons connaissance d'aucune autre société se consacrant à ce marché.



Les initiatrices du mentoring : Caroline Miller, Lisa Parenti, Josée Bélanger-Simko.

«La politique des quotas pour une représentation accrue des femmes dans les conseils d'administration fait désormais débat en Europe.»

n'y ait pas un plus grand nombre d'entre elles aux postes les plus élevés, nous confie Lisa Parenti. «Néanmoins, l'obligation découlant de quotas ne semble pas être la solution idéale. Le changement culturel serait plus à même d'améliorer la situation des femmes.» Pour savoir où trouver un nombre suffisant de femmes pouvant rejoindre les conseils d'administration, le CWF compte justement quelque 300 membres!

Christel Stadelmann