

Maisons & Cités lance un réseau interne de femmes

À l'occasion de la Journée internationale pour les droits des femmes, le bailleur social Maisons & Cités va lancer en interne un réseau de femmes. Les Cit'elles doivent contribuer à ce que les femmes puissent s'épanouir pleinement au sein de l'entreprise.

PAR VALÉRIE SAUVAGE
vsauvage@lavoixdunord.fr

DOUAI. Il y a les sitelles, petits oiseaux forestiers solitaires. Il y aura les Cit'elles qui, elles, ont l'intention de voler en groupe au sein du bailleur social Maisons & Cités dont le siège est situé à Douai. Ce réseau de femmes, lancé aujourd'hui, fait partie d'une démarche plus globale sur l'égalité professionnelle et plus généralement sur le bien-être dans cette structure qui emploie 800 personnes dont 53 % de femmes.

1 Le chant du diagnostic

Odile Le Ven est directrice adjointe du groupe. À son entrée en fonction, « peu de femmes travaillaient à des postes clés. Il n'y avait pas de démarche de sensibilisation à l'égalité professionnelle. Nous avons décidé de commencer par un diagnostic de la situation. » Une vingtaine de personnes ont notamment été interrogées dans le cadre d'une analyse qualitative. « Plusieurs sujets ont émergé parmi lesquels le sexisme, le harcèlement et la promotion des femmes dans l'entreprise. »

2 Le nid de la démarche

Un plan d'actions a été mis en place à l'issue de ce diagnostic. Isabelle Delcroix-Naulais, qui dirige LidUp, une agence de conseil en égalité professionnelle, accompagne la démarche. « Des conférences sur le harcèlement moral et sexuel ont été organisées dans le cadre du parcours managérial. » Depuis trois ans, une enveloppe de 15 000 € par an est dédiée à la



Odile Le Ven, directrice adjointe de Maisons et Cités, avec Isabelle Delcroix-Naulais (LidUp), Sophie Degardin et Marion Pukrop (Maisons et Cités). PHOTO THIERRY THOREL

réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes. Un système de *mentoring* en interne pourrait aussi être développé pour accompagner des jeunes femmes dans leur prise de responsabilités. « Notre pièce maîtresse, c'est ce réseau de femmes que nous lançons, ouvert aux hommes participants du projet, et qui vise à valoriser les carrières féminines », explique Odile Le Ven. « Elles ont plein de talents mais elles n'osent pas toujours. » Ce réseau aura également un impact sur le territoire puisque des actions de sensibilisation à la mixité seront programmées dans les établissements scolaires. Une trentaine de volontaires sont envisagées pour

commencer.

3 L'envol du projet

« Nous avons cassé un tabou », constate Odile Le Ven. « Des managers qui n'auraient pas parlé de ces questions de bien-être et de mal-être en entreprise commencent à le faire. » Isabelle Delcroix-Nau-

lais confirme : « Suite aux conférences sur la prévention des agissements sexistes et du harcèlement, beaucoup veulent en savoir plus. Il y aura davantage qu'une vigilance. Il y aura une pro-activité. » Odile Le Ven en est convaincue : « La diversité est un facteur de différenciation et de performance. Plus on a de diversité, mieux on travaille. » ■

« C'est gagnant - gagnant pour les femmes et pour l'entreprise »



Chez Arc, le réseau féminin les « Verr'elles » promeut la mixité et l'égalité des chances. PHOTO ARCHIVES MARC DEMEURE

« Des enquêtes ont montré que le manque de réseau était un frein aux carrières féminines, qu'il les privait de certains postes », explique Isabelle Delcroix-Naulais qui dirige Lidup (Marcq-en-Barœul), une agence de conseil spécialisée dans l'égalité professionnelle. « Les femmes avaient moins compris l'importance des réseaux, cette sorte de lobbying personnel qu'elles ne pratiquaient pas parce qu'elles étaient exclues de fait de certains clubs d'hommes mais aussi par manque de temps. »

Aujourd'hui, même s'ils sont difficiles à recenser, il y aurait environ 500 réseaux de femmes en France. Il existe en effet désormais des réseaux internes à des entreprises comme celui que lance

Maisons & Cités ou celui lancé il y a quelques années chez Arc (Les Verr'elles, suivi environ par une cinquantaine de femmes en interne), mais aussi des réseaux d'anciennes élèves de grandes écoles, des réseaux par secteur d'activité, par profession, de soutien à l'entrepreneuriat...

« FAIRE ÉMERGER DE NOUVELLES IDÉES »

« L'objectif des réseaux, c'est généralement de développer la carrière des femmes. C'est aussi un travail sur l'égalité à tous les échelons. Les femmes peuvent évoquer des sujets qu'elles n'auraient peut-être pas abordés autrement. Ces rencontres permettent

de renforcer la cohésion féminine. Ce sont aussi des cadres dans lesquels on casse les codes et les hiérarchies. En appartenant à des réseaux, les femmes se rendent également plus visibles... », explique Isabelle Delcroix-Naulais.

Les entreprises s'y retrouvent : « Ces réseaux féminins en interne peuvent constituer un véritable laboratoire sur le management, les ressources humaines... Ce sont des lieux d'expérimentation. Ils permettent de faire émerger de nouvelles idées. Ils apportent aussi à l'entreprise une certaine visibilité car les membres de ces réseaux interviennent souvent en dehors des murs de l'entreprise. Au final, c'est gagnant - gagnant. » ■ V. S.