



Anne Pease (48 ans), directrice générale de Numen



“Les femmes expriment plus facilement leurs **doutes**, cela va libérer la parole”

Brigitte Courtehoux (44 ans), directrice de la business unit Services connectés et mobilité de PSA

ELLES SONT LES PROCHAINES PATRONNES



Lubomira Rochet (38 ans), chief digital officer de L'Oréal



Soumia Belaidi Malinbaum (53 ans), directrice business development du groupe Kevrus



Geraldine Fiacre (43 ans), directrice marketing Europe de l'Ouest de Bailly



“Avec plus de femmes, il y aura **moins d'enjeux d'ego** dans les réunions”

Julie Lepus (35 ans), directrice commerciale de Shazam



“Il faut arrêter avec la **culture du présentéisme** et donner plus de flexibilité”

Domitille Fafin (29 ans), directrice de la communication France et Benelux de Shell



Valerie Poinot (46 ans), directrice générale déléguée des laboratoires Boiron



“Nous allons apporter une **vision marketing** différente”

Bénédicte Bahier (38 ans), directrice juridique de Legrand

PHOTOS: SP. F. KIHN/ADOC-PHOTOS

DIRIGÉES PAR DES FEMMES, LES ENTREPRISES S'ADOUCIRONT

La percée du prétendu sexe faible au sommet de nos sociétés va révolutionner notre façon de travailler. Et personne ne s'en plaindra.

LES PROCHAINES PATRONNES

- 1 Amélie Verdier, (38 ans), secrétaire générale de l'APHP
- 2 Virginie Fauvel (41 ans), directrice digital & market management d'Allianz
- 3 Nathalie Duneau (44 ans), directrice marketing de Volvo Car France
- 4 Estelle Brachlianoff (41 ans), directrice générale de Veolia R.-U. et Irlande
- 5 Sylvie Richard (42 ans), directrice de la centrale nucléaire du Tricastin
- 6 Magali Smets (42 ans), directrice de la stratégie d'Areva
- 7 Céline Barral (37 ans), directrice innovation d'Evian
- 8 Annelise Lethimonnier (32 ans), directrice des affaires institutionnelles France d'Airbus Helicopters
- 9 Clémentine Marcovici (34 ans), directrice des projets Vallourec Allemagne
- 10 Virginie Cayatte (44 ans), directrice financière de Solocal
- 11 Amélie Oudéa-Castera (36 ans), directrice générale adjointe d'Axa Particuliers-Professionnels
- 12 Pascale Chrétien (49 ans), directrice qualité et amélioration de la performance d'EFI Automotive

Mesdames, et si vous posiez un congé pour faire congeler vos ovocytes ? C'est l'étonnante proposition faite par Facebook à ses salariées pour leur permettre de se consacrer pleinement à leur carrière sans se soucier de leur horloge biologique. Et pour encourager ses employées à sauter le pas, le géant californien offre gracieusement de financer le coût de l'opération à hauteur de 20 000 dollars (18 100 euros). De quoi faire bondir certaines femmes sur leurs stilettos !

ÊTRE MÈRE DE FAMILLE serait-il obligatoirement un frein pour gravir les échelons de l'entreprise ? «Le stéréotype court toujours, mais les exemples de femmes gérant de front, et avec succès, une carrière et des enfants sont légion», précise Marie-Christine Mahéas, coauteur de «Mixité, quand les hommes s'engagent» (Ed. Eyrolles). Les femmes dont nous faisons le portrait ici en sont la preuve. Les Françaises n'ont d'ailleurs jamais été aussi nombreuses à accéder au top management. Elles représentent désormais environ 30% des conseils d'administration des entreprises du CAC 40 et du SBF 120. Et ce n'est encore que le début ! Grâce à la loi Copé-Zimmermann, qui a instauré des quotas dans les

conseils d'administration des grandes sociétés, leur nombre devrait encore grimper pour atteindre au minimum 40% en 2017. Et les réseaux féminins professionnels, de plus en plus actifs, vont encourager le mouvement. «Les femmes prennent peu à peu confiance en elles et en leurs capacités à briguer des postes de top management, précise Véronique Préaux-Cobti, fondatrice du cabinet Diafora, qui travaille sur la question de la mixité dans l'entreprise. Du coup, elles y accéderont plus souvent.» En vigueur dans certains grands groupes comme GDF Suez ou Orange, les programmes de mentoring, qui ont pour objectif d'identifier et de faire progresser les talents féminins, contribueront également à les pousser vers le sommet de l'entreprise. Bref, le mouvement sera général.

CETTE PERCÉE dans les instances dirigeantes ne sera pas seulement bénéfique pour les femmes. Elle va bouleverser l'organisation et les méthodes de travail pour le plus grand bien de l'entreprise... et des hommes. Créations de crèche à l'intérieur des sociétés, développement de nouveaux services de conciergerie, généralisation du télétravail, horaires de bureau plus flexibles vont progressivement devenir la norme. «Les entreprises commencent à comprendre que leurs salariés ont aussi une vie de

famille à gérer», note Emmanuelle Gagliardi, cofondatrice de Connecting WoMen, une agence de conseil spécialiste de la question. Certaines sociétés intègrent ces changements dans leur charte et incitent par exemple à éviter les réunions de travail après 18 heures ou bannissent l'envoi d'e-mails pendant les week-ends et les jours de congé. Aux États-Unis, des entreprises réservent même des places de parking pour leurs salariées enceintes. Fini également les blagues sexistes des collègues masculins dans l'open space et les comportements de domination machistes.

LE STYLE DE MANAGEMENT aussi va prendre un coup de jeune. «L'arrivée des femmes casse les codes et apporte un peu plus de douceur et d'humanité», se réjouit Lucille Desjonquères, directrice générale du cabinet Leyders Associates. «Les femmes sont souvent moins enclines à des guerres d'ego, note Dominique Druon, présidente d'Aliath, cabinet de conseil en gouvernance. Elles travaillent plus dans le collectif et apportent leur point de vue en tant que responsable des achats du foyer, ce qui modifie les décisions marketing.» L'entreprise y gagne en performance ! Une étude réalisée par la société Sodexo montre ainsi que les unités les plus mixtes dégagent des rentabilités et des marges plus importantes. ©