

LUNDI ■ BIEN-ÊTRE

MARDI ■ MON JOB ET MOI

MERCREDI ■ FUTURS

JEUDI ■ OBJETS TECHNO

VENDREDI ■ WEEK-END

ÉTONNANT

Ces différences qui échappent aux hommes



Certains réalités semblent invisibles... aux hommes. 65 % d'entre eux déclarent ne pas avoir constaté de différences entre leur carrière et celles de leurs consœurs, alors que 62 % des femmes cadres diplômées de grandes écoles, elles, les ont bien perçues, selon une étude réalisée par l'association Grandes Écoles au féminin ! Pourtant, si hommes ou femmes diplômés des grandes écoles ont au départ la même ambition, font le même investissement professionnel, avec un taux de travail de l'ordre de 50 heures par semaine, les résultats en termes de carrière sont très différents, non seulement à travers l'écart de salaire mais aussi la position dans la hiérarchie, la taille des équipes. Les enfants et la mobilité perçus par les deux côtés comme des freins sont surestimés : témoin 85 % des femmes contre 96 % des hommes effectuent des déplacements, et 76 % des femmes contre 83 % des hommes sont prêtes à travailler à l'étranger. Voilà qui remet les pendules à l'heure. Les différences de comportements qui finalement comptent dans l'évolution de carrière ne sont pas perçues par les hommes.

RENDEZ-VOUS

Culture d'entreprise

Comment, dans un contexte de changement permanent, la culture d'entreprise peut être fortement bousculée. Comment concilier l'histoire de l'entreprise, ses valeurs et le changement ? Atelier les 6 et 13 mars organisé par l'Anvie : www.anvie.fr

LIVRE

Renforcer la cohésion de l'équipe



Adieu conflits, place à l'efficacité et l'unité d'un groupe de travail... L'auteur propose un « guide d'autoformation » articulé en quatre parties, de l'entraînement et la préparation de l'animateur au bien-être de l'interlocuteur.

s. c. ■

« Animer un groupe », par Christophe Carré, éditions d'Organisation, 248 pages, 23 euros.

DEMAIN : « Futurs »

La fée hydrogène, énergie de demain.

Trois façons de rebondir

Élargir ses compétences, retrouver confiance quand on est sous pression, réveiller son capital relationnel : trois pistes pour bien négocier un virage important dans sa carrière.

De temps à autre, Béatrice Nicolas-Meunier emmène ses deux enfants de 5 et 7 ans à ses rendez-vous d'affaires. Certes, les projets présentés par les jeunes pousses qu'elle va peut-être financer sont plutôt ludiques, à l'instar du restaurant familial Hansel et Gretel ou de la crèche canine Canicrèche. Il n'empêche, cette jeune mère de famille veut sensibiliser ses deux bambins à la création d'entreprise. Car il y a encore quelques mois, cette femme d'affaires était *partner* dans un groupe américain de services informatiques. Pour gérer cette période de transition que d'aucuns nomment « la crise de la quarantaine », Béatrice Nicolas-Meunier a choisi de devenir... business angel en parallèle d'une activité de conseil.

ÉLARGIR SES COMPÉTENCES

Cette femme avisée « commence sa courbe d'apprentissage », comme elle se plaît à le dire, en intégrant un groupe d'investisseurs. « Nous sommes 18 cadres à financer 8 projets à hauteur de 5.000 euros par personne », explique l'intéressée, qui se prend de plus en plus au jeu. « Ces projets me permettent d'élargir mes compétences et de me renouveler dans le domaine professionnel. J'espère aussi faire partie du comité de direction de certaines entreprises », confie l'intéressée, qui poursuit : « Je n'avais pas pu intégrer le conseil d'administration chez mon ancien employeur. Il y avait peu de places pour les femmes ! Je veux leur montrer qu'il y a d'autres moyens d'y arriver pour rejoindre peut-être plus tard le comité de direction d'un grand groupe. »

Certains cadres ont choisi de capitaliser sur une période de flottement professionnel en devenant investisseur privé. Non seulement ce nouveau statut les passionne, mais ils peuvent aisément le valoriser dans un CV. Brigitte Baumann, à la tête du cabinet Go Beyond, tente de mettre cette activité à la

LA SOPHROLOGIE POUR GÉRER SES ÉTATS D'ÂME

Chantal Baumgart est coach sophrologue. L'une de ses missions consiste à aider les cadres à mobiliser leurs ressources pour réussir un entretien professionnel. « Il faut être bien physiquement et mentalement pour retrouver un job, c'est un vrai parcours sportif », relate cette professionnelle qui utilise des techniques de relaxation.



portée d'un plus grand nombre, à travers des programmes pédagogiques. À l'écouter, l'aventure serait fort enrichissante pour rebooster le moral de cadres à un tournant dans leur carrière ou les femmes cadres mères de famille qui souhaitent actualiser leurs connaissances après un congé parental. Reste que cette activité n'est pas sans risque même pour les investisseurs raisonnables car le monde de la création d'entreprise n'est pas toujours un long fleuve tranquille.

TRAVAILLER L'ESTIME DE SOI

La confiance, facteur indispensable pour rebondir, comme l'explique Domitille Tézé, fondatrice du cabinet Transition Plus, spécialisée dans le *career crisis management* (management des aléas de carrière). À l'inverse des structures d'aide au reclassement, cette diplômée de Harvard intervient en amont auprès des cadres en situation de pré-

CERTAINS CADRES ONT CHOISI DE CAPITALISER SUR UNE PÉRIODE DE FLOTTEMENT PROFESSIONNEL EN DEVENANT INVESTISSEUR PRIVÉ.

départ. C'est la mission qu'elle a menée auprès d'Éric R., cadre supérieur qui a vécu quelques mois tendus lors de la fusion du Crédit Lyonnais et du Crédit Agricole. « Je voulais faire partie du plan social. Mon départ n'était pas officiellement prévu. Je savais qu'on allait me mettre la pression. Domitille m'a aidé à analyser les jeux de pouvoir des uns et des autres, à repérer qui étaient mes amis ou mes ennemis. On est assez seul dans ces moments-là », explique l'intéressé. Mais cette pro des RH aide aussi les cadres à gérer l'étape suivante, sans doute la plus délicate. « Je récupère souvent des dirigeants usés émotionnellement. Ils ne savent

pas quoi dire à leurs proches, à leurs amis. Je travaille avec eux sur le courage. Ils perdent leurs repères. J'essaie de recréer une certaine routine en les guidant vers de nouvelles activités extraprofessionnelles », précise l'intéressée, qui propose systématiquement à ses clients de rencontrer leurs conjoints.

BOOSTER SON CAPITAL RELATIONNEL

Échanges et partages d'expériences, groupes de soutien et sessions de réseautage express (*speed networking*), c'est ce que propose le réseau Oudinot destiné aux cadres dirigeants en transition. Damien D., qui dirigeait il y a un peu plus d'un an la filiale française d'un groupe multinational, a rejoint le réseau. « J'en suis à mon cinquième "speed networking" », s'amuse l'intéressé, qui plébiscite ces rencontres de sept minutes pour se faire connaître auprès des chasseurs de têtes. « Avec cette formule, vous pouvez accrocher un consultant et décrocher une prise de rendez-vous, c'est beaucoup plus efficace que l'envoi d'un CV », souligne ce cadre qui a été guidé par des membres du réseau sur la présentation et la valorisation de ses compétences clés en quelques minutes. Les groupes de soutien qui « permettent à des professionnels issus d'horizons différents de s'associer et de travailler autour du parcours de l'un ou de l'autre sont très prisés des membres », renchérit le président du réseau, Alain Desouche.

Ce mélange des cultures et des cursus serait, semble-t-il, enrichissant pour revoir certaines candidatures avec un œil neuf... Si la transition est une période riche au niveau émotionnel, encore faut-il se donner les moyens de gérer ce cap souvent difficile à franchir. ■

SANDRINE L'HERMINIER