

## Edito

Bonjour à toutes,

Voici le premier numéro de votre newsletter "EM Lyon au Féminin" ! Son objectif est de vous informer sur les activités en-cours et à venir de votre Club, de vous faire partager les parcours des diplômées de l'EM Lyon, et de vous signaler les articles à lire et les sites à visiter autour du management au féminin.

Cette lettre est avant tout la vôtre, alors n'hésitez pas à revenir vers nous pour l'enrichir, la compléter ou proposer des articles.



Dans ce numéro, vous trouverez :

- le bilan de notre réunion de lancement qui s'est tenue le 2 février dernier à l'Espace Paul Ricard : pour plus d'informations sur cette première réunion n'hésitez pas à vous connecter sur le site du Club ([www.em-lyonalumni.com/pageLibre00012249.php](http://www.em-lyonalumni.com/pageLibre00012249.php)). Vous y trouverez notamment les supports de présentation et quelques photos ;
- une interview de Catherine Tabaka, ESC Lyon 1995, chez GE depuis 10 ans ;
- une première liste de quelques liens utiles.



Très bonne lecture et à bientôt,

Paule Boffa-Comby  
Catherine Jestin  
Catherine Tabaka

### **Comité de rédaction :**

Paule Boffa-Comby  
Catherine Jestin  
Nathie Nakarat  
Eugénie Rives  
Catherine Tabaka

## Bilan de la réunion de lancement du 02 février 2006

Nous étions plus d'une centaine à participer à la réunion de lancement de notre réseau « EM Lyon au féminin », preuve, s'il en était besoin, que le sujet est plus que jamais d'actualité et suscite de la curiosité, un fort intérêt, voire même parfois de la passion...

Les échanges suscités par les résultats de l'enquête « Femmes et cadres », menée par Emilie Levallois auprès de diplômées de l'EM-Lyon en étaient le reflet : interrogations et réactions face à la mise en relief de disparités en entreprise entre hommes et femmes, à la mention du « plafond de verre », à la nécessité de concilier vie privée -vie professionnelle ; espoir quant à la force du réseau féminin et l'initiative individuelle de chacune et chacun ; envie aussi de comprendre -pour les appliquer, les spécificités du management au féminin.

Ce lancement, réussi, a ainsi montré la détermination des « Emliennes » à s'engager plus avant, à aller plus loin dans les réflexions et à participer activement au réseau EM-Lyon au féminin pour :

- Etoffer leur réseau de relations professionnelles,
- S'informer et se former aux caractéristiques du management au féminin, notamment par le biais d'interventions de personnalités,
- Etre conseillée de manière pratique sur la gestion de leur carrière et de leurs promotions (marketing de soi, développement personnel et professionnel, technique de négociation, rémunération).

Encore une fois merci d'avoir participé à cette première réunion de travail, qui annonce la naissance et les beaux jours de « EM Lyon au féminin » !

**Rendez-vous le 30 mai à l'espace Paul Ricard**, encore plus nombreuses, pour revoir les résultats de la consultation lancée lors de notre dernière rencontre, parcourir un panel de ce qui est fait dans d'autres réseaux et participer à des ateliers pratiques autour du futur de notre réseau.

**Interview de Catherine Tabaka, Directrice Marketing /  
GE Healthcare, International Services**  
La diversité, un atout au sein d'une entreprise de culture américaine.

**Avez-vous senti qu'être une femme pouvait être un frein dans votre projet professionnel ?**

Non. Je travaille dans une entreprise où les femmes sont représentées en proportion égale ou supérieure à la moyenne.

GE promeut la diversité, notamment homme- femme, au sein du groupe et a tous les niveaux de poste. Notre culture d'entreprise encourage le recrutement et le développement de collaborateurs et collaboratrices de culture et d'expériences différentes ; cette diversité représente une source d'idées plus novatrices et permet souvent de parvenir à des solutions plus riches.

**Aucun frein dans le développement de votre carrière, donc ?**

Je n'ai jamais perçu le fait d'être une femme comme un frein.

Les principes de leadership et de management chez GE sont fondés sur la méritocratie. Il est bien entendu important de savoir présenter ses résultats et clairement exprimer ce que l'on veut, ce que j'ai appris très tôt au sein d'une culture d'entreprise américaine.

En outre, GE a lancé le « GE Women's Network » dès 1997. Au sein de ce réseau de professionnelles, j'ai rencontré des femmes qui ont gravi les échelons au sein du groupe, m'ont fait part de leur expérience, ont prêté une oreille attentive aux questions que je me posais.

Je suis maintenant et depuis Avril 2004 responsable du réseau des femmes chez GE en Europe, et m'attache à entretenir cet esprit d'entraide et de conseil qui anime les femmes de GE.

**Quelle est, selon vous, la force d'un management au féminin?**

Deux de ces forces sont certainement notre pragmatisme et notre capacité à intégrer différents points de vue pour une meilleure adhésion et un plus grand succès des solutions implémentées.

**Quel équilibre avez-vous trouvé entre votre vie privée et votre vie professionnelle ?**

Il est important d'être en accord avec soi-même ... et avec son entourage ! Je vis avec quelqu'un qui partage les mêmes valeurs que moi en ce qui concerne la famille. Nous sommes dans une phase où nous investissons pour notre carrière et sommes régulièrement en déplacement à l'étranger.

Même si nous n'avons pas d'enfant actuellement, nous nous astreignons à une certaine discipline : quand nous sommes tous les deux sur Paris, nous rentrons plus tôt et consacrons du temps à notre couple ; en revanche lorsque l'un de nous est en déplacement, nous en profitons pour avancer respectivement dans notre travail.

## **Avez-vous des conseils pour les femmes qui rentrent dans le monde du travail ?**

J'ai reçu ce conseil très tôt en rentrant chez GE : « demande pardon, le cas échéant, mais ne demande pas la permission » ou en d'autres termes « va de l'avant ! »

Les femmes ont souvent tendance à douter plus que les hommes, à se demander si elles sont vraiment capables d'occuper telles ou telles responsabilités. J'ai souvent vu des femmes lors de séances de coaching ou de mentoring, chercher auprès de leurs collègues la réassurance que la problématique rencontrée était inhérente au fait d'être une femme. Nous avons de formidables atouts que nous ne mettons pas assez en avant, il faut accepter de prendre des risques !

### **Où se diriger pour trouver plus d'informations ?**

- |                                                                      |                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <a href="http://www.durosedanslegris.fr">www.durosedanslegris.fr</a> | blog d'échange sur la place de la femme dans l'entreprise. Au sommaire : des archives de presse du management au féminin, les nominations des femmes aux postes clés des entreprises |
| <a href="http://www.actiondefemme.fr">www.actiondefemme.fr</a>       | pour la promotion de la présence des femmes dans les conseils d'administration                                                                                                       |
| <a href="http://www.arborus.org">www.arborus.org</a>                 | promotion des femmes, label égalité et observatoire européen                                                                                                                         |
| <a href="http://www.europeanpwn.net">www.europeanpwn.net</a>         | communauté d'information européenne sur la promotion des femmes                                                                                                                      |
| <a href="http://www.feminad.com">www.feminad.com</a>                 | association des femmes haut fonctionnaires                                                                                                                                           |