



Thaima Samman

—Thaima Samman est Senior Director/Associate General Counsel, directrice corporate affairs de Microsoft Europe/Moyen Orient/Afrique

45 ans, membre fondatrice de Sos Racisme, avocate au barreau de Paris avant de rejoindre Philipps Morris en 2001 puis, Microsoft, en 2003. Elle est à l'initiative du réseau européen: Women in Leadership in the Information Society (WIL).

Beaucoup de dossiers européens et EMEA sur lesquels nous travaillions chez Microsoft, concernaient des programmes dirigés par des femmes ou à destinations des femmes. Notamment sur la promotion de l'entrepreneuriat, la formation et la promotion des études scientifiques auprès des jeunes filles. Nous voulions aller plus loin.

Amenés à travailler avec les institutions européennes sur ces mêmes dossiers et constatant combien ces institutions pouvaient être un vrai catalyseur de sujets autour de l'égalité hommes-femmes, sans qu'il existe de réseaux derrière pour faire l'interface, nous avons eu la volonté de créer cette plate forme d'échange d'idées et des best practices.

Le 8 mars 2008, nous avons ainsi fait notre premier déjeuner avec 25 femmes de haut niveau : des hauts fonctionnaires européens, des représentantes des gouvernements nationaux, et des femmes du monde universitaire, associatif, des entreprises et des entrepreneuses.

Après avoir écouté Viviane Reding, notre invité de marque, nous avons ensuite brainstormé à partir des 3 constats suivants :

Seulement 19 % de tous les diplômés d'ICT sont des femmes (et ce chiffre diminue de 4 % par an !). Nous devons agir par des changements dans les systèmes éducatifs ou dans les entreprises pour attirer les filles dans ces filières. Les filles quand elles pensent à leurs métiers futurs n'examinent que 10% des choix auxquels pensent les garçons !

14,8 % des membres du board des sociétés de Fortune 500 sont des femmes. Il ne suffit pas aux femmes d'être sorties de leur foyer pour aller au bureau, il faut qu'elles se connectent. Nous souhaitons avoir ce que les garçons ont et qui les aide à grimper vers le haut : une plate forme de rencontres pour se créer des opportunités,

D'autre part, nous devons donner les moyens aux femmes de réussir en utilisant l'expérience des pionnières pour former les nouvelles. Nous avons ainsi mis sur pied un projet très concret autour du mentoring. A peine 25 % des entrepreneurs de l'OCDE et des pays CEI sont des femmes. Nous devons soutenir le capital risque au féminin, trouver des voix de conciliation vie pro/vie privée.

WIL est ainsi devenu un lieu de rencontres de VC, ce que nous n'avions pas prévu ! C'est une initiative que nous avons partagé avec l'Insead et le Women's Forum. Aujourd'hui, nous sommes une centaine. Nous nous réunissons 2 fois par an autour de personnalités, et nous participons à quelques événements. Nous sortons une newsletter toutes les 6 semaines avec un portrait d'une des membres, les projets dans lesquels nous sommes impliqués, des news sur les actualités des membres, des actualités sur la problématique Femmes, et l'interview de personnalités.

Le danger serait que nous parlions exclusivement de problématiques femmes mais voici mon avis sur quelques points :

Concernant le manque de femmes dans les carrières techniques, je pense que c'est une projection d'elles-mêmes que les jeunes filles ne font pas. Il n'y a pas assez de mères scientifiques pour leur montrer la voix. Donc la transmission doit se faire, pour l'instant, par les pères. Si on laisse faire naturellement les choses, ça prendra beaucoup trop de temps. Il faut donc des campagnes positives, comme Female Imagine Cup. Il faut leur montrer des role-models accessibles et leur prouver que nous avons de supers métiers ! Cela dit, on note une désertion des études scientifiques chez les garçons également.

Ma mère était au foyer. Mais elle m'a toujours poussé à faire des études. Jusqu'au jour de l'obtention de mes diplômes où elle m'a dit: "Maintenant, trouve-toi un mari !" Mais c'était trop tard ! Je ne pouvais plus rentrer au foyer !

Sur la question des quotas, les femmes qui ont réussi sont en général contre. Moi, je crois que c'est la pire des solutions à défaut d'aucune autre ! Les vrais freins aux progressions de carrière des femmes sont l'organisation du travail. Cette manie de vouloir que tout le monde pointe 8h-20h, au lieu de proposer de la flexibilité. Il faut s'opposer à cette attitude de présentisme, souvent imposée par les hommes.

Je pense également qu'il faut rappeler dans les campagnes de communication que la vie familiale est aussi une affaire d'hommes. Les crèches, les réseaux de nounous volantes, qui interviennent lors de grèves d'écoles et permettent aux parents de venir travailler sont de vrais avantages français à protéger. Pour avoir 40% de femmes au Comex, il faut qu'elles puissent monter. Et pour les aider à grimper, commencer par les libérer des contraintes logistiques dès les premiers échelons est la première chose à faire. Des quotas en haut, des crèches et de la flexibilité, en bas !

Les hommes doivent aussi accepter de promouvoir des gens qui ne sont pas comme eux, en l'occurrence, des femmes !

Les femmes ont une voix plus faible, elles ne sont pas habituées à couper la parole en réunion. Quand elles sont acceptées, c'est avec un leadership qui ne passe pas par la testostérone.

Les hommes sont issus des mêmes écoles, parcourent les mêmes terrains de golf et se cooptent entre eux. Nous savons bien qu'à compétence équivalente, il y a des éléments non rationnels qui interviennent dans le choix d'une personne. C'est pourquoi il est important que les femmes soient en réseaux.

Parmi les membres de WIL en France (qui ne peuvent rentrer que par cooptation)

Bernadette Andrietti (Intel)
Marie-Pierre de Bailliencourt (Dassault)
Martine Cazier (Centrale Paris)
Béatrice Dautresme (L'Oréal)
Cécile Dubrovin (Thalès)
Brigitte Dumont (Orange)
Catherine Ladousse (Lenovo)
Marina Niforos (Insead)
Odile Quintin (Commission européenne)
Claudine Schmuck (Global contact)
Catherine Trautman (Parlement européen)
Aude Ziennessis de Thuin (Women's Forum)