

Women Empowering Women !

2- 30/05/2020 Historiquement, l'empowerment est étroitement lié au féminisme. Un mouvement longtemps associé aux groupes de défense et qui inspire de plus en plus de clubs d'affaires réservés aux femmes. Présents sous toutes les latitudes et dans toutes les régions, ces réseaux d'entraide considèrent le développement individuel et collectif comme un moyen et une fin. L'un d'entre eux a tout particulièrement retenu notre attention à cause de sa bannière « EMPOWER WOMEN TOGETHER » qui fait directement référence à notre propos. Il s'agit d'une communauté de business women belges.



Florence Blaimont, chief executive officer de ©[WoWo community](#)

A la fois association et entreprise[1] lors de son lancement en 2016, la [WoWo community](#) est désormais une structure à 100% privée. **Qualifiée d'entreprise sociétale** par sa CEO, Florence Blaimont, la société veille à l'épanouissement de ses 300 adhérentes-clientes, applique une gouvernance participative avec ses salariées et opte pour une croissance solidaire. Ainsi, chaque année elle accueille à titre gracieux de 5% de femmes porteuses de projets mais n'ayant pas les moyens de payer les 49€ mensuels de l'adhésion. Sur cette plateforme, la concertation est la règle. **La communauté propose des thèmes de réflexion et des intervenants et le vote des membres hiérarchise les priorités.** Dernière enquête en date, la situation des femmes durant la crise du Covid-19

« Nous voulions savoir comment les femmes vivaient le confinement. 75% des WoWo's ont confirmé qu'elles assuraient une grande partie des tâches ménagères en plus de leur travail. » constate Florence Blaimont. Ce surplus représente en moyenne 8h par semaine consacrées à la préparation des 3 repas et au nettoyage des pièces que les enfants salissent plus puisqu'ils restent toute la journée à la maison. Dans les réponses, il est aussi question de burn out parental car beaucoup de femmes élèvent seules leurs enfants qui sont en bas âge -en moyenne deux à trois enfants par foyer-. « Heureusement l'enquête fait ressortir des points positifs. Nos membres ont saisi ce temps de repli pour « faire le point », repenser le sens qu'elles veulent donner à leur travail et faire resurgir des projets passion qu'elles avaient abandonnés. Cette réflexion a conduit 25% d'entre elles à vouloir créer leur entreprise et nous sommes là pour les accompagner dans cette aventure. »

« Face à ce constat nous avons comme d'habitude misé sur les échanges de bonnes pratiques et cela a fonctionné ». Par exemple, la communauté a fait valoir que les enfants se concentrent par période de 25min. Les pragmatiques ont alors préconisé aux mamans de caler leurs temps de travail sur cette séquence et de ménager 5 minutes de jeux entre deux intervalles. Les recommandations ont porté sur l'usage d'un réveil de type **time timer** qui matérialise le temps restant sur un disque rouge. Le réseau a aussi insisté sur la nécessité de donner des gratifications. Les plus compétentes en matière d'animation et d'éducation ont suggéré de placer **5 billes** dans un récipient et de récompenser les enfants en fonction du nombre de billes obtenues en fin de journée. Parmi leurs astuces, on retiendra également celles des **2 oui pour 1 non**, afin de réduire la fréquence des interdits et de favoriser l'adhésion à des projets. Des conseils ont aussi été donnés pour que les enfants participent davantage aux tâches ménagères, sur les modes de **délégation** comme on pourrait le faire au sein d'une entreprise.

En période de confinement, vie privée et vie professionnelle se retrouvent étroitement mêlées. « *Nous avons maintenu les soutiens professionnels en ligne avec nos spécialistes intervenant dans des ateliers juridiques, comptables, ou marketing ...* » Certaines adhérentes rencontraient des difficultés pour gérer leurs équipes à distance et oscillaient entre laxisme et surcontrôle. Une experte en ressources humaines a livré des astuces pour animer les réunions d'équipes, encourager l'autonomie, la flexibilité, développer la confiance et préserver les liens d'humanité. « *Nous avons vu se construire sous nos yeux un savoir sur la coopération digitale qui préfigure une nouvelle façon de travailler avec ses collaborateurs. La pandémie réapprend la solidarité, à la maison, au travail et dans son environnement proche. Elle a remis les vraies valeurs au premier plan, la santé, l'amour, les talents, elle a rappelé l'importance des liens familiaux.*».

Toutes les offres ont été disponibles en version numérique. Le coaching-mentoring numérique a très bien fonctionné. Il aide la femme à atteindre la meilleure version d'elle-même et à reconnaître sa puissance intérieure. « *Au niveau collectif, nous avons poursuivi les comités stratégiques [\[2\]](#) et les ateliers de groupe thématiques entre WoWo's* ». Ces réunions s'achèvent sur une note typiquement WoWo, « les je veux ». Il s'agit d'un tour de table au cours duquel chacune exprime ses objectifs et ses attentes. Ces souhaits sont relayés auprès de l'ensemble de la communauté par mails et sur le forum privé. **Les femmes en capacité d'aider répondent et forment des duos, des trios, des quatuors autour de la résolution des problèmes.** Le style est direct, concret, positif et le tutoiement de mise. Cette camaraderie boostante bénéficie du support de la plateforme. « *Ensemble nous réussissons à résoudre les problèmes complexes auxquels chacune est confrontée. Dans le même temps nous faisons progresser notre communauté en intégrant davantage de modules de formations, en capitalisant les savoirs co-construits et en étayant le réseau*

d'entraide ».



La WoWo Community prône l'épanouissement personnel et professionnel – ©Alain Bau

Au-delà des actions menées au sein de la communauté, les WoWo défendent des transformations de fond en faveur de l'épanouissement professionnel des femmes et de l'entrepreneuriat au féminin.

Aujourd'hui encore, les femmes sont assimilées aux minorités, un contingent fourre-tout qui regroupe les populations pauvres et étrangères alors qu'elles représentent la moitié de la population. Cependant il faut reconnaître que le rapprochement avec les catégories les plus fragilisées n'est pas tout à fait illusoire. Souvent, suite à un divorce, les femmes se retrouvent démunies. Elles ne perçoivent pas de pension mais une contribution alimentaire de 300€ par enfant qui couvre à peine les frais de scolarité. Or, 80% des femmes ont la garde des enfants, elles ont du mal à trouver des logements et un travail car l'employeur redoutera leur absentéisme pour enfants malades. Selon l'Observatoire de la santé et du social

de Bruxelles, le revenu individuel des femmes est de 38 % inférieur à celui des hommes. **Leurs risques de pauvreté et d'exclusion sociale sont accrus dès lors qu'elles vivent seules avec des enfants et exercent une activité non salariée***. La prise de conscience de ces disparités et l'ampleur des menaces qui pèsent sur les femmes motivent les communautés des WoWo's à serrer les rangs. Leur réponse, c'est le coaching collectif en création et développement d'entreprise. Dans ce domaine, la Belgique accuse un vrai retard « *nous avons le plus faible taux d'activité entrepreneuriale des femmes de l'Union Européenne, 3,1 % contre une moyenne de 5,5%* [\[3\]](#). Pour rendre l'entrepreneuriat féminin plus accessible, nous proposons une palette de soutiens experts dans tous les domaines de la gestion d'entreprise et nous donnons la parole aux femmes qui ont réussi ce challenge pour qu'elles donnent confiance aux autres et qu'elles inspirent les jeunes talents. Nous voulons prendre la place qui nous revient dans la société et nous affirmer avec bienveillance, sans violence ».

Pour cela elles estiment nécessaires de prendre le problème à la racine. « *Nous demandons l'égalité du congé parental parce que nous y voyons la racine de beaucoup de nos maux. Les 3 mois accordés aux femmes contre 10 jours pour les hommes se révèlent discriminants* ». En toute logique, l'employeur préfère engager la personne qui s'absente le moins. Cette différence justifie aussi le fait que les hommes s'impliquent moins dans les tâches ménagères alors que les femmes reprennent le travail épuisées. Rester à la maison n'est pas un congé et le Covid-19 l'a démontré.

Sur le registre de l'emploi du temps des mères, la WoWo community plaide pour l'ouverture des écoles le mercredi après-midi afin de proposer des activités extra scolaires. Elle est aussi favorable à l'élargissement des chèques d'aide à domicile aux gardes d'enfants, soit 100h de titres service à 10€ de l'heure par an au profit baby sitters. Elle demande

enfin à ce qu'il soit possible de rémunérer les gardes groupées d'enfants. L'idée est de permettre à 3 familles voisines d'accueillir les fratries, chacune à leur tour, dans 3 maisons différentes comme cela se pratique déjà au Canada.

Ainsi, jonglant naturellement entre vie privée et vie professionnelle, les WoWo's ont relevé les obstacles à leur épanouissement. Elles se sont dotées de techniques et d'outils pour mieux concilier l'une et l'autre même en période de pandémie. Constatant que le travail mené sur elles-mêmes ne suffisait pas, elles ont remonté la piste des organisations sociales et en sont venues à proposer des réformes d'ordre socio-politique.

Décryptage des différentes formes d'empowerment déployées par la WoWo community

La WoWo community donne aux femmes les moyens de gagner en confiance, en autonomie et en maîtrise de leur destin (empowerment individuel). Sur ce chemin, elles avancent en privilégiant l'entraide, ce qui se traduit par un degré de collaboration élevé au sein de leur plateforme et une capacité à résoudre les problèmes avec pragmatisme et créativité (empowerment collectif et collaboratif). Leur visibilité et leur nombre jouent en leur faveur et facilitent les partenariats avec d'autres entreprises ou institutions comme les bureaux d'emploi. Grâce aux apprentissages et au réseau relationnel, les adhérentes peuvent réaliser leurs projets carrière avec plus de facilité. L'acquisition de compétences nouvelles et le sentiment rassurant d'être soutenues changent la vision que les WoWo's ont d'elles-mêmes et du monde. De ce fait, leurs interventions débordent des sphères économiques ou familiales pour rejoindre le champ social et interroger les fondements du patriarcat dans une visée de transformation sociétale. (empowerment sociétal)



Fiche de présentation

Nom de la structure : WoWo community

Grande cause défendue : épanouissement individuel et professionnel des femmes et soutien à l'entrepreneuriat au féminin

Date de création : 2016

Adresse : <https://wowocommunity.com/>

Personne à contacter : florence@wowocommunity.com

Particularités : organisation de comités stratégiques et d'ateliers de groupe thématiques entre les membres. Ces réunions s'achèvent sur les « je veux ». Il s'agit d'un tour de table au cours duquel chaque femme exprime ses objectifs et ses attentes et les membres en capacité d'aider répondent et coachent les demandeuses pour faciliter la résolution des problèmes.

Missions : Au-delà du soutien des femmes et de l'entraide en réseau des femmes et des entreprises qu'elles fondent, les WoWo réclament une transformation de fond de la société patriarcale. Leurs propositions débordent des sphères purement économiques, comme par exemple, l'égalité du congé parental de 3 mois, la rémunération des gardes groupées d'enfants...

[1] suite à la réforme fiscale belge de 2017 les différences entre les statuts de la société privée à responsabilité limitée et de l'association ont été gommées à cette réserve près que si les associations peuvent désormais réaliser des bénéfices, elles ne sont cependant pas autorisées à les

distribuer à leurs membres.

[\[2\]](#) *Les comités stratégiques sont des groupes de 12 pers. avec des expertes dans chaque domaine, qui apportent leurs compétences afin d'accompagner au mieux les entrepreneuses*

[\[3\]](#) La France se situe à 4%, le meilleur score est tenu par le Portugal, 8,4 % – source Global Entrepreneurship Monitor 2014 Global Report