

EN VUE ' WEEKEND

La banquière, la femme



Si les hommes dominent encore dans de nombreux secteurs de la City londonienne, les femmes n'en sont pas moins présentes, que ce soit sur le devant de la scène ou en coulisses.

LA BANQUIÈRE

Le taux de testostérone atteint des pics particulièrement élevés dans la City. Dans ce monde où compétition, agressivité et performance règnent en maître et où la méritocratie dicte la loi, on trouve peu de femmes. Nuance. Des tailleurs noirs et des talons – pas trop hauts et tout aussi noirs – marchent bien d'un pas pressé dans les rues du centre de Londres, mais leurs propriétaires occupent le plus souvent des postes subalternes. Elles sont PA («personal assistant»), employées de bureau, ou éventuellement cadre moyen. Peu occupent une fonction de cadre supérieur. Selon le «Female FTSE Report 2008», 12 % seulement des directeurs des 100 plus grandes entreprises britanniques appartiendraient à la gent féminine.

La réalité varie cependant fort d'un secteur d'activité à l'autre. On retrouve ainsi plus de femmes dans la banque de détail et nettement moins dans celles d'investissements et d'affaires. Légèrement mieux représentées dans les cabinets d'avocats, elles n'en constituent cependant qu'un tiers des effectifs alors qu'elles représentent 50 % des diplômés en droit. «Les firmes comptables font un peu mieux. Elles emploient 30 à 40 % de femmes et surtout parviennent à mieux les garder», souligne Kate Grussing, cofondatrice et managing director de Sapphire Partner, une société de recrutement spécialisée dans les femmes cadres supérieures. Parvenir à freiner l'exode féminin est un grand défi pour les entreprises, parfois plus encore que le recrutement. Si les femmes commencent leur carrière dans les grandes institutions de la finance, beaucoup changent d'orientation après quelques années.

UN ÉQUILIBRE DÉLICAT

Kate Grussing distingue trois principaux groupes de femmes actives dans les milieux financiers de la City. Le premier réunit celles ayant une fonction senior. «Elles n'ont en général pas d'enfants ou maximum un, et leur mari exerce un travail offrant une plus grande flexibilité.» Dans le deuxième groupe, se retrouvent des femmes qui ont plus d'un enfant, gèrent la majori-

rité des tâches domestiques et dont le mari a une carrière très prenante. Peu d'entre elles se trouvent à une fonction de management. «Ce sont celles qui auront leur téléphone portable en réunion, au cas où il y aurait un problème avec leurs enfants. Ce sont aussi celles qui rentreront à la maison à 6 heures pour s'occuper de leur gamin avant de recommencer à travailler une fois ceux-ci au lit.» On les rencontrera principalement dans les départements juridiques, communication ou encore ressources humaines plutôt qu'en «sales», «trading» ou «corporate finance». Enfin, le troisième groupe réunit la génération des 20-30 ans. Elles occupent des postes juniors, travaillent probablement beaucoup, voyagent énormément et se demandent comment réussir, tout en conciliant vie professionnelle et vie privée. «Les jeunes femmes sa-

“

Excusez-moi, je dois partir. Mon cadet donne son spectacle de fin d'année. Ensuite, je dois encore retourner au bureau.

vent clairement ce qu'elles veulent, et n'hésitent pas à tout mettre en place pour y arriver, constate Gwen Rhys, fondatrice de l'organisation «Women in the City» et spécialiste ès networking. Aujourd'hui, elles veulent tout. J'espère qu'elles y arriveront. Quand je discute avec des banquières seniors, elles disent qu'on peut tout avoir, mais peut-être pas au même moment. Les femmes qui prétendent qu'il n'y a pas de problème, je n'y crois pas. Travailler dans ce milieu est difficile. Quand j'ai commencé, on ne pouvait pas vraiment être féminine. Je devais porter des costumes sombres, être aussi dure qu'un homme, se souvient Kate Grussing en souriant dans son élégant ensemble vert. C'était un bon endroit où débiter ma carrière.» «C'est vrai qu'on n'a pas beaucoup de collègues féminins», reconnaît Ludovic, partenaire dans une start-up spécialisée en «private equity». Et les quelques-unes qui travaillent dans ce secteur sont souvent plus dures que les hommes.»

Chaque parcours cependant est spécifique. A 45 ans, Kate Grussing, par exemple, a tout d'une femme

accomplie. Elle faisait déjà les titres du «Wall Street Journal» à 21 ans. Depuis lors, elle a occupé des postes de cadres supérieurs au sein d'institutions comme JP Morgan, Mc Kinsey ou Morgan Stanley. Elle est passée par la banque d'investissement, la banque d'affaires et le corporate finance, avant de créer sa propre société en 2005. Et, par-dessus tout, cette Américaine, londonienne d'adoption, est mère de quatre enfants et a un mari dont le travail dans une banque d'investissement est tout aussi prenant. «Je suis une exception. La plupart des femmes choisissent souvent entre vie de famille et carrière, souligne-t-elle délicatement. Excusez-moi, je dois partir. Mon cadet donne son spectacle de fin d'année. Ensuite, je dois encore retourner au bureau.»

UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Discrimination? Pas volontaire en tout cas. Les causes de la sous-représentation féminine sont à chercher des deux côtés. Les femmes sont moins enclines à postuler pour une fonction dans les banques d'investissements ou d'affaires. Les raisons sont multiples: peur des horaires extensibles, souhait de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, manque de confiance en soi, réticences face à l'énergie très masculine qui se dégage du trading floor ou encore absence de modèles féminins en sont quelques-unes. Les employeurs, de leur côté, même s'ils sont de plus en plus nombreux à mettre en place des mesures en faveur des femmes, ont du mal à se débarrasser d'une culture très masculine, dans laquelle les femmes peinent souvent à trouver leur place. La crise actuelle, en favorisant la flexibilité au travail, pourrait changer la donne pour les femmes. L'avenir nous dira si cette tendance se confirme. ■

LA FEMME DU BANQUIER

À côté des banquières, il y a les femmes de banquier. Probablement plus nombreuses. Elles soutiennent le plus souvent la carrière de leur mari. Elles ont un emploi plus «léger», voire ne travaillent pas. C'est le cas de beaucoup d'expatriées, que ce soit pour une question d'équivalence de diplôme, parce qu'elles souhaitent éduquer leurs enfants ou, tout simplement, parce que cela convient au couple. Virginie, la quarantaine, mère de trois enfants presque adolescents, passe ainsi son temps entre s'occuper de ceux-ci, suivre des cours divers, notamment sur l'histoire de la musique, tenir le ménage et voir ses amies. Chacun trouve un rythme et un réseau qui lui convient. «On se retrouve beaucoup entre femmes», témoigne Caroline, une jeune Belge venue rejoindre son mari il y a un an. Nos hommes rentrent tard

le soir, on se fait donc des dîners entre filles.» «Il faut être bien amoureuse de son mari car on ne le voit pas beaucoup, murmure Sophie en sirotant son café dans le bar de la Tate Modern, un lieu qu'elle aime beaucoup. Il faut avoir du caractère et de la flexibilité. Accepter notamment que les vacances prévues de longue date soient postposées en dernière minute.» Pour cette jeune mère, la faillite de Lehman Brothers était d'une certaine manière une bénédiction. «Entre la faillite et le rachat par Nomura, je n'ai jamais vu autant mon mari. Et c'était très bien comme ça», affirme-t-elle. Maintenant, le rythme habituel a repris pour Sophie et sa famille, tout comme le système des mots laissés sur la table de la cuisine, système D de communication.

Pour Hélène, pas question d'abandonner toute activité professionnelle. Lors de son arrivée à Londres, elle a rapidement trouvé un réseau d'enfants auxquels donner des cours particuliers de français. Cette activité l'occupe aujourd'hui à temps partiel. «J'ai un travail que j'adore mais je ne peux pas l'exercer ici car je n'ai pas les diplômes adéquats. Je sais qu'en Belgique, je pourrai vraiment m'épanouir professionnellement. Mais bon, mon travail c'est une passion, celui de

“

Il faut être bien amoureuse de son mari car on ne le voit pas beaucoup...

mon mari permet de faire vivre la famille. Avec les cours, je peux à peine payer une nanny à mi-temps.»

L'ÉDUCATION HORS DE PRIX

Un des gros problèmes à Londres, voire en Grande-Bretagne, est l'accueil des enfants. Pour les petits, il n'y a que deux solutions, crèches ou nannies. Toutes deux coûtent cher, très cher. Le salaire d'un des membres du couple y passe. Quant aux plus grands, ils vont souvent dans des écoles privées ou éventuellement au Lycée français, pour ceux qui ont la chance d'y trouver une place. Et là aussi, le budget est conséquent. Plus de 20.000 livres par an pour les écoles de jour, le double ou le triple pour les boarding schools ou internats.

Ceux qui sont au lycée français s'en sortent mieux avec environ 4 à 5.000 livres par an. «Après l'emprunt,

du banquier et l'amante



«Quand j'ai commencé, on ne pouvait pas vraiment être féminine. Je devais porter des costumes sombres, être aussi dure qu'un homme», se souvient Kate Grussing.

© Tim Foster

la charge la plus lourde est l'école», reconnaît Sophie. La crise pourrait inciter certains parents à placer leurs enfants dans le réseau public. Mais si ces inquiétudes sont échangées de façon informelle lors de dîner entre amis, officiellement, les écoles privées ne remarquent pas plus de défections que d'habitude. «Nous voyons des écoles fermer, mais d'autres se créent. Il n'y a pas de grandes différences par rapport aux autres années», soutient-on du côté de l'Independent Schools Council, une association représentant près de 1.300 écoles privées. «Nous enregistrons même plus d'inscriptions qu'avant», souligne Bernard Vasseur, le proviseur du Lycée français de Londres. Et David Levin, directeur de la City of London School, une école privée au cœur de la City, de relativiser: «Les parents préfèrent supprimer d'autres postes avant de toucher à l'éducation de leurs enfants. Lors des dernières récessions, on a constaté que les écoles privées se sont bien portées pendant les 18 premiers mois. Ensuite, elles ont connu une baisse de fréquentation de 10 %. Je pense qu'ici on va sentir une chute à partir de 2010, 2011. Et probablement de plus de 10 %.»

L'AMANTE

Vendredi fin d'après-midi, au restaurant-bar Abacus. Nous sommes à proximité du Royal Exchange, jadis bourse pour commerçants et banquiers, aujourd'hui centre commercial. Malgré la crise et les prix pratiqués par le bar, tout est complet. Car à Londres, le vendredi soir, on sort! C'est une tradition. Après le travail, la détente. Dans la City, cela commence un peu plus tôt qu'ailleurs. Les banquiers et autres travailleurs de la finance envahissent l'espace dans l'après-midi, avant de laisser la place aux fêtards venant d'un peu partout. «C'est plus calme en semaine mais le vendredi soir, nous avons toujours autant de monde, confie une serveuse. Et même ceux qui perdent leur emploi viennent ici pour fêter leur départ.» Tout le monde, ou presque, est sur son trente-et-un. Dos nu, décolleté plongeant, paillettes et juquette courte pour les femmes, tenue décontractée pour les hommes. Les «Essex girls», nom péjoratif donné aux blondes de la région d'Essex, venant à la capitale pour le week-end, et parfois attribué dans la City aux secrétaires et autres PA, sont de sortie. Les hommes désireux d'une rencontre pour le week-end aussi. Ces rencontres de fin de semaine sont de notoriété publique. Le jeu de la séduction commence. Echange de regards. Petit sourire en coin. Il n'est pas rare qu'en fin de soirée, les serveurs surprennent des couples, impatients, profiter de la vie dans les commodités.

Les «Essex girls» souffrent cependant de la crise. Alors qu'avant elles pouvaient espérer passer le week-end à l'œil, aujourd'hui elles doivent payer leur part au restaurant! Le monde est quand même parfois mal fait. ■

Géraldine Vessière



Et même ceux qui perdent leur emploi viennent à l'Abacus pour fêter leur départ.

Les réseaux de femmes

On compte aujourd'hui dans la City plus de 700 réseaux de femmes. Ils se trouvent au sein des entreprises, d'un secteur d'activité, ou encore réunit les femmes entrepreneurs. Le plus ancien de ces réseaux, City Women's network, est né il y a trente ans. «Ces réseaux sont fondamentaux!» affirme Kate Grussing. Tout d'abord, ils permettent aux femmes d'avoir un lieu où trouver avis et conseils. Ils leur permettent aussi de rencontrer leurs aînées, plus expérimentées, de trouver des modèles auxquelles se référer. Les réseaux facilitent enfin la recherche d'emploi et la mobilité. Les échanges informels qui s'y déroulent sont un bon moyen pour en apprendre plus sur d'autres secteurs, d'autres fonctions ou encore être tenu au courant des postes qui se libèrent. Pourquoi des réseaux uniquement de femmes? «Je me suis rendu compte que les femmes et les hommes s'intéressent aux mêmes choses, mais pas pour la même chose», souligne Gwen Rhys, fondatrice de l'organisation «Women in the City» et spécialiste en networking. «Les hommes, par exemple, s'intéresseront au train pour la technique, la mécanique, et les femmes pour les personnes qui voyagent dedans. Il est donc bien de leur offrir un espace où elles peuvent discuter de ce qui les intéresse et où elles peuvent être pleinement elles-mêmes, sans jeux de séduction.» ■ G.V.

Nicola Horlick, la dame d'argent

La femme qui dirige la société d'investissements Bramdean Alternatives fait partie de la légende de la City. On continue de l'appeler Superwoman...

Personne n'a oublié cette fin d'hiver 1997, où entourée d'une nuée de caméras et de micros de journalistes, elle était allée, en live ou presque, demander des explications au board de Morgan Grenfell Asset Management. Nicola Horlick venait, en effet, d'être suspendue de ses fonctions de manager, dans l'attente d'un licenciement, à la suite de la fraude, médiatisée, d'un autre manager, qui avait fait fuir les clients. Quelques jours plus tard, c'est accompagnée d'une journaliste de Reuters qu'elle était allée s'entretenir avec les dirigeants de la Deutsche Bank, actionnaire majoritaire de Morgan Grenfell, dans leurs bureaux de Francfort. Le directeur général de la banque n'avait compris qu'à la fin de l'entretien que la femme accompagnant Nicola Horlick était journaliste de la première agence de presse du monde.

Horlick n'avait finalement pas eu gain de cause, et regrette d'être devenue, à cette occasion, l'une des figures les plus médiatiques de la City, presque un symbole. Elle rejette d'ailleurs, depuis cette époque, le surnom de «Superwoman» dont l'ont arborée les médias. Dans son autobiographie parue peu après cette expérience (1), elle se demandait «pourquoi il y a si peu de femmes dans les hautes fonctions. Quand j'analyse objectivement les différences entre les femmes et les hommes dans leur mode de management, il me semble que les femmes sont mieux organisées que les hommes et accordent plus d'attention aux détails [...] J'ai souvent observé que les hommes avaient un ego les détournant des vraies priorités.» Concernant la médiatisation dont elle est l'objet, «il est évident que si je n'étais pas la mère de six enfants, dont une atteinte de leucémie, je ne serais pas l'objet d'une telle attention des médias. À croire qu'ils sont incapables d'écrire quoi que ce soit sur moi sans évoquer mes enfants!»

Pourtant, en 2006, après avoir divorcé de Timothy Piers Horlick (après 23 ans de mariage), elle s'est remariée avec... un journaliste du «Daily Telegraph», rencontré à l'occasion d'un portrait qu'il avait rédigé un an plus tôt, et dans lequel il insistait beaucoup sur son côté «superwoman». Elle-même estimait, dans cette interview, que ses compétences de mère lui étaient très utiles dans son œuvre quotidienne de management. C'est d'ailleurs en partie ce que l'opinion publique britannique aime chez elle: le fait qu'elle soit très «masculine» dans son approche professionnelle, presque inébranlable, et que par ail-

leurs elle assume parfaitement son rôle de mère, au point de consacrer les deux tiers de sa biographie au rapport avec ses enfants. Et notamment Georgie, sa fille aînée, dont elle racontait, dans le détail, le combat contre une terrible maladie, qu'elle avait jusqu'alors remporté, avant une rechute fatale.

EMBÛCHES

La trajectoire de Nicola Horlick n'est donc pas aussi fluide que le laissent paraître les premières impressions. Les expériences difficiles ont été nombreuses, y compris sur le plan professionnel. La plus récente, c'est la perte de 12 millions de dollars dans un investissement chez Bernard Madoff. Brandean Alternatives, chapeauté par Brandean Asset Management, fonds d'investissement qu'elle a créé il y a cinq ans, boit la tasse depuis plusieurs mois. Vincent Tchenguiz, actionnaire iranien, qui possède 28,7 % de Brandean Alternatives, cherche à l'en chasser de longue date, mais Nicola Horlick a créé la surprise, au début du mois, puisqu'on a appris que c'est elle qui se cache derrière Petersfield, la firme qui a fait une OPA, et qui a ainsi permis au titre de bondir de 20 % à la Bourse de Londres.

Tchenguiz avait injecté 38 millions de livres, en juillet 2007, dans Brandean Alternatives, mais les relations avec Nicola Horlick se sont depuis fortement détériorées. Affaire à suivre. À vrai dire, Nicola Horlick n'a pas toujours quitté ses sociétés dans de bons rapports. Outre le conflit hypermédiatisé avec Morgan Grenfell, Nicola Horlick était partie en mauvais termes de Warburg, fonds d'investissement où elle avait été formée et avait évolué pendant dix ans, notamment aux côtés de Leonard Licht, qui n'a pas accepté son départ précipité.

Plus légèrement, cette élève studieuse avait fugué du Cheltenham Ladies' College lorsqu'elle avait treize ans, et avait ensuite dû changer d'établissement. Elle avait longtemps songé à devenir actrice, avant de s'apercevoir qu'elle préférerait construire sa vie sur des bases solides, et que sa véritable passion était... de faire de l'argent. À la fin de l'adolescence, elle avait ainsi monté, avec des camarades, un business de vente de briquets, et fit évoluer le chiffre d'affaires jusqu'à un million de livres! ■

Johann Harscoët, à Londres

(1) Nicola Horlick, «Can you really have it all?», Pan, 1997.



© Tom Stockill