

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

19 décembre 2019 | JUMP Corporate Hub

X, Y, Z : quels rapports les différentes générations entretiennent-elles avec la mixité ?

Accueilli par EDF

WWW.JUMP.EU.COM

Accueil

Virginie Baujard, EDF
Marie Allibert, JUMP

Présentation et actu de JUMP

Marie Allibert, JUMP

Génération et mixité

Notre experte
Aurélié Salomon

Pause Networking

Echanges de bonnes pratiques

Animé par JUMP

Conclusion

ALLIANZ GI

Marine Palies, Lead inclusion & diversity

CAISSE DES DEPOTS

Armelle Bennabi, Alter Egales, réseau mixité du groupe CDC

EDF

Virginie Baujard, chargée de mission D&I
Magaly Kreide, chargée d'affaires diversité

GET AROUND (ex-DRIVY)

Gwenaëlle Leguillon, Office Manager

MEDEF

Ines Djadour, Juriste en charge des sujets parité et RSE

MOZAIK RH

Adélie Inzé, Customer success manager
Joëlle Mendy, Cheffe de projet communication

SODEXO

Jin Du, D&I Business Partner, Global Diversity & Inclusion

SPIE

Alexandra Raimbault, HR Development Manager, So'SPIE
Ladies Network Group Leader

TOTAL

Bérénice Bougard, E&P Innovation Process Manager

THALES

Valérie Marbach, VP, Chief Diversity and Inclusion Officer

JUMP

Quelques infos sur JUMP

WWW.JUMP.EU.COM

- Le JUMP Corporate Hub est le réseau des décideur.euse.s de la diversité, dédié à l'échange de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle



- Nous remercions notre partenaire EDF et son directeur diversité Yann Illiaquer de nous accueillir pour cette 6ème édition du HUB de JUMP à Paris.



- **2018**

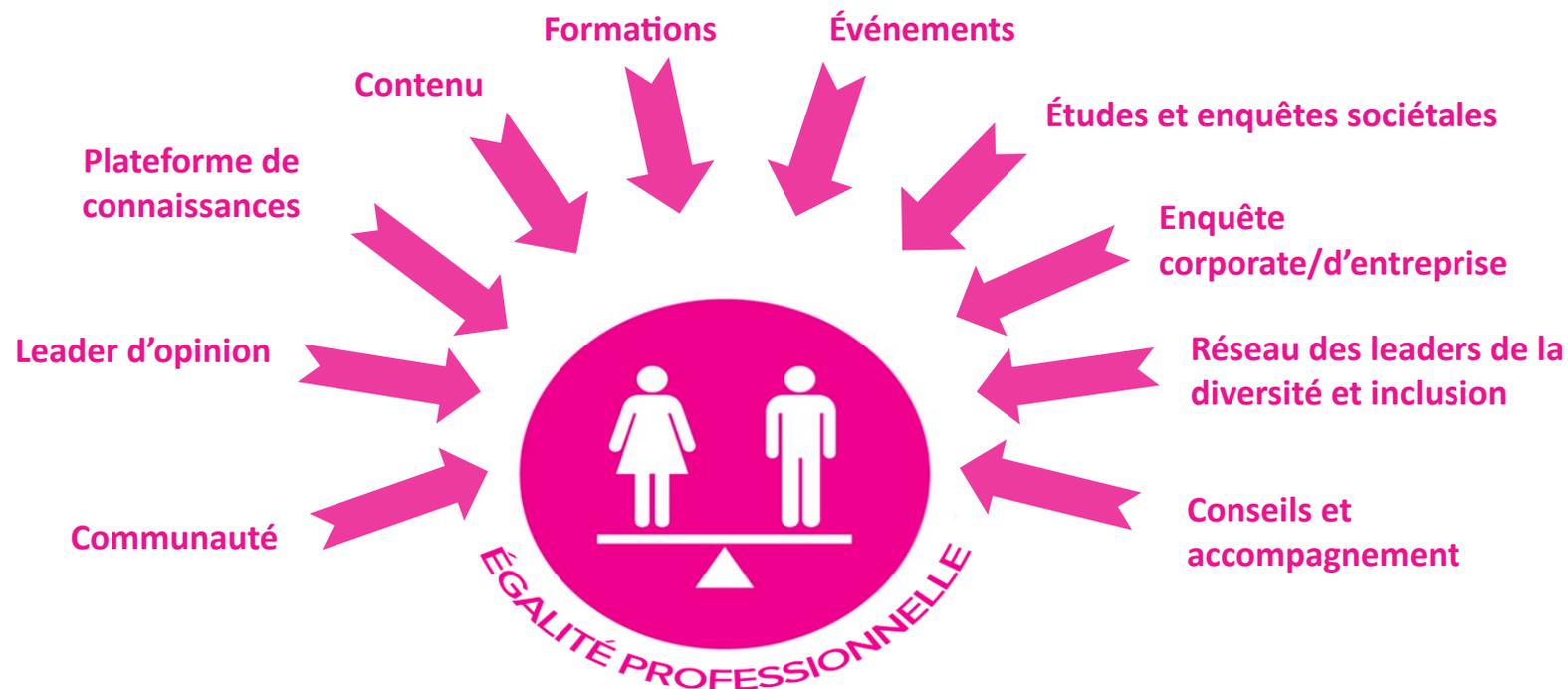
- Indicateurs de genre : première étape vers le succès pour votre plan éga pro
- Les biais inconscients dans le recrutement et la gestion de carrière
- Mentoring et Sponsorship : des outils pour booster les carrières des femmes

- **2019**

- Engaging Men for Equality in the Workplace
- Libérez votre entreprise du sexisme

⇒ **Outils et supports à retrouver sur notre site internet (dans *Resources* > *Toolbox*)**

JUMP est l'entreprise sociale européenne leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, et créer ainsi une économie durable et une société plus égalitaire.



JUMP : une offre unique

GUIDES PRATIQUES POUR DIRIGEANT.E.S ET RH

Gratuit



GUIDE « LIBÉREZ VOTRE ENTREPRISE DU SEXISME »

Ce guide pratique s'adresse aux entreprises. Informatif, concret, et riche en solutions, il vous donne des outils pratiques pour lutter contre le sexisme.

Comprendre

Ce qu'est le sexisme et le faire comprendre à vos dirigeant.e.s

Se tester

Pour évaluer le niveau d'action de votre organisation

Agir

En vous donnant les bons outils



GUIDE « HOW TO BUILD AN INCLUSIVE WORKPLACE »

Ce guide s'adresse aux entreprises qui souhaitent découvrir les mesures clés menant à un environnement professionnel plus inclusif et évaluer leurs pratiques en matière d'égalité et de diversité.

Gratuit

JUMP

Notre experte

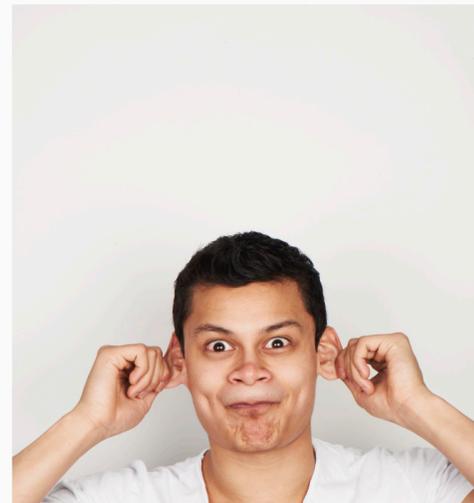
- Présidente de Women Up
- Diplômée d'école de commerce en marketing stratégique.
- 5 ans dans une entreprise organisant des conférences et formations pour les entreprises du CAC40 et SBF120.
- Aurélie a rejoint WoMen'Up afin de faire voler en éclats les stéréotypes de genre en entreprise et dans la société civile. Elle est en charge de :
 - ▶ Mettre en place des partenariats avec des entreprises
 - ▶ Organiser le colloque annuel de l'association
 - ▶ Animer l'atelier sur les hommes qui s'engagent auprès des femmes pour l'égalité



JUMP

Women'up





Ce que ça change d'être un gen Y

Première Génération Mondiale !



just
be
cool

JUMP

La révolution gen y : bonheur, APPRENTISSAGE humain



UNE GÉNÉRATION
QUI REVENDIQUE
SON DROIT AU
BONHEUR



QUI DÉFEND LA
VOLONTÉ
D'APPRENDRE TOUT
AU LONG DE SA VIE



UNE GÉNÉRATION
QUI MET L'HUMAIN
AU COEUR DES
ENTREPRISES





Un environnement mixte



LIKE
·A·
BOSS



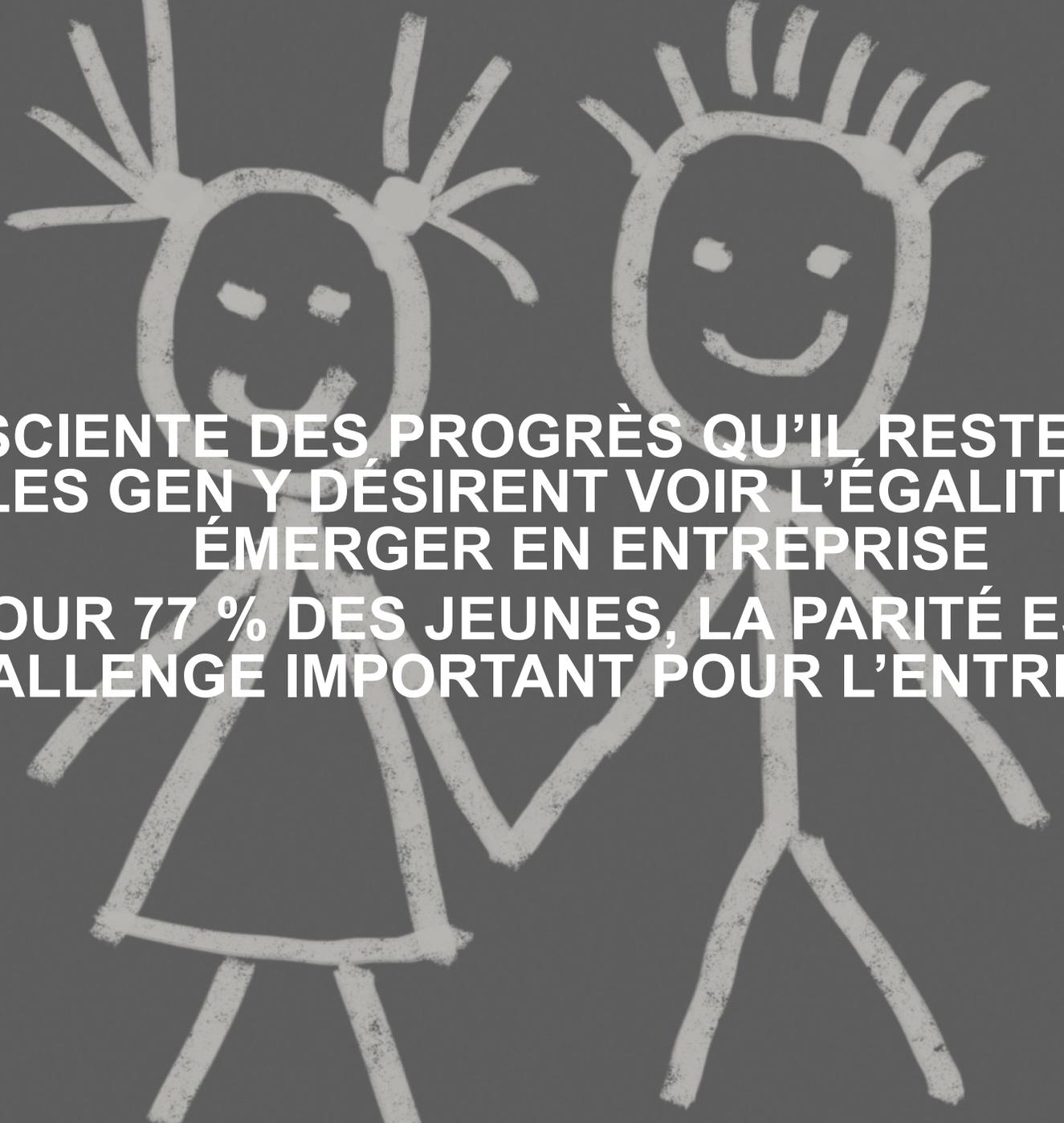
JEUNES & mixité

Première Génération égalitaire ?

- 95 % des jeunes reconnaissent que les hommes et les femmes sont égaux en droits.
- Les jeunes femmes sont plus conscientes de la nécessité d'équilibrer leurs sphères privées et professionnelles. L'indépendance financière passe avant la vie de famille.
- Les jeunes hommes souhaitent profiter de la vie au maximum. Ils sont plus nombreux que les femmes à déclarer privilégier leur vie de famille.



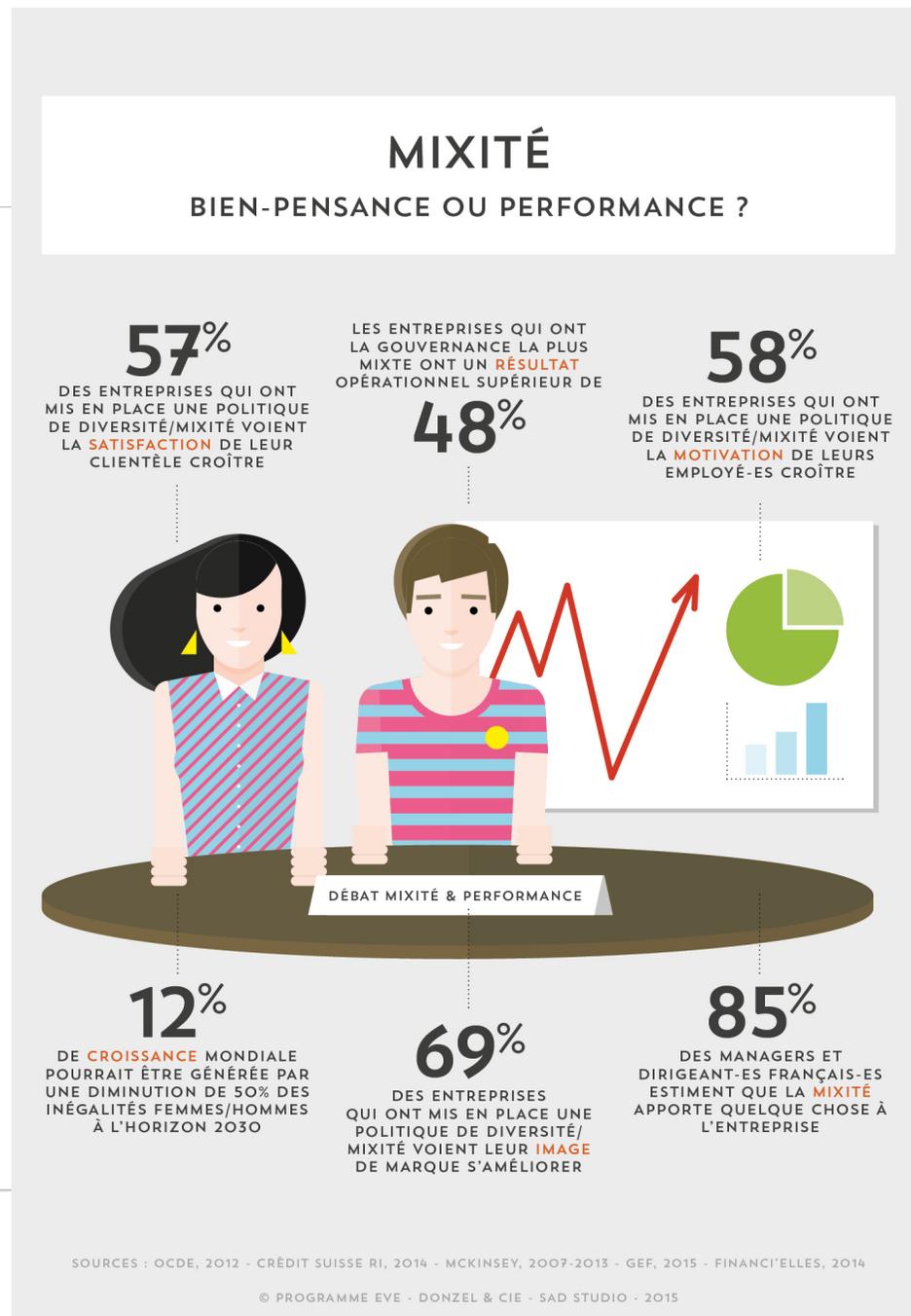
- 45% des hommes se considèrent comme féministes.
- La mixité dans les équipes est acceptée par 88 % des hommes de la Génération Y.
- Les hommes Y sont 86 % à penser que les attentes professionnelles des femmes sont différentes de la génération précédente et 76 % que leurs attentes personnelles le sont aussi.
- 76% des hommes considèrent que la lutte contre les inégalités F/H concerne autant les femmes que les hommes.
- Le partage des tâches est une évidence pour 80% des hommes de la Génération Y.
- 70 % des hommes se disent prêts à ralentir leur carrière pour s'occuper de leurs enfants.

- 
- **CONSCIENTE DES PROGRÈS QU'IL RESTE À FAIRE, LES GEN Y DÉSIRENT VOIR L'ÉGALITÉ F/H ÉMERGER EN ENTREPRISE**
 - **POUR 77 % DES JEUNES, LA PARITÉ EST UN CHALLENGE IMPORTANT POUR L'ENTREPRISE.**

- Les politiques de mixité constituent un facteur d'attraction et de rétention des talents issus de la génération Y.
- Filles et garçons de moins de 35 ans partagent des aspirations d'équilibre communes et revendiquent en entreprise le respect du balancier vie privée/vie professionnelle.
- Les jeunes hommes se saisissent des combats jadis purement féminins, d'une manière tout à fait naturelle et décomplexée.



- Les équipes comptant entre 40 et 60% de femmes (ou d'hommes) ont une progression de marge brute de **23%** supérieure aux équipes moins mixtes*.
- Les entreprises qui n'ont aucune femme dans leur « board » sous-performent de **18%** par rapport à celles qui ont féminisé leur gouvernance**
- Le taux d'engagement d'une équipe mixte est **supérieur de 4 points** à celui d'une équipe 100% masculine (ou féminine)***



- L'homme « leader » et la femme « fonction support » : des compétences professionnelles attribuées au genre. Les compétences masculines historiquement associées au leadership dans les théories du management.
- L'influence des rapports de perception dans l'entretien des stéréotypes de genre.
- Des difficultés pour les femmes à être identifiées comme leaders et à se projeter sur des postes à hautes responsabilités mais aussi pour les hommes à pouvoir choisir d'autres types de carrière.





C'est quoi être un bon manager ?

- Le manager idéal est un modèle androgyne : capable de conjuguer des compétences à la fois masculines et féminines.

Et les qualités d'un bon leader ?

- Ecoute, Exemplarité, Accessibilité.
- Pour les jeunes générations : Confiance en son équipe, Capacité d'écoute, Force de proposition.

Un environnement mixte améliore les stéréotypes : dans les entreprises les plus mixtes, les stéréotypes sont moins négatifs.

I  MY JOB!

- L'entreprise reste un terrain d'engagement et d'épanouissement.
- Les conditions de l'engagement des Y et des Z : qu'elle soit porteuse de sens, qu'elle impacte la société, que les collaborateurs adhèrent au projet !
- A quoi ressemble cette entreprise révolutionnée ?

Plus confiante, plus agile, plus créatrice, plus flat, plus tournée vers l'humain, plus égalitaire, plus flexible, plus ouverte.





La solution « jeunes générations » ?

Et si on se faisait confiance ?

Change



**WE LIKE YOU.
TOO :)**



Et de la bienveillance !

- Des jeunes générations qui valorisent l'apprentissage tout au long de la vie...
- ... Et qui ont observé les conséquences désastreuses des crises qu'ont vécu leurs parents.
- Une logique positive et progressiste.
- Demande à l'entreprise de se remettre en cause non pour la détruire, mais pour participer pleinement à son développement et trouver sa place en son sein.



- Les réseaux féminins : aider les femmes à progresser dans leur carrière et accélérer la prise de conscience des entreprises.
- Un rôle crucial :
 - Partage d'expérience et lutte contre le sentiment d'isolement
 - Mise en œuvre d'actions et rôle de Think Tank
 - Mentoring et mise en lumière de "modèles"
- Vers des réseaux de plus en plus inclusifs envers les hommes et les jeunes générations ?
- Vers des réseaux dédiés à l'intergénérationnel : le reverse mentoring c'est bien, le mentoring aussi, les deux c'est encore mieux !







SORTIR DES CLIVAGES générationnels

Et si on se faisait confiance ?

- Fondée par Thibault Bastin et Barthélemy Gas.
- Plateforme collaborative qui favorise le transfert de savoir-faire entre générations.
- Première plateforme qui met en relation des jeunes retraités passionnés avec des personnes désireuses d'apprendre de leur expérience.



Everything has beauty
But not everyone can see it

#GIVEPRESENCE



Ω

STREET ART



Une histoire à construire

Ensemble

Engagez-vous !

JUMP

Vos questions pour Aurélie

JUMP

Une petite pause !

JUMP

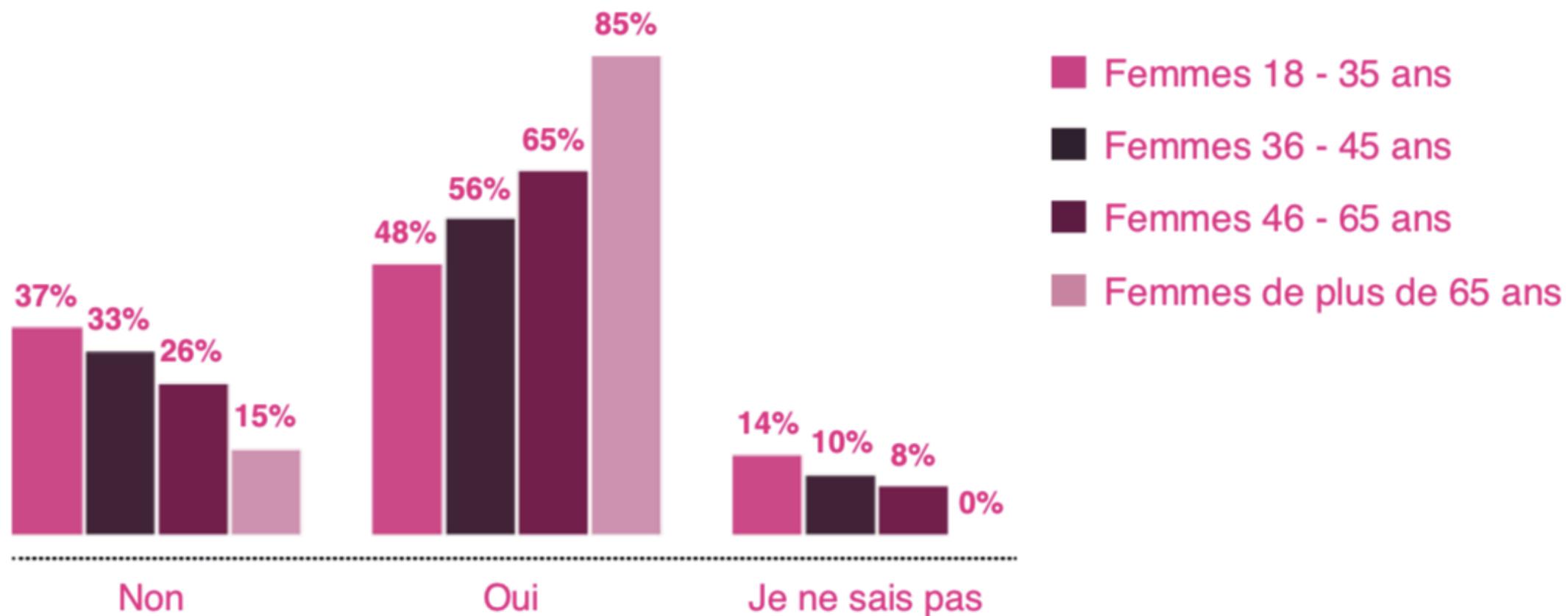
Mixité et générations, que disent les études JUMP ?

Etude de JUMP sur le sexisme montre les écarts importants entre la perception qu'ont les femmes du sexisme selon la génération à laquelle elles appartiennent

- Plus les femmes sont âgées et moins elles reconnaissent la gravité du sexisme :
 - De 18 à 35 ans, 73% des femmes considèrent que le sexisme est très grave,
 - A + 65 ans, elles ne sont plus que 57%
- Même type d'écart sur la question de la galanterie
- Plus les femmes sont jeunes et moins elles cautionnent la confusion séduction / sexisme :
 - pour 28% des jeunes, il ne peut pas y avoir confusion
 - pour 79% des femmes de + 65 ans, la confusion est possible.
- A l'inverse, l'impact du genre sur la carrière est perçu beaucoup plus fort par les femmes plus âgées, qui ont déjà heurter le plafond de verre.

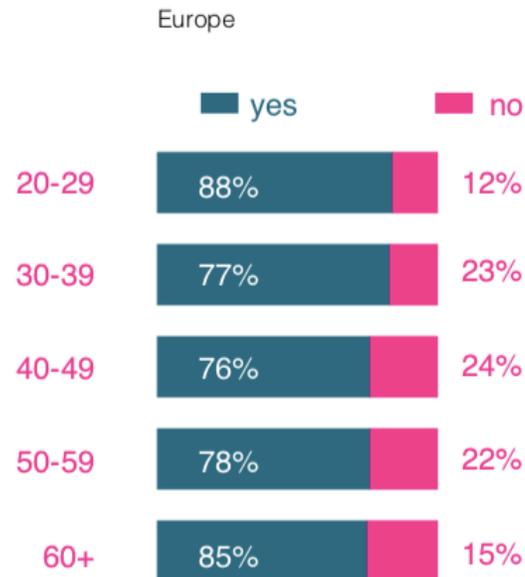
NE PAS ÊTRE IMPLIQUÉE DANS LES DÉCISIONS À CAUSE DE MON GENRE

NOT BEING INVOLVED IN DECISIONS BECAUSE OF MY GENDER



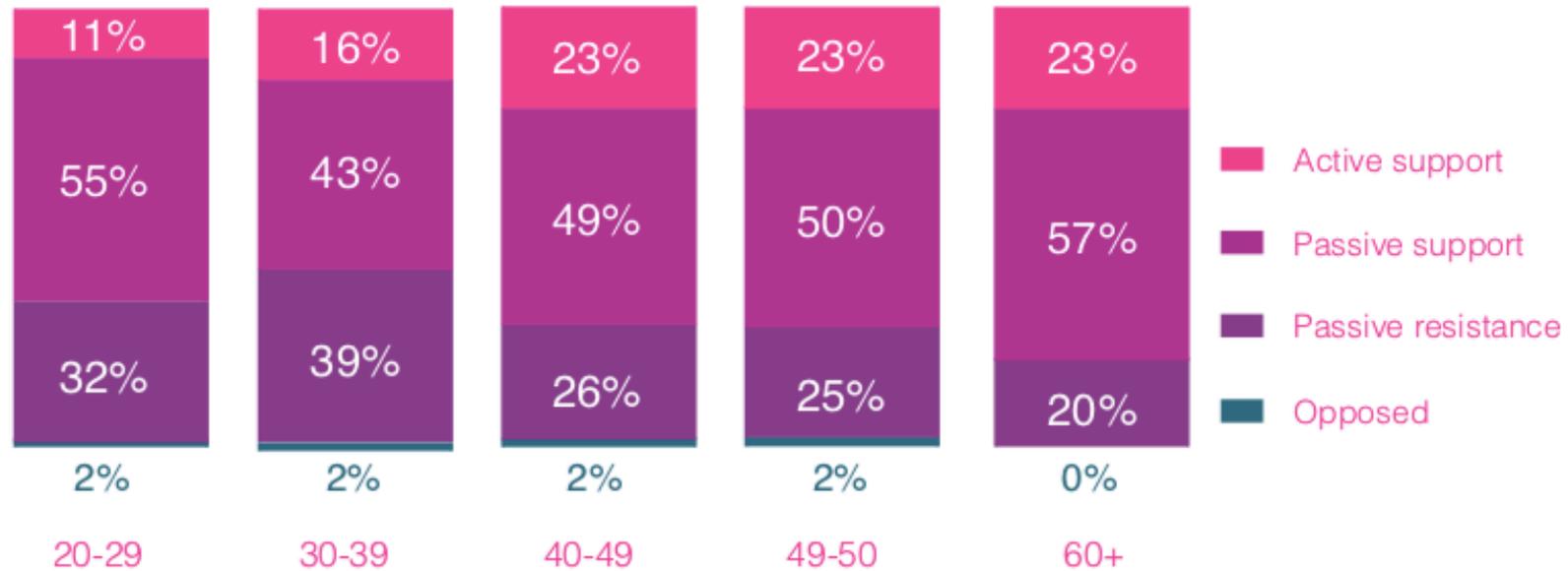
- La génération 20-29 ans est celle qui croit le plus fortement que l'éga pro peut lui apporter des bénéfices (88%).
- Le lien entre égalité et bénéfice personnel est le plus fort chez les jeunes (pas encore trop confrontés au problème) et les seniors (qui occupent en majorité des postes à responsabilité, plus favorables à l'égalité).

Relation between seeing benefits from gender equality and their age



- La génération 20-29 ans est la moins engagée pour faire changer les choses (11%).
- Le plus fort taux de résistance est située entre 30 et 39 ans.

Do you promote gender equality in the workplace ?



- Les répondants les plus âgés sont ceux qui sont le plus imprégnés de stéréotypes de genre : ils sont 1/3 des +60 ans à penser que les femmes sont moins ambitieuses que les hommes.
- Ils sont 79% des 50-59 ans et 82% des plus de 60 ans à penser que femmes et hommes sont différent.e.s et complémentaires (réponse moyenne tous âges confondus : 75%)
- Les hommes perçoivent beaucoup moins que les femmes les stéréotypes qui s'appliquent à eux-mêmes :
 - ▶ 17% des hommes de +65 ans trouve acceptable qu'un manager soit critiqué quand il prend un congé parental.
 - ▶ 0% de 18-35 ans trouve cela acceptable.

JUMP

Echanges de bonnes pratiques

JUMP

Conclusion

4 février
2020

THAÏS COMPOINT

FONDATRICE & CEO DECLIC INTERNATIONAL,
AUTRICE DE *SUCCEED AS AN INCLUSIVE LEADER*



Si aujourd'hui, la plupart des entreprises ont bien compris l'intérêt de la diversité, c'est-à-dire de compter dans ses effectifs des personnes représentatives de la société dans son ensemble (en âge, sexe, origine, orientation sexuelle, religion etc), elles n'ont pour autant pas encore toutes franchi le cap de l'inclusion. Or la diversité doit être accompagnée d'une forte culture d'inclusion pour être véritablement facteur de transformation dans l'entreprise. Comment faire ? Comment devenir une entreprise inclusive ?

Inscrivez-vous au prochain



Parlez-en autour de vous



Accueillez de futures sessions dans vos locaux



Remplissez le questionnaire d'évaluation
et donnez-nous des idées de thèmes qui vous intéressent

Appelez-nous si vous souhaitez la revoir,
nous serons ravies de vous mettre en contact !



JUMP

*Au plaisir de vous accueillir
à nos prochains rendez-vous JUMP !*
