



Promoting gender equality, advancing the economy

22 novembre 2018 / 12h – 15h30

*Mentoring & Sponsorship : comment maximiser l'impact
de ces outils pour booster la carrière des femmes*

JUMP Corporate Hub - TOTAL

WWW.JUMP.EU.COM

Mot de bienvenue,
Sandrine Teboul,
TOTAL

**Présentation de
JUMP,**
Marie Allibert,
Coordinatrice JUMP

**Présentation de la
session et des
intervenant.e.s**
Marie Allibert, JUMP

**Intervention de
Sandy Beky,**
KyoSei Solutions

**Intervention de
Rikia Fayne,**
Catalyst

**Pause café &
networking**

**Témoignage de
TOTAL,**
Odile de Damas-Nottin

**Débat et échange
des bonnes
pratiques**

**Conclusion et
prochaines
sessions,**
Marie Allibert, JUMP

AFMD

Maya Hagege, Déléguée générale

GROUPE CDC

Pascale Haour, déléguée générale du réseau Alter Egales

Armelle Bennabi, Alter Egales, réseau mixité du groupe CDC

HARMONIE MUTUELLE

Noella Le Corvaisier, Responsable Egalité des chances et Diversité

SOCIETE GENERALE

Coralie Poncet, Head Of Talent Management (Global Banking and Investor Solutions)

Sabrina Bellechasse, HR Development expert

ORANGE

Muriel Gonnet

STANLEY BLACK & DECKER

Anna Buyankina, Country Talent Manager France

TOTAL

Odile de Damas Nottin, Directrice de l'Audit et présidente du réseau Twice

Sandrine Teboul, Directrice diversité Groupe

Aurélie Guiderdoni, Département Diversité, Études et Prospective de la branche MS

TRANSDEV

Marina Jullien, DRH Talents du Groupe Transdev

UBISOFT INTERNATIONAL

Oriane Cappella, Directrice Développement Durable et RSE

- 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



THE GENERAL
ATMOSPHERE



THE OVERALL
ORGANISATION OF
THE EVENT



THE CONTENT OF THE
WORKSHOP



NETWORKING

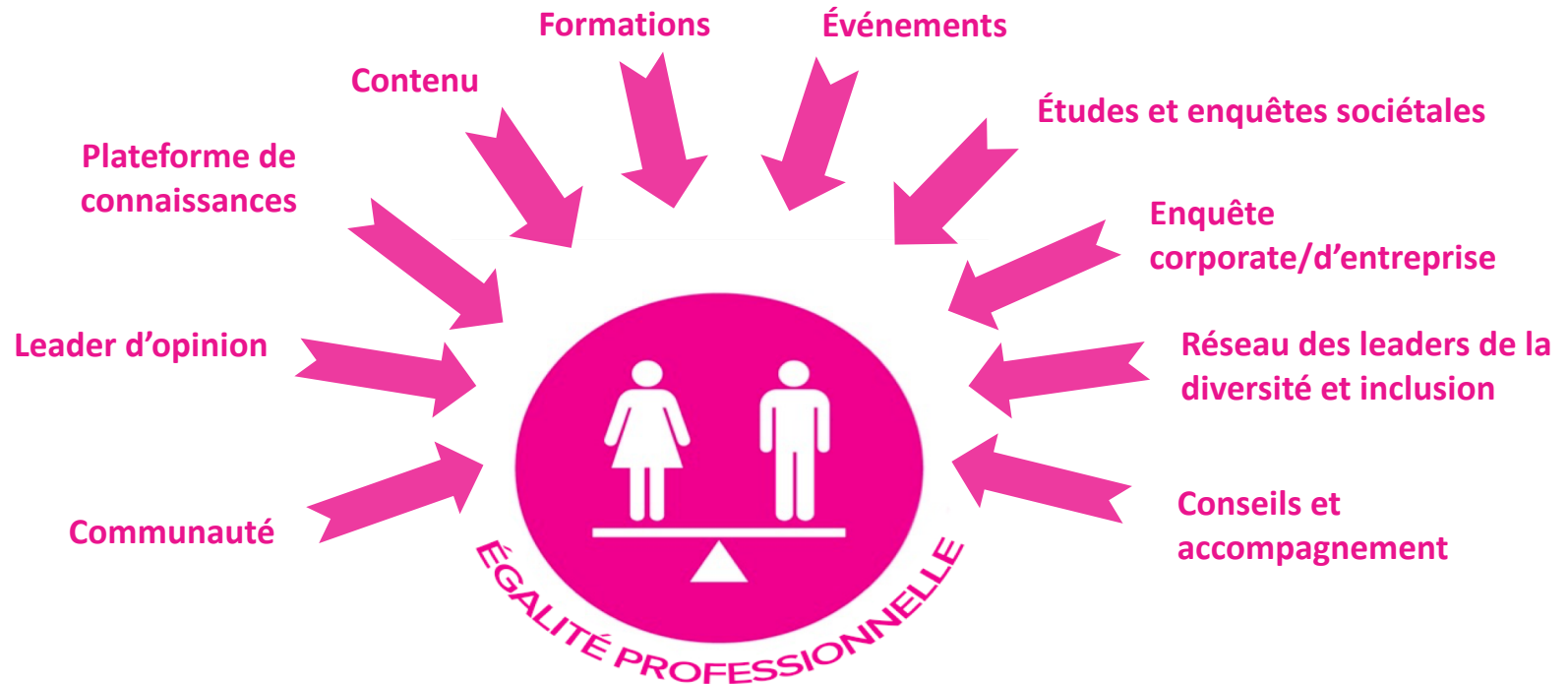
- Nous remercions notre partenaire TOTAL et sa directrice diversité et inclusion Sandrine Teboul de nous accueillir pour cette troisième édition du HUB de JUMP à Paris.





JUMP promeut l'égalité entre les femmes et les hommes pour faire progresser l'économie

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

JUMP

Prochains Forum JUMP



BRUSSELS | **PARIS** | **LYON**

MARCH 26, 2019

*The digital age : a man's world?
How to on-board women in the revolution*

WWW.JUMP.EU.COM

Pour quoi ?

La nouvelle loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel fait peser sur les entreprises de nouvelles obligations en matière d'égalité salariale et de lutte contre le sexisme.

Comment ?

3 nouveaux parcours de formations JUMP permettant aux entreprises de se mettre en conformité et de prouver qu'elles agissent.

Pour qui ?

A l'attention des gestionnaires RH / talents, managers de terrain et dirigeant.e.s d'organisations.

Le ton ?

Informatif, concret et riche de solutions, il s'agit d'un kit pratique.

Le but ?

Identifier et lutter contre le sexisme au travail.

Comprendre	Se tester	Agir
Convaincre votre direction d'agir	Quick scan dirigeant.e.s	Check-list pour un plan anti-sexiste
Repères et définitions	Quick scan RH	Ringardisez le sexisme : le rôle des managers
identifier le sexisme ordinaire	Quick scan managers	Partenaires sociaux et syndicats : vos allié.e.s
Débusquer l'ennemi : stéréotypes et biais		Soutenez victimes et aux témoins
		Les lois qui combattent le sexisme
		Découvrez les bonnes pratiques en entreprise

- ... your organisation is already running a formal mentoring programme
- ... your organisation is already running a formal sponsorship programme
- ... your organisation is considering a formal mentoring programme
- ... your organisation is considering a formal sponsorship programme
- ... you think these programs are most of the time inefficient
- ... you have personally been mentored / sponsored
- ... you have mentored someone

*Directrice du Leadership Lab de l'INSEEC
Fondatrice de KyoSei Solutions Lab*



Sandy accompagne les organisations dans l'exploration des champs d'innovation du leadership et l'expérimentation de solutions inédites de management.

Elle a contribué à créer l'une des plus grandes plateformes associatives de mentoring en France chez PWN Paris.

Puis elle a accompagné des entreprises vers des variantes au mentoring classique, telles que le reverse mentoring, le mutual mentoring, le peer to peer mentoring, et l'executive shadowing.



Promoting gender equality, advancing the economy

22 novembre 2018 | Sandy BEKY

Exemples de programmes mis en place

JUMP Corporate Hub Paris La Défense

WWW.JUMP.EU.COM

- Un public de femmes identifiées comme ayant le potentiel d'accéder à des fonctions de management
- Accompagnées par des mentors hommes occupant des postes de direction et sensibilisés à la nécessaire féminisation des effectifs dans les fonctions de management.
- Programme de 6 séances mensuelles par binôme avec une session de formation pour les mentees et les mentors, un suivi mensuel de la relation, une session de debrief et retour d'expérience en fin de programme
- Rôle des mentors : partage de conseils de développement de carrière et des leçons de leur parcours professionnelle en écho aux projets et aspirations professionnelles des mentees
- Programme très cadré

- Public féminin
- Créer un espace d'échanges sur des problématiques de développement de carrière communes à plusieurs femmes (les mentees).
- Groupe de 5 à 6 personnes : partage de son expérience, des écueils rencontrés, des bonnes pratiques et solutions envisagées et/ou testées
- Un mentoring circle, avec une thématique différente, toutes les 4 à 5 semaines sur une période de 6 mois
- Un mentor (femme ou homme cadre de direction) différent à chaque session
- Rôle des mentors : partager leur feedback, apporter une vision d'ensemble, une hauteur de vue et ouvrir de nouvelles perspectives.
- Quarantaine de mentees et une dizaine de mentors

- Pas que pour le digital!
- Sensibiliser les mentees aux dimensions de la diversité de genre et de culture, les amener à prendre conscience de leurs biais inconscients, des stéréotypes (formulés ou non) et de l'impact négatif sur l'engagement et la performance des salarié.e.s au sein du groupe.
- Binômes sur 6 mois (une réunion mensuelle)
- Les mentees des hommes ou femmes, hauts cadres dirigeants du groupe (Exec VP, Senior VP et VP)
- Les mentors : collaborateurs de l'organisation ayant au moins une double diversité par rapport aux mentees (eg : femmes appartenant à une minorité ethnique)
- Formation de rencontres improbables !

- Renforcer la visibilité des talents féminins (les shadowers) auprès des instances dirigeantes principalement masculines (les shadowees)
- Donner l'opportunité aux shadowers d'observer chez les shadowees des aspects clés du leadership : la posture, la présence, la communication non verbale, la gestion des priorités, la prise de position, la prise de décision, la gestion des conflits, l'évaluation et la gestion de risque
- Apprentissage par l'observation
- Poursuite possible en relation de mentoring classique

- Un sponsor (Executive endorsement)
- Selection des mentees sur leur motivation et l'engagement des mentees
- Programme formalisé et structuré : limité dans le temps, formation des mentees et des mentors, un référent par binôme, bilan de mi-parcours, bilan de fin de parcours, enquête de satisfaction
- Session d'au moins 1 heure à fréquence régulière
- Clarté des objectifs
- La diversité des binômes



Directrice chez Catalyst Europe

Rikia accompagne les organisations leaders internationales pour créer des environnements de travail plus divers, inclusifs et flexibles.

Elle est facilitatrice, formatrice et oratrice sur de nombreux sujets comme les biais inconscients, le leadership inclusif, le mentoring et le sponsoring, l'engagement des hommes dans la mixité...

Elle va partager avec nous les conclusions et recommandations issues des études Catalyst sur le sujet du mentoring et du sponsorship.



MENTORING VS SPONSORSHIP: MAXIMIZE THEIR IMPACT TO BOOST YOUR CAREER

JUMP Corporate Hub, Paris

RIKIA FAYNE

DIRECTOR, EUROPE

About Catalyst

Catalyst is a global nonprofit working with some of the world's most powerful CEOs and leading companies to help build workplaces that work for women. Founded in 1962, Catalyst drives change with pioneering research, practical tools, and proven solutions to accelerate and advance women into leadership—**because progress for women is progress for everyone.**

OUR VISION

**WORKPLACES
THAT WORK
FOR WOMEN**

OUR MISSION

Accelerating progress
for women through
workplace inclusion.

PULSE CHECK HAND RAISING

In your experience, advancement in the workplace *largely* depends on (pick one):

- a. Power and politics
- b. Communication
- c. Career development
- d. Building relationships
- e. Working long hours
- f. Exceeding performance expectations

DOING ALL THE RIGHT THINGS...

Scan for opportunities in the company. Monitor those job postings.

Make your achievements visible. Get credit for your work.

Get formal training—lots of excellent workshops like this one.

Gain access to power by getting yourself introduced to people with influence.

Get trained through experience. Ask for a variety of work assignments to build skills and experience.

Plan your career two to three years out.

Blur work-life boundaries. Make sure your boss knows you'll work long hours and weekends.

Scan for opportunities outside the company. Keep up your network. Stay in touch with headhunters.

Seek advice from coworkers, family, and others when needed about how to advance.



WHAT WORKED FOR MEN?

Scan for opportunities in the company. Monitor those job postings.

Make your achievements visible. Get credit for your work.

Get formal training—lots of excellent workshops like this one.

Gain access to power by getting yourself introduced to people with influence.

Get trained through experience. Ask for a variety of work assignments to build skills and experience.

Plan your career two to three years out.

Blur work-life boundaries. Make sure your boss knows you'll work long hours and weekends.

Scan for opportunities outside the company. Keep up your network. Stay in touch with headhunters.

Seek advice from coworkers, family, and others when needed about how to advance.



DOING ALL THE RIGHT THINGS...

Scan for opportunities in the company. Monitor those job postings.

Make your achievements visible. Get credit for your work.

Get formal training—lots of excellent workshops like this one.

Gain access to power by getting yourself introduced to people with influence.

Get trained through experience. Ask for a variety of work assignments to build skills and experience.

Plan your career two to three years out.

Blur work-life boundaries. Make sure your boss knows you'll work long hours and weekends.

Scan for opportunities outside the company. Keep up your network. Stay in touch with headhunters.

Seek advice from coworkers, family, and others when needed about how to advance.



WHAT WORKED FOR WOMEN?

Scan for opportunities in the company. Monitor those job postings.

Make your achievements visible. Get credit for your work.

Get formal training—lots of excellent workshops like this one.

Gain access to power by getting yourself introduced to people with influence.

Get trained through experience. Ask for a variety of work assignments to build skills and experience.

Plan your career two to three years out.

Blur work-life boundaries. Make sure your boss knows you'll work long hours and weekends.

Scan for opportunities outside the company. Keep up your network. Stay in touch with headhunters.

Seek advice from coworkers, family, and others when needed about how to advance.



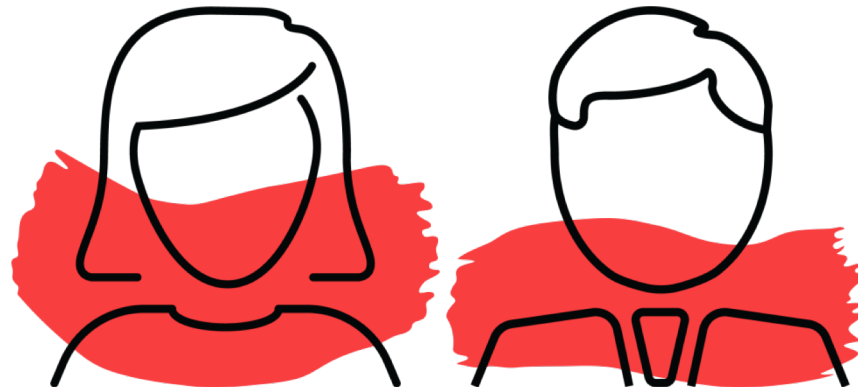
WHY THE DIFFERENCE?

Gain access to power by getting yourself introduced to people with influence.

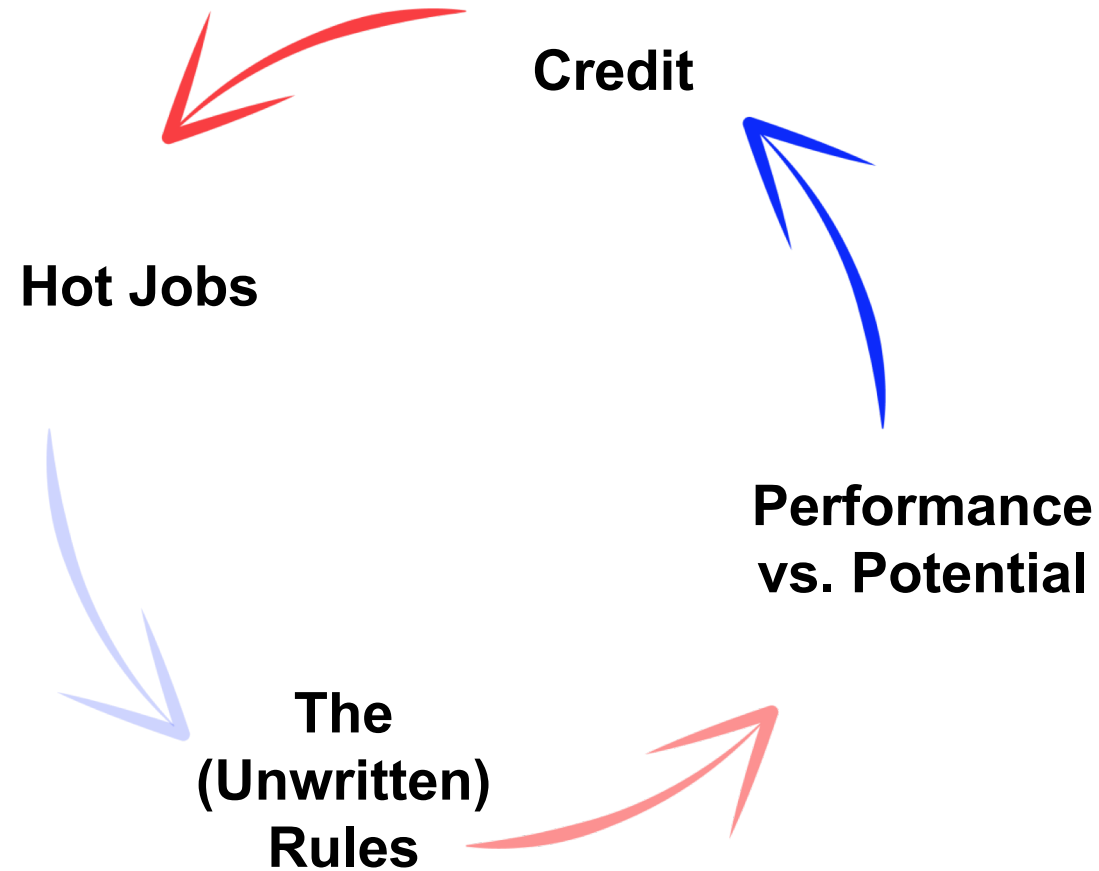
Blur work-life boundaries. Make sure your boss knows you'll work long hours and weekends.

Make your achievements visible. Get credit for your work.

Scan for opportunities outside the company. Keep up your network. Stay in touch with headhunters.



WHAT RESEARCH TELLS US



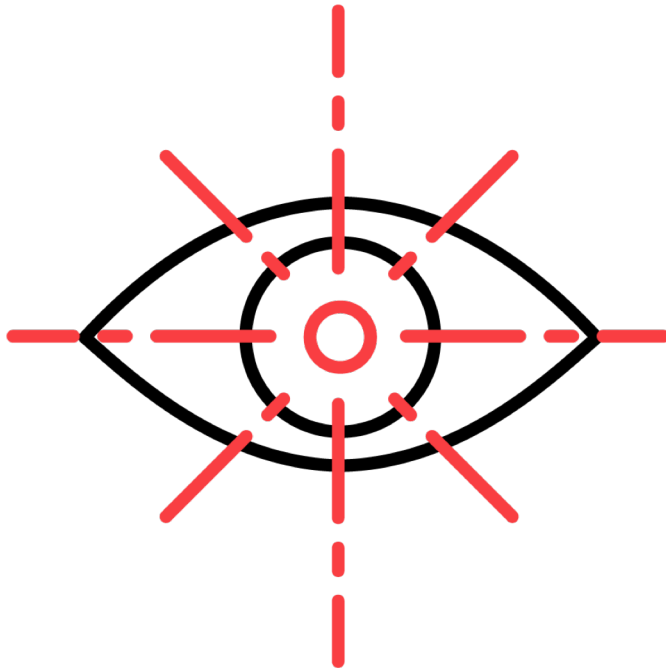


**MAKE YOUR
ACHIEVEMENTS VISIBLE**



It's not about what you know, it's about who you know, and who knows what you know.

MAKE YOUR ACHIEVEMENTS VISIBLE



Be Seen



Be a Known Entity

A large, horizontal, red brushstroke-like shape with irregular, torn edges, serving as a background for the title text. A small blue horizontal line is positioned above the text.

GAINING ACCESS TO POWER



People tend to incorrectly use the words ‘mentor’ and ‘sponsor’ interchangeably. We’ve all had mentors who have offered advice, but sponsors are the people inside our company who have helped us get to senior levels. Sponsors are what you really need to succeed.

— Gordon M. Nixon, Former, President & CEO, RBC

MENTORING VS. SPONSORSHIP



mentors help women **survive**

sponsors help women **thrive**

mentors talk **with** you

sponsors talk **about** you

MENTORING: NECESSARY BUT INSUFFICIENT FOR ADVANCEMENT

MENTORS IMPACT ADVANCEMENT FROM DAY ONE, BUT MEN BENEFIT MORE THAN WOMEN:

Women and men were equally likely to have had a mentor before their first post-MBA job.



Women and men who had a mentor were more likely to start their first post-MBA job in higher positions.



Women and men with mentors received greater compensation in their first post-MBA job.



BUT:

Men with mentors were more likely to take a first job assignment at a higher rank with a greater level of responsibility than women with mentors.



AND:

Men who had a mentor received more compensation than women with a mentor in their first post-MBA job.

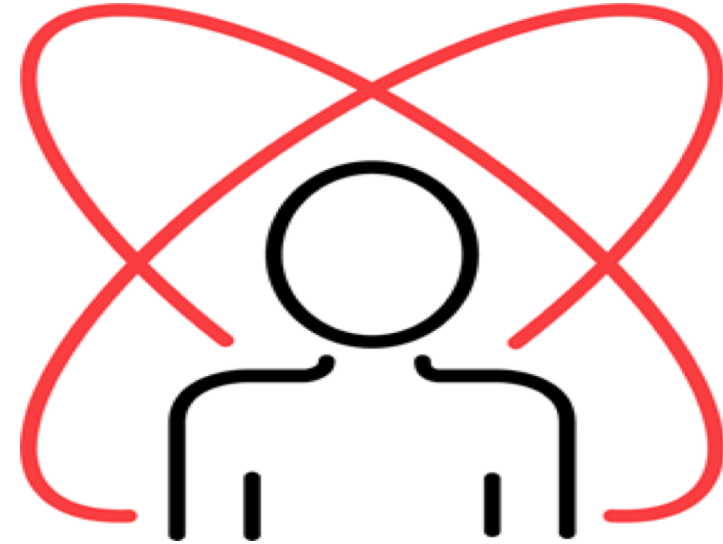


- Win-Win Opportunity

SPONSORSHIP BENEFITS **INDIVIDUALS**

What You Can Do

- Ask for What You Want
- Be Seen, Be a Known Entity
- Take Risks
- Get Feedback and Act on it



- Win-Win Opportunity

SPONSORSHIP BENEFITS SPONSORS

- Sponsors gain information that leads to own growth
- Sponsors gain personal and professional satisfaction
- Sponsors measured **\$25,075** greater compensation growth from 2008 to 2010

“Our goal is, ultimately, to have all of our senior leaders want to be actively involved in sponsorship initiatives, because they want to be **associated with success**. As these leaders share with each other some of the successes of the people they are sponsoring, it will spur others to succeed. It creates a desire to be excellent.”

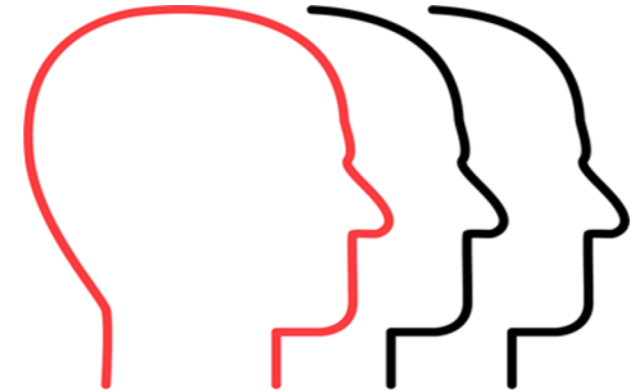
— Kathy H. Hannan, National Managing Partner, Diversity and Corporate Responsibility, KPMG LLP

- Win-Win Opportunity

SPONSORSHIP BENEFITS ORGANIZATIONS

Leaders agreed that sponsorship:

- Made them want to “pay it forward”
- Increased their job satisfaction
- Increased organizational commitment
- Influenced their desire to stay with the organization



**Sponsorship results in more committed,
more effective leaders and teams**

COMPANY PRACTICES

Deutsche Bank—*Accomplished Top Leaders Advancement Strategy (ATLAS)*

- **Industry:** Finance
- **Participants:** ~10 high-potential global women/cycle.
- **Impact:** Across cohort, 45% in new or expanded roles.

Kimberly-Clark Corporation—*Fostering Talent Development Through Sponsorship*

- **Industry:** Consumer goods manufacturing
- **Participants:** Sponsorship of high-potentials is a leadership expectation, not a formal program.
- **Accountability:** Leaders are evaluated on sponsorship behaviors and goals.



Thomas Falk, CEO Kimberly Clark

To a room of senior colleagues he asked, “Think about that person during your career who gave you a chance, who got you into that role that you weren’t quite ready for, who saw your potential, who sponsored you. Write down their name on these note cards.” Everyone did and they hung the cards around the room.



Then he said, “Now think about who would write your name on a note card. Who did you give that chance to, see that potential in? Write those names down.”



And then, “Did you write down all men? All men like you? If so, you’re not seeing the talent out there. When I ask this question again, and I will soon, you’d better have a better list.”

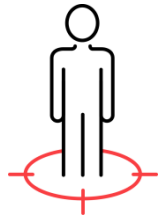
POLL

- We have a formal sponsorship programme
- We do not have a formal sponsorship programme, but it happens
- We do not currently have any sponsorship activity

KEY TO SPONSORSHIP SUCCESS

- **Trust:** Trust has to be present on both sides of the relationship to make it successful.
- **Honesty:** Protégés must receive—and act on—candid and transparent feedback to advance their careers.
- **Communication:** Communication serves as a vehicle for trust and candour and is seen as fundamental by both parties.
- **Commitment:** Both sides have to demonstrate commitment to making the relationship work effectively and offering reciprocal value.

TIPS FOR ATTRACTING A SPONSOR



Be Seen

- Make yourself and your work visible.
- Use strategies for making your accomplishments known. For instance, Example: forward “Thank you” emails you’ve received to potential sponsors.



Take Risks

- You don’t need to satisfy all criteria for a new opportunity.
- Stretch yourself, and give yourself room to grow.



Ask for What You Want

- Identify your own priorities and potential growth opportunities.
- Articulate them to your manager and potential sponsors.

THANK YOU & DISCUSSION

Rikia Fayne | rfayne@catalyst.org



[Catalyst.org/
Champions](https://Catalyst.org/Champions)



[Twitter.com/
CatalystInc](https://Twitter.com/CatalystInc)



[Instagram.com/
CatalystInc](https://Instagram.com/CatalystInc)



OnTheMarc.org

STAY **CONNECTED**

Catalyst.org



[LinkedIn.com/
groups?gid=2710104](https://LinkedIn.com/groups?gid=2710104)



[Facebook.com/
CatalystInc](https://Facebook.com/CatalystInc)



[YouTube.com/user/
CatalystClips](https://YouTube.com/user/CatalystClips)



Catalyst.org/Zing

Pause Networking



Directrice Audit et Contrôle interne du Groupe

Présidente de Twice (*Total Women's Initiative for Communication and Exchange*)

HUB - JUMP

PROGRAMME MENTORING

Le 22 Novembre 2018

TOTAL SA – LE DERRICK



JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

TWICE

Total Women's Initiative for
Communication and Exchange



TWICE – A FAST GROWING NETWORK



- **More than 4000 members** contributing to the network in 2018.
- **35 networks are identified in 2018** vs. 19 in 2015 and distributed in **29 countries**, ex: *Angola, Belgium, Canada, Congo, Indonesia, Nigeria, Germany, Cameroon, Gabon, Houston, Netherlands, UK, Ouganda, Singapore...*
- More than **1000 mentors/mentees pairs** since 2009 (incl. Local mentoring prgm.)
- One corporate mentoring prgm. with **100 pairs + 7 local mentoring programs** (ex : 80 pairs in Houston)

To exchange

Share experiences

Prevent isolation

Build together

STEERING COMMITTEE MEMBERS (September 2018)

Chair :

Odile DE DAMAS-NOTTIN

Members :

Hélène DANTOINE
Marie-Anne BESANCON
Sandrine TEBOUL
Anne DE-PEYRELONGUE
Manoëlle LEPOUTRE
Vincent STOQUART
Dominique MARION
Nathalie BRUNELLE*
Annick NOBLE
Christophe SASSOLAS
Anna WHITEHOUSE
Frédéric MOMBRUN
Carolina PRETZEL

* Link with Diversity Council

TWICE
Total Women's Initiative for
Communication and Exchange



TWICE – OBJECTIVES

TWICE aims to promote the development of diversity at all levels within the Group by contributing to:

- Help women develop their career within the Group (empowerment)
- Contribute to put on board key players



Twice to be force of proposal or “laboratory” for the Group on these two axes.

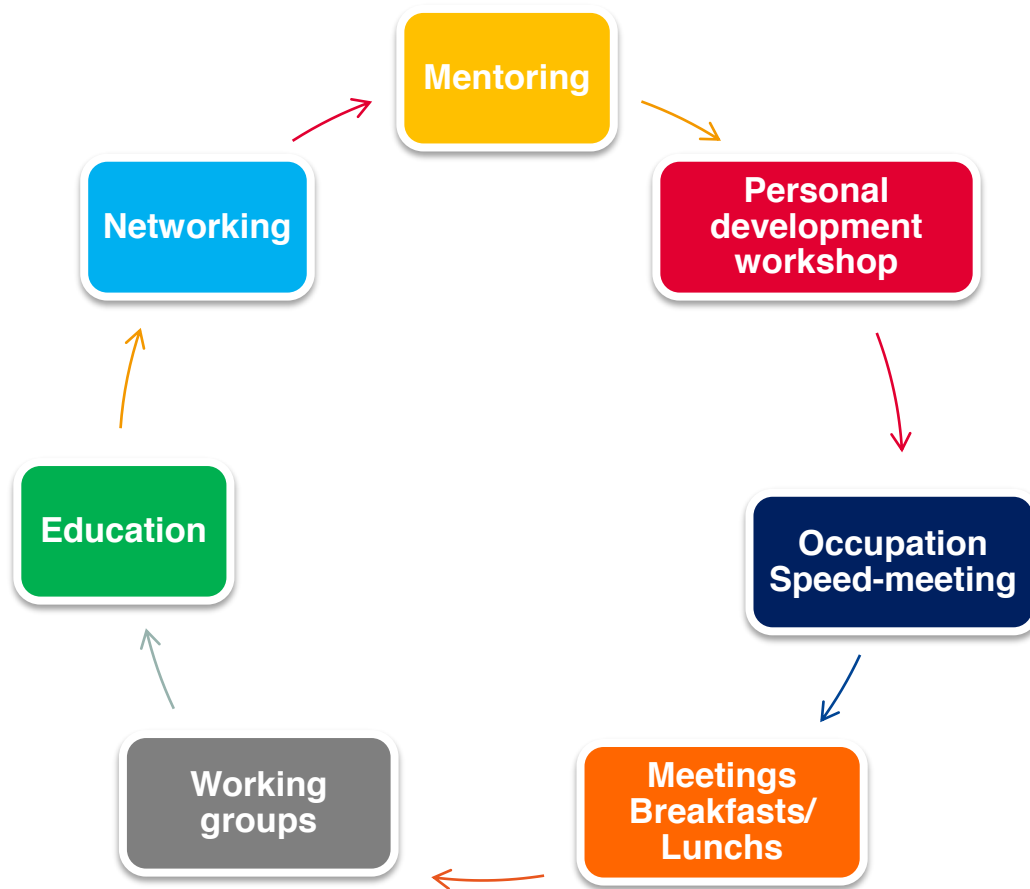


TWICE

Total Women's Initiative for
Communication and Exchange



TWICE – A WIDE RANGE OF ACTIVITIES



TWICE
Total Women's Initiative for
Communication and Exchange



TWICE – TWICE NETWORK IN 10 KEYWORDS

solidarity
advice
opening
contacts
opportunity
hope
network
career
trust
community

An efficient and caring community

TWICE

Total Women's Initiative for
Communication and Exchange



RAPPEL : OBJECTIFS DU MENTORING TWICE

- Objectifs du mentoring : **soutenir le développement professionnel des femmes du réseau** en :
 - Les aidant à mieux négocier les phases clés de la vie professionnelle et privée
 - Les accompagnant dans leurs choix et stratégie pour accéder à des postes à forte responsabilité
 - Leur permettant de développer leur réseaux et de décroiser les métiers et filières

Objectif plus global

Sensibiliser les managers mentors ou non aux problématiques de la carrière des femmes



TWICE MENTORING

● CORPORATE

8 campagnes déjà réalisées : 700 binômes sur la période 2009 – 2017

2018-2019 : 9ème campagne Mentoring TWICE – 100 binômes



Une démarche structurée tirant les leçons de ces premières expériences :

- Un objectif clair et communiqué
- Un processus défini (recrutement mentees, mentors, matching,...)
 - Des mentors recrutés par le Copil sur la base du volontariat ou qui ont postulé
 - Des mentees qui ont fait acte de candidature (formulaire de candidature on-line)
 - Des binômes constitués au regard des attentes des mentees et des CV des deux parties.
- Un suivi et un support

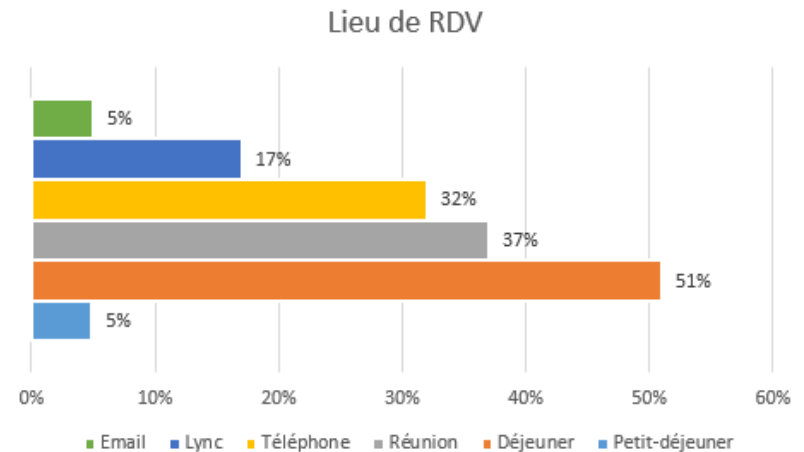
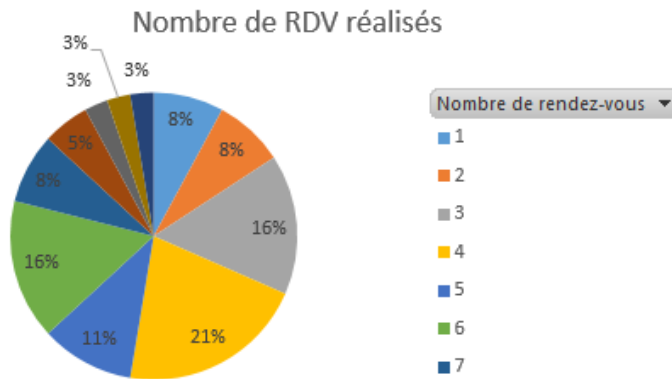
LOCAL : 7 pays

Au total : 1000 binômes

BILAN TWICE MENTORING 2017: MODALITÉS DU MENTORING

Les rendez-vous mentors/mentees

Nombre moyen de RDV réalisés: 4 (par binômes)



La prise de contact

- Les mentees doivent **être proactives** et **initier** la première prise de contact.
- Un **premier rendez-vous en face à face** et dans un **cadre informel** facilitent l'instauration d'un climat de confiance.
- Les mentees et les mentors soulignent l'importance de **planifier** les rendez-vous à l'avance et de s'y tenir dans la mesure du possible, afin d'avoir un **suivi régulier**.
- **Etre soi-même et oser exposer ses problèmes** tels qu'ils sont, Préparer ses RDV et avoir des objectifs clairs.
- **Il est très important de se fixer des règles (objectifs et attentes de la mentee) dès le 1er RDV.**

Session d'échange de bonnes pratiques

- Mentoring, sponsorship, comment avez-vous choisi ?
- Comment s'assurer que votre programme est efficace? Quels sont les facteurs clés de succès que vous avez identifié? Et les freins?
- A quoi mesure-t-on le succès d'un programme de mentoring? Et de sponsorship ?
- Etude Lean-In post #MeToo : le nombre d'hommes qui ne se sent pas à l'aise pour mentorer des femmes a triplé. Comment gérer cela?

JUMP

Conclusion

Pensez à vous inscrire pour les prochains



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 intéresseraient

▪ Lyon

Stereotypes & Biais inconscients dans le recrutement et la gestion de carrière
Les facteurs clefs de succès de votre plan égalité professionnelle
Libérez votre entreprise du sexisme : outils pratiques

▪ Paris

Faire des hommes des alliés pour l'égalité et la mixité
Egalité salariale : de nouvelles contraintes, des solutions à trouver
Culture d'entreprise inclusive : comment la développer ?
Libérez votre entreprise du sexisme : outils pratiques

- 1 session du Hub : 350€
- 3 session du Hub : 900€
- Les inscriptions au Hub ne sont pas nominatives : votre entreprise peut acheter 3 sessions et envoyer 3 personnes différentes.
- Si vous êtes indisponibles à une ou plusieurs sessions, votre place est reportée au prochain Hub.

Nous vous enverrons le bon de commande 2019 la semaine prochaine pour que vous puissiez d'ores et déjà vous inscrire !

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



JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

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