

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes

12 octobre 2023

 **afmd**
ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

Mouvement
des **Entreprises**
de France 

SEMAINE DE L'ENTREPRISE RESPONSABLE ET INCLUSIVE

DU 9 AU 13 OCTOBRE 2023


ENGIE



JUMP est l'entreprise sociale européenne qui a pour ambition de créer une société plus équitable et inclusive en travaillant avec les entreprises et les institutions pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une juste représentation de la diversité



ASHOKA

Everyone A Changemaker™

VOS EXPERTES POUR CETTE SESSION

Renata SPADA



**Group VP Talent Acquisition &
Global Chief Diversity Equity
Inclusion Officer at ENGIE**

Christine CECIL



**DEI Strategist and Director
Strategy & Business
Development at JUMP**

A VOUS ! Présentez-vous dans le chat (entreprise et fonction)

POSEZ VOS QUESTIONS DANS LE CHAT
ON REPONDERA A QUELQUES UNES APRES CHAQUE SEQUENCE



AGENDA

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes

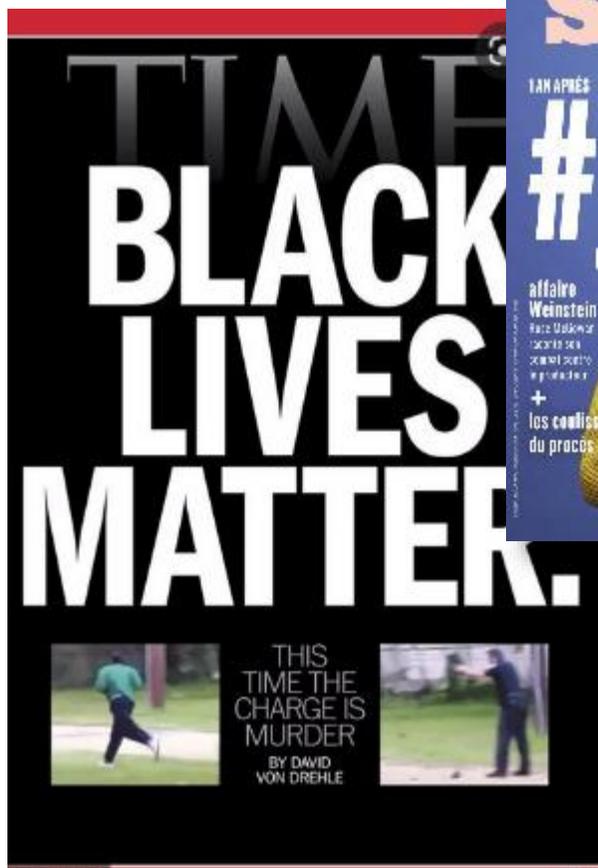




Films



DIVERSITE & INCLUSION UN SUJET D'ACTUALITE



LA CULTURE DES ENTREPRISES ET LES MODELES DE LEADERSHIP DOIVENT AUSSI EVOLUER



PDGs à la conférence de Sécurité de Munich 2022



LES ENTREPRISES INVESTISSENT DE PLUS EN PLUS DANS LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION POUR S'ADAPTER À CETTE ÉVOLUTION SOCIÉTALE



**\$9.3 milliards dépensés en initiatives DEI
par les entreprises au niveau mondial**

DE NOUVELLES COMPETENCES SONT ATTENDUES DE LA PART DES DIRIGEANTS

5 LEADERSHIP TRENDS TO TAKE IN TO 2023

Critical traits your leaders need as the world emerges from the pandemic



PRACTICES
REFLECTIVE &
COMPASSIONATE
LEADERSHIP



SUPPORTS OTHERS
TO THRIVE (NOT
JUST SURVIVE)



CULTIVATES
A GROWTH
MINDSET



DEVELOPS
LEADERSHIP
IN OTHERS



PROVIDES
OPPORTUNITIES
TO GROW

Les compétences “d’intelligence émotionnelle” sont devenues d’autant plus importante depuis la pandémie...

Be.U @ENGIE

Where everyone counts and feels free to give their best



Be.U @ENGIE : le plan Diversité & Inclusion d'ENGIE pour une culture plus inclusive

STRATEGY

Workforce
Diversity
Representation



Workplace
Inclusion
Non discrimination

Marketplace
Business
performance &
competitiveness

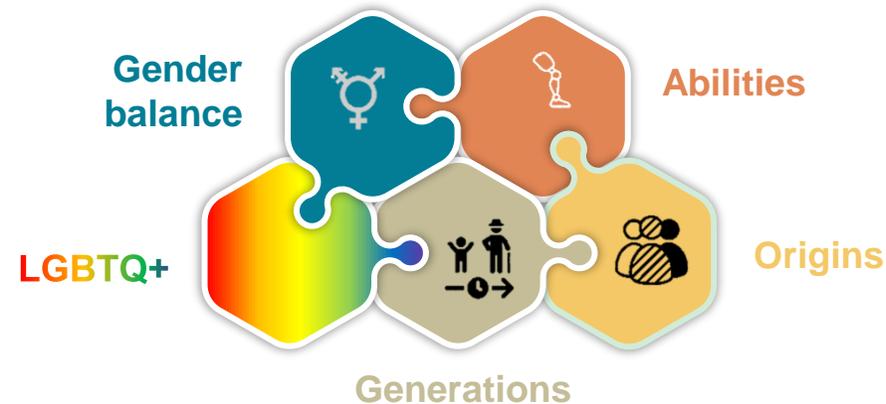
STAKES



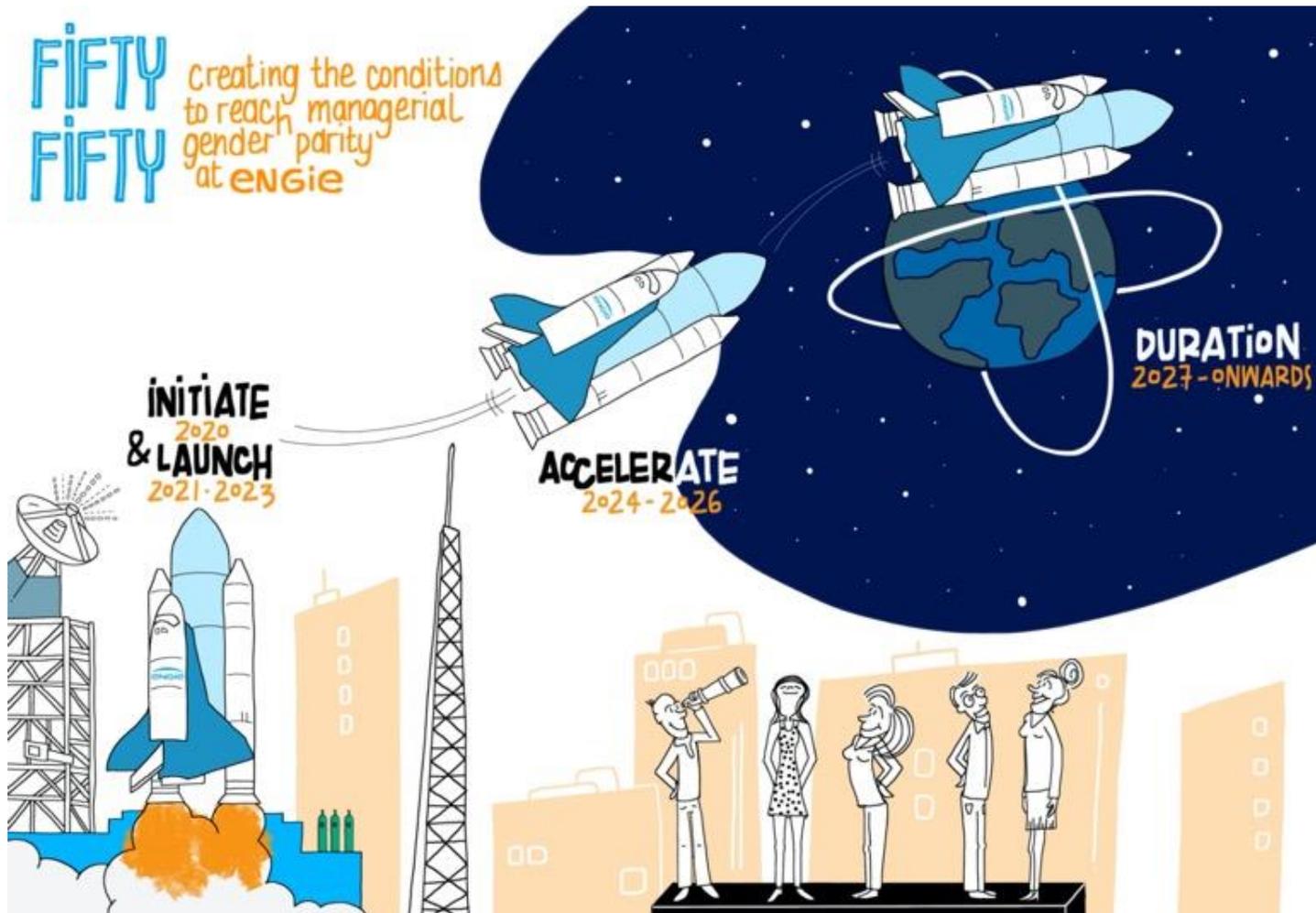
PRINCIPLES



AXES



Fifty-Fifty : un programme ambitieux pour atteindre l'objectif extra-financier de mixité femmes-hommes chez les cadres en 2030



- Diagnostic
- Objectifs intégrés dans les bonus
- Revu des processus pour éliminer les biais
- Sensibilisation des ExCom et des employé.es
- Formation des managers au management inclusif
- Alliances externes
- **Programme Wo+Men to Lead pour responsabiliser les hommes et soutenir la carrière des femmes**

AGENDA

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes



Avez-vous un programme de leadership réservé aux femmes dans votre organisation?

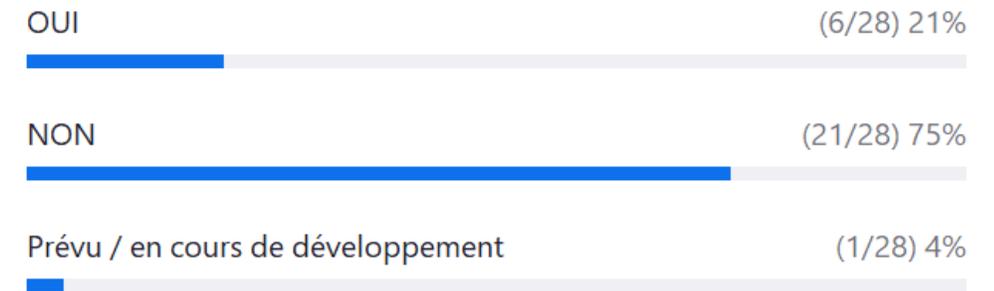
Sondage

Programme de leadership pour femmes

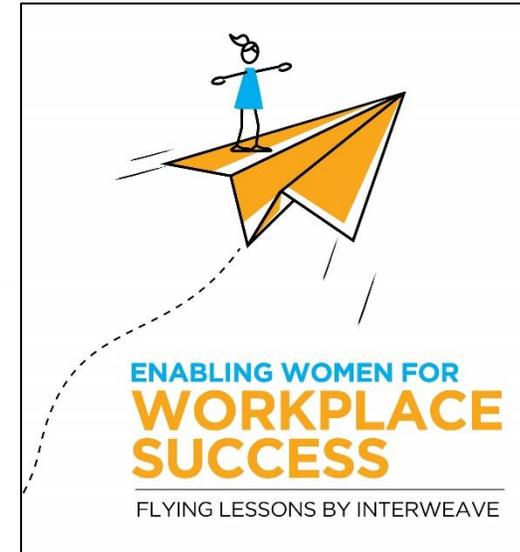
Poll ended | 1 question | 28 of 28 (100%) participated

1. Avez-vous un programme de leadership réservé aux femmes dans votre organisation? (Single Choice) *

28/28 (100%) answered



POURQUOI LES FEMMES ONT-ELLES BESOIN DE PLUS DE FORMATIONS QUE LES HOMMES POUR ÊTRE CONSIDÉRÉES EN MESURE D'ACCÉDER À LA DIRECTION?



Oxford Women's
Leadership Development
Programme

Official Trailer



LES FEMMES SONT EN MOYENNE PLUS FORTES QUE LES HOMMES SUR LES COMPETENCES ATTENDUES DES LEADERS



Competencies	Ratings	
	WOMEN	MEN
● Takes initiative	60	50
● Learning agility	59	50
● Inspires and motivates others	59	52
● Develops others	58	49
● Builds relationships	58	51
● Displays high integrity and honesty	57	49
● Communicates powerfully and prolifically	57	52
● Collaboration and teamwork	56	50
● Champions change	56	51
● Makes decisions	56	49
● Innovates	56	53
● Solves problems and analyzes issues	56	53
● Customer and external focus	56	54
● Drives for results	55	48
● Values diversity	55	45
● Establishes stretch goals	55	50
● Develops strategic perspective	55	54
● Technical or professional expertise	53	55
● Takes risks	52	51

Source : Etude leadership de Zenger & Folkman sur 4779 hommes et 3876 femmes (Harvard Business Review, 2020)

LE PROBLEME : C'EST PLUS DIFFICILE POUR CEUX QUI NE FONT PAS PARTIE DE LA NORME

« Oui, je pense que vous vous intégrerez très bien ici »



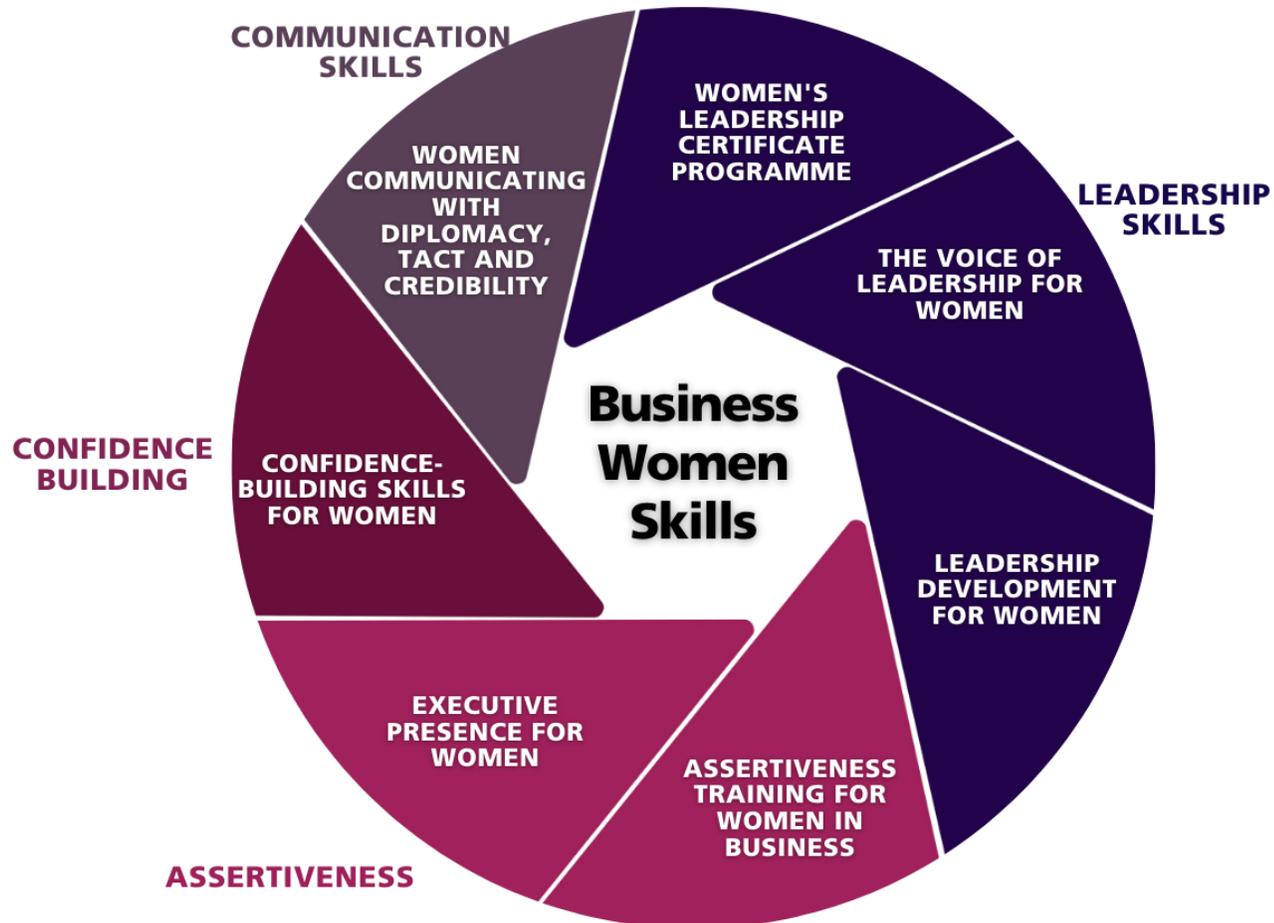
La culture invisible est déterminée par le groupe dominant et favorise ceux qui leur ressemblent

« Dites-nous ce que vous pensez pouvoir apporter à l'entreprise »



Les femmes et les groupes sous-représentés doivent faire plus d'effort pour essayer d'appartenir

CES PROGRAMME DE LEADERSHIP POUR FEMMES SONT SOUVENT CONÇUS POUR LES AIDENT A S'ADAPTER AUX CODES DE LEADERSHIP DOMINANTS

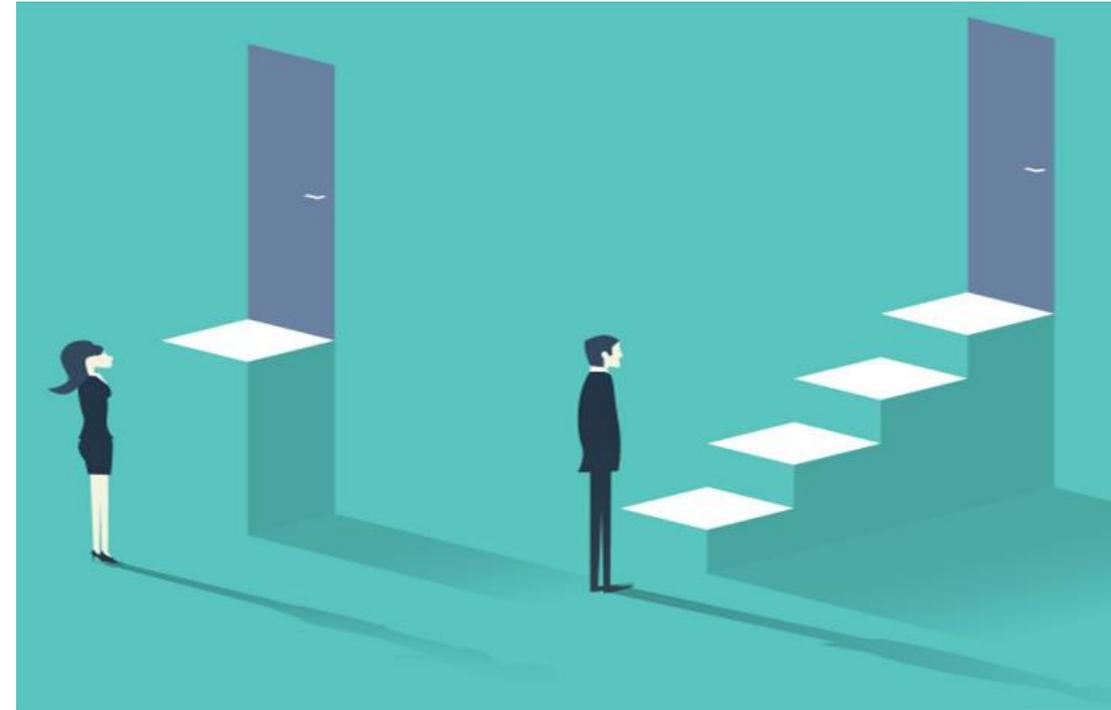


Des programmes qui impactent vraiment la progression des femmes dans l'entreprise

- Taux de promotion plus élevés
- Rétention plus élevée
- Mentoring
- Réseaux plus larges
- Confiance accrue
- Meilleure compréhension de la structure et des processus organisationnels

LES PIÈGES DES PROGRAMMES DE LEADERSHIP POUR FEMMES

- **Renforcement des stéréotypes de genre.** Risque de perception que les femmes seraient déficientes et pas capables de rivaliser avec les hommes sur la base de leurs propres mérites.
- « **Don't fix the women, fix the system** ». Ce serait la responsabilité des femmes de s'adapter au système, plutôt que de changer un système inéquitable?
- « **Double peine** » (**double bind**) – Certaines femmes s'adaptent aux normes masculines (au risque d'être perçues comme moins sympathique), d'autres préfèrent un style de leadership plus féminin (au risque de ne pas voir leurs compétences valorisées de la même façon).



Attention ! Tant qu'on n'atteindra pas la mixité au sein de la gouvernance, ces formations seront utiles et nécessaires

ENGIE a développé un nouveau modèle de programme pour son top talent féminin, qui invite à comprendre l'univers de codes dominants et développer son propre style et ses ambitions

NPS = 76*

- 90% de taux de satisfaction
- Plus de 200 femmes Top Talent ont suivi le programme, dont l'OpCom d'ENGIE
- Des résultats concrets en terme de promotion et progression de carrière



« J'ai réalisé que nous toutes, en tant que dirigeantes (femmes), suivons inconsciemment certaines stratégies/modèles de comportement, mais il est étonnant de voir cela présenté par les experts de manière structurée. »

« Comprendre que les femmes dirigeantes sont confrontées à ces mêmes problèmes à l'échelle mondiale a renforcé ma confiance et m'a permis d'établir une meilleure connexion avec l'objectif d'Engie, à vouloir me développer en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion des genres. »

(*) Net Promoter Score : % Promoters (Likely to recommend programme 9-10/10)
- % Detractors (Likely to recommend programme 0-6/10)

AGENDA

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes



D'après vous, quelle est la principale raison pour il est difficile d'engager les hommes pour l'égalité F/H au travail ?

Sondage

Engagement des hommes

Poll ended | 1 question | 31 of 31 (100%) participated

1. D'après vous, quelles sont les 3 principales raisons pour lesquelles il est difficile d'engager les hommes pour l'égalité F/H au travail ? (Multiple Choice) *

31/31 (100%) answered

Ils ne sont pas conscients du problème, à leurs yeux, ... (19/31) 61%

L'égalité de genre c'est un problème de femme, ce n'... (13/31) 42%

Ils ne savent pas quoi dire ou comment faire (15/31) 48%

Ils ont peur d'être mal vus (3/31) 10%

Ils ne sont pas intéressés ou ont d'autres choses à faire (6/31) 19%

Ils n'y voient pas d'intérêt ou de bénéfices personnels (14/31) 45%

Ils sont activement résistants et ne veulent pas perdre... (13/31) 42%

Autre – préciser dans le chat (1/31) 3%

TRANSFORMER LES FEMMES OU TRANSFORMER L'EXERCICE DU POUVOIR ?



L'égalité professionnelle n'est pas un sujet de femmes, mais **un sujet de leadership**.

Pour changer le système et adapter la culture, **il faut responsabiliser les hommes** qui sont ceux qui créent et diffusent la culture et les normes.

**« Pas coupables,
mais responsables ! »**

4 ETAPES POUR RESPONSABILISER LES HOMMES ET LES EMBARQUER COMME ALLIÉS DE L'ÉGALITÉ ET DE L'INCLUSION

CONSCIENT

Prise de conscience personnelle du sujet

COMPRIS

Comprendre pourquoi c'est stratégique (business case)

CONVAINCU

Etre allié, avoir des "outils" pour promouvoir la diversité et l'inclusion

CONVAINCANT

Etre rôle modèle, agir pour l'équité être à l'aise pour en parler et embarquer les autres

“Nous sommes aussi aveugles que nous voulons l'être.”

Maya Angelou, écrivaine et poète noire-américaine et militante pour les droits civiques

EXEMPLES DE BARRIERES À LEVER ET DE MYTHES À BRISER

- « L'égalité est acquise, c'est un sujet dépassé - on est dans un système méritocratique »
- « L'égalité va progresser avec les nouvelles générations ... »
- « Les problèmes d'égalité de genre sont des problèmes de femmes – je ne suis pas concerné »
- Des préjugés stéréotypés comme « les femmes sont moins ambitieuses, elles préfèrent se consacrer à leur famille ... »
- « Il n'y en a que pour les femmes ! Les hommes n'ont plus de perspectives de carrière »



“Les privileges sont invisibles à ceux qui en ont.” (Michael Kimmel)

- **Avez-vous un programme pour embarquer les hommes dans la Diversité, l'Inclusion et l'Égalité F/H ?**
- **Si oui, est-il mixte ou uniquement pour les hommes?**

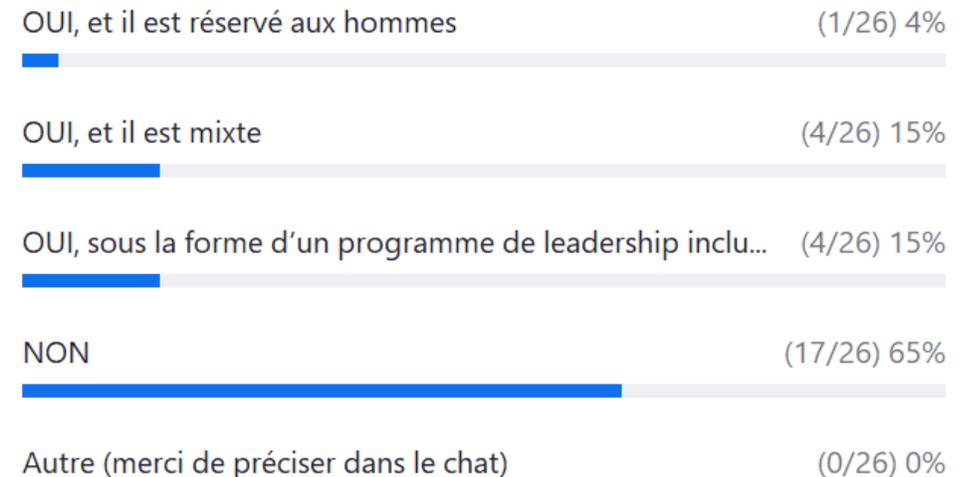
Sondage

Programme pour embarquer les hommes

Poll | 1 question | 26 of 26 (100%) participated

1. Avez-vous dans votre organisation un programme pour embarquer les hommes dans la Diversité, l'Inclusion et l'Égalité F/H ? (Single Choice) *

26/26 (100%) answered



ENGIE a conçu le programme « Wo+Men to Lead » comme un espace de confiance séparé pour les femmes et pour les hommes, pour ensuite faire place à un espace de dialogue F/H

Objectifs du programme

Former les talents masculins et féminins pour dynamiser leur carrière chez ENGIE en leur fournissant une expertise, des conseils et des outils pour réussir la transition vers un environnement de travail mixte femme-homme et se construire comme leaders du futur pour soutenir la transformation d'ENGIE vers une organisation performante et inclusive.

Women

Développez les compétences pour booster votre carrière en tant que femme dans un environnement de travail aux codes masculins et contribuer au changement culturel



Men

Développez les compétences pour booster votre carrière en tant qu'homme dans un environnement de travail en transition vers la mixité femmes-hommes et l'inclusion

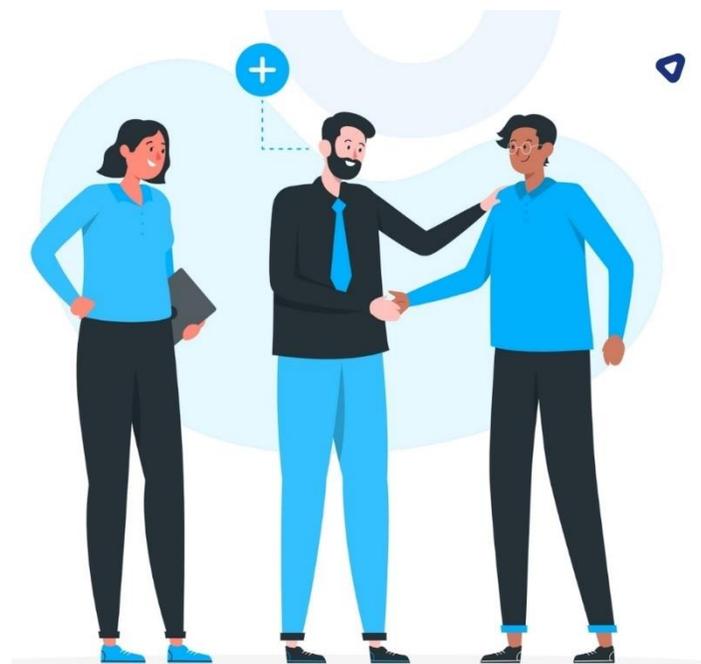


Women+Men

GENDER DIALOGUE
Découvrez les expériences de l'autre sexe au travail.
Explorez les bénéfices mutuels de l'égalité.
Construisez un partenariat F/H pour aider le changement culturel vers l'inclusion

Le programme Wo+Men to Lead pour les hommes embarque les hommes par une prise de conscience personnelle, pour se développer en tant que leader du futur

- **84%** de taux de satisfaction
- Sur base volontaire
- Presque **100 hommes** Top Talent ont suivi le programme (démarré un an après le programme Femme)
- Des hommes chez ENGIE devenus **alliés et rôle modèles** très activement suite à la formation



“ J’ai réalisé que la diversité n’arriverait pas par hasard. Nous devons y travailler et prendre des actions concrètes.”

“ Je pense que le programme est efficace - utilisant des datas et des études pour sensibiliser et offrant des outils pour contribuer à la cause. Cela impacte même les personnes les plus réticentes.

« Briser les mythes, très bien documenté. Je me sens maintenant plus à l’aise pour débattre du sujet avec mes collègues ».

Source : Questionnaires d’évaluation (12 sessions en 2021-2023)

TRANSFORMER LA CULTURE ET LES LEADERS DU FUTUR

“Once men realize that gender roles are a prison for them too, they become really valuable allies. Because they’re not just helping someone else, they’re freeing themselves.”

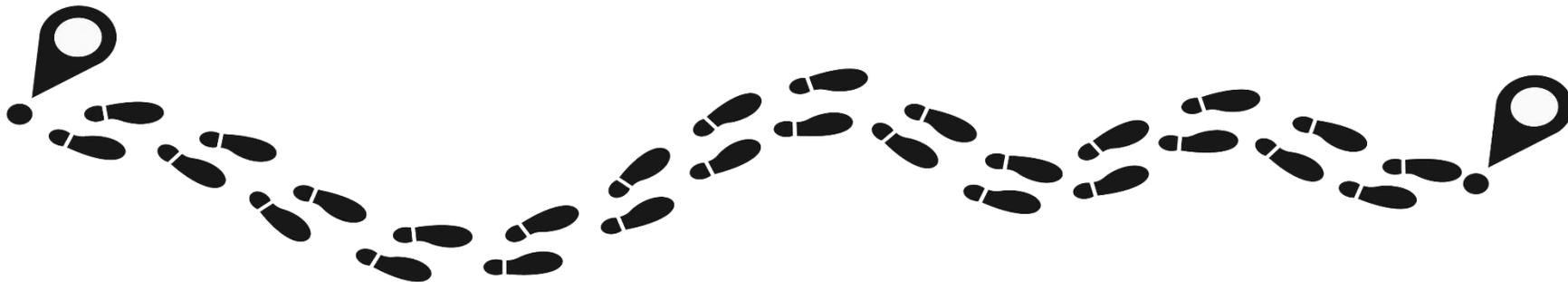
GLORIA STEINEM

Feminist Icon, Writer, Activist



AGENDA

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes



Discussion et échanges

Que faites-vous pour **responsabiliser les hommes et soutenir la carrière des femmes** dans votre organisation ?
Quels sont vos programmes ou les formations à succès **qui ont fait bouger l'Égalité Professionnelle et la Diversité & l'Inclusion** ?



MERCI POUR VOTRE FEEDBACK

Réponses sur lien dans le chat

Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise

#SERI2023 - Webinaire animé par Christine Cecil (JUMP) avec Renata Spada (ENGIE) - 12/10/2023

* Required

1. Nom (Facultatif)

Enter your answer

COMMENT JUMP ACCOMPAGNE ENGIE DANS SA STRATEGIE DEI



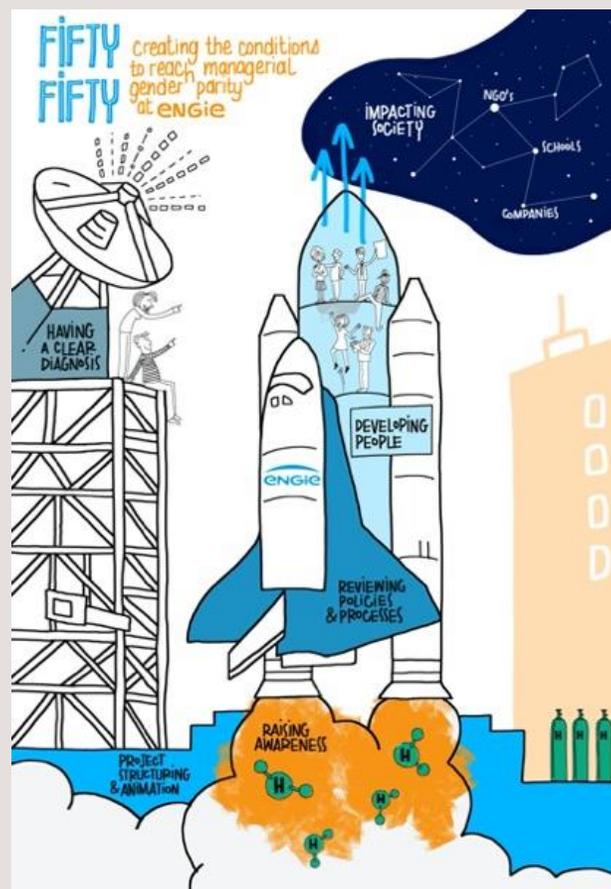
Ateliers de sensibilisation des ComEx

Soutien pour le diagnostic (avec EDGE)

Analyse des processus de talent management

Formation biais dans le recrutement pour RH

eLearning DEI pour toute.s les employé.es



Formations Inclusive Leadership et carrière F/H

Animation du réseau DEI avec experts externes

Evènements pour le 8 mars

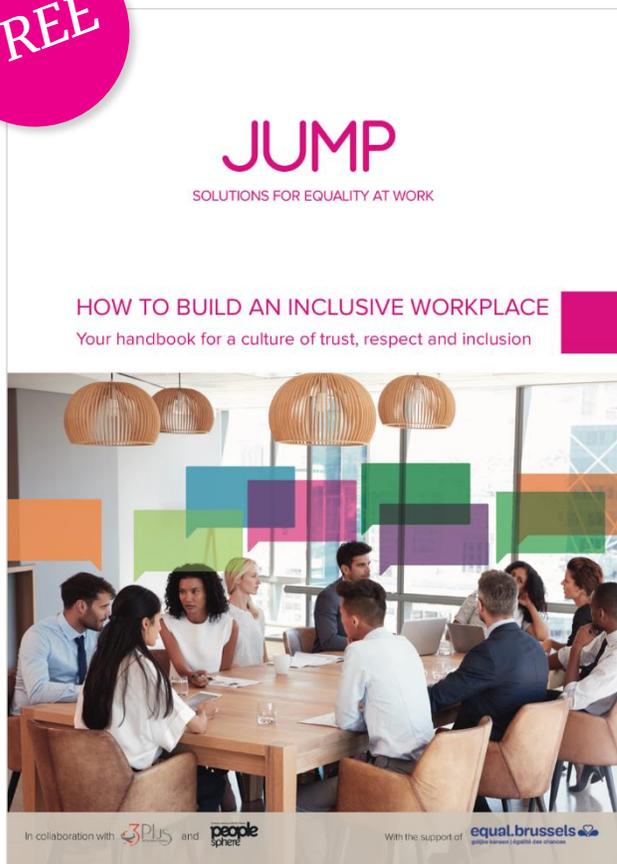
Livret briser les 18 mythes sur l'égalité professionnelle

Award pour les meilleures actions internes

Contactez-moi si vous souhaitez être accompagné.e dans votre démarche DEI : christine.cecil@jump.eu.com

TELECHARGEZ NOS GUIDES SUR L'INCLUSION

FREE



JUMP: UNE OFFRE COMPLETE

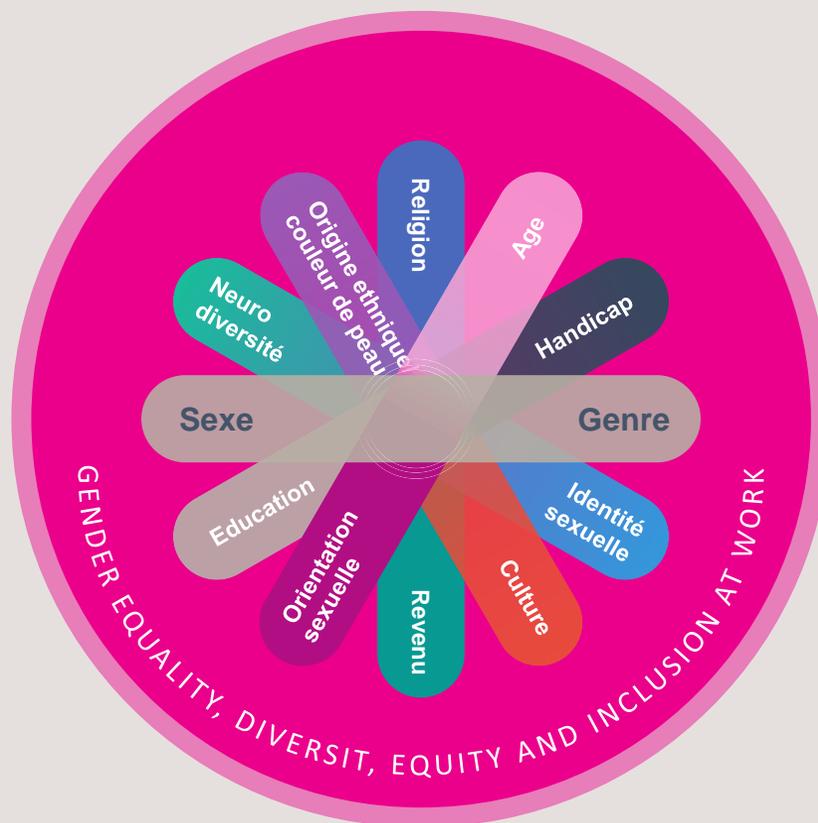
Formations, conférences,
e-learning

Plateforme de ressources
de contenus gratuits

Dimension internationale
multilingue

Plaidoyer & Leader d'opinion

18 ans d'accompagnement
d'entreprises et institutions



Conseils et
accompagnement

Etudes sociétales et guides
pratiques

Diagnostic quantitatif et
qualitatif / Mesure de
l'inclusion

Réseau international
d'expert.es

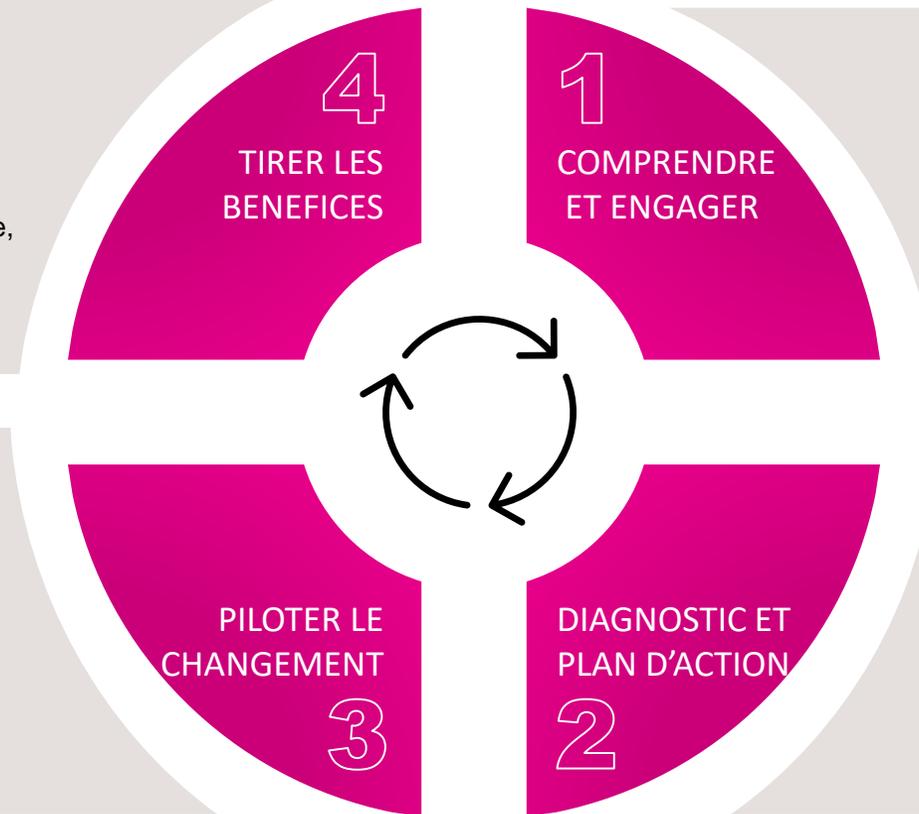
Outils de communication et
Evénements

JUMP ACCOMPAGNE LES ORGANISATIONS AVEC UNE MÉTHODOLOGIE PROUVÉE

L'INCLUSION EST UNE TRANSFORMATION CULTURELLE QUI NÉCESSITE UN ENGAGEMENT FORT, UN DIAGNOSTIC COMPLET, UN BUDGET ADEQUAT ET UNE RESPONSABILITÉ CLAIRE

- Suivre et évaluer le plan d'actions grâce à des indicateurs de performance adaptés
- Communiquer sur les projets et récompenser les réussites
- Développer une culture et une image de marque employeur d'une organisation juste et respectueuse, créant un avantage concurrentiel pour attirer et retenir les talents
- Adopter une communication inclusive

- Communiquer et impliquer l'encadrement intermédiaire et tout le personnel
- Identifier les champion.nes internes et les meilleures pratiques d'inclusion
- Examiner et adapter les processus RH/talents
- Organiser des programmes de formation
- Instaurer une politique de tolérance zéro à l'égard des discriminations, du sexisme, du racisme,



- Comprendre les bénéfices de la mixité, de la diversité et de l'inclusion et les risques encourus si rien ne change
- Élaborer un argumentaire spécifique en faveur de l'inclusion
- Former et aligner la direction. Les responsabiliser dans le processus et les résultats

- Auditer votre organisation
- Évaluer les perceptions du personnel et des clients
- Comparer votre entreprise avec les autres
- Construire votre plan d'action
- Fixer vos objectifs et vos KPIs

NOS SOLUTIONS POUR ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS



Formations

Une offre unique et sur mesure de conférences et de formations animées par des expert.es internationaux et multilingues. Création d'e-learning spécifiques.



Conseil

Analyses d'experts, conseils et communication permettant aux organisations d'élaborer des plans d'actions efficaces en matière d'égalité F/H, de DEI et de transformation de la culture d'entreprise

Nos solutions



Diagnostic & Enquêtes

Pour être efficaces, les plans d'actions doivent s'appuyer sur des données. Récoltez vos statistiques DEI et mesurez la perception du niveau d'inclusion de votre culture d'entreprise, pour identifier vos objectifs et vos KPIs.



Événements et communication

Une communication interne et externe puissante permet de maintenir la motivation des équipes et d'obtenir les bénéfices de vos efforts. JUMP crée de belles histoires et organise vos événements.



JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Be part of the community

Don't miss out the latest news on gender equity at work



[linkedin.com/groups/71498/](https://www.linkedin.com/groups/71498/)



[youtube.com/c/JUMPforEquality](https://www.youtube.com/c/JUMPforEquality)



[facebook.com/jumpequality](https://www.facebook.com/jumpequality)



twitter.com/jumpequality

Merci pour votre participation !

Pour poursuivre la conversation inscrivez-vous à la Newsletter JUMP sur

www.jump.eu.com

Connectez-vous à nous sur LinkedIn