



Combattre les stéréotypes en entreprise

Petit-déjeuner d'échange de bonnes pratiques

26/11/2013

femmes d'énergie

DÉROULÉ

8h30 – 8h40 : Accueil

8h40 – 8h50 : Best practices Areva

8h50 – 9h : Best practices IBM

9h – 9h10 : Best practices EDF

9h10 – 9h20 : Best practices Air Liquide

9h20 – 9h30 : Best practices Assystem

9h30 – 10h30 : Session d'échanges et Q&A

Quatre actions mises en place par Areva

Le réseau WE (Areva) a participé à la rédaction du
« **Manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en
Entreprise** » édité par le MEDEF

Journée européenne de la mixité Professionnelle
le 28 mai 2013

- Paris: conférence sur les « stéréotypes en entreprises » de François Fatoux de l'ORSE
- Lyon:

Concours « Votre vision des stéréotypes » : textes ou dessins.

Quelques dessins et textes de salariés, pleins d'humour mais cachant une vérité certaine vis-à-vis des stéréotypes pour agrémenter l'ensemble.

Questionnaire sur les stéréotypes

- 121 questionnaires ont été complétés



Synthèse des résultats de l'enquête

- Stéréotypes reconnus
- Perdurent dans les jeux garçons et filles, et dans les métiers
- Une femme peut exercer un poste à haute responsabilités tout en ayant plusieurs enfants
- Pas de différence entre un cerveau de fille ou de garçon à la naissance
- Pas plus déstabilisant pour un homme que pour une femme d'être au chômage
- Admission qu'un homme puisse être homme au foyer aujourd'hui
- Quasi disparition du symbole du père de famille autoritaire

Emission de bandes dessinées

Les EPI, ça peut vous sauver la vie !



Des bandes dessinées pour promouvoir la sécurité, mais qui luttent contre les stéréotypes

Enjeux & stratégies pour développer la parité

Une gouvernance dédiée à la parité a été mise en place :

Comité directeur sur la diversité, au niveau de la DRH, ce comité forme et sensibilise les collaborateurs, notamment les managers, à la parité, identifie et déploie les bonnes pratiques RH au sein du groupe

France Women Leadership Council: ce conseil a été créé en 2010. Le dirigeant de chaque « Business Unit » nomme un leader au sein de son entité pour siéger au comité. Un partenaire de la DRH partage avec le comité une grille des performances en matière de parité. A partir de cette grille, le plan d'action en faveur de la parité est défini et suivi. Ce plan d'actions comprend entre autres des actions liées à la:

- Formation interne et externe
- Promotion et évolution des positions

EMEA Women Leadership Council (EWLC)

Conseil créé en 1997. Plusieurs initiatives importantes ont été lancées par l'EWLC :

- EPWN (European Professional Women's Network) IBM a été un des premiers sponsors platinum
- Actions de transformation culturelle sur la parité ou « Mindset Workshops »
- Cours de prise de parole en public ou Taking the stage

Des pratiques et des actions dédiées à la parité - 1

Elargir le vivier des femmes futures dirigeantes

Les actions pour changer les perceptions sur la parité

- **Mindset Workshops** : plan d'actions pour supprimer les freins à la progression des femmes

Les actions pour valoriser les femmes au travers de la prise de parole

- **Taking the stage** : occasion de développer leur leadership et favoriser le networking des femmes.

Les actions pour favoriser le networking externe et interne des femmes

- **WIN** : Tous les ans, participation à cette rencontre de 4 jours qui réunit des femmes du monde entier des secteurs privé et public.
- **Elles** : Réseau interne qui anime des chantiers de réflexions. Participation au cercle InterElles qui regroupe des entreprises qui ont déjà un réseau actif de femmes et qui agissent dans un environnement scientifique ou technologique.

Des pratiques et des actions dédiées à la parité - 2

Ouvrir l'orientation des jeunes femmes vers les cursus d'études supérieures et les métiers technologiques en changeant les schémas sociaux culturels.

Les actions en relations avec le monde de l'éducation primaire et secondaire

- WIT : Women In Technology
- On Demand Community / Mécénat

Les actions de dialogue Universités-Entreprises

- **IWE** : chaque année, IBM participe à l'International Institute of Women in Engineering
- **Programme "Egalité des chances"** lancé et coordonné par Sciences Po Paris
- **Participation au groupe de travail e-EDUC** avec le SYNTEC

La lutte contre les stéréotypes : les actions mises en œuvre à EDF SA

Un 3ème accord national égalité professionnelle (2012/ 2014) avec des plans d'actions par Directions et des objectifs qualitatifs et quantitatifs

- La volonté de faire évoluer durablement les mentalités figurant en tête des engagements pris par l'accord
- Une filière RH mobilisée aux côtés du management et des correspondants éga pro désignés dans chaque unité
- Des travaux menés en lien avec le réseau des femmes d'EDF : Interp'elles

Des actions de sensibilisation et de formation à la prévention des discriminations des stéréotypes auprès de différents acteurs

- Mise en place de modules de formation pour tous (salariés (1/2 journée) et manager (1 journée)) : 7000 salariés formés depuis 2007
- Des modules de formation font partie intégrante des cursus de professionnalisation métier : nouveaux cadres, nouveaux embauchés, nouveaux managers, nouveaux appuis RH ou Responsables RH
- Des modules spécifiques de formation pour les acteurs principaux de l'égalité professionnelle : CE et CCE et correspondants égalité professionnelle

Un renforcement des actions de communication locales et nationales

En interne

Un **plan de communication interne** sur la féminisation des métiers techniques, l'accès des femmes aux postes à responsabilité, des témoignages sur la conciliation vie privée/ vie professionnelle (choix des photos, de l'iconographie, des textes, ...)

Un travail autour du **congé paternité** : courrier et kit de communication à l'attention des nouveaux pères

A l'externe

Une attention portée dans les **campagne de communication externe sur les stéréotypes** (Campagne Pulse)

Partenariat école pour faire évoluer les mentalités (Pierre et Marie Curie, intervention dans des forums étudiants, ...) et encourager la féminisation des métiers techniques.

Une action spécifique autour du congé paternité

- Décision de maintien de la rémunération
- Une plaquette d'incitation à la prise du congé
- Un courrier systématique de rappel des droits signé du manager
- Un suivi statistique (RSC)

Seminar - Gender Bilingual Leadership

Objective

- Understand the stakes in gender balance: source of business performance
- Leverage differences in management styles (leadership, communication, career cycles...) and ways to enable men and women to enhance their own leadership styles for better performance
- Increase awareness

Take-aways

- Give participants a forum for expressing their views and feeling on the subject
- Have a clear vision of Air Liquide diversity strategy
- Understand the added-value of diversity
- Identify potential supporters within the cohort
- Obtain tools for proactively managing diversity within teams

Seminar - Gender Bilingual Leadership

Experience

- Deployed between 2007-2008 in France, Japan and Spain for 700 managers
- Deployed for Women's Day 2011 in Paris for 30 European GMs in Paris for a zone meeting
- Another one soon...

Logistics

- 1 Day in English, French, or German by a specialized training company

Content

- Internal

AL Gender diversity strategy, and State of the Union

- External

Business Case – gender diversity as a source of performance

Benchmarking – companies, countries

Barriers – what works, and what doesn't

Differences – life and career cycles, communication & behavior styles, leadership styles, stereotypes

Tools and Approaches – for managing mixed teams

Key Success Factors – company approach and role of managers

Des formations dédiées pour faire changer les mentalités - 1

Séminaire avec un organisme de formation spécialisé

Objectif

- **Faire tomber les stéréotypes** – projet initié par la Direction, en 2011
- Faire **prendre conscience des challenges quotidiens auxquels sont confrontés les femmes** en milieu professionnel

Cible

- Decision Makers (top management – hommes et femmes) – une quinzaine de personnes participant aux ateliers

Dispositif

- 2h : 4 ateliers – 2 mixtes et 2 exclusivement masculines, traitent les mêmes sujets et “serious games” et comparent les réponses de chaque groupe par l’intermédiaire d’un rapporteur

Bilan

- Prise de conscience du top management qui s’est décliné par la suite par des actions mais surtout des attitudes différentes : **facilité de l’échange** sur la question, **flexibilité des manageurs** en ce qui concerne la participation des femmes de leur département au réseau Femmes d’Energie

Des formations dédiées pour faire changer les mentalités - 2

Formation : “Diversité levier de performance”

Objectifs

- Former les managers recruteurs et RRH à un discours créatif et différentiant
- **Promouvoir la diversité comme levier de performance**
- Faire tomber les stéréotypes

Cible

- Managers qui recrutent au moins 1 fois par semaine et RRH (soit près de 220 personnes)

Dispositif

- Questionnaire en amont (15min)
- Conférence débat sur des thèmes de mixité (2h)
- Serious game sur le sujet traité (1h30)
- Questionnaire en aval pour évaluer l’impact positif – 3 mois après – 15 min

Charte mixité

Objectif

- Fixer de manière officielle les pratiques communes à tous les collaborateurs Assystem sur la question de la mixité

Dispositif

- Diffusion à l’ensemble des collaborateurs Assystem
- RRH– rôle important dans l’accompagnement de la diffusion de la Charte (organisation d’événements/formations pour les managers et collaborateurs pour répondre à leurs questions sur la charte)
- Relais locaux Femmes d’Energie – ambassadrices en région

Conférences Personal branding & Leadership: sensibiliser les collaborateurs au niveau local

Objectifs

- Rassembler les collaborateur(e)s autour de **la mixité et de la promotion des talents**
- Echanger sur les REX, **motiver et faire progresser les collaborateurs/trices**

Dispositif

Des conférences régulières (1 par trimestre) animées par des intervenants extérieurs sur les thématiques du **développement professionnel et personnel**

Conférence n°1 : Le Personal Branding

Conférence n°2 : Leadership

Cible

Les collaborateurs et collaboratrices de l'Agence d'Assystem à Belfort.

Bilan

- 50 participants rassemblés pour ces deux premières conférences
- **La parité a été atteinte pour la 2^{ème} conférence**
- Les thématiques ont plu et les collaborateurs ont remonté le souhait d'approfondir ces sujets en faisant des ateliers par la suite.

Pour conclure...



Conclusions des échanges 1/2

Des actions multi-cibles et multi-canaux sur les stéréotypes

En interne

Interroger et faire participer les collaborateurs et collaboratrices sur le sujet

- Organisation de conférences sur les thématiques des stéréotypes, du *personal branding* ou le leadership.

- Concours interne « Dessinez votre vision des stéréotypes »

- Questionnaires sur les stéréotypes

- Des workshops pour identifier les stéréotypes

Sensibiliser et former les personnes en 1ère ligne : managers, recruteurs, CE, CCE

- Des formations dédiées aux managers et recruteurs

- Des formations pour les femmes « Taking the stage » pour développer leur leadership, les faire progresser et favoriser le networking des femmes

- Création de Comités sur la diversité, sur le leadership au féminin afin de favoriser et déployer des actions concrètes dans l'entreprise

En externe

Participation à des réseaux féminins externes (WIN, cercle InterElles...) pour favoriser les échanges de best practices et les déployer

Des actions directement auprès des étudiants, de la maternelle aux grandes écoles et universités pour changer les schémas sociaux-culturels

Conclusions des échanges 2/2

Des outils variés et originaux

- Le manuel de résistance aux stéréotypes sexistes en Entreprise
- Des bandes dessinées et vidéos sur des thématiques métiers, sécurité de l'entreprise mais qui luttent également contre les stéréotypes en mettant en scène des hommes dans des situations de femmes et vice-versa
- Kit de communication sur le congé paternité
- Des serious games pour prendre conscience des stéréotypes ancrés dans notre culture

A garder en tête

- Pour être efficace sur ces questions, il faut coller aux **enjeux business** de l'entreprise. **La mixité est source de performance** pour l'entreprise.

- Ne pas oublier **d'impliquer les hommes** dans cette démarche

- La Direction et le management doivent être impliqués et porteurs de la démarche et les **relais locaux** sont indispensables pour la déployer.

Intervenantes du petit-déjeuner

Sabine Grignon, Areva: sabine.grignon@areva.com

Christine Cluzel, IBM : christine_cluzel@fr.ibm.com

Virginie Gosselin-Lesobre, EDF : virginie.gosselin-lesobre@edf.fr

Dana Allen, Air Liquide : Dana.ALLEN@airliquide.com

Mylène Clément, Assystem : myclement@assystem.com

Anne Vincente, Assystem : avincente@assystem.com

Delphine Boussange, Assystem : dboussange@assystem.com

Contacts organisation:

- Bao-Chau Nguyen, Assystem : bcnguyen@assystem.com

- Andreea Mitea, Assystem: amitea@assystem.com

femmes d'énergie

COLLABORER VALORISER RECRUTER

