

## Lettre d'Invitation pour les Ecoles

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Chaque année, des salariés des entreprises du Cercle InterElles composé d'IBM France, Air Liquide, Schlumberger, GE Healthcare, EDF, France Telecom, ESA, Areva, Lenovo, mettent en commun leurs compétences et leurs expériences, pour mener des actions et des réflexions et aider davantage de femmes à réaliser leurs aspirations professionnelles.

Sous la forme d'ateliers, menés depuis 2002, ces échanges nous ont permis de contribuer aux innovations mises en œuvre dans nos entreprises en matière de gestion des parcours professionnels, d'articulation des temps de vie professionnelle et vie personnelle, de doubles-carrières, de management de la diversité ou bien de reconnaissance de nouveaux modes de leadership.

Dans le cadre de l'atelier « Entreprises, Ecoles, Universités : même défi ! » mené en 2007/2008, nous souhaitons nous rapprocher de la population des jeunes diplômés, pour partager avec eux notre expérience de la vie en entreprise et pour les inviter à exprimer leurs attentes par rapport à la relation salarié-entreprise. Nous pourrions ainsi mieux comprendre leurs aspirations, les intégrer dans notre démarche, et peut-être aider ces jeunes diplômés à définir leur choix de carrière.

Nous les mettrons en contact avec des professionnels issus de plusieurs de nos entreprises, prêts à partager de manière authentique leur expérience d'hommes et de femmes actifs dans l'industrie.

**Les entreprises du Cercle InterElles participeront à l'intervention à l'Ecole ---, date ---, de h à h.**

La restitution de ces rencontres sera présentée le 7 mars 2008 lors du colloque annuel du Cercle InterElles, en présence de salariés hommes et femmes de nos entreprises, de DRH, de représentants syndicaux et de managers, soit environ 500 personnes. Les étudiants seront invités à y participer.

Cordialement,

**Le Cercle InterElles.**

### Proposition d'un déroulé d'intervention dans une école

Durée d'intervention : 2 heures 30

[1 - Welcome et Présentation InterElles \(slides\)](#) environ 20 mn

[2 - Témoignages](#) environ 30 mn

se présenter en 4 / 5 minutes, penser à l'avance à 3 ou 4 questions clés :

- Formation, 2 ou 3 métiers exercés, ce que je fais aujourd'hui
- Vie privée / vie professionnelle
- Quels ont pu être mes Role Models ?

- Pourquoi je suis là aujourd'hui pour témoigner ?

### 3 - Groupes de Discussion environ 1h/1h15

Se scinder en groupes, environ 8-10 étudiants, 2 intervenantes d'entreprises différentes.

L'objectif est de permettre le maximum d'échanges à partir des attentes/questions des étudiants, des expériences de chacune et de recueillir les attentes des étudiants, leur vision du monde de l'entreprise, pensent-ils que c'est +/- facile pour une femme ?

Groupe co-animé par 2 intervenantes d'entreprises différentes.

Une des deux intervenantes note les idées/thèmes abordés, les retours des étudiants ..

Technique des post-its pour chaque question, à regrouper par thème, afin de dégager quelques idées maîtresses qui seront rendues dans la conclusion.

**3 ou 4 questions standards à utiliser pour chaque intervention, afin de faciliter le travail d'exploitation et la restitution du 7 mars.**

Questions :

- Quels sont vos 2/3 critères principaux pour le choix de votre 1ère entreprise ?
- Vos 2/3 attentes/aspirations prioritaires à court terme ?

Comment vous projetez-vous dans 5 ou 10 ans ?

- Avez-vous identifié des priorités pour équilibrer votre vie personnelle et votre vie professionnelle, lesquelles ?

### 4 – Conclusion environ 20 mn

Retour en plénière.

Pour chaque groupe, une intervenante d'entreprise cite les 2 ou 3 grandes idées qui sont ressorties.

On prévoit de faire parvenir aux étudiants la synthèse de l'Atelier, via leur école, ou en revenant les voir.

## Interventions auprès des écoles



### Atelier InterElles 2007-2008



Entreprises, Écoles,  
Universités... même défi !

<http://interelles.canalblog.com/>

Cercle InterElles



### Qui sommes-nous ?

- ❑ Des salariés d'entreprises industrielles...
- ❑ ... engagées dans des actions visant à permettre aux femmes comme aux hommes
  - d'avoir une vie professionnelle riche
  - en conciliation avec leur vie personnelle ...
- ❑ ...convaincues que
  - L'évolution des relations entre entreprises et salariés est une des clés du développement durable de nos entreprises et de l'économie

2  
29 nov. 2007

Cercle InterElles





## Concrètement ?

- ❑ InterElles est un cercle permettant à des salariées pro-actives de mettre en commun leurs idées
- ❑ Partage de témoignages et innovation en matière de:



Gestion de carrière, gestion de double carrière  
Autres formes de leadership  
Codes féminins versus codes masculins en entreprise  
Gestion du temps, du stress, l'apport des technologies mobiles...

- ❑ Les actions menées sous forme d'*Ateliers annuels* sont restituées lors d'un Colloque (7 Mars 2008)

3  
29 nov. 2007

Cercle InterElles



## Pourquoi une rencontre avec vous, futurs jeunes diplômés ?

- ❑ Comprendre
  - Vos attentes par rapport à votre vie professionnelle et les entreprises
- ❑ Vous informer sur les règles du jeu implicites des relations Salariés-Entreprises actuelles
  - Les questions sur la culture et les pratiques pendant la phase d'entretiens
  - Les règles et les codes ensuite, notamment sur les sujets de conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- ❑ Imaginer ensemble les évolutions possibles, les actions à mener



4  
29 nov. 2007

Cercle InterElles





## Comment ?

- ❑ Codes culturels en entreprise: courte présentation
- ❑ Témoignages personnels des professionnels présents
- ❑ Discussion / échange en sous-groupes à partir des expériences et aspirations individuelles
- ❑ 5 idées d'actions pour accélérer le changement
  - Dans l'entreprise
  - Dans votre école ou votre université
  - Ailleurs ?

5  
29 nov. 2007

Cercle InterElles



## Les codes de comportement en entreprise

- ❑ Chaque entreprise a une culture particulière
  - Q Secteur d'activité
  - Q Histoire, pays d'origine, personnalité des dirigeants
  - Q Type de business: technologies, contrats, services, local, export, ...
- ❑ En fonction de la culture, des comportements sont encouragés et constituent un code de comportements de référence

Q Prudence, Rigueur	←-----→	Entrepreneuriat, Courage
Q Travail d'équipe, Leadership	←-----→	Expertise individuelle, Expérience
Q Initiative, Innovation	←-----→	Discipline, Démarche Projet
Q Adaptabilité, souplesse	←-----→	Efficacité, Rendement
Q Management autoritaire	←-----→	Leadership participatif
Q Implication 120% du temps	←-----→	Engagement personnel à 100%
Q Les émotions font désordre	←-----→	Les émotions donnent de la couleur
Q Celui garde l'info a le pouvoir	←-----→	Celui qui partage l'info a le pouvoir
- ❑ Certains codes sont explicites – critères d'appréciation de la performance – d'autres peuvent être implicites – et influent sur la gestion de carrière et la motivation

6  
29 nov. 2007

Cercle InterElles





## L'individu face aux codes

### □ Personne n'est 100% conforme aux codes culturels de son environnement professionnel...notamment

- Q Les jeunes embauchés
- Q Les femmes
- Q Les employés ayant une origine culturelle différente de la culture historique de l'entreprise

### □ Pour faire de ces différences un atout

- Q En avoir conscience = se connaître soi + observer les autres
- Q Accepter de s'adapter parfois ...pour gagner la confiance de ses interlocuteurs
- Q Valoriser ses différences quand cela est approprié et utile au projet ou à l'équipe

7  
29 nov. 2007

Cercle InterElles



## Code du passé / Codes du futur

### □ Les entreprises industrielles ont longtemps fonctionné sur la base de codes de comportement assez homogènes ....

- Pouvoir hiérarchique, i.e sur la base du statut et de l'expérience
- Dynamique de travail en équipe basée sur la compétition et les alliances
- Recherche d'efficacité court terme
- Performance = Valeur ajoutée financière ou technologique (tangible)
- L'intelligence est d'abord conceptuelle (QI)
- Discipline et organisation structurée

... dans lesquels beaucoup de femmes et de plus en plus d'hommes ne se reconnaissent pas

### □ L'enjeu actuel: diversifier la gamme de comportements pour créer des équipes plus adaptées à l'environnement économique et social

- Accepter et concilier des points de vue différents
- Faire confiance à quelqu'un qui ne vous ressemble pas
- Fournir des prestations, établir des contrats plus explicites et plus personnalisées
- Innover à partir d'idées simples
- Apporter une valeur ajoutée économique et sociétale

8  
29 nov. 2007

Cercle InterElles





## Vos idées ?

### Constitution des groupes

### Présentation des membres du groupe

- Profil
- Mettre en avant une expérience ou une aspiration forte par rapport aux sujets évoqués

### Comment agir chacun à son niveau ?

- Vis à vis des entreprises
- Vis à vis des étudiants
- Vis à vis des enseignants
- Autre...

### Merci par avance

10  
29 nov. 2007

Cercle InterElles



## Vos idées ? – Thèmes à lancer

- Recrutement – comment faire le bon choix ?
- Valoriser ses différences en entretien
- Comment dialoguer avec son manager sur ses contraintes personnelles
- Frontière professionnelle / privée
- Femmes en entreprise: maternité, codes, ...
- Double carrière, vie de couples professionnels
- Prise en compte du rôle de mère, père par l'entreprise

11  
29 nov. 2007

Cercle InterElles





## Les enjeux vus par InterElles

- ❑ Notre défi commun dans un contexte de mondialisation = créer de la haute valeur ajoutée
- ❑ Entreprises industrielles = technologies + savoir-faire
- ❑ Savoir-faire individuel et collectif = capital humain
- ❑ Le capital humain est un investissement
  - former et intégrer les personnes recrutées et leur permettre d'acquérir ces savoir-faire
  - garder les salariés dans la durée, et donc à s'adapter dans une certaine mesure à leurs aspirations personnelles
- ❑ Dans un contexte où les différences entre les salariés s'accroissent (Diversité) et sont à la fois un défi pour les managers et une source de richesse

14  
29 nov. 2007

Cercle InterElles



## Les résistances à la diversité des codes

- ❑ Résistance au changement...
- ❑ S'adapter individuellement à un monde qui change est une nécessité... mais des peurs inconscientes nous bloquent
- ❑ Les systèmes hiérarchiques sont rigides face aux changements culturels -> défense naturelle des hommes et femmes en place pour garder leur pouvoir
- ❑ Des préjugés comme:



29 nov. 2007

- « On ne peut pas diriger une équipe à temps partiel »
- « le pouvoir, ça se mérite ».. Sous-entendu il faut sacrifier sa vie perso
- « les femmes n'aiment pas les postes de pouvoir »
- ???

Cercle InterElles





## Ce qui est déjà en place dans nos grandes entreprises...

- ❑ Diversité dans le recrutement – fini les clones !
- ❑ La performance dépend moins du QI (~ diplôme) que du QE (personnalité + vie personnelle épanouie + santé ...)
- ❑ Des équipes internationales, des équipes de plus en plus mixtes (~ 25%)
- ❑ De la promotion basées sur des analyses objectives de la performance et de leurs compétences
- ❑ La prise en compte des aspirations personnelles: congés maternité/paternité, double-carrière, flexibilité du temps et du lieu de travail

16  
29 nov. 2007

Cercle InterElles



## Ce qui reste à faire !!

- ❑ Attirer les jeunes diplômés hommes et femmes recherchant une expérience industrielle, c'est à dire un cocktail de technologies, d'innovation et d'expériences humaines en équipe
- ❑ Développer et promouvoir des managers qui savent piloter sur le court-terme et développer sur le long-terme toutes les compétences de leurs équipes. Comment reconnaître leurs contributions ?
- ❑ Permettre aux salariés de sortir d'un contrat rigide régissant la relation à l'entreprise, ouvrir des options sur les modalités de lieu, de temps, de flexibilité, .. Tout en maintenant les acquis en matière d'équité...

17  
29 nov. 2007

Cercle InterElles

