

LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS, MOTEUR DE LA PARITÉ

La parité femmes/hommes dans les instances dirigeantes est devenue depuis dix ans un sujet pour le législateur (loi dite Copé-Zimmerman) et va le demeurer encore longtemps pour les entreprises.

En effet, malgré les efforts régulièrement fournis, la parité est loin d'être atteinte et intégrée dans les consciences collectives. La loi dite Rixain de mai 2021 visant à élargir le système des quotas aux instances dirigeantes montre le chemin encore à parcourir.

Afin d'adopter une démarche plus proactive et d'accélérer la progression des femmes vers les postes clés, de plus en plus d'entreprises mettent en place des programmes de développement du leadership au service de la parité.

Au-delà des objectifs de mixité dans les Comités Exécutifs et autres instances, il semble important d'apporter aux femmes les moyens de consolider leur ambition et de l'exprimer plus clairement. Des thèmes comme la confiance, l'impact, la visibilité et le « réseautage » sont au cœur de ces programmes.

Découvrons quelques bonnes pratiques de développement des Talents mises en place au sein des entreprises membres du réseau Financi'Elles.

PARITÉ DANS LES PROGRAMMES

Atteindre une parité parfaite entre les hommes et les femmes dans les programmes de développement dédiés aux top managers et hauts potentiels est un prérequis au démarrage de chaque session.

OBJECTIF : Nourrir le vivier de talents féminins au sein des cadres dirigeants du Groupe.



Une nouvelle génération de talents qui porte en elle une culture du leadership totalement paritaire

SPEED MENTORING COMITÉ EXÉCUTIF

Faire bénéficier à une dizaine de femmes Talents d'un dispositif de « speed mentoring » : quatre sessions de 10 minutes avec 3 membres du Comité exécutif.

OBJECTIF : Leur permettre de gagner en visibilité et d'améliorer leur capacité à « se vendre » et à parler de leurs aspirations.



Un gain en confiance pour les participantes et une meilleure identification des Talents par les dirigeants

SPONSORSHIP



Identifier les femmes les plus talentueuses pour les préparer aux fonctions de management les plus élevées, grâce au parrainage de dirigeants voire de binômes de dirigeants, qui en tant que Sponsors, s'engagent à faire levier et à soutenir l'évolution professionnelle de leur « sponsoree ».

OBJECTIF : Nourrir le vivier de talents féminins au sein des cadres dirigeants du Groupe.



100% de satisfaction des participantes et des sponsors

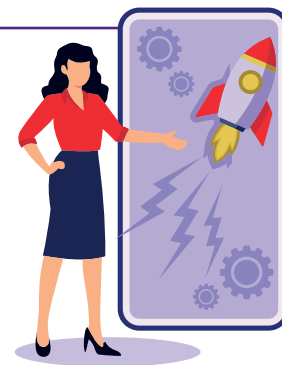
BOOST HER CAREER

Créer un programme d'accélération des nominations de femmes à des postes de Senior Manager, sur une durée de 18 à 24 mois, alliant assessments, coachings collectifs, développement individuel et jury de validation finale.

OBJECTIF : Mettre des moyens à disposition des femmes pour accélérer le développement de leurs compétences en leadership et par conséquent leur progression dans l'entreprise.



60% des participantes nommées après 2 ans, une 2^{ème} promotion lancée en 2021



WILL

Développer les compétences et les postures de leadership des femmes Talents. Identifier et travailler sur les boosters et les freins au niveau de leur parcours professionnel, leurs aspirations et leurs choix.

OBJECTIF : Accélérer les carrières de nos femmes talents (Rising-potentials).



Une satisfaction des participantes de 86/100 et une bonne perception de l'impact anticipé

PROGRAMME « JEUNES TALENTS AU FÉMININ »



Déployer un programme permettant de préparer des jeunes femmes à trouver les clés de leur évolution de carrière, les encourager dans leurs ambitions et les accompagner dans leur développement. Les jeunes femmes travaillent notamment la prise de conscience de leurs atouts, leurs freins et leur « marketing de soi ».

OBJECTIF : Permettre aux participantes de développer leur réseau et de partager leurs expériences dans différents secteurs d'activité.



Une utilité reconnue par l'ensemble des participantes

PROGRAMME « LES RENCONTRES ATYPIQUES »

Faire participer des femmes identifiées pour leur potentiel de Direction, pour travailler sur leur propre définition, valorisation et affirmation de Leadership.

Les thèmes de travail abordés : l'assertivité, les leviers de motivation, l'enthousiasme, le leadership positif, l'équilibre vie pro / vie perso.

OBJECTIF : Donner aux femmes l'envie, l'énergie, les postures, les recettes pour percer le plafond de verre.



Satisfaction des participantes sur les thèmes : Inspiration, Questionnement, Réseautage, Optimisme



LE COUP DE CŒUR

« VIS MA VIE » AU COMEX

Les femmes sont mises en situation pendant une semaine, l'été, dans le rôle de leur N+2 (rôle de back-up). Ce programme leur permet de pratiquer un rôle de leader, et ainsi de faire tomber les barrières souvent liées à l'auto-censure. Les participantes ont gagné en confiance en elles et en leur capacité à se projeter dans l'organisation.



LA FEMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES EN QUELQUES CHIFFRES CLES

LOI COPÉ-ZIMMERMANN

12,5% de femmes en 2010 dans les Conseils d'Administration => 45.8% en 2021.

LOI RIXAIN

Quotas élargis aux instances dirigeantes pour les entreprises de plus de 1000 salariés :

- 30% de femmes d'ici à 2027 ;
- 40% d'ici à 2030 ;
- Amende jusqu'à 1% de la masse salariale en cas de non-respect.

En Octobre 2021, 21,5% des sociétés du STOXX Europe 600 (indice boursier composé de 600 des principales capitalisations boursières européennes) n'ont encore aucune femme dans leur Comex ou sont sans information communiquée.

CONCLUSION

Apporter les moyens aux femmes d'accéder à des postes de direction, peu importe leur séniorité et à tous niveaux de l'entreprise, est essentiel.

Ces différentes actions ont un impact en termes de résultats aussi bien quantitatifs (nombre de femmes dans les COMEX/CODIR et Talents) que qualitatif (Marque Employeur). Elles participent également à la fidélisation, la rétention et l'attraction des Talents féminins.

Toutes ces actions sont inhérentes à une politique RH proactive portée au plus haut niveau de l'entreprise et conduite par les managers. Pour en savoir davantage sur ces bonnes pratiques liées à la gestion des Talents, n'hésitez pas à contacter l'Observatoire de Financi'Elles.

Source :

« les Echos », mai 2021 ; Ethics&Board, Octobre 2021 <https://www.ethicsandboards.com/studies/870-le-chiffre-de-la-semaine-08-10-2021?lang=fr>