

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

NOVEMBRE 2020

LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES EN PRATIQUE



PRINCIPE 4

Promouvoir l'éducation,
la formation et le développement
professionnel des femmes

Sommaire

1. Contexte
2. Mesures
3. Défis
4. Résultats
5. Recommandations

ÉTUDE DE CAS : CAPGEMINI DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP FÉMININ À L'ÉCHELLE MONDIALE

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

- Un soutien précoce de la direction est essentiel pour montrer que les programmes en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion peuvent faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle mondiale.
- La mise en œuvre d'un programme de formation pilote réussi dans un département peut justifier l'extension du programme au niveau du Groupe.
- Travailler avec un prestataire de formation spécialisé pour accompagner l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de développement du leadership peut accroître les résultats positifs.

- Obtenir le soutien des responsables hiérarchiques en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et les doter de compétences d'encadrement est essentiel — ce sont eux qui encadrent et supervisent les employées après le programme.
- Encourager les participantes à prendre part à des sessions individuelles de développement de carrière et de retour d'information est primordial pour garantir leur engagement continu tout au long du programme.
- Le suivi post-programme par les responsables des ressources humaines et les promoteurs du programme assure que chaque participant a la possibilité d'obtenir une promotion et davantage de responsabilités.

CONTEXTE

Capgemini est un leader mondial dans les domaines du conseil, de la transformation numérique, de la technologie et des services d'ingénierie. Entreprise responsable et multiculturelle de 265 000 personnes présente dans près de 50 pays, Capgemini a pour objectif de libérer l'énergie humaine par la technologie pour un avenir durable et inclusif.

En 2012, l'entreprise a lancé Women@Capgemini, un réseau mondial pour les femmes dans toutes les branches de Capgemini, dans tous les pays. Women@Capgemini, soutenu par le Président et le Directeur général du Groupe, a travaillé aux côtés de l'équipe chargée de la diversité et de l'inclusion pour sélectionner et étendre les meilleures pratiques dans les trois leviers de la diversité des sexes :

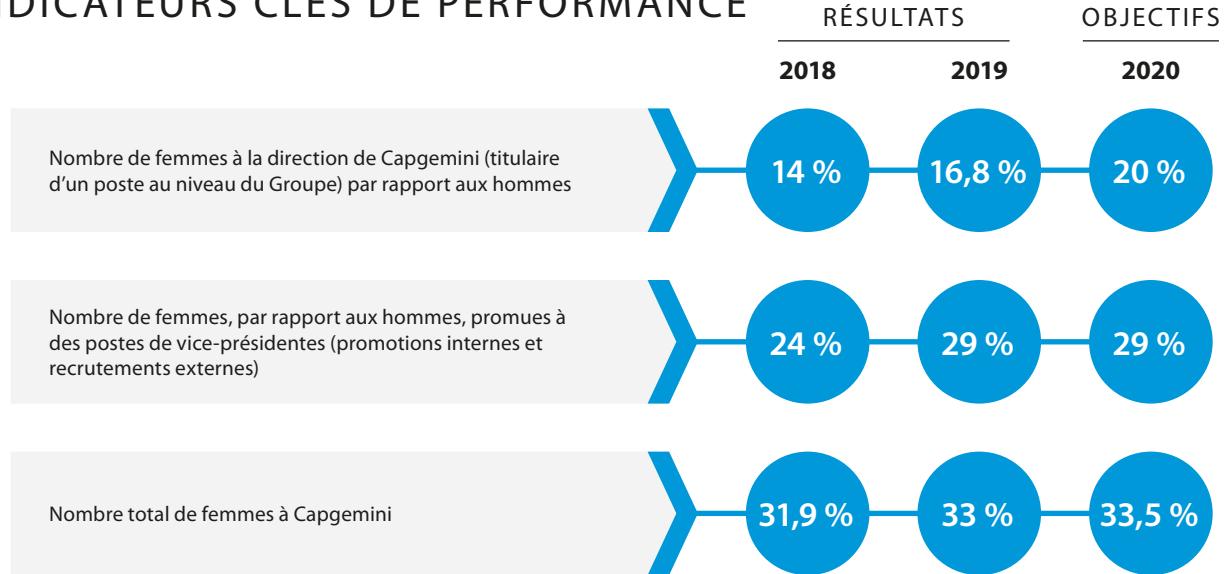
- le recrutement ;
- l'évolution et la promotion ;
- la rétention.

Ce réseau a été conçu pour tirer un meilleur parti de la base de talents féminins et de leurs alliés dans toute l'organisation afin d'établir un ensemble solide et pragmatique de recommandations et de résultats en matière de diversité de genre. L'un des principaux objectifs de Women@Capgemini était également de construire une culture solide valorisant la diversité et l'inclusion grâce à des engagements forts et à l'exemplarité des dirigeants de l'ensemble du Groupe.

Si Capgemini continue de constater une meilleure représentation des femmes parmi ses employés, l'entreprise estime qu'il est particulièrement nécessaire de promouvoir plus de femmes à des postes de direction. Pour y remédier, Capgemini a créé un programme de développement du leadership féminin appelé WeLead, visant à permettre aux femmes de renforcer leurs compétences en matière de leadership tout en étant soutenues et parrainées par les dirigeants de l'organisation.

Aiman Ezzat, PDG de Capgemini, a déclaré : « Nous avons la mission permanente de développer, de cultiver et de faire croître une main-d'œuvre diverse et inclusive. L'évolution des femmes par l'intermédiaire du programme WeLead a été un élément essentiel de la réalisation de cet objectif pour Capgemini. »

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE



MESURES

Le programme WeLead de Capgemini a été introduit au sein de la direction financière du Groupe en 2017. Le succès du premier pilote a été tel que le programme a été répété une deuxième fois, puis lancé à l'échelle mondiale pour englober plusieurs secteurs d'activité de Capgemini.

Pour concevoir et mettre en œuvre le programme de formation WeLead, l'entreprise a collaboré avec une entreprise externe spécialisée dans la conception de programmes de leadership pour les femmes. Les objectifs de WeLead sont les suivants :

- s'attaquer aux facteurs sous-jacents qui entravent la croissance du leadership féminin dans une organisation ;
- accélérer le parcours des femmes vers des postes de direction ;
- produire des résultats visibles et mesurables.

Le premier programme de quatre mois a été mis en place grâce à une collaboration étroite entre les talents, les ressources humaines et les partenaires chargés de l'apprentissage. Les participantes représentaient non seulement divers secteurs d'activité, mais aussi divers rôles, notamment la prestation, la gestion des comptes et les ressources humaines.

La première initiative à l'échelle du Groupe s'est déroulée sur une période de quatre mois, avec 23 participantes diplômées entre novembre 2019 et mars 2020. La deuxième cohorte du programme à l'échelle du Groupe comprenait 30 participantes de 13 pays, et a été lancée virtuellement en septembre 2020 pour s'adapter à la pandémie de COVID-19.

Le programme WeLead présente aux participantes des concepts, des outils et des cadres pratiques qui sont essentiels pour le leadership. Diverses méthodes, notamment l'apprentissage par l'expérience, sont utilisées afin de garantir que l'apprentissage dépasse le cadre de la salle de classe et puisse renforcer le développement personnel d'une manière qui puisse être appliquée concrètement au travail. Des sujets tels que la confiance, la communication, l'affirmation de soi et l'autonomisation constituent la base des discussions de groupe.

Les objectifs du programme WeLead sont les suivants :

- former des femmes confiantes et compétentes, équipées et prêtes à assumer des rôles de direction de haut niveau ;
- établir un groupe de femmes cadres qui accèdent à des rôles de direction et encadrent les autres membres de l'organisation sur les questions de carrière et de compétences de vie ;
- construire une culture de plus grande implication et de responsabilité des managers dans la progression et l'évolution des femmes de leur équipe.

Parmi les principes soutenus par le programme WeLead, on peut citer :

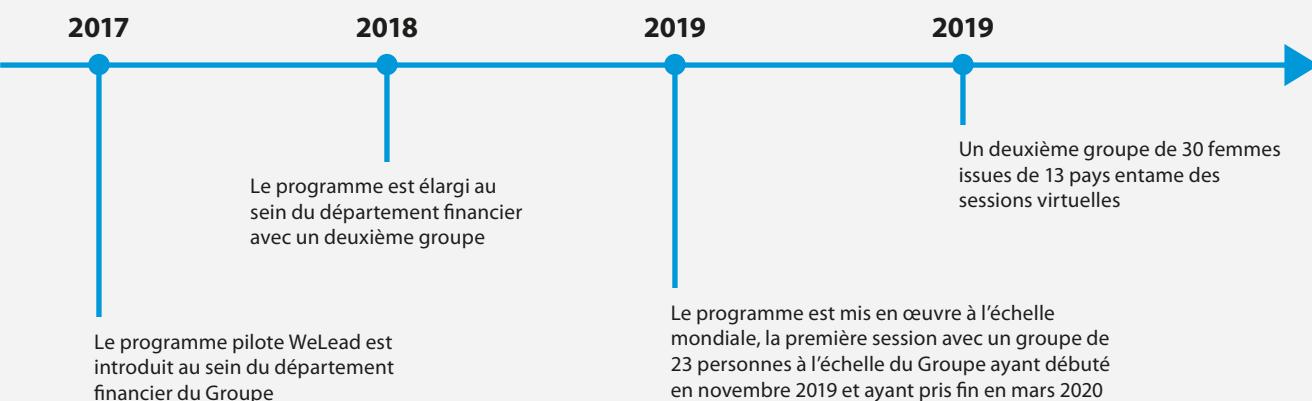
- l'autonomisation des femmes et la démonstration de leur excellence en matière de leadership ;
- la création d'un réseau mondial en travaillant sur des projets qui ont un impact sur Capgemini ;
- le développement des relations solides entre les membres du réseau mondial ;
- l'accroissement de la visibilité auprès des équipes dirigeantes existantes de Capgemini.

Les indicateurs clés de performance sont mesurés via le taux de promotions des femmes participant au programme WeLead. Capgemini espère que, bien que toutes les participantes soient déjà à des postes supérieurs, elles seront évaluées et promues au grade supérieur à leur poste actuel dans les deux ans suivant la fin du programme. Cela permet en retour à Capgemini d'élargir la réserve de femmes pour des postes de haute direction dans tout le Groupe.

Les progrès sont suivis par les départements des talents et des ressources humaines du Groupe, en coordination avec le directeur des talents.



CHRONOLOGIE

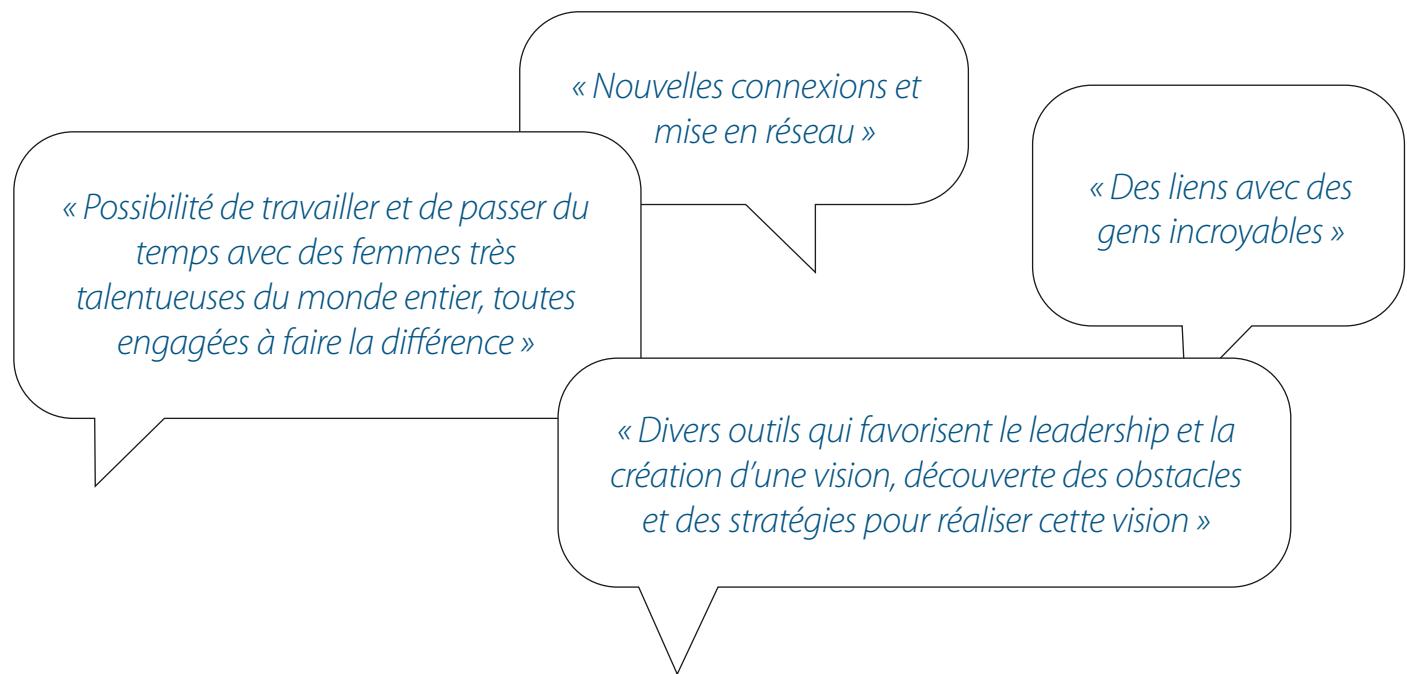


RÉSULTATS

Le programme de formation WeLead, ainsi que d'autres initiatives, ont permis à Capgemini d'atteindre 33,5 % de femmes sur le marché du travail en 2020 ainsi qu'une représentation accrue des femmes aux niveaux de direction. Le succès des premiers programmes WeLead dans le domaine de la finance a contribué à l'extension du programme au niveau mondial. Capgemini a résumé leurs réalisations les plus importantes dans le cadre du programme WeLead :

- augmentation de la réserve de femmes leaders très engagées parmi les employés ;
- engagement plus important et implication plus grande des femmes leaders actuelles et futures dans l'organisation ;
- augmentation du nombre de mentors et de modèles au sein de l'organisation ;
- réseau plus solide d'employées connectées à travers le monde.

Plusieurs des participantes ont fait part de leurs commentaires qualitatifs sur leur aspect préféré du programme WeLead :



DÉFIS

Les facteurs clés qui ont conduit à la réussite de la mise en œuvre de WeLead ont également été quelques-uns des plus grands défis que Capgemini a dû relever.

DÉFIS

Trouver un soutien et un engagement adéquats de la part des dirigeants pour investir dans un nouveau programme de formation au développement du leadership

Parvenir à un engagement actif des responsables hiérarchiques au sein de l'entreprise en vue d'offrir aux femmes un apprentissage basé sur l'expérience

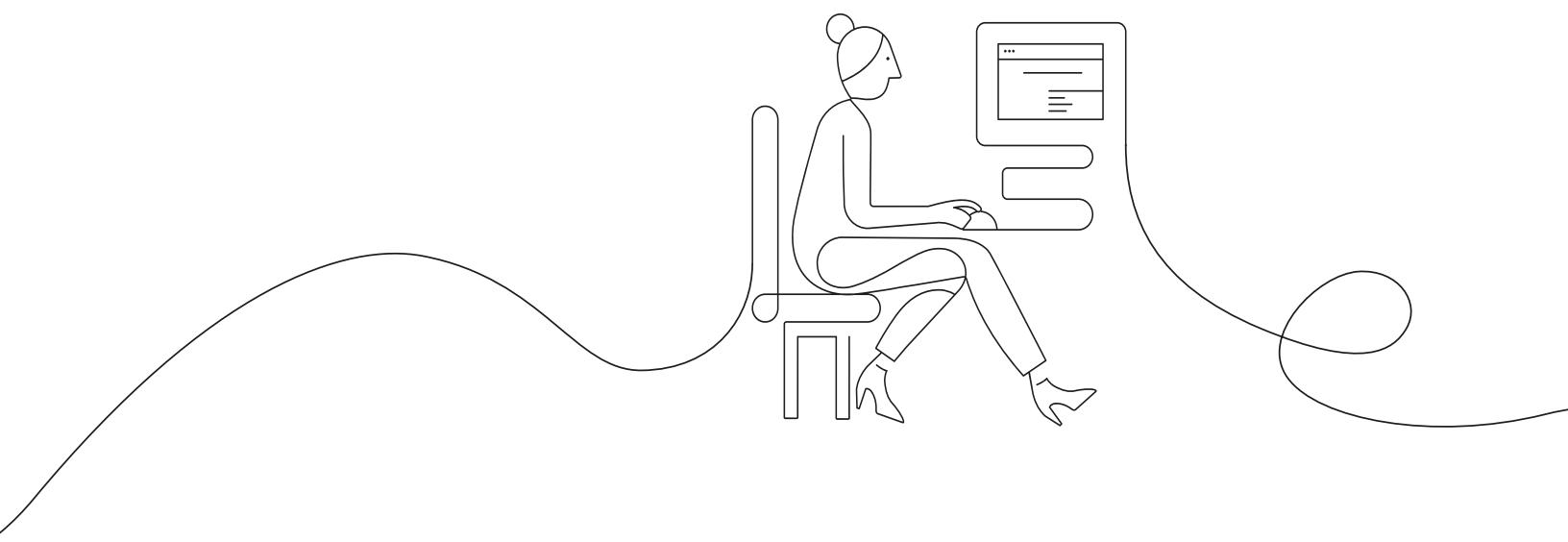
Faire en sorte qu'un expert externe puisse assurer efficacement le programme de développement du leadership

Mise en œuvre réussie du programme pilote et obtention de l'implication des dirigeants à différents stades du programme pour obtenir leur adhésion

Coordination et formation de haut niveau des cadres hiérarchiques afin de garantir qu'ils disposent des outils et des compétences nécessaires pour encadrer, former et guider les employées

Coordination étroite avec l'expert externe et attention soutenue aux détails pour la réalisation des deux premiers cycles du programme afin de garantir une exécution sans heurts

MÉTHODE



RECOMMANDATIONS

Obtenir le parrainage des dirigeants est essentiel pour mener à bien un programme efficace de développement du leadership féminin. Tous les cadres supérieurs de Capgemini se sont engagés à donner la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion en tant que questions à traiter et indicateurs de performance clés pour l'entreprise. Grâce au soutien du PDG, du conseil d'administration et du comité exécutif du Groupe, l'entreprise a pu largement défendre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes par l'intermédiaire d'initiatives telles que le programme WeLead.

Il est également essentiel de placer les participantes au cœur de leur apprentissage et de continuer à suivre leurs progrès après le programme. Toutes les participantes ont bénéficié d'entretiens réguliers avec leur directeur de talent respectif pour s'assurer que leurs aspirations professionnelles et leurs besoins d'évolution étaient satisfaits. Après le programme, chaque participante, avec son supérieur hiérarchique et son directeur de talent, a élaboré un plan de développement sur mesure avec un suivi trimestriel pour soutenir sa progression vers le leadership. La mise en place de ce solide système de collecte et d'analyse de données aide en fin de compte les participantes et leurs responsables à être responsables de leur progrès, tout en aidant le programme à s'améliorer avec chaque nouveau groupe.

LE RÔLE DES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES

Capgemini espère que plus d'attention et d'interventions seront consacrées au soutien du développement et de la croissance des employées. Considérant l'objectif de l'organisation consistant à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction et d'encadrement, les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) constituent un excellent accélérateur pour atteindre cet objectif.

L'ambition générale de Capgemini est d'intégrer les WEPs dans ses programmes de leadership afin qu'ils aident l'ensemble des employés à prendre conscience des préjugés et des inégalités inconscientes sur le lieu de travail.

Les WEPs permettent en outre aux femmes cadres de Capgemini de collaborer et d'entrer en contact avec d'autres femmes qui suivent un parcours similaire au sein de l'organisation. En fin de compte, ces femmes leaders deviennent des mentors et accompagnent davantage de potentielles leaders, créant ainsi un effet d'entraînement durable dans toute l'organisation.

Principe 1



Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité entre les sexes au plus haut niveau de l'entreprise.

Principe 2



Traiter tous les hommes et toutes les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.

Principe 3



Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs et des travailleuses.

Principe 4



Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Principe 5



Mettre en œuvre des pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne d'approvisionnement et du marketing qui permettent d'autonomiser les femmes.

Principe 6



Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à des activités de sensibilisation.

Principe 7



Mesurer les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes et faire rapport publiquement sur ceux-ci.



weps.org



@WEPrinciples



weps@unwomen.org



@Empower_Women

Financé par :



European Union

Produit par :

 weempower



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office