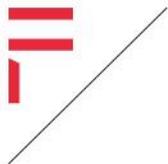




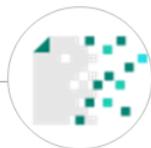
Mixité

Le secret des organisations qui savent changer



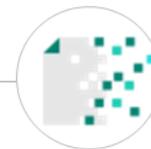


APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

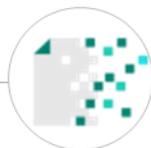


UN ATELIER PHILOSOPHIQUE

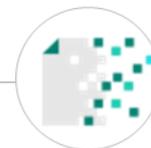
Pour transformer une intuition en conviction



UN GROUPE QUALI Avec des acteurs de l'ESS



16 ENTRETIENS avec des dirigeants - e - s



UN QUANTI Auprès de 4035 anciens de nos écoles



Une méthodologie qui s'appuie sur une pratique originale de la philosophie

Une pratique proposée par l'agence de philosophie Thaé, pour :



DU SENS À L'ACTION

- Questionner les évidences pour sortir des préjugés, clarifier sa pensée, mieux décider et agir.
- Tester nos arguments pour gagner en pertinence.
- Définir les mots pour mieux se comprendre et créer un sens qui rassemble.



2 ATELIERS « CHANGEMENT ET MIXITE »

- ▶ avec le bureau GEF pour formaliser les liens entre mixité et changement et faire émerger l'hypothèse de l'étude.
- ▶ avec des représentants de l'Economie Sociale et Solidaire pour enrichir l'hypothèse des apports de la « Nouvelle Economie »



16 ENTRETIENS AVEC DES DIRIGEANTS

Pour tester l'hypothèse de GEF auprès de dirigeants français, les inviter à définir le changement et la mixité et explorer les liens.



UN QUESTIONNAIRE QUANTI AVEC IPSOS

S'appuyant sur les enseignements des entretiens qualitatifs, pour permettre à chacun de questionner ses propres préjugés et d'affiner ses prises de position sur la mixité et le changement.



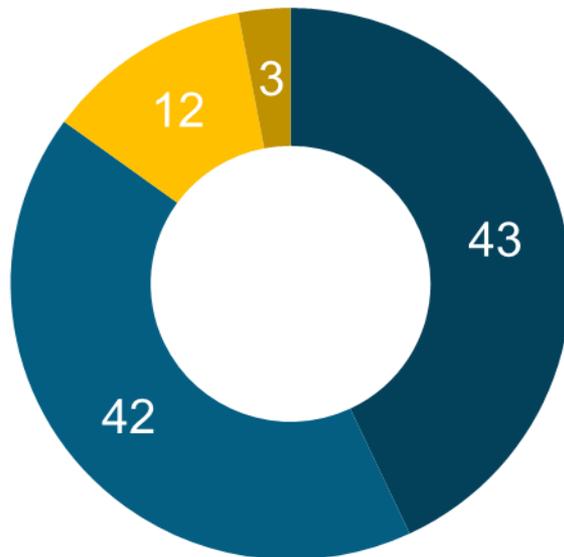
LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE : UNE NECESSITE ADMISE MAIS PAS ENCORE MISE EN OEUVRE



La mixité homme-femme est un sujet jugé important...

- Pour vous la mixité homme-femme est-elle un sujet ...

■ Très important ■ Plutôt important
■ Plutôt pas important ■ Pas du tout important



S/t Un sujet pas important
15%

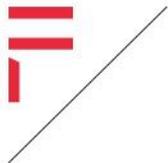
S/t un sujet important
85%



S/t Un sujet important
75%



S/t Un sujet important
92%



... pour des raisons de justice mais aussi d'efficacité pour l'entreprise

- Pourquoi la mixité homme-femme est-elle un sujet important pour vous ?



Il est normal que les femmes puissent accéder aux mêmes postes que les hommes



Elle améliore la performance de l'organisation



Il y a 50% de femmes dans la société



Elle ouvre sur d'autres formes de diversités



Elle est la première différence que toute personne expérimente



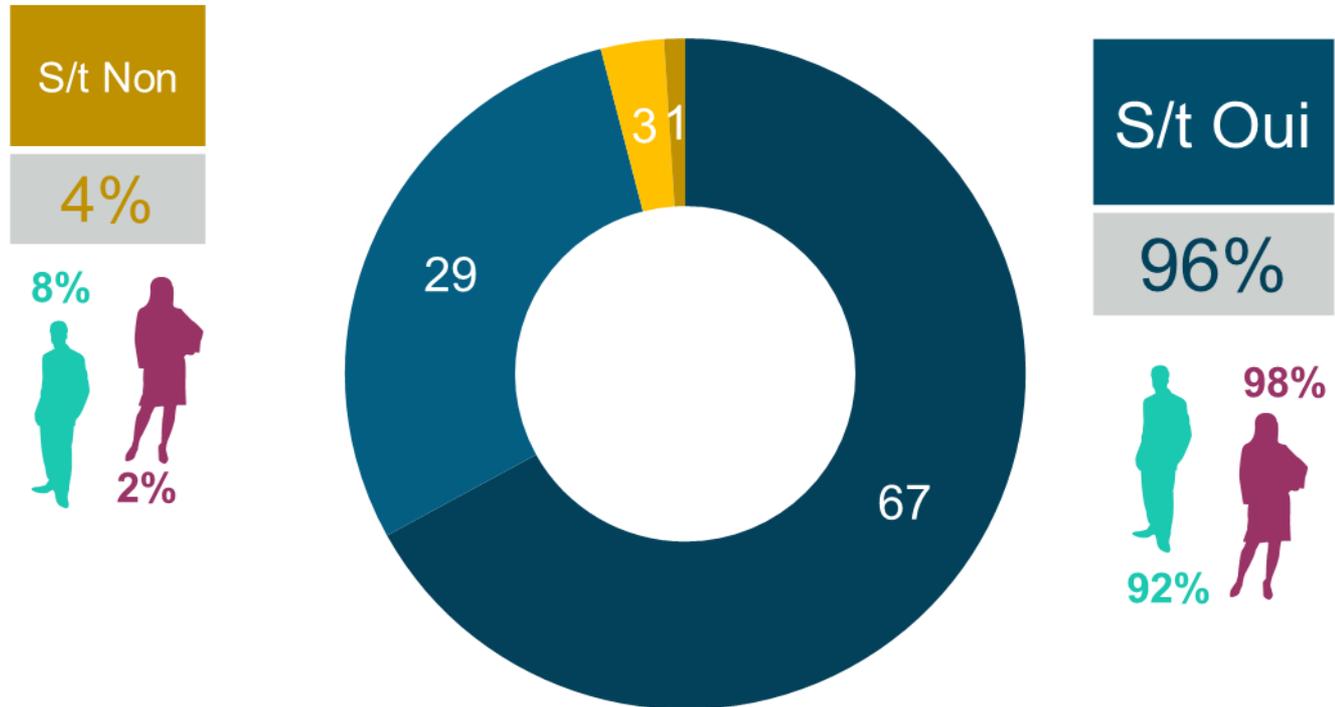
Base : A ceux qui considèrent que la mixité homme-femme est un sujet important
Total supérieur à 100 car 2 réponses possibles



L'utilité de la mixité homme-femme en entreprise fait consensus

- Considérez-vous que la mixité homme femme apporte quelque chose à l'entreprise ?

■ Tout à fait ■ Plutôt ■ Plutôt pas ■ Pas du tout

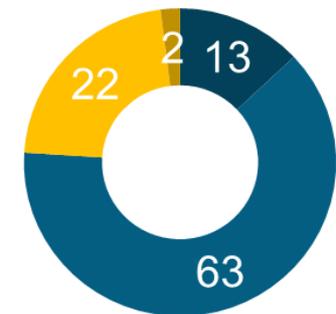
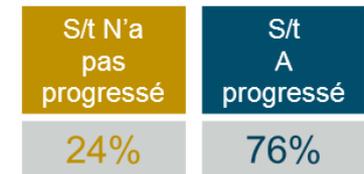
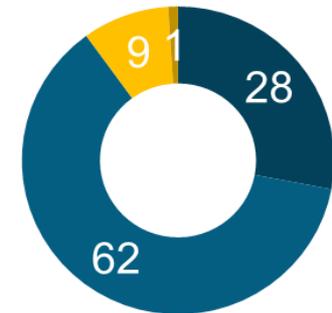
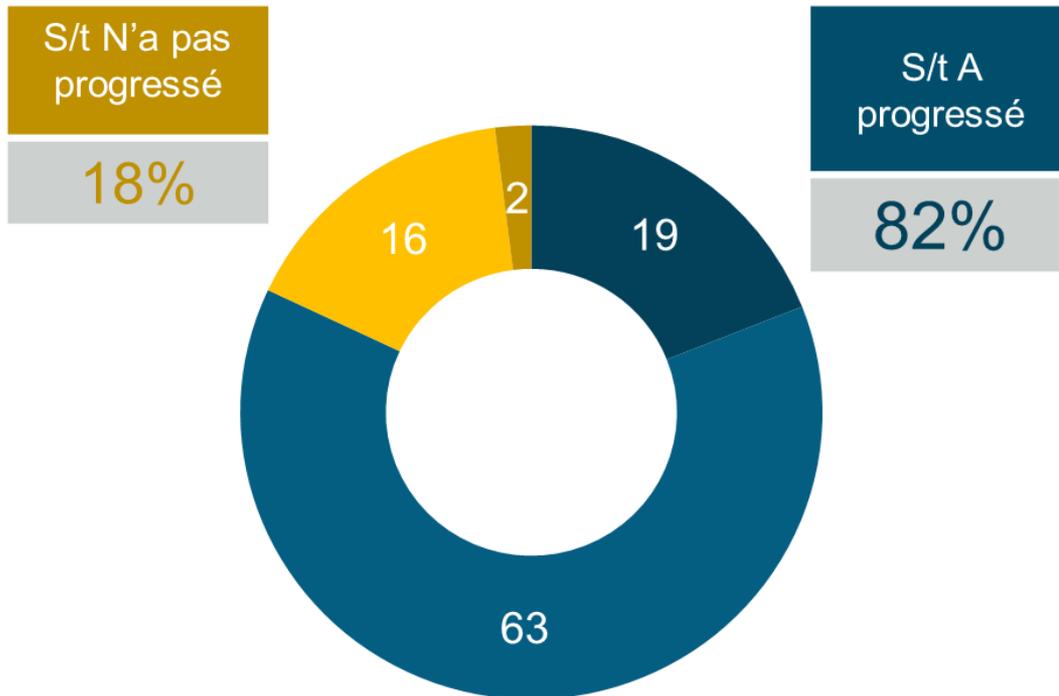


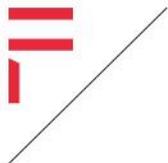


Le sujet a certes progressé aujourd'hui...

- Avez-vous le sentiment que le sujet de la mixité homme-femme a progressé dans la société depuis 10 ans ?

■ Tout à fait ■ Plutôt ■ Plutôt pas ■ Pas du tout

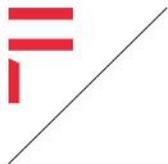




Dans la réalité vécue par les diplômés, les choses progressent, mais surtout dans les discours. Les femmes sont plus critiques que les hommes.

- Avez-vous le sentiment que le sujet de la mixité homme-femme a progressé dans votre organisation actuelle sur chacun des points suivants ?

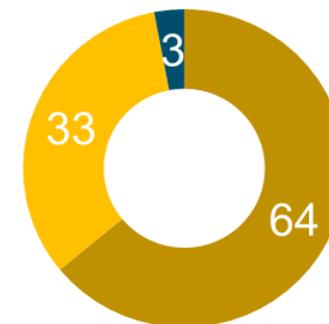
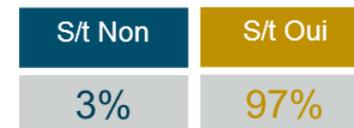
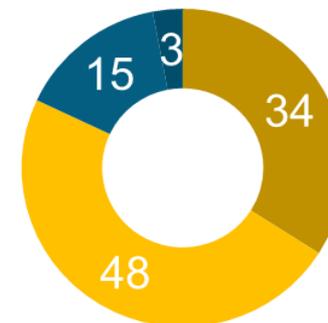
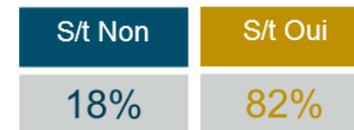
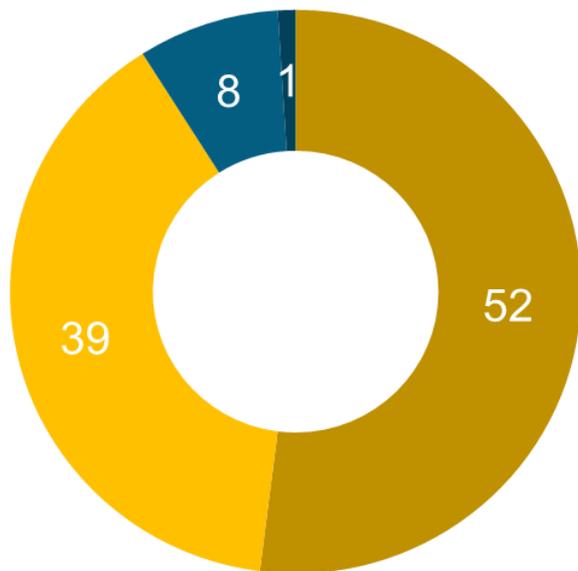
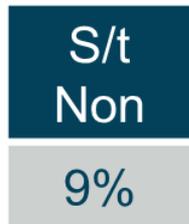




... mais il reste encore beaucoup de progrès à faire

- Avez-vous le sentiment qu'il reste encore beaucoup à faire pour la mixité homme-femme dans les organisations ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout

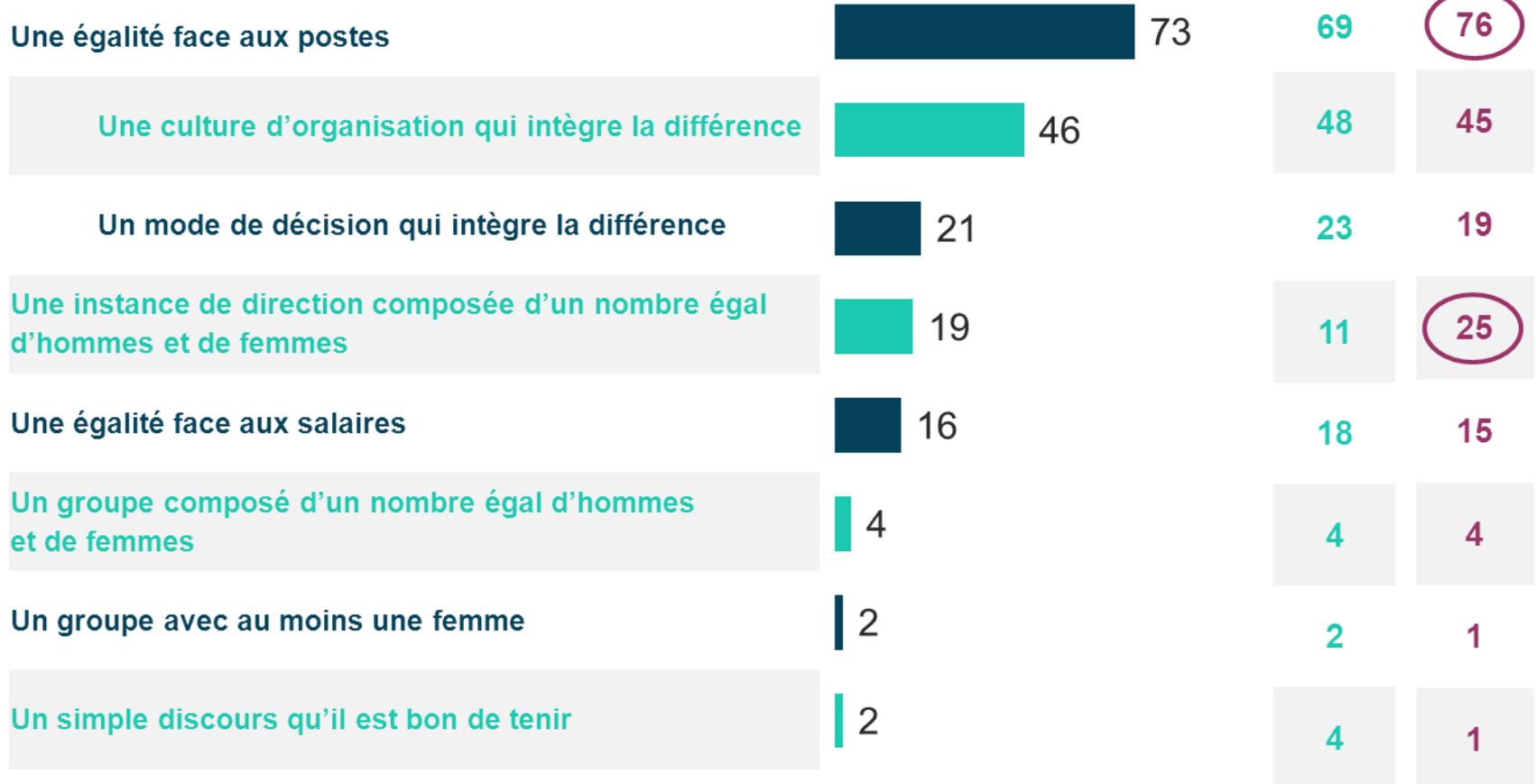




Au-delà de la parité, la mixité est comprise comme une question de justice et de culture

Et pour vous, que doit être la mixité homme-femme dans les organisations ?

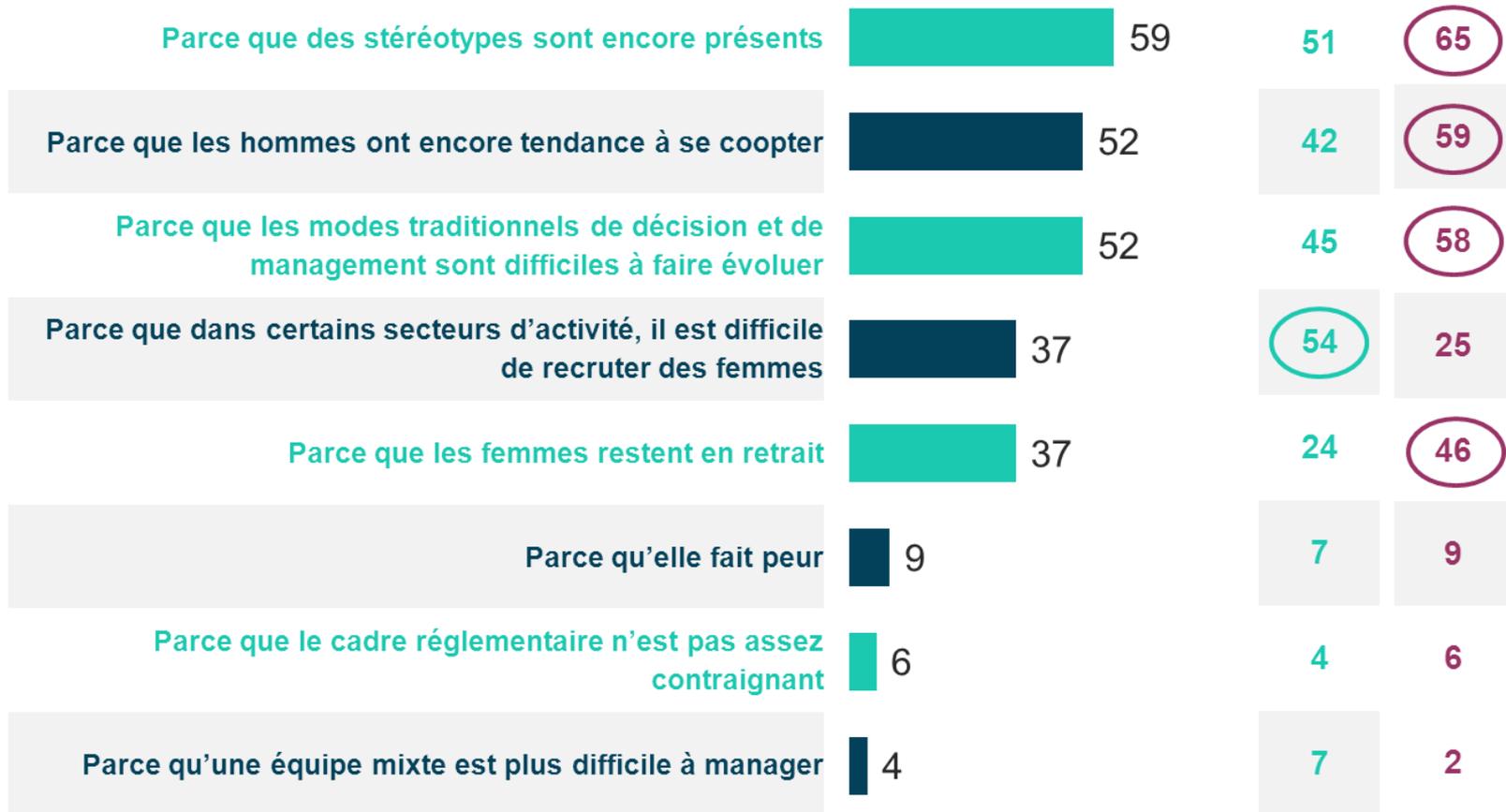
Total supérieur à 100 car 2 réponses possibles.





La persistance de stéréotypes est un frein majeur au développement de la mixité

Selon vous, pourquoi la mixité homme-femme n'est-elle pas davantage mise en œuvre dans les organisations ?

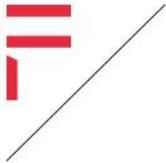




88% des diplômés sont témoins de stéréotypes masculins dans leur organisation

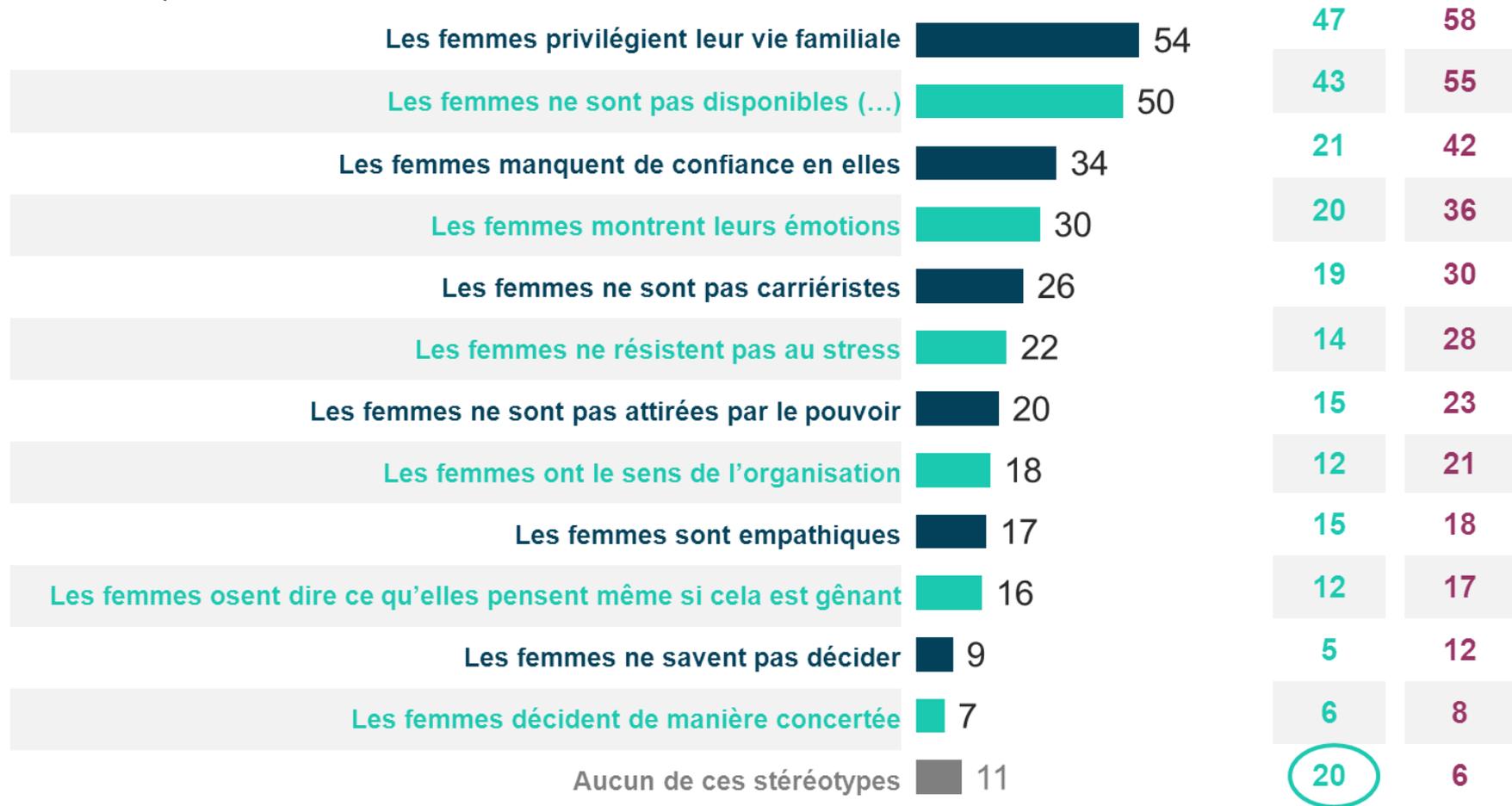
Parmi les affirmations suivantes, quels sont, selon vous, les stéréotypes concernant les hommes qui existent le plus dans votre organisation ?





Et 89% de stéréotypes féminins

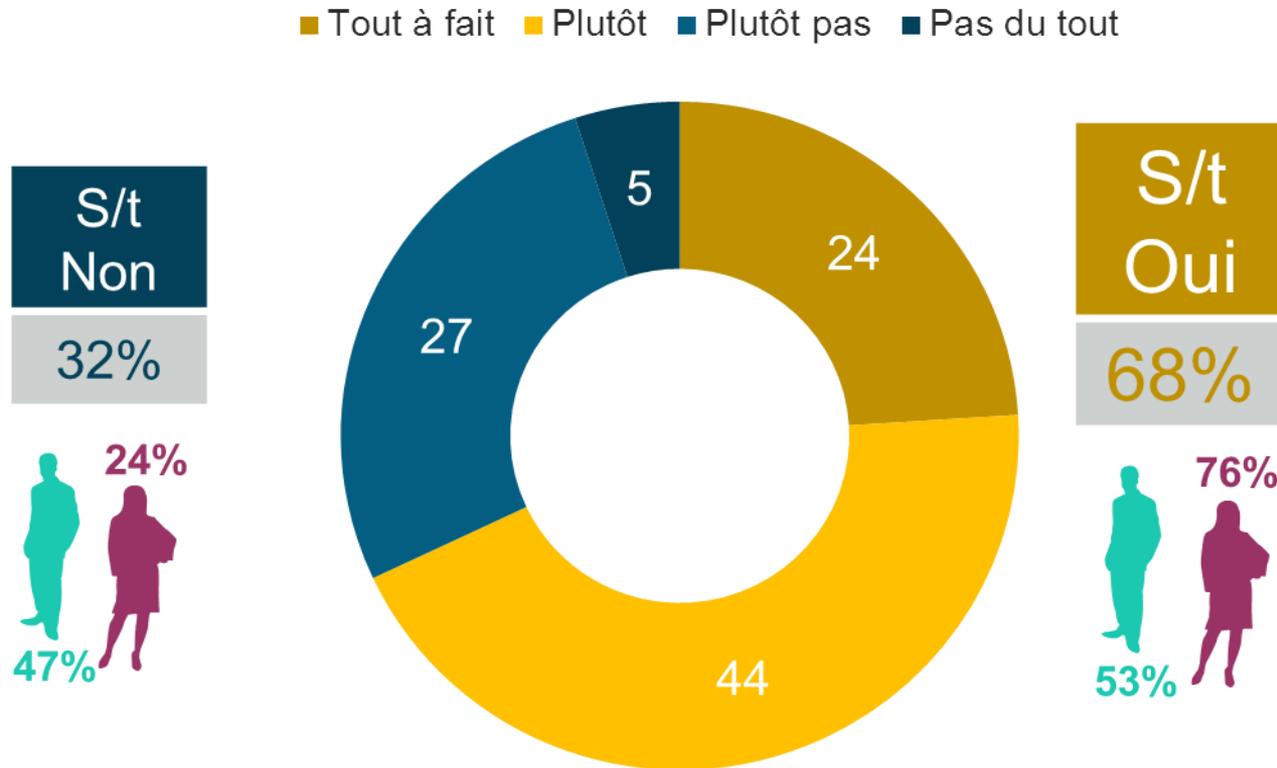
Parmi les affirmations suivantes, quels sont, selon vous, les stéréotypes concernant les femmes qui existent le plus dans votre organisation ?

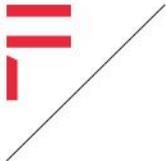




Ces stéréotypes sont jugés majoritairement préjudiciables à l'entreprise...

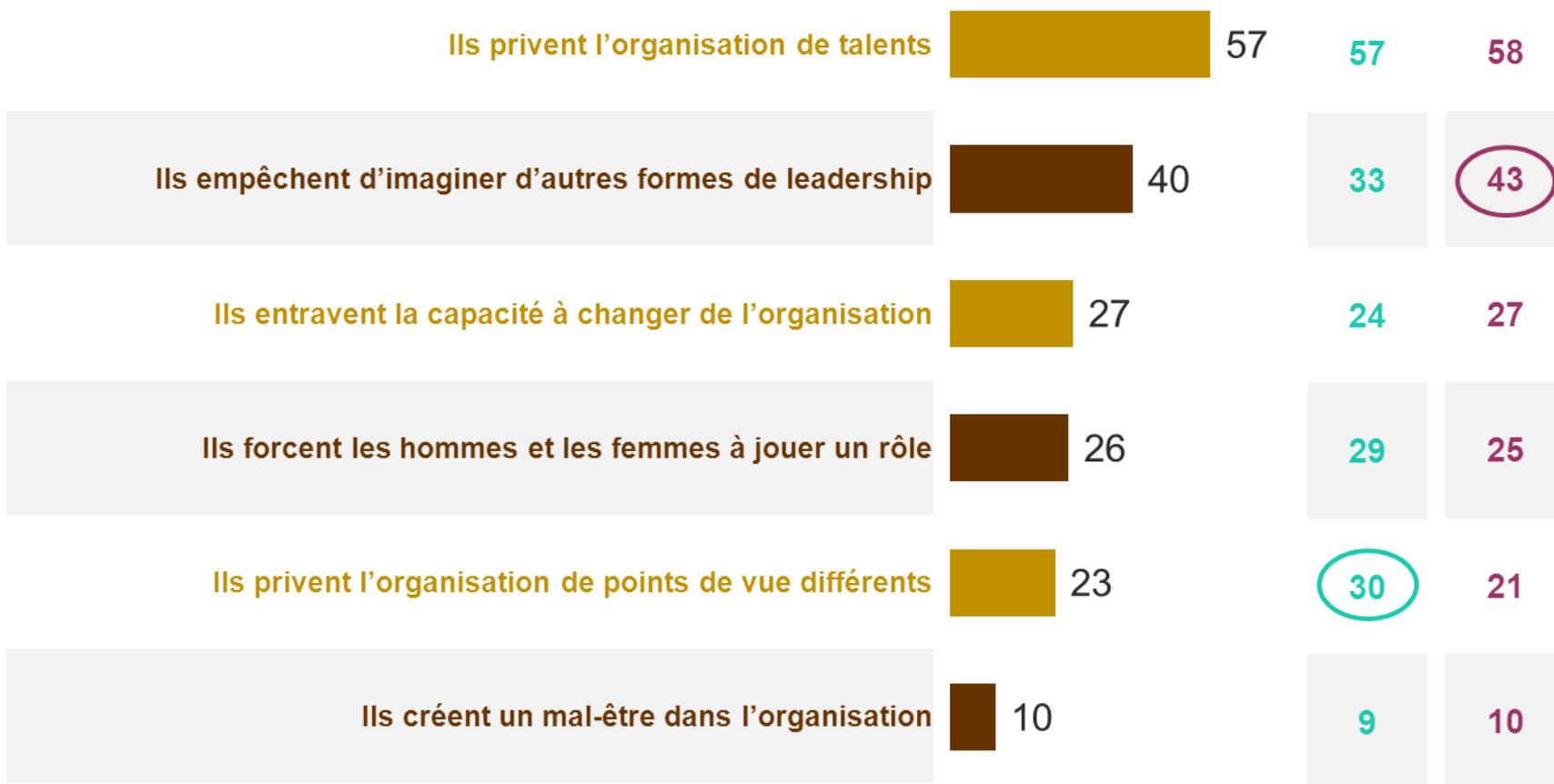
- Selon vous, ces stéréotypes concernant les hommes et les femmes sont-ils aujourd'hui préjudiciables à votre organisation ?





... essentiellement parce qu'elle se prive d'une variété de talents

Pourquoi est-ce préjudiciable ?





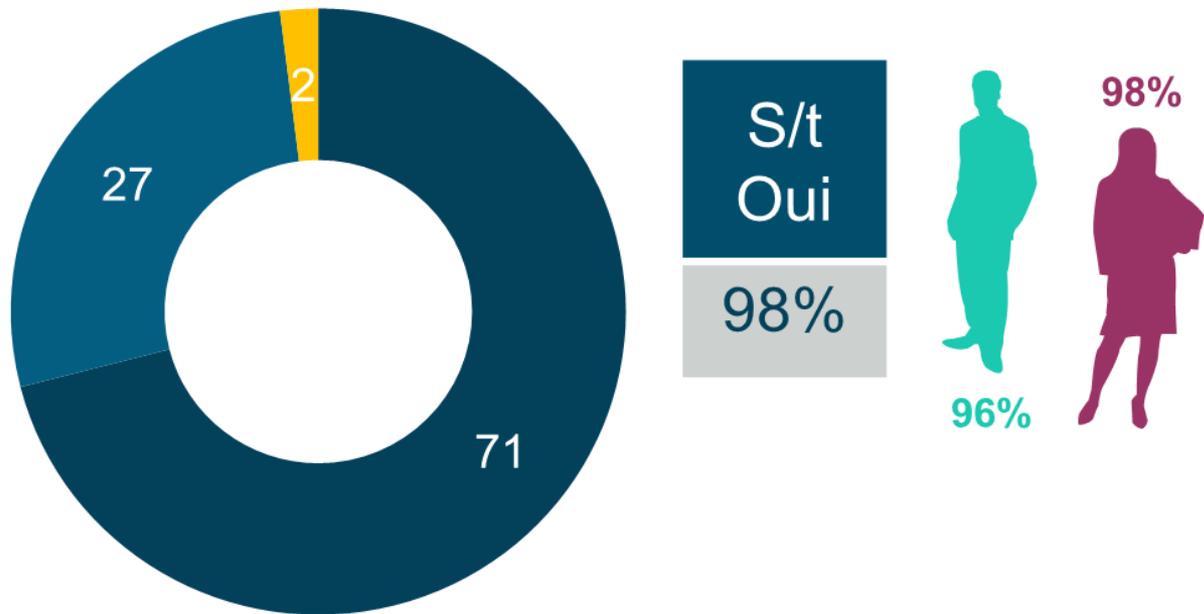
PEUT-ON VRAIMENT CHANGER SANS MIXITÉ?

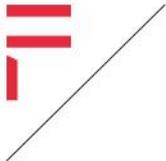


Le changement est unanimement perçu comme le signe de la bonne santé d'une organisation

La capacité d'une organisation à changer vous semble-t-elle être une condition déterminante de sa bonne santé ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout





La mixité est un facteur clé de réussite du changement

- Quelles sont selon vous les trois principales qualités qu'un(e) dirigeant(e) doit avoir pour mener à bien le changement dans une organisation ?

Total supérieur à 100 car 3 réponses possibles.



66

75

Etre visionnaire (...) 71

Savoir s'entourer et tenir compte de points de vue et de cultures variés 58

Savoir trancher et assumer ses choix 51

Incarner personnellement le changement 39

Savoir créer les conditions de l'innovation 25

Etre persévérant 21

Savoir saisir les opportunités 17

57

60

50

51

37

40

25

25

27

16

18

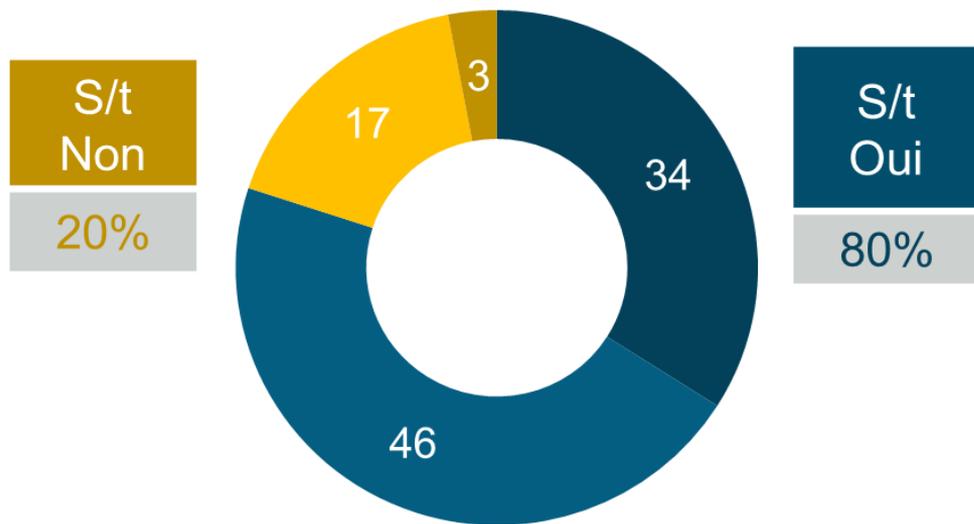
17



La mixité homme-femme apparaît comme un levier important du changement

Et diriez-vous que la mise en œuvre de la mixité homme-femme dans une organisation favorise sa capacité à changer ?

■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment ■ Non, pas du tout



S/t Non	S/t Oui
30%	70%

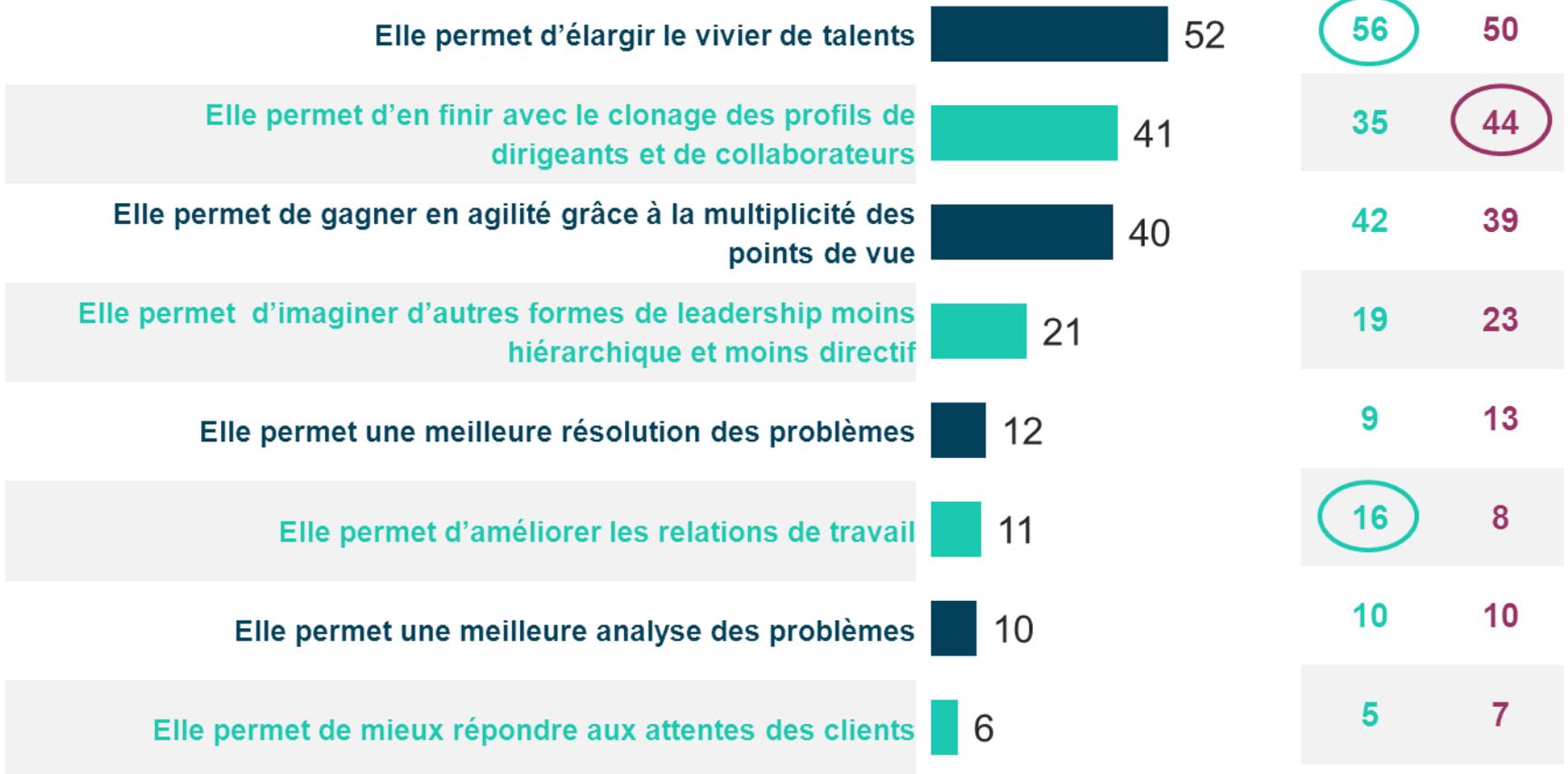
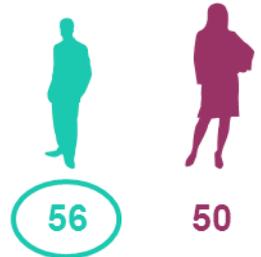


S/t Non	S/t Oui
13%	87%

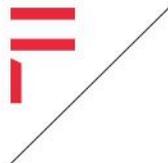


Elle permet de varier les talents et de gagner en efficacité grâce à la confrontation d'idées

Parmi les raisons suivantes, quelles sont les deux qui expliquent le plus, selon vous, que la mise en œuvre de la mixité homme-femme dans une organisation favorise sa capacité à changer ?



Aller vers la mixité : un processus vertueux en soi



Développer toute pratique pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle (...)



61

59

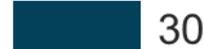
Détecter les femmes à haut potentiel pour créer un vivier représentatif de l'entreprise, notamment en supprimant les limites d'âge



34

41

Pour chaque poste ouvert en management et/ou plan de promotion, s'assurer de la présence de candidatures féminines et justifier s'il n'y en a pas



30

30

Faire évoluer les critères d'évaluation de la performance pour intégrer des compétences et qualités plus variées afin de limiter le conformisme



31

27

Casser le cycle de carrière linéaire et faire évoluer les critères de la mobilité géographique en intégrant notamment la gestion des doubles carrières



31

27

Sensibiliser les dirigeants aux stéréotypes hommes-femmes



27

25

Mettre en place des objectifs quantifiés de mixité homme-femme à tous niveaux : recrutement, évolution salariale, accession à des postes de direction...



14

23

Mettre en place des formations spécifiques aux femmes pour leur permettre d'augmenter leur influence, visibilité et impact dans l'entreprise ou administration



8

22

Favoriser la création de réseaux féminins et mixtes au sein de l'entreprise ou administration pour partager et diffuser les pratiques favorisant la mixité en management



11

13

Intégrer un objectif quantifié de mixité hommes-femmes dans l'évaluation des managers



4

7

Favoriser la mise en place de réseaux masculins type Happy Men



3

1



Merci de votre attention

Retrouvez nous sur



#GEFMixite



Merci



Deloitte.

GDF SUEZ



NATIXIS

