



Améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes et
faire progresser la féminisation du management de nos entreprises

Projet de CR

Le mentoring dans nos réseaux - 2me atelier

02 octobre 2019 – Paris (Sanofi HQ)

SOMMAIRE

1. Objectifs de l'atelier
2. Présentation des résultats du questionnaire sur le mentoring
3. Conclusion
4. Liste des participants à l'Atelier 2

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise



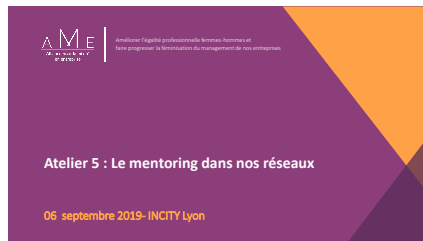
Objectifs de l'atelier

Objectifs de l'atelier

Le 6 septembre 2019, un premier atelier sur le mentoring a eu lieu à Lyon avec l'objectif suivant : donner les clés de la réussite pour mettre en place du mentoring de façon pérenne **au sein d'un réseau d'entreprise**.

A travers l'expérience des réseaux déjà engagés dans la démarche, l'atelier permet de répondre aux questions de ceux qui débutent (valeur ajoutée du mentoring, profil mentor, mentoré(e)/menté(e)

Le compte-rendu de ce premier atelier se trouve ici:



Dans le prolongement du premier atelier, le second atelier sur le mentoring avait pour objectif d'échanger sur les bonnes pratiques en matière de mentoring, et ce à partir des résultats d'un questionnaire sur le mentoring dans les sociétés de l'AME.

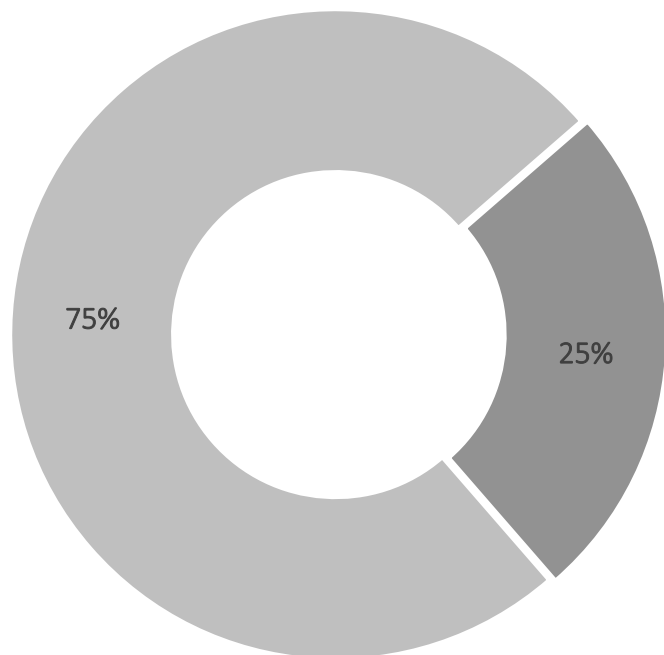


**RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR
LE MENTORING EN FRANCE
SEPTEMBRE 2019**

INFORMATIONS GENERALES

Informations générales:

- Questionnaire envoyé à 28 entreprises de l'AME
- 7 Réponses - taux de réponses : 25%



➔ Les sociétés qui ont répondu ont entre 4 000 et 75 000 employés en France avec une moyenne de 28 000

Toutes les sociétés qui ont répondu ont un programme de mentoring

PROGRAMME DE MENTORING EN FRANCE

En quelle année la première session a-t-elle été lancée ?



Nombre de sessions depuis le lancement:

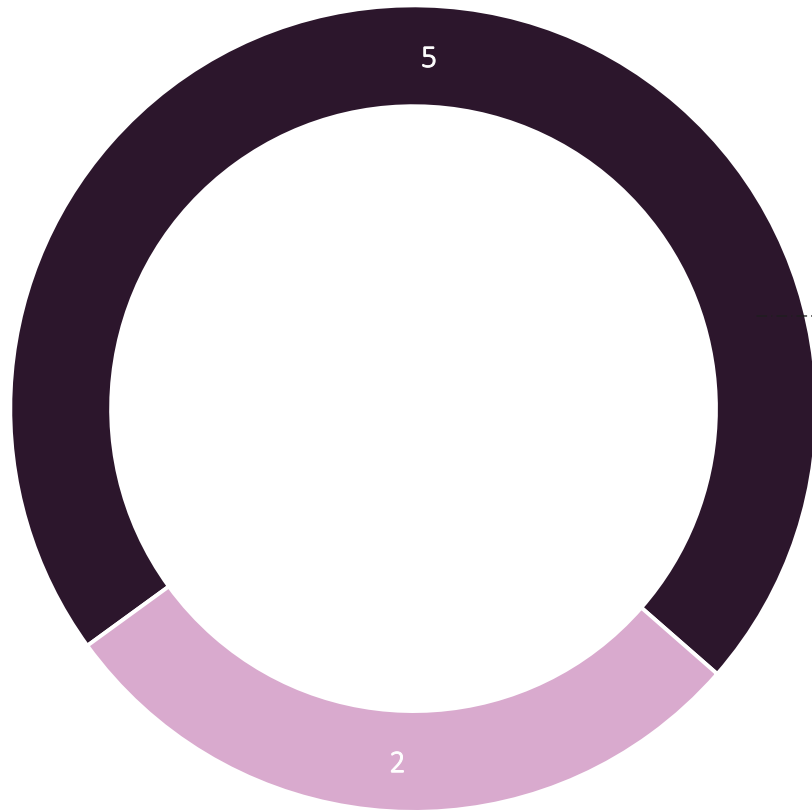
- ➔ En moyenne, une session de mentoring est organisée par an, sauf une société qui a organisé 8 sessions depuis le lancement en 2017

Le nombre de paires par session varie de 10 à 150.

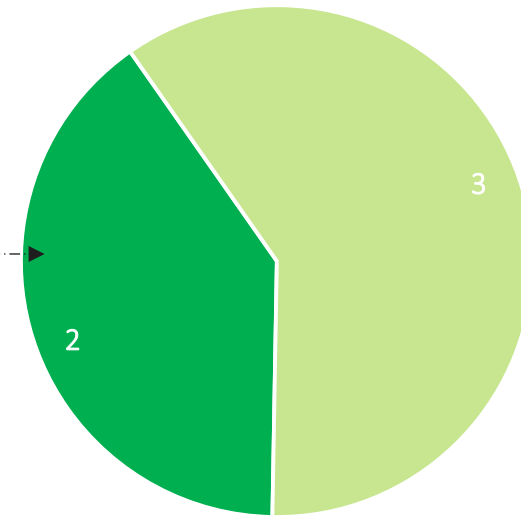
Participation au mentoring



La participation au mentoring est :



Le/la mentee doit-il argumenter sa candidature ?



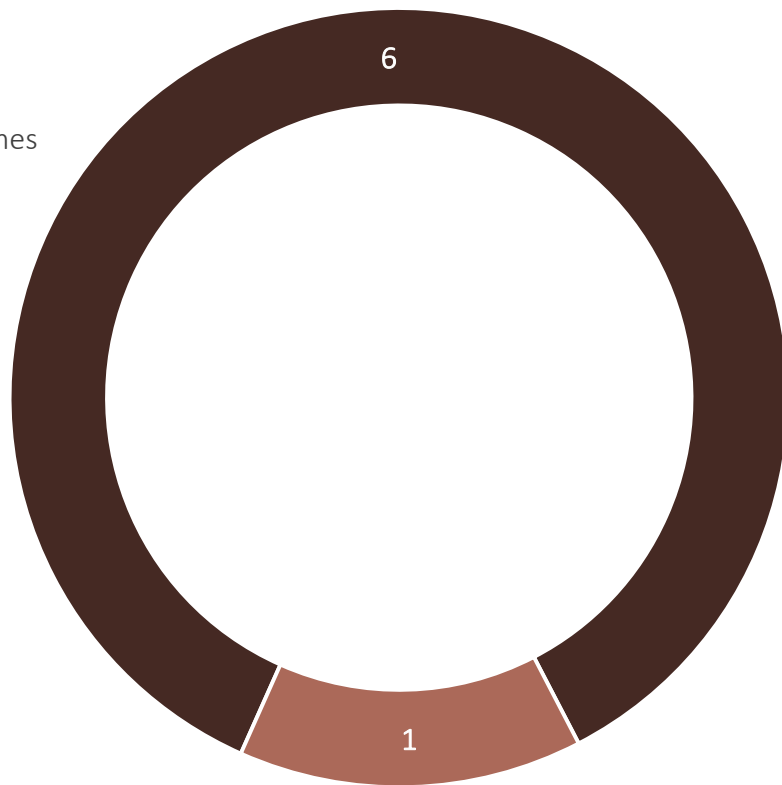
■ OUI ■ NON

■ demandée par le/la mentee ■ proposée par la RH ou le manager

A qui s'adresse le programme ?

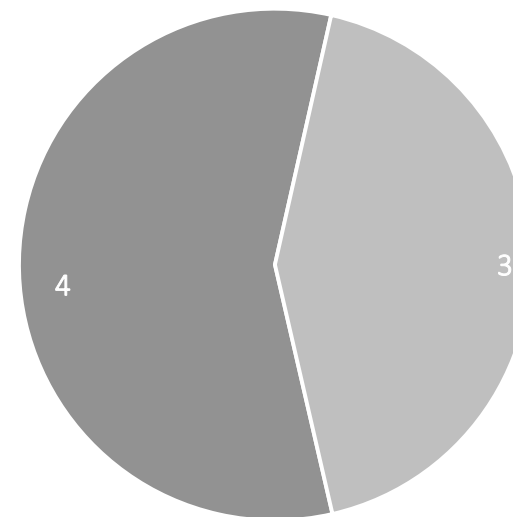
➔ Le programme de mentoring est:

■ mixte ■ réservé aux femmes



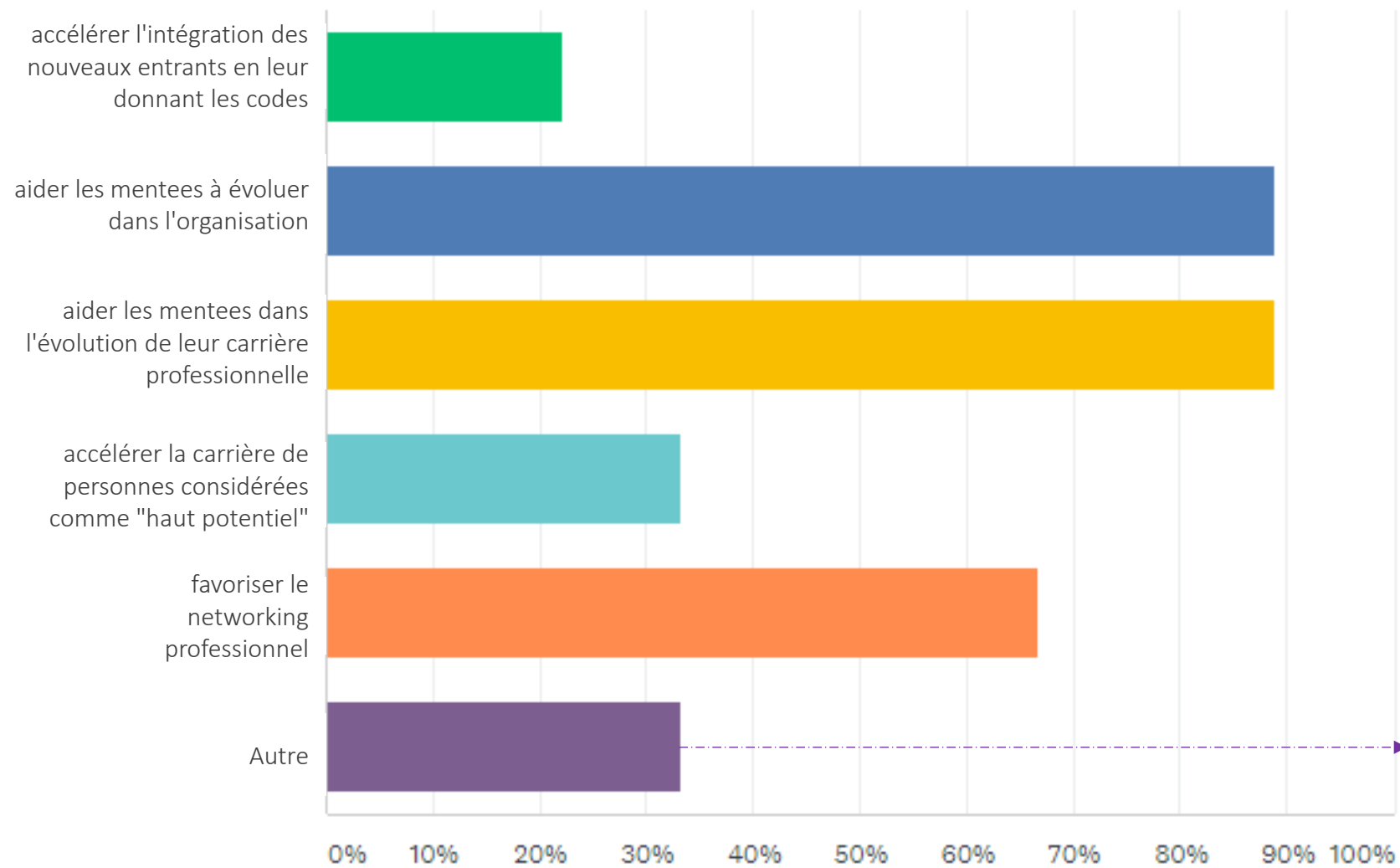
La proportion des femmes mentees varie de 21 à 97% et la moyenne s'élève à 71%

Faut-il être membre du réseau interne de femmes ou de mixité pour participer en tant que mentee ?



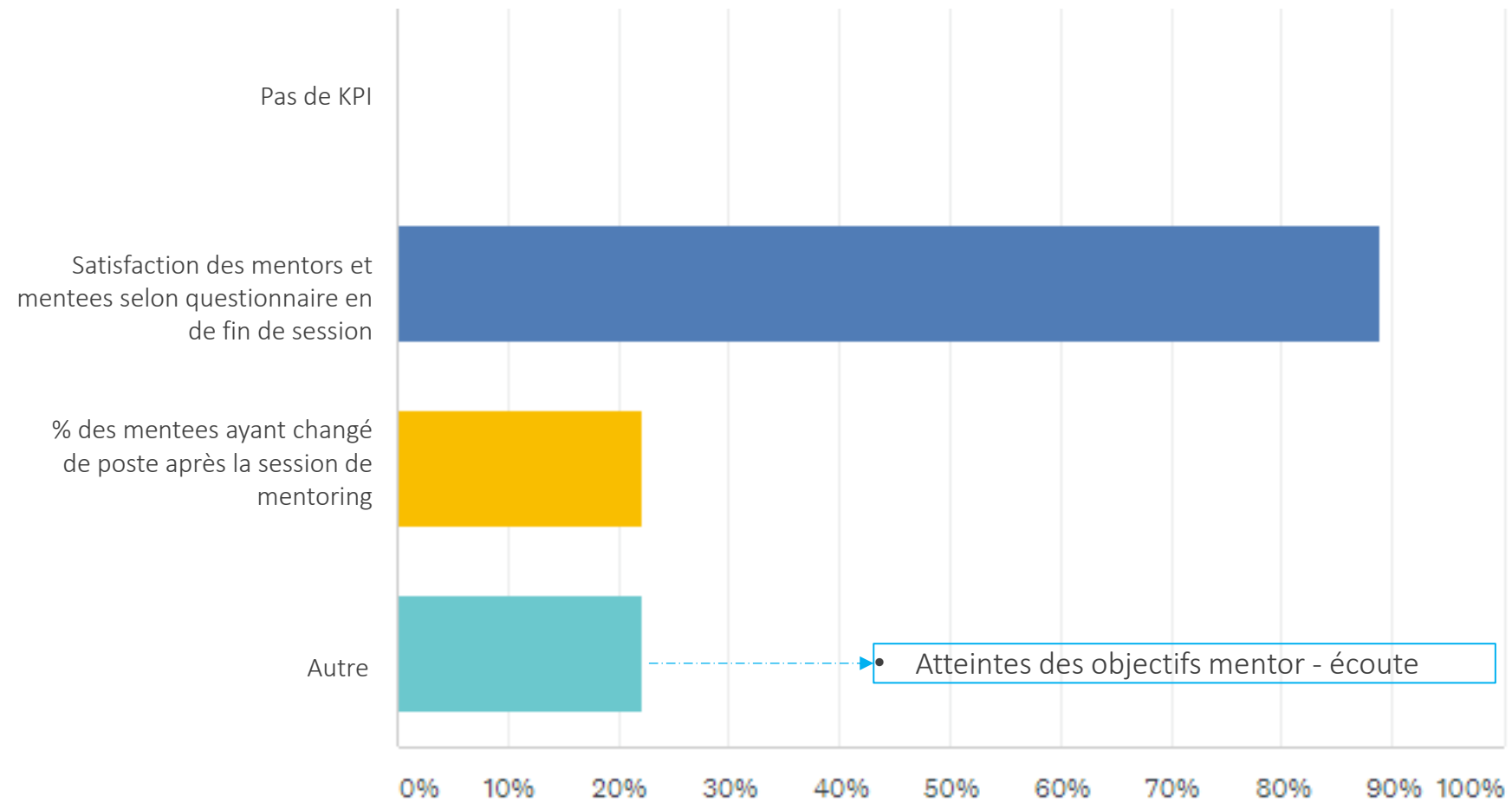
■ OUI ■ NON

Objectifs du programme de mentoring

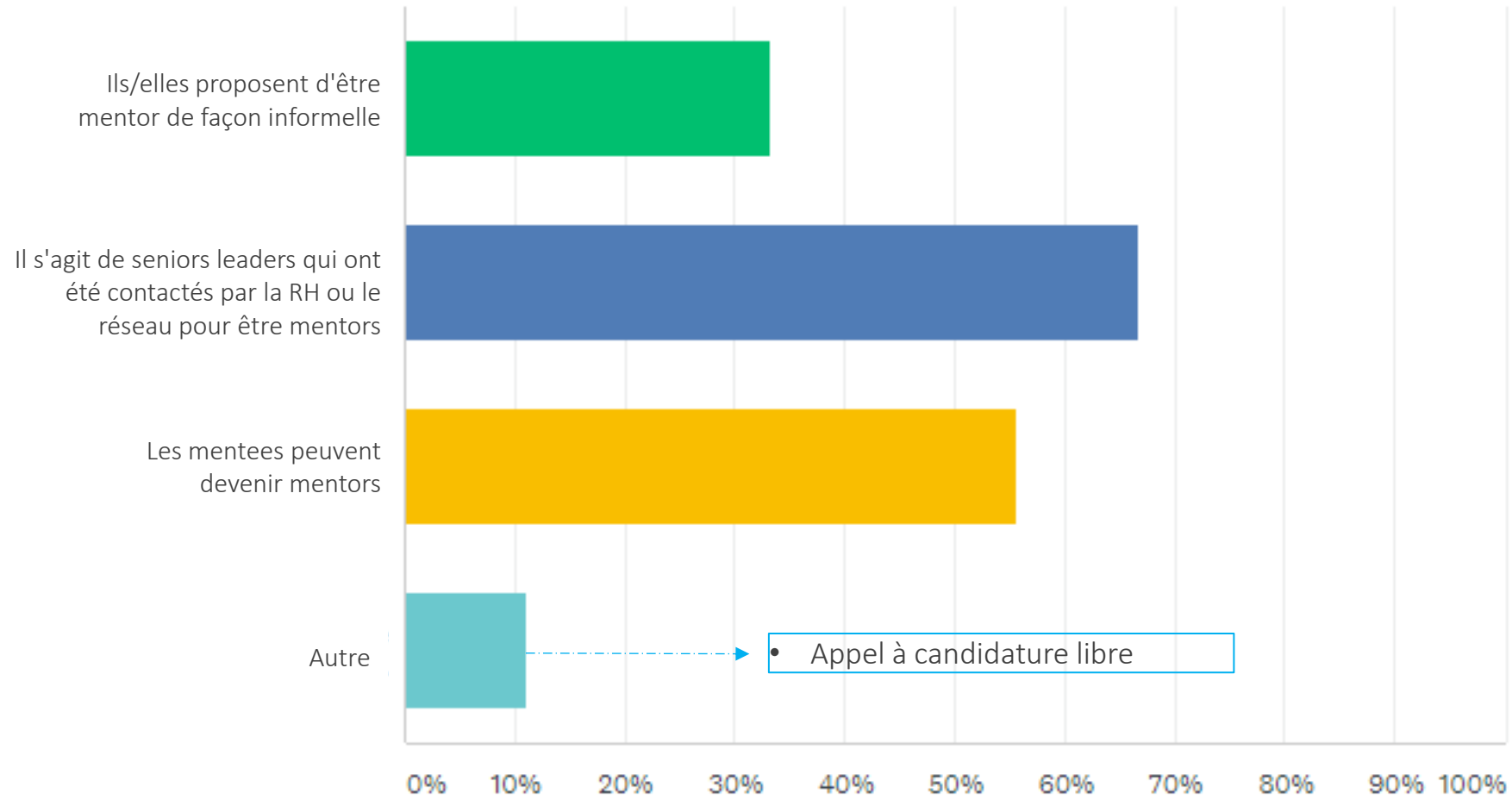


- Accélérer gender diversity
- Accélération de la prise de poste, notamment en direction de réseaux et métiers de l'exploitation
- Notoriété du réseau par la séniorité des mentors

KPIs pour suivre l'évaluation du succès du mentoring

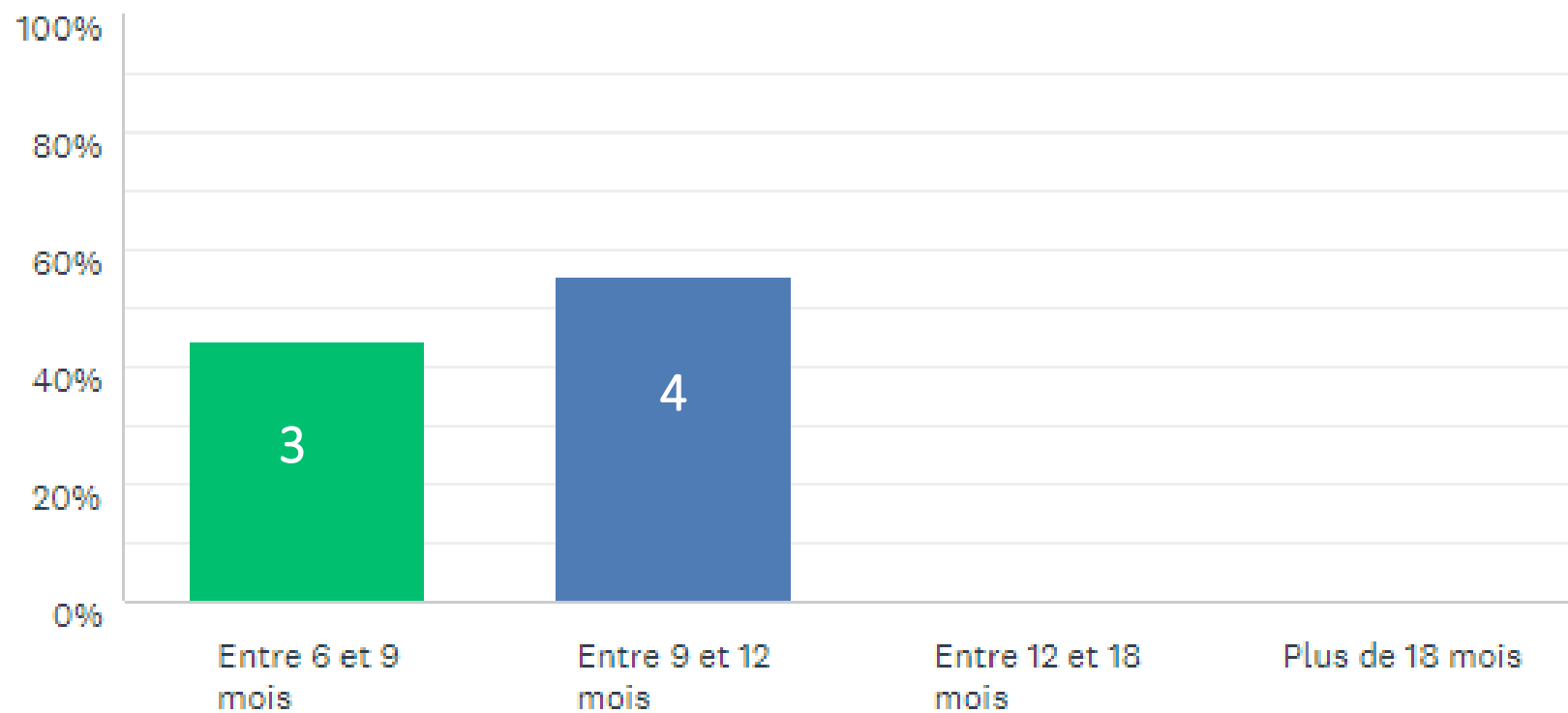


Sélection des mentors

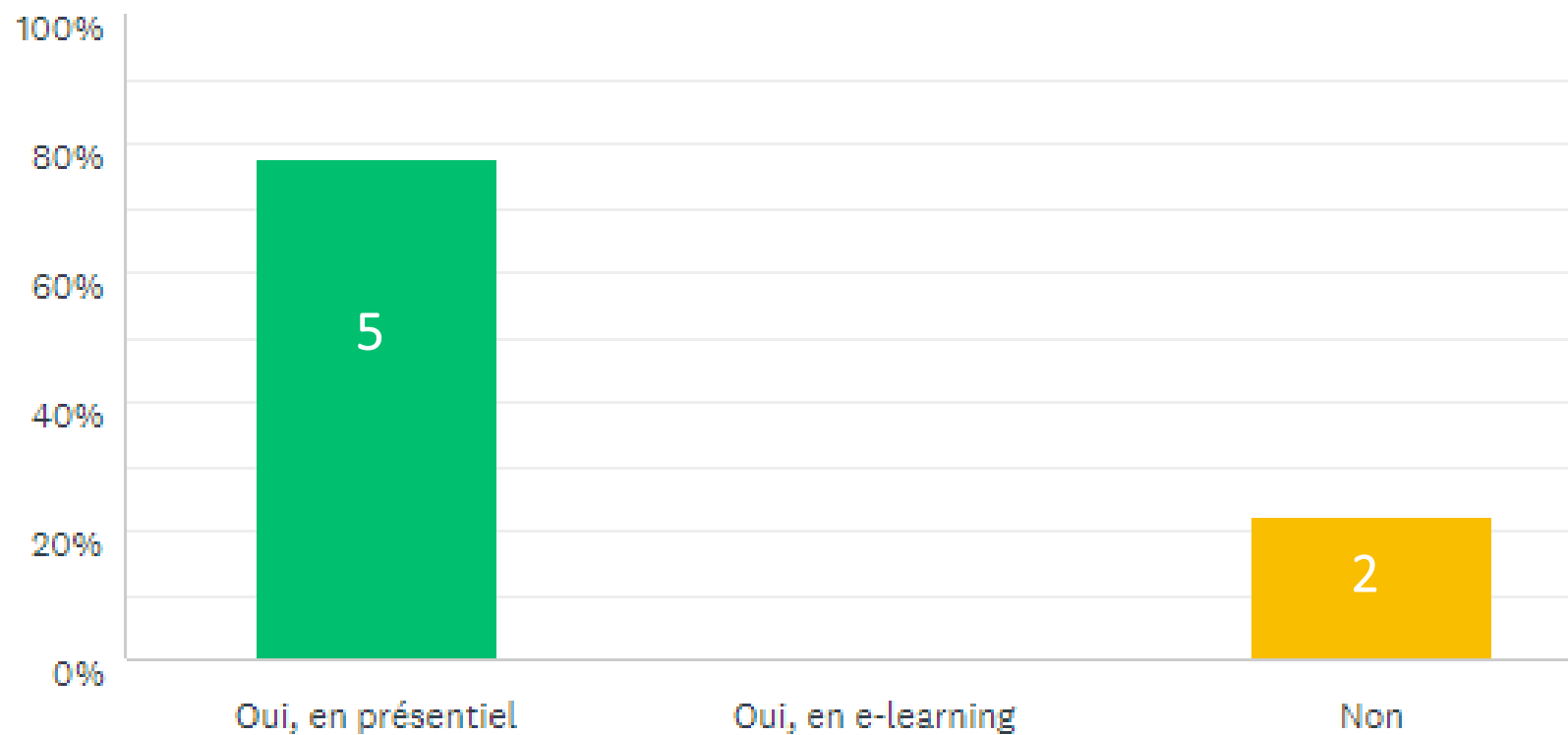


ORGANISATION PRATIQUE

Durée de la session de mentoring:



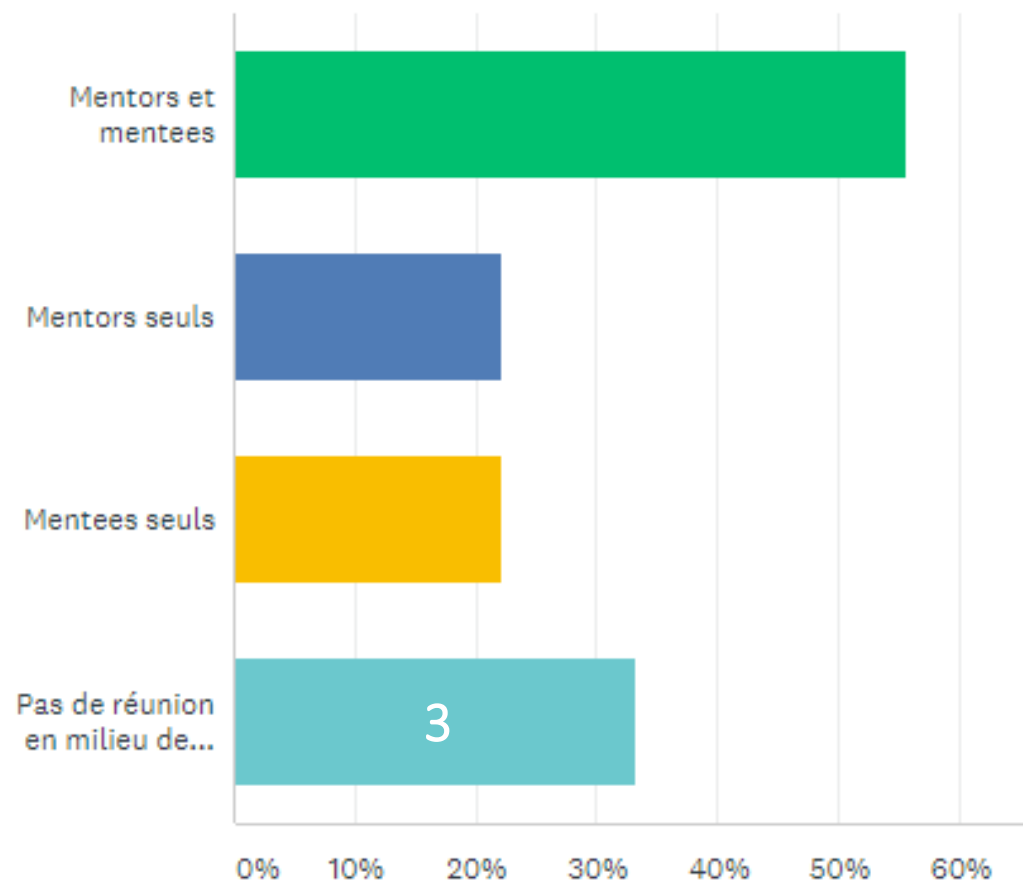
Formation aux mentors et aux mentees:



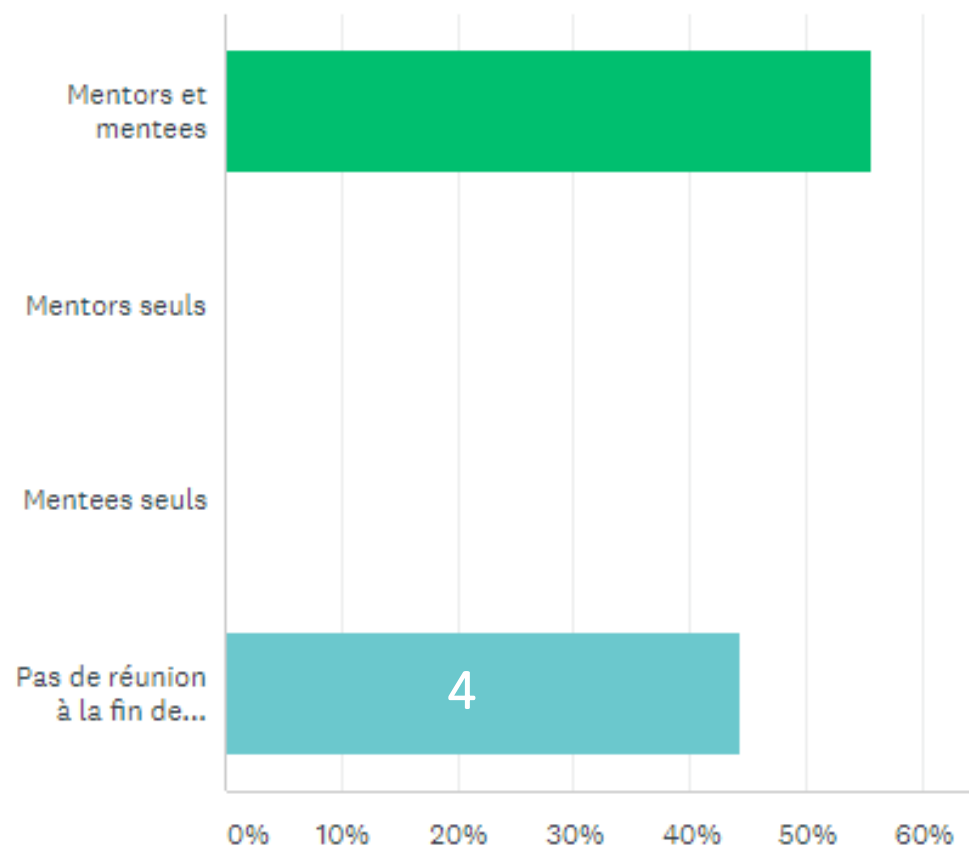
Réunions organisées

➔ Toutes les sociétés qui ont répondu organisent une réunion de lancement au début de la session.

Réunion en milieu de session

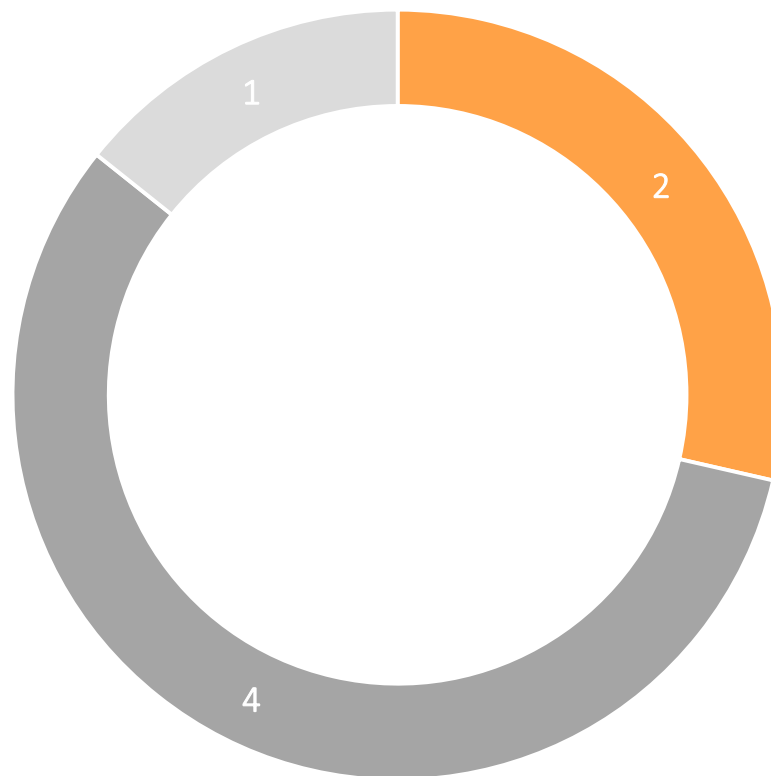


Réunion en fin de session



RESSOURCES

Qui s'occupe du programme de mentoring ?

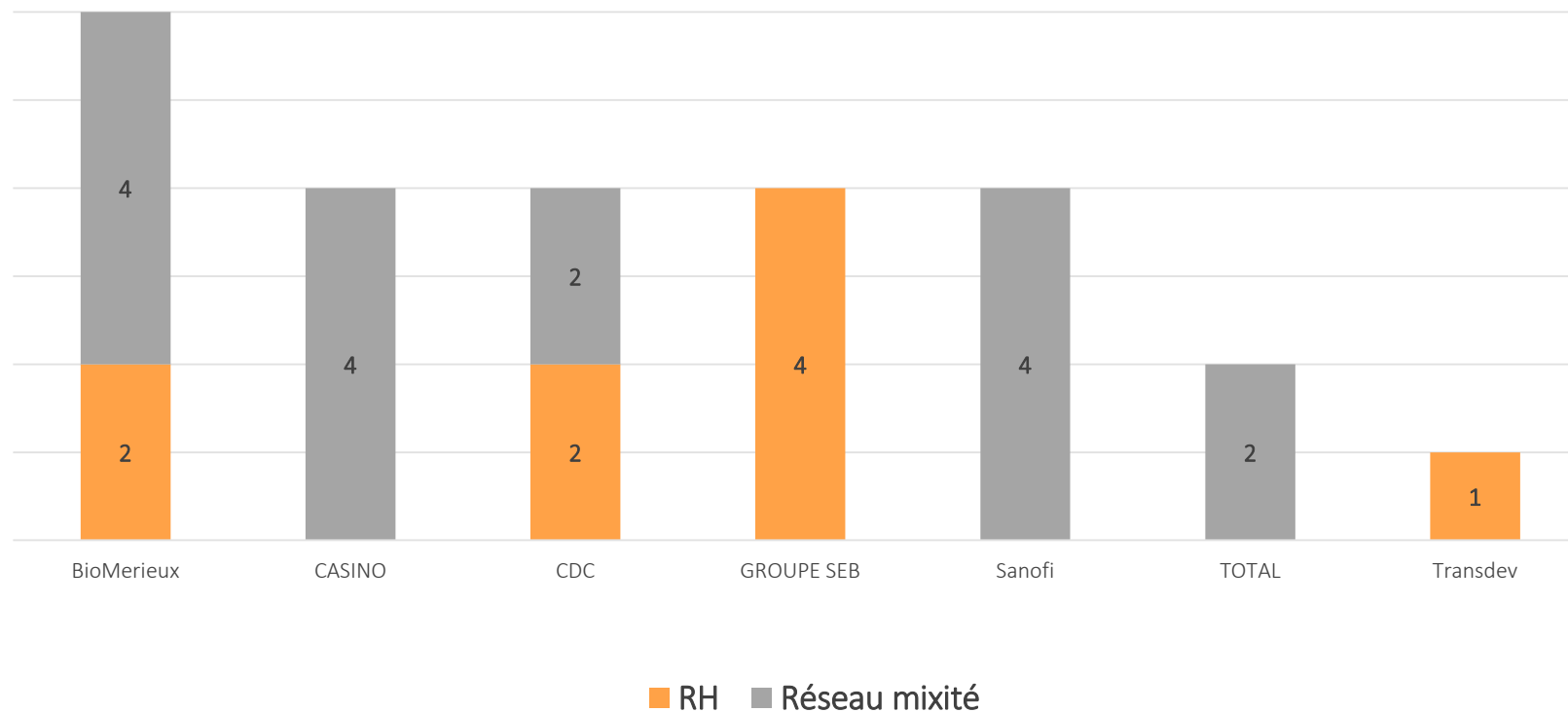


■ RH ■ Réseau mixité ■ Les 2

Combien de personnes s'occupent du mentoring



En moyenne, 3.6 personnes s'occupent du programme de mentoring.



Etes-vous accompagné par une société externe/consultant pour l'organisation du mentoring ?



- Le budget hors société externe/consultant est compris entre 0 et 5k€
- 4 sociétés sur les 7 sont accompagnées par une société extérieure. Le budget pour cet accompagnement peut atteindre 35k€
- Les sociétés qui accompagnent sont :
 - Webedia
 - Gisèle Szczyglak
 - Diafora
 - Alternego

Etes-vous accompagné par une société externe/consultant pour l'organisation du mentoring ?

- ➔ Les sociétés externes / consultants aident sur les points suivants :
 - Organisation matérielle des sessions de lancement et de points à date, enquête de satisfaction en fin de session et rapport de synthèse, proposition d'amélioration pour la session suivante
 - Formation et animation du lancement réunion 1
 - Sessions de formation
 - Animation des sessions de formation

Autres informations sur le programme de mentoring

- ➔ • Accompagnement par Gisèle Szczyglak dans la mise en place initiale du programme
- Nous avons également une offre de mentorat Groupe et un programme de cross mentora
- Socle essentiel de la valeur ajoutée du réseau de mixité du groupe

EVALUATION DU PROGRAMME

Points forts de votre programme de mentoring:



- Qualité des mentors, motivations des mentees qui font acte de candidature, bouche à oreille très positif d'une année sur l'autre (les ex-mentees cooptent les futures), niveau de satisfaction des enquêtes de fin de session
- Motivation des mentees et mentors comité de mentorat qui suit les binômes
- L'engagement des participants et le sponsoring par un membre du comex
- Cadre, qualité des binômes, rdv réguliers, formation
- La convivialité
- Programme pérenne: 6 sessions depuis 2015, plébiscité par les participants
- Pour la France, le côté opérationnel
- Reconnaissance en interne dans le groupe de l'utilité du programme.
- Tremplin carrière - soutenir l'égalité et le féminisme avec des programmes mixtes - décloisonner directions /filiales

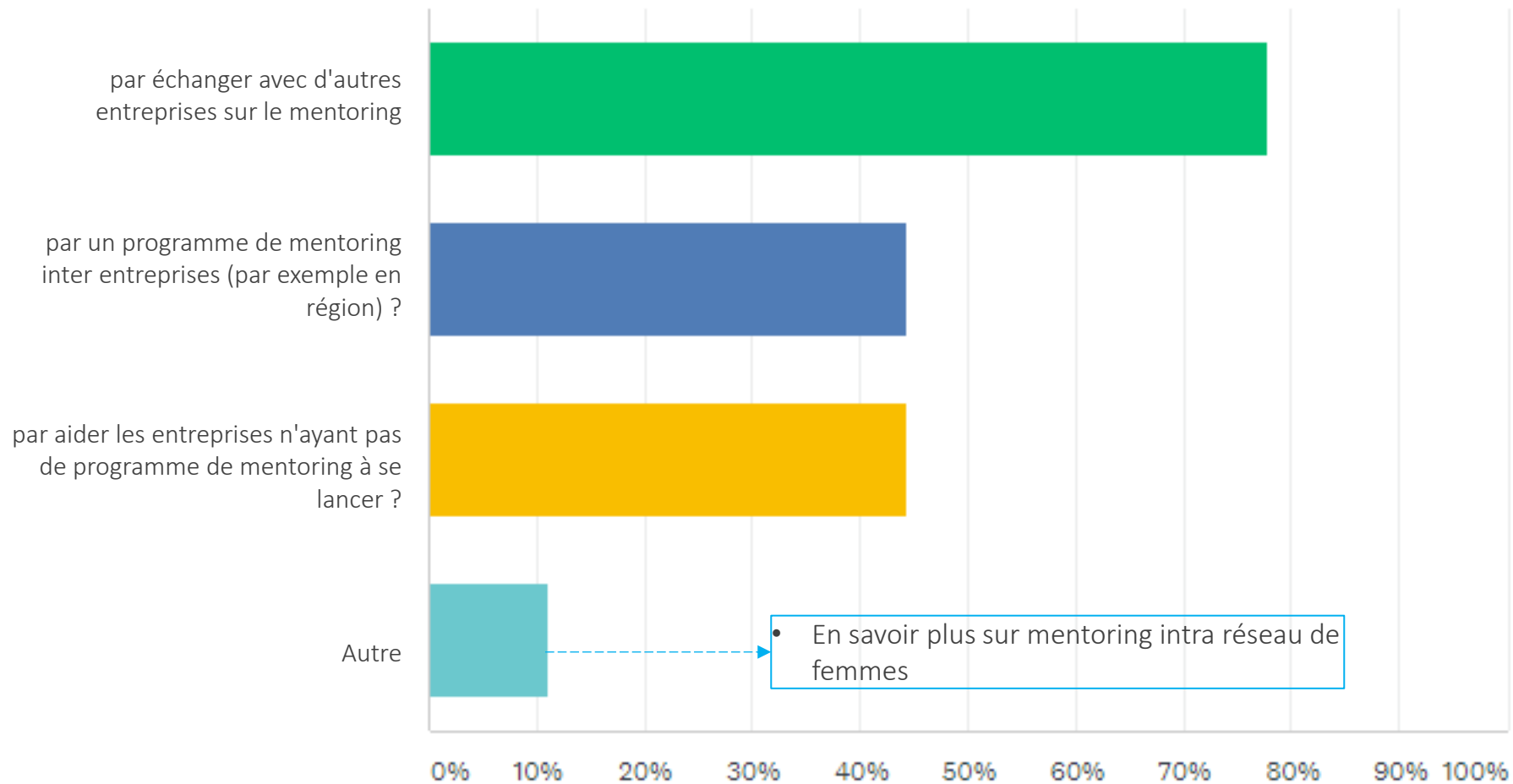
Points à améliorer sur le programme de mentoring:



- Notoriété du programme objectifs mentors
- Sa notoriété
- Mixité des mentees, kpi d'avantage liés aux mobilités internes, renouvellement des mentors, meentes devenues mentors
- Plus de ressources pour le coordonner
- Plus grand nombre de cohortes
- Le matching
- Formations des mentors, des mentes réunions en milieu de programme plus de networking entre participants au programme
- Il devrait adresser le volet développement du leadership
- Le mentoring se multiplie dans le groupe- reverse mentoring - mentoring femmes, mentoring mixte - une cartographie des mentoring sera faite début 2020

POUR ALLER PLUS LOIN...

Seriez-vous intéressé ?



A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

Conclusion

- Le questionnaire a permis de mettre en évidence la maturité des programmes de mentoring des sociétés qui ont répondu
- Afin d'aider les sociétés adhérentes à l'Ame à mettre en place un programme de mentoring lorsqu'il n'en existe pas déjà un, nous proposons de mettre à leur disposition:
 - Le résultat du questionnaire qui liste les questions à se poser pour créer un programme
 - Le compte rendu du premier atelier qui décrit bien les facteurs clés de succès pour la mise en œuvre et la pérennité d'un programme
 - Une description des spécificités des programmes de mentoring des sociétés ayant participé aux deux ateliers, pour permettre des échanges plus approfondis avec une société en particulier, au moment de la mise en place d'un nouveau programme
- Pour les sociétés ayant un programme de mentoring mature mais qui peuvent rencontrer des difficultés de disponibilité de mentors (difficultés géographiques par exemple), demande leur est faite de préciser leur besoin pour qu'une éventuelle opération de cross-mentoring puisse être mise en place avec une autre ou plusieurs autres sociétés adhérentes à l'Ame.

Spécificités des programmes

Société	Description du programme de mentoring
Groupe Casino	<p>Programme organisé par le réseau, à raison d'une session par an, de 30-35 paires mentee/mentor environ. Ouvert à tous et toutes, dès lors que la personne fait partie du réseau de mixité du groupe, C-avec-elles. Accompagnement de l'organisation par Webedia (réunion de lancement, formation initiale des mentors et des mentees, kit de procédure et hot-line, réunion à mi-parcours, enquête de satisfaction finale) Mentor et mentee n'appartiennent pas à la même Business Unit et/ou ne travaillent pas dans la même fonction, ils sont sans lien hiérarchique mais basés sur le même site géographique pour faciliter les rencontres physiques</p>
Groupe Caisse des Dépôts	<p>Programme organisé par le réseau. Une saison par an de 25 paires mentee/mentor environ. Ouvert à tous, les objectifs des mentee évoluent chaque année en fonction du contexte de l'entreprise et des attentes des membres du réseau. Des objectifs donnés aux mentors: développer son écoute, le soutien entre managers. Organisation d'ateliers mentee et mentors (réunion de lancement, réunion mi-parcours et clôture poste enquête de satisfaction) Mentor et mentee n'appartiennent pas à la même BU, neutralité sur la vision des mentee de leur environnement, même lieu géographique</p>
Sanofi	<p>Programme organisé par le réseau, a raison d'une session par an, de 45 paires mentee/mentor environ. Ouvert à tous et toutes, dès lors que la personne fait partie du réseau gender balance France. Pas d'accompagnement par une société externe. Mentor et mentee n'appartiennent pas à la même Business Unit ou Fonction.</p>
Transdev	<p>Programme organisé par la DRH Groupe : équipe Talents. Mentoring Comex / collaboratrice représentatives de nos métiers et implantations géographiques et ne faisant pas partie du périmètre du Comex. 10 paires. Objectif : faire du mentorat un levier de leadership au niveau Groupe. Pour ce kick off les mentee sont des collaboratrices. L'idée est de créer une expérience win-win. Programme sur 10 mois avec kick off, réunion à mi programme et clôture A terme, nous souhaitons développer plusieurs offres Groupe.</p>



Alliance pour la mixité
en entreprise

Ont participé à cet atelier:

Julie DELVAUX (Total)

Anne de PEYRELONGUE (Total)

Rachel SCHAEFFER (Total)

Marina JULLIEN (Transdev)

Pascale HAOUR (Caisse des Dépôts)

Armelle BENNABI (Caisse des Dépôts)

Christelle CHAMPION (EDF)

Corinne AUBRY-LECOMTE (Groupe Casino)

Corinne LECOUSTEY (Sanofi)

Dominique ROGER (Sanofi)

Juliette MAGD (Sanofi)

Amine HARIRI (Sanofi)

Emmanuelle CORDANO (Sanofi)

Merci à elles et à eux!

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

| CONTACT

contact.ame.association@gmail.com

www.ame-association.fr
