



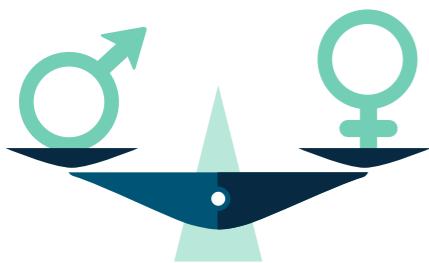
patrons

champions

du changement

Grands
groupes

la mixité femmes hommes



L'innovation est source de performance. Elle constitue un des axes forts de la stratégie de croissance et de compétitivité durable de l'entreprise. Savoir la démultiplier sans la réserver à quelques profils inventifs est la clef du succès.

Favoriser l'innovation, c'est d'abord et avant tout, créer les conditions de l'engagement de chacun des salariés au service du projet de l'entreprise et s'assurer que tous ceux qui souhaitent participer à la croissance de notre pays puissent le faire en confiance et soient donc reconnus, chacun dans sa contribution particulière, dans sa capacité à entreprendre et à proposer des solutions nouvelles. L'innovation, pour être une source de progrès réels pour l'entreprise est donc, avant tout, sociale et managériale.

Mon adhésion au mouvement des « patrons, champions du changement », initié par le Medef, témoigne de mon engagement personnel à promouvoir l'innovation sociale et managériale comme facteur de performance, au sein de mon organisation et, au-delà, au sein de tous les cercles où j'ai de l'influence. Il s'agit de décupler l'intelligence collective et de donner une image moderne et positive de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses partenaires extérieurs en France et dans le reste du monde, en facilitant l'engagement des femmes et des hommes qui composent les équipes et la qualité de leurs relations pour une efficience accrue.

La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le monde économique, la mixité des équipes au sein des entreprises et des organisations, constitue sans aucun doute la première preuve de modernité d'une société, le catalyseur d'innovation le plus naturel et le plus efficace pour une organisation quelle qu'elle soit, le signe le plus visible pour ses salariés ou ses

constitue un premier accélérateur de changement, un sujet stratégique pour mon entreprise, dont je m'occupe personnellement.

adhérents, que l'égalité des chances et l'équité sont en marche et que la confiance réciproque est installée. L'expérience des entreprises engagées en la matière montre que la mixité femmes/hommes est une formidable opportunité pour les entreprises françaises : un levier de compétitivité, un accélérateur de performance.

aussi

en tant que dirigeant, je m'engage à rejoindre le mouvement des

« patrons, champions du changement »

Montrer l'exemple et agir en leader



J'ai conscience de mon influence, au sein de mon organisation, auprès de mes équipes, de mes pairs et j'ai la conviction que la mixité est bénéfique à la compétitivité de mon entreprise.

Je m'engage à agir en leader d'opinion et à démontrer au travers de mes actions que c'est possible et que chacun y gagne.

1

COMMENCER

Être vigilant sur la perception et la progression de la mixité

- au sein de mon entreprise
- au sein des cercles auxquels j'appartiens

Agir et rendre visible ma stratégie « mixité »

Être attentif à l'alignement de mon style de leadership et de mes comportements quotidiens sur mon engagement dans ce mouvement

2

POURSUIVRE

Identifier une mesure à impact significatif que je pourrais mettre en place rapidement et durablement

En interne

- imposer le principe « un recrutement ou une promo = une candidature féminine »
- former à l'impact des stéréotypes

En externe

- promouvoir les WEP
- signer le « He for She » de l'ONU
- proposer ou défendre une candidature féminine à un poste à responsabilités
- refuser d'intervenir dans un « all male panel » et proposer une intervenante

3

PROPAGER

Communiquer sur mon engagement en faveur

- de la mixité
- de la féminisation des postes clés (y compris mandats d'administrateurs)

et sur les bénéfices de cet engagement pour moi, pour mon entreprise et pour la société

Déclencher ce type de conversation, y compris en privé avec mes pairs : par exemple enrôler d'autres patron-ne-s dans ce mouvement de « champions du changement »

1

COMMENCER

Évaluer la « neutralité » des modes d'organisation et d'évaluation

Être attentif à la progression de carrière des femmes et des hommes de talent, m'assurer qu'elle soit en rapport proportionnel avec le vivier de talents dont dispose mon entreprise

Mettre en place les conditions favorables pour que chacun-e puisse s'interroger et agir à son niveau, y compris dans les niveaux hiérarchiques intermédiaires

2

POURSUIVRE

Partager avec d'autres mes réflexions et difficultés sur le sujet pour pouvoir progresser et faire progresser

Communiquer auprès de mes équipes, de mes partenaires, fournisseurs et clients l'importance d'une meilleure mixité pour :

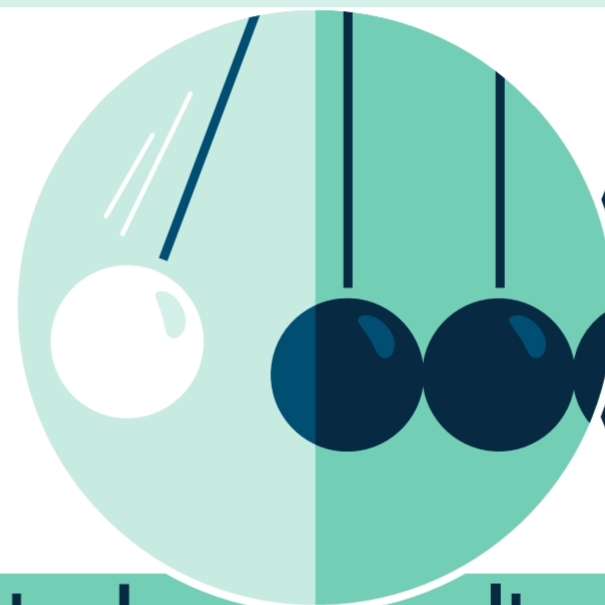
- favoriser l'innovation
- la création de valeur
- l'adéquation des pratiques aux mondes et aux clients d'aujourd'hui

3

PROPAGER

Mettre à disposition de mes fournisseurs clients, dirigeants de TPE-PME, les formations relatives à l'égalité professionnelle organisées dans le cadre de mon catalogue de formation / université d'entreprise pour les aider dans leurs démarches de progrès

Étudier du point de vue des achats une approche Women-friendly propre à soutenir l'action des entreprises fournisseurs attentives à l'égalité femmes-hommes et l'entrepreneuriat féminin



J'ai conscience de l'importance de positionner le sujet de la mixité et du changement au cœur de la stratégie et de la réussite de mon entreprise.

Je m'engage à faire bouger les lignes dans ma propre organisation.

Faire bouger les lignes dans mon organisation



J'ai la conviction que pour progresser, il faut mesurer.

Je m'engage à rester personnellement attentif au suivi des actions engagées.

1

COMMENCER

Suivre les plans d'action et organiser des points formels et réguliers au niveau du ComEx et du Conseil d'administration

Poser un diagnostic approfondi de la place des femmes et de leurs fonctions :

- au sein de mon entreprise
- des instances dirigeantes
- du vivier en France et à l'international

Fixer avec les membres de mon ComEx, les trois objectifs de progrès à horizon « un, deux et trois ans » me permettant de mesurer l'efficacité de mes actions

2

POURSUIVRE

Fixer des objectifs chiffrés de féminisation aux points névralgiques de mon organisation

- organes de gouvernance
- comité de direction BU / pays
- détection des hauts potentiels
- passage cadre

Symétriquement, fixer des objectifs chiffrés de mixité dans les fonctions hyper féminisées de mon organisation

3

PROPAGER

Témoigner de mon action lors d'un événement annuel organisé par le MEDEF autour des « patrons champions du changement »

Mesurer pour progresser

En tant qu'ambassadeur du mouvement « patrons, champions du changement », je m'engage dans l'année qui vient à :

Communiquer
publiquement à **3**
occasions à fort impact
sur mon engagement
dans ce mouvement.

Proposer ou défendre 3
candidatures féminines
à un poste / mission à
responsabilités dans
les cercles où j'ai
de l'influence.

Enrôler 3 nouveaux
patrons dans le
mouvement.

En appui à cette démarche, le Medef national :

**Organisera la mise
à disposition** des
formations relatives
à l'égalité profession-
nelle organisées par
les grands groupes
aux TPE-PME via son
partenariat avec l'As-
sociation Ariane.

**Organisera un évène-
ment annuel** de valo-
risation des actions me-
nées pour dynamiser le
changement et donner
une image nouvelle
aux entreprises sur
cette question.

Communiquera
sur la propagation
du mouvement.

**Veillera à la mise
en cohérence de ce
mouvement** avec les
autres initiatives du
paysage économique
centrées sur la valeur
du capital humain.

**Structurera les
autres volets de ce
changement**, au-delà
de celui de la mixité.