

EVE EN MOUVEMENT

2010-2015

L'histoire du Programme EVE
Actions et réalisations du Comité des Sages
Hier, aujourd'hui et demain





L'idée de la EVE Box est venue du Comité des Sages, désireux d'accompagner le succès du Programme EVE et de rassembler toutes les initiatives et les réalisations générées entre chaque édition du Programme.

La EVE Box, comme son nom l'indique, se veut une boîte à géométrie variable, capable d'accueillir l'histoire du Programme EVE, les actions diverses menées par le Comité des Sages et toutes les idées futures à développer.

Elle est à la fois un objet de contenu et un contenant ouvert à toutes les créations, un bilan de ce qui a été fait et une exhortation à ce qui est encore à faire. Elle donne à réfléchir et à inventer.

Elle est à l'image du Programme EVE : kaléidoscopique, ouverte, fruit d'une collaboration de toutes celles et de tous ceux qui veulent participer à aider les femmes à progresser et le plafond de verre à régresser.

Bonne lecture, bonne exploration, bonne stimulation !

Au nom de l'équipe EVE :

Anne Thevenet-Abitbol

Directrice Éditoriale et
Artistique du Programme EVE
Directrice Prospective et
Nouveaux Concepts de Danone.



Au nom du Comité des Sages EVE :

Sylvie Bernard-Curie

Présidente du Comité des Sages
Associée DRH-Talents KPMG
France.



IL ÉTAIT UNE FOIS LE PROGRAMME EVE

Tout a commencé en 2009, lorsqu'un petit groupe de femmes de Danone est venu discuter avec Franck Riboud, le Président de la compagnie, au sujet du plafond de verre, ressenti chez Danone comme dans la plupart des entreprises.

Franck Riboud a demandé à Catherine Thibaux, à l'époque Directrice de la diversité, de faire un état des lieux chez Danone. Catherine a mené des enquêtes et rassemblé une petite centaine de femmes lors d'un « Woman Leadership Lab », et il en est ressorti le constat suivant : il y avait une **co-responsabilité dans l'existence du plafond de verre entre les femmes et les organisations.**

Les femmes ne savaient pas assez ce qu'elles voulaient, et ne savaient pas assez le demander. Les organisations ne comprenaient pas pourquoi les femmes progressaient moins vite alors que rien n'était fait pour les bloquer. En gros, elles ne « faisaient rien contre » sans s'apercevoir que le véritable enjeu était de « faire pour ».

Deux exemples pour expliciter ce constat.

Des études montrent que lorsqu'un poste est proposé, un homme postule, une femme attend qu'on vienne la chercher. Si un homme a 50 % des compétences pour occuper le poste, il se dit que le reste viendra au fur et à mesure. Une femme a besoin de penser qu'elle a 80 % des compétences pour se sentir légitime.

Ce constat fut le déclencheur de la volonté de Franck Riboud de faire changer les choses. Il demanda à Muriel Pénicaud, alors DGRH de Danone, et à Anne Thevenet-Abitbol, Directrice Prospective et Nouveaux Concepts, ayant pour mission de développer toute nouvelle idée susceptible de faire bouger le Groupe, de créer **une formation au leadership féminin.**

Et son grand talent fut de décider que ce serait tous ensemble que nous réussirions ; femmes et hommes et surtout en s'associant avec d'autres entreprises.

L'angle du séminaire fut évident dès le départ : aider les femmes à prendre confiance en elles et aider les organisations, et donc la plupart du temps les hommes, à prendre conscience des difficultés des femmes et de leurs différences de fonctionnement.



Le thème en découlait : **« Oser être soi pour pouvoir agir ».**

Dans cette phrase se conjuguent deux leviers : l'individuel, « l'oser être soi », et le collectif, « pour pouvoir agir ».

Elle indique la marche à suivre : organiser un séminaire qui lie le développement personnel à la performance collective et demander à chaque entreprise d'envoyer suffisamment de personnes à chaque édition pour créer des promotions à l'intérieur de chacune.

Ainsi, chaque année, **des collaborateurs et collaboratrices, plus centré-es, plus fortes, plus acteurs et actrices de leur propre vie et de changement** retournent dans leur entreprise et peuvent aussi s'appuyer sur un réseau qui grandit.

Aujourd'hui, le Programme EVE est devenu un véritable mouvement qui commence par une formation et se poursuit par un ensemble d'initiatives intra et inter-entreprises.

« J'ai tout de suite adhéré au projet d'EVE parce que j'y ai vu une initiative résolument novatrice. EVE, c'est la rencontre avec soi permise par la rencontre avec les autres. Pour illustrer cela, je citerais Paul Morand qui écrit dans ses Mémoires « Le plus beau voyage, c'est d'aller l'un vers l'autre ». Il y a aussi, dans cette parole de Morand, une illustration de l'autre aspect très novateur d'EVE : EVE, c'est un voyage, c'est une aventure. »

Jean-Claude Le Grand

Directeur du développement international RH et Directeur corporate diversités de L'Oréal

UN LEITMOTIV ET SA DYNAMIQUE : « OSER ÊTRE SOI POUR POUVOIR AGIR »

« Oser être soi pour pouvoir agir » est devenu un véritable motto.

Sa pertinence est réitérée chaque année lors de l'analyse globale du Programme, grâce au questionnaire de satisfaction remis après chaque édition.

Ligne directrice du Programme EVE, il amène à articuler les trois jours de formation sur un rythme en deux temps et trois degrés.

Le rythme, soutenu et tonique, alterne des temps d'inspiration, c'est ainsi que nous avons nommé les plénières, avec des temps de respiration que sont les ateliers.

Les trois degrés partent de soi pour aller vers le monde :

1. **(Moi)** - Se recentrer, se ressourcer, se faire confiance, faire émerger ses talents.
2. **(Moi et les autres)** - Optimiser sa relation aux autres, savoir se présenter, vendre ses idées, négocier, comprendre les règles du jeu de son entreprise.
3. **(Moi et le monde)** - Être stimulé-e par des expériences originales de leadership, dépasser ses limites.

Une approche kaléidoscopique qui s'adresse tout autant à la tête qu'au cœur et au corps. Il est important de s'adresser à l'individu dans son intégrité et sa diversité. L'individu est unique, qu'il expérimente les choses par l'esprit ou par les émotions, et qu'il les applique dans sa vie personnelle et/ou professionnelle.



LES FONDAMENTAUX : LEADERSHIP, MIXITÉ, INTERENTREPRISES

Le Programme EVE repose sur trois valeurs fondamentales :

- la promotion de nouveaux modèles de leadership,
- la mixité,
- la rencontre entre entreprises.

Pour de nouveaux modèles de leadership, plus diversifiés, plus équilibrés, plus inspirants

Le Programme EVE est, depuis ses débuts, porté par la conviction que la question de la place des femmes dans l'entreprise ouvre sur une multitude de thématiques de transformation des organisations. Légitimités, parcours, management, articulation des temps de vie, expressions de l'ambition et des « styles » différents au travail, façons innovantes de voir et de faire : ce sont les voies du leadership de demain qu'envisage ce Programme. Des voies plus ouvertes, plus respectueuses des équilibres de chacun-e, plus engageantes pour les équipes, plus porteuses de performance durable pour les entreprises.

« Le Programme EVE vise à la construction d'individus forts et inspirants, en nombre suffisant dans l'entreprise pour leur permettre d'y porter le changement. Il travaille à la fois sur la prise de confiance individuelle et la prise de conscience collective. »

Anne Thevenet-Abitbol

Directrice Prospective et Nouveaux concepts de Danone, Directrice Éditoriale et Artistique du Programme EVE.

« La tonalité était bonne, équilibrée, notamment grâce au fait que des hommes aient été invités. En même temps, j'ai trouvé intéressant que nous soyons moins nombreux que les femmes, car cette configuration m'a permis de mesurer l'écart qui existe entre parler d'un problème et le vivre : pour la première fois, je faisais partie d'une minorité ! »

Jean-Marc Lagoutte

Directeur des systèmes d'information du Groupe Danone.



Pour une mixité bénéfique à toutes et tous

Le Programme EVE est mixte : le séminaire accueille chaque année au moins 20 % d'hommes. C'est un « quota », oui ! Et cela a tout son sens : ouvrir EVE aux hommes, c'est refuser de faire de l'égalité professionnelle et du leadership partagé une seule « affaire de femmes » ; c'est alors engager les hommes dans une démarche active en faveur d'une mixité dont ils sont aussi bénéficiaires. C'est aussi leur donner à vivre une expérience un peu particulière : être en minorité dans une assemblée de leaders !

Pour un frottement constructif entre les cultures et visions d'entreprises

Le troisième pilier du Programme EVE, c'est l'interentreprises. Faire se rencontrer des personnes de différentes organisations, de différents secteurs, différents métiers, c'est évidemment favoriser la connaissance et le partage des bonnes pratiques. C'est aussi confronter les visions, avec la conviction que c'est par frottement avec ce qui est différent de soi que l'on apprend le mieux, que l'on change en profondeur.

« Chaque année, nous développons l'audience de ce Programme en trouvant de nouvelles entreprises afin de mêler de plus en plus de secteurs d'activité et de déployer l'esprit EVE. »

Christine Descamps

Productrice Exécutive du Programme EVE.

« L'interentreprises, c'est de la solidarité entre entreprises, ensemble engagées pour que de petits pas forment de grands mouvements. C'est aussi de la stimulation : voir ce que font les autres, ça pousse à passer soi-même à la vitesse supérieure. »

Florence Datcharry-Sirven

Directrice de l'Université SNCF - Membre du Comité des Sages d'EVE.

**C'est qui
« EVE » ?**

POURQUOI EVE S'APPELLE EVE ?

Le séminaire, quand il était encore en phase de conception, s'appelait Women in Evian... Mais ceci était bien conventionnel pour un séminaire qui, selon les participant-es, ne ressemble à aucun autre.

Quand on parle du féminin, certains noms s'imposent rapidement à l'esprit.

Qui mieux qu'EVE pour signifier la volonté d'être actrice de changement ?

Et encore plus EVisible quand cela se passe à EVian ! Et que cela parle d'EVeil et d'EVolution.

« EVE parce qu'EVE, évidemment, a été la première actrice de changement. C'est en apportant la connaissance et en permettant la prise de conscience qu'EVE a révolutionné ce qu'on peut appeler... Une organisation bien en place ! »

Anne Thevenet-Abitbol

Directrice Prospective et Nouveaux concepts de Danone, Directrice Éditoriale et Artistique du Programme EVE.



L'ÉQUIPE DU PROGRAMME EVE



Le Programme EVE, c'est tout d'abord une équipe qui l'a créé, le conçoit et l'anime depuis ses débuts. L'enjeu est d'identifier année après année, les thèmes qui vont permettre de développer la prise de confiance et la prise de conscience, et les intervenant-es les plus expert-es, les plus doué-s, les plus charismatiques pour les porter.

Cette sélection se fait en écoutant les besoins des entreprises, en échangeant avec le Comité des Sages, en se tenant au courant des dernières réflexions, prises de paroles, études ou essais écrits sur tous les sujets de leadership et de société propres à EVE.

L'équipe EVE, c'est :

Anne Thevenet-Abitbol, Directrice Prospective et Nouveaux Concepts chez Danone, et Directrice Éditoriale et Artistique du Programme EVE,

Christine Descamps, Productrice Exécutive du Programme EVE, plus particulièrement en charge du contenu et de la relation avec les intervenants,

Valérie Amalou, Responsable communication et projets évènementiels, Directrice de l'organisation du Programme EVE,

Sophie Monhurel, Coordinatrice et responsable de la relation avec les partenaires,

Mathilde Ernault, Responsable de la relation avec les participant-es et graphiste.

Ce sont aussi celles et ceux qui ont grandi avec nous, nous ont accompagné-es un bout de chemin dans leur carrière, comme Marisa Guevara, ou ont accompli leurs stages auprès de nous sur des sujets logistiques comme la gestion des participant-es, ou sur l'animation des réseaux sociaux : Alice Trevet et Mélanie Roukoz...





LES INTERVENANT-ES D'EVE

Le Programme EVE c'est aussi, bien évidemment, la qualité des intervenant-es qui en fait son succès.

Chacun-e est choisi-e pour ce qu'il ou elle va nous dire ou nous enseigner, son contenu, mais aussi pour la façon dont il ou elle va nous le dire, sa personnalité.

La plupart des intervenant-es à EVE restent les trois jours avec nous. Certain-es ont écrit des livres, certain-es animent des plénières et ateliers ; **toutes et tous ont en commun de contribuer à l'atmosphère familiale et bienveillante du Programme.**

Beaucoup sont des familiers du Programme EVE et reviennent régulièrement, d'autres viennent en fonction de leur actualité.

L'équipe EVE a travaillé avec eux, en amont du séminaire, et ainsi, chaque plénière, chaque atelier auront été répétés, d'où, in fine, la remarquable qualité et pertinence de chacune des interventions.

Ils et elles nous ont accompagné-es les années précédentes : Nicole Abar, Christine Barois, Iman Bibars, Dominique Turcq, Eric Brun-Sanglard, Pauline Butor, Michel Cassé, Odile Chabrilac, Sandrine Devillard, Ana Bella Estevez, JoAnne Freeman, Xochitl Galvez, Claire Gibault, Ariane Gorin, Helen Haynes, Pascale Henry, Françoise Héritier, Meg Hirsberg, Mike Horn, Dr Olivier de Ladoucette, Elisabeth Laille, Sandra Le Grand, Yara Maroun, Annie McKee, Jyotiben Mecwan, Marie-Hélène Rougeron, Nicolas Rouig, Aurélie Truchet, Nathalie Ville...

Et aussi en Asie : Natacha Catalino, Emmanuel Faber, Katherine H. Singer, Ting-Ting Y. Lin, Juliann Liu, Jean Moe, Alexis Perakis-Valat, Jiang Qiong Er, Yiping Sun, Jin Wang...



Thomas d'Ansembourg

Psychothérapeute
Formateur certifié en Communication Consciente et Non Violente.



Joanna Barsh

Directrice Emérite chez McKinsey & Company New York



Tal Ben-Shahar

Auteur et Conférencier en « Psychologie Positive »



Annaïg Benoit

Exécutive Coach, Talents



Marc Benoit

Executive Vice President Ressources Humaines, Danone



Sylvie Bernard-Curie

Associée DRH-Talents KPMG France



Laurence de Cazotte

Coach et Sophrologue « Souffle en conscience »



Julie Daley

Coach en leadership de transformation et Fondatrice de Creative Wellspring



Pierre Deheunynck

Directeur des Ressources Humaines du Groupe Crédit Agricole S.A.



Christophe Deval

Directeur du développement
RH, KPMG France



Clotilde Doré

Consultante et Coach, Beyond
Associés



Marine Falk-Leplat

Consultante et Formatrice en
Créativité, mlab



Brigitte Grésy

Secrétaire Générale du
Conseil Supérieur de l'Ega-
lité Professionnelle entre les
femmes et les hommes



Jean-Edouard Grésy

Associé Fondateur d'Alter-
Nego



Olivier Hardonnière

Préparateur physique



Olivier Lecocq

Directeur des Ressources Hu-
maines International Division
Consumer Products, L'Oréal



Georgina Mendoza

Chercheuse et Entrepreneure
Sociale



Ricardo Pérez-Nuckel

Associé Fondateur d'Alter-
Nego



Nicole Prieur

Philosophe, Psychotérapeute
et Directrice Scientifique au
CECCOF, Paris



Marie de Ramecourt

Formatrice en techniques
d'expression vocale et
corporelle



Franck Riboud

Président de Danone



Rachael Robertson

Chef d'expédition en An-
tartic, Conférencière et
Auteure



Valérie Rocoplan

Fondatrice de Talents, Exé-
cutive Coach



Henri de Romrée

Directeur associé McKinsey &
Company, Bruxelles



Florence Servan-Schreiber

Professeure de Bonheur et
Auteure



Bénédicte Tilloy

DG RH et Secrétaire Générale
SNCF Réseau



Martial Vidaud

Coach en développement
personnel.

LES PARTENAIRES D'EVE

Le Programme EVE n'aurait jamais vu le jour sans l'engagement des entreprises partenaires et sans leur fidélité. Un grand nombre d'entre elles accompagnent le Programme EVE depuis le début, lors de la première édition de décembre 2010.

Les partenaires d'EVE ont tous en commun le souci de faire progresser la cause des femmes, mais estiment aussi que le Programme EVE est un véritable séminaire de leadership, qui fait progresser toutes celles et tous ceux qui œuvrent dans l'entreprise.

Les partenaires principaux sont ceux qui envoient plus de 30 personnes chaque année à EVE. Ils peuvent ainsi s'appuyer sur des réseaux forts d'EVEsien-nes au sein de leur entreprise.

Ils envoient de véritables promotions verticales : 1/3 de directrices ou directeurs généraux, 1/3 de directrices ou directeurs et 1/3 de jeunes talents féminins. Il leur est demandé d'envoyer aussi 20 % d'hommes. Ce pourcentage est proche de celui des femmes dans les instances dirigeantes.

Cela permet aux hommes de faire l'expérience de la minorité, que nous les femmes pratiquons si souvent en réunion.





LE COMITÉ DES SAGES D'EVE

Le Comité des Sages EVE remonte aux fondations du Programme. Il a été créé en 2010 pour offrir **un espace d'échange** aux entreprises partenaires sur les sujets du leadership au féminin, **un espace d'écoute et de confiance propice au partage d'expériences**, et enfin, pour doter le Programme d'**une instance d'observation et de réflexion** capable d'impulser de nouveaux développements pour EVE comme dans les entreprises.

Anne Thevenet-Abitbol l'a originellement conçu à l'image des comités d'expertise et d'éthique, qui conseillent les acteurs industriels de la filière bio : un aréopage de personnes sachantes et intègres, dont le rôle n'est pas de piloter les projets mais de les éclairer et de les enrichir.

Dès sa première réunion, en juillet 2010, le Comité des Sages, sous la présidence de Sylvie Bernard-Curie, engage ses travaux en proposant à chaque membre de cartographier les bonnes pratiques « égalité pro » et mixité dans son entreprise pour les partager avec les autres. Il montre aussi suffisamment d'audace et de transparence pour discuter des « mauvaises pratiques », celles qui font obstacle au progrès comme celles qui partent de bonnes intentions, mais peuvent se révéler contre-productives... **Le climat de bienveillance est installé et le ton est donné : on s'autorisera tout ou presque au Comité.** Dire des vérités que l'esprit « corporate » parfois fait taire, regarder ce qui se fait ailleurs, tout près de soi ou à l'autre bout de la planète, dans le monde du business comme dans la société civile, essayer de nouveaux formats pour penser les sujets d'égalité et de leadership, tenter de nouvelles aventures pour provoquer et accompagner le changement, créer des dispositifs innovants pour le développement personnel et professionnel des collaborateurs et collaboratrices...



Le Comité des Sages d'EVE, en 2015



Sylvie Bernard-Curie
Présidente
Associée DRH-Talents de
KPMG France



Alexandra Jolivet
Directrice gestion de
talents pour les fonctions
communication, affaires
institutionnelles, légales et
réglementaires



Anne Guillaumat de
Blignières
Conseillère du comité de
direction, Responsable de la
promotion des femmes et de
la parité du Groupe Caisse
des dépôts



Florence Datacharry-Sirven
Directrice de l'Université
SNCF



Noëlle Herpeux
Directrice de la formation
marketing L'Oréal - Division
Produits Grand Public



Isabelle Collignon
Directrice du
développement RH du
Groupe Crédit Agricole
S.A.



Marie-Bernard Delom
Directrice des Cadres
Dirigeants et du Dévelop-
pement Managérial du
Groupe Orange



Ghislaine Le Rhun-Gautier
Directrice Talent Manage-
ment Groupe d'Orange

LE COMITÉ DES SAGES D'EVE

Le regard de Sylvie Bernard-Curie, Présidente du Comité des Sages

« Dès la première réunion du Comité des Sages, nous avons pris trois grandes décisions : nous réunir tous les mois - et non quatre fois par an comme c'était initialement prévu -, définir notre périmètre et nos missions (**le partage des bonnes pratiques, l'animation de la communauté EVE et la production de contenus de réflexion, d'analyse et de prospective pour nourrir d'idées nouvelles le Programme et nos entreprises**)... Et enfin coopter une Présidente. J'occupe avec fierté cette fonction depuis 2010. Ça demande beaucoup de travail, et je suis efficacement et professionnellement épaulée dans la gestion des projets du Comité des Sages d'EVE par Adeline Henri, manager RH chez KPMG. C'est aussi, bien sûr, une mission très stimulante. Mon rôle consiste à la fois à stimuler et à « cadrer » les travaux du Comité (je suis une timekeeper sans pitié !) tout en garantissant la liberté de parole et de ton, le droit fondamental à la créativité et à l'imagination. Le Comité des Sages, je le vois comme **un espace où l'on peut véritablement discuter, dire ce qui va mais aussi ce qui ne va pas, se parler en toute franchise, sortir des discours sous contrôle et des logiciels habituels, pour oser aller toujours plus loin.**

Pour réussir cela, je suis convaincue des vertus d'une bienveillance la plus sincère qui soit. Mon rôle, c'est de garantir ce climat humain et responsable, sans a priori et sans jugements.

C'est aussi, au-delà du moment de nos rencontres mensuelles, toujours foisonnantes d'idées, de faire concrètement avancer les projets que nous décidons de mettre en œuvre pour accélérer le mouvement dans nos entreprises. Pour « livrer », très concrètement, des outils utiles pour le changement. Je suis en quelque sorte le pilote d'**une aventure à la fois intrapreneuriale et interpreneuriale** : le Comité des Sages fonctionne comme une petite entreprise, en relation avec une autre « entreprise » d'un nouveau genre, le Programme EVE, et en lien avec 7 grandes entreprises d'envergure internationale. **Nous avons inventé un modèle innovant pour initier des dynamiques de changement.** Avec une composante majeure : nous travaillons sans budget et le temps que nous consacrons est un temps que nous n'avons pas dans nos agendas chargés. Si nous créons l'espace-temps pour le Comité des Sages, c'est que chacune d'entre nous y trouve quelque chose d'unique et de précieux. Alors, évidemment nos séances se doivent d'être riches, stimulantes, pragmatiques, fructueuses... Nous sommes continuellement dans un **mouvement réflexion-action.** »



« Le Comité, c'est inspiration et innovation, mais c'est aussi efficacité ! Mon rôle, aux côtés de Sylvie, consiste à synthétiser les échanges puis à faire en sorte que les décisions prises pendant nos réunions soient suivies d'actions. Pour la plupart des actions que mène le Comité, je fais le lien avec les intervenant-es, j'organise des sessions, je crée des livrables... Dans un temps limité et avec un budget au cordeau, dans un esprit « home made » tout en étant très pro. J'accompagne le Comité des Sages depuis sa deuxième réunion, en septembre 2010. Ces rencontres sont d'une énergie telle qu'on en ressort prête à déplacer des montagnes ! C'est une chance de pouvoir travailler avec ces femmes (et ces hommes aussi, le Comité en a déjà compté un et il se peut, bien sûr, qu'il en accueille à nouveau), aux parcours variés, aux idées sans limites et qui, conscientes de leur responsabilité, ont toujours à coeur de faire vivre EVE en dehors des séminaires, pour lui donner l'impact qu'il mérite dans leurs entreprises et au-delà. »

Adeline Henri, Manager RH KPMG

« Le Comité des Sages ne serait pas ce qu'il est sans sa Présidente. Sylvie a cette incroyable capacité à créer une ambiance très professionnelle, et en même temps conviviale et bienveillante. Elle sait créer et entretenir quelque chose de très précieux dans une équipe : l'esprit d'ouverture.»

Isabelle Collignon

« Ce Comité des Sages a quelque chose d'exceptionnel : c'est un endroit où l'on travaille beaucoup et très efficacement, mais toujours dans la bonne humeur et l'enthousiasme. La personnalité de Sylvie, très carrée mais pleine d'humanité - et d'humour ! - y est pour beaucoup. Elle incarne notre discours sur le leadership équilibré et elle nous entraîne naturellement sur cette voie. »

Noëlle Herpeux

LE COMITÉ DES SAGES D'EVE

Ce qu'elles entendent dans le mot « Sage »

« Je suis Sage comme « Wise » en anglais mais je ne suis pas sage comme docile ! Etre Sage d'EVE, c'est sortir du cadre. Pour prendre de la hauteur, pour bousculer des lignes ! »

Sylvie Bernard-Curie

« Ce mot « Sage », qui sort de l'ordinaire, ça booste l'intellect. Ça oblige à se poser des questions sur son rôle. Pour moi, c'est quelque chose de très sérieux, qui ne se prend pas au sérieux : c'est la posture qu'il faut pour apporter de nouvelles idées ! »

Anne Guillaumat de Blignières

« Pour moi, dans le mot « Sage », il y a une dimension d'engagement. C'est une fierté d'appartenir à ce Comité, c'est une obligation de partager ce qu'il m'apporte. »

Florence Datcharry-Sirven

« Le mot « Sage » fixe l'ambition : en faire partie, c'est une responsabilité, comme de porter la flamme. On est là pour porter et transmettre quelque chose qui a du sens. »

Noëlle Herpeux

« Ce n'est pas désagréable d'être appelée « Sage ». Puisqu'on parle d'ambition des femmes, on ne va pas refuser un titre prestigieux ! Au-delà de ça, j'entends quelque chose d'assez poétique dans ce mot-là : c'est faire de la place à l'imagination pour atterrir ensuite dans la réalité. »

Isabelle Collignon

« Nous sommes « Sages » et « pas-sages ». Nous sommes un point de passage, entre nos entreprises et le Programme, entre le Programme et nos entreprises et les collaborateurs/collaboratrices qu'on envoie au séminaire. La prochaine étape, c'est le passage entre le mouvement EVE et la société civile, pour partager avec le plus grand nombre ce que nous avons partagé entre nous et avec nos équipes. »

Marie-Bernard Delom



Il et elles ont aussi été membres du Comité des Sages, à un moment donné de leur carrière : Catherine Thibaux et Olga Koenig pour Danone, Philippe Laurin, Stéphanie Dommange et Béatrice Lafaurie pour SNCF, Isabelle Michel-Magyar et Marie Vezy pour Schneider, Sylviane Balustre pour L'Oréal, Annick Gentes-Kruch pour Peugeot...

**Les séminaires
d'EVE
et au-delà**

DEUX SÉMINAIRES ANNUELS

L'un international, basé à Evian, France, l'autre pour l'Asie-Pacifique, basé à Shanghai, Chine.

Le Programme EVE est un séminaire international.

Chaque année plus de 20 pays se retrouvent à Evian. Nous avons eu ainsi le plaisir d'accueillir des personnes de toute l'Europe, mais aussi du monde entier...

C'est un séminaire bilingue, car, lorsqu'il s'agit de développement personnel, il est important de travailler dans une langue que l'on maîtrise au mieux.

Toutes les plénières sont en anglais ou en français, traduites pour ceux qui le souhaitent. Les ateliers sont dans la langue du groupe.

Le séminaire est né en 2010 et verra sa sixième édition se dérouler en septembre 2015.





À la demande de L'Oréal, nous avons conçu ensemble une édition spéciale pour l'Asie-Pacifique, qui reprend les mêmes thématiques, mais portées majoritairement par des intervenants locaux.

La première édition a eu lieu en novembre 2014 et son succès a démontré l'universalité de l'enjeu, des constats et des solutions.

La prochaine édition a lieu en juillet 2015.

Entre EVE international et EVE Asie-Pacifique, ce sont maintenant plus de 1800 personnes qui ont suivi ce séminaire.



« Depuis le début d'EVE, nous envoyons des collaborateurs et collaboratrices du monde entier. Nous avons eu envie de passer à l'étape suivante parce que nous avons la conviction que dans un monde de plus en plus complexe et décentralisé, il est important d'être sur le terrain, d'être là où l'on veut agir. Le leadership féminin est une question liée à la culture, à la place des femmes, à l'histoire sociale. Il faut pouvoir adapter le mode opératoire sans revirement du discours ni révision des objectifs. Le Programme EVE permet cela parce qu'il est à la fois très solide et très flexible, il sait lui-même se transformer d'année en année, pour rester un véritable acteur de transformation, en phase avec son temps, un temps qui change beaucoup et à grande vitesse. »

Jean-Claude Le Grand

Directeur du développement international RH et Directeur corporate diversités de L'Oréal

DEUX SÉMINAIRES ANNUELS

Paroles de participant-es

« Pour nous, les premières EVEsiennes de SNCF, ça a été une révélation, un instant de grâce, tout un champ d'espérance qui s'est ouvert. »

Virginie Abadie-Dalle, Présidente de SNCF au féminin

« EVE, c'est une vraie bulle d'oxygène avec une alternance de moments de réflexion et d'échanges spontanés très profonds, rendue possible par un esprit "lâcher prise" et par toutes ces situations diverses pour se rencontrer : les plénières, les ateliers, les repas, les moments de détente... »

Marie Guillemot, Associée audit KPMG

« J'ai trouvé ce séminaire extraordinaire. C'est la toute première fois que je participe à une expérience de développement qui met pleinement l'accent sur "l'être" et non sur le "faire". Quand vous décidez de toucher "l'être profond" des individus au travail, vous touchez au cœur de quelque chose de durable et de puissant. C'est ce qui permet d'articuler les dimensions intellectuelles, physiques, spirituelles et émotionnelles de chacun-e. Là, oui, il y a un vrai levier de transformation. »

Diego Gaspari, DRH international de Crédit Agricole Private Banking

« Le Programme EVE est dans le top 3 de mes expériences managériales. Pour trois raisons : la qualité et la grande variété des intervenant-es, l'atmosphère incroyable de bienveillance qui favorise la curiosité et crée du réseau basé sur la confiance, et la dynamique de ce leitmotiv « oser être soi pour pouvoir agir » qui provoque des questionnements à l'infini. »

**Jean-Christophe Laugée, Directeur de l'innovation sociale de Danone
et du Fonds Danone pour l'Écosystème**



« Le séminaire m'a donné des réponses à des questions que je me posais sur les relations femmes-hommes dans l'entreprise. Mais, là où il m'a apporté quelque chose que je n'avais pas imaginé au départ, c'est en me permettant de pleinement intégrer cette thématique tellement porteuse de "l'oser être soi-même". Pour moi, il y a vraiment un avant et un après EVE. »

Yasser Balawi, Directeur Sourcing & Supplier Development pour l'Afrique du Nord chez Danone Dairy

« D'EVE, je suis revenu plus optimiste. Je suis passé du côté du verre à moitié plein. J'ai retenu un principe de vie que je m'applique désormais : lister chaque jour trois belles choses que j'ai accomplies ou auxquelles j'ai participé. Le soir où je suis rentré d'EVE, j'ai proposé à ma fille qu'elle en fasse autant. Bon, sa première réaction, a été "T'as fumé quoi, papa, là-bas ?". Mais maintenant qu'elle voit que le coup des "trois bonnes choses", ça a pour corollaire un père moins focalisé sur les notes et globalement plus capable de relativiser les contrariétés, elle voit clairement ce qu'EVE m'a apporté et tous les bénéfices indirects pour mon entourage ! »

Laurent Depond, Directeur Diversité et Inclusion d'Orange

« Depuis EVE, je sais que je peux faire différemment. Je sais que même si l'agenda est surchargé, s'il y a en permanence des urgences, si on a la tête dans le guidon, il faut pouvoir, à un moment ou à un autre, se replonger dans l'essentiel. »

Isabelle Garrouste, Directrice régionale LCL

« EVE met au premier plan le fait « d'oser être soi ». J'y ai appris à mieux m'écouter pour puiser en moi les ressources nécessaires pour avancer. Et puis j'ai été dynamisée par l'atmosphère du séminaire EVE : toutes ces femmes qui échangent avec bienveillance et sincérité... Nous ne sommes pas si différentes les unes des autres et ça donne envie d'agir ! »

Anne-Claire Berg, Directrice des Affaires Corporate de Danone UK

UNE GARDEN-PARTY ANNUELLE

Au lendemain de la première édition d'EVE, le Comité des Sages et la direction du Programme se retrouvent pour un débriefing : qu'en ont pensé les participant-es de vos entreprises ? Que faut-il améliorer ? Quelle est la prochaine étape ?

Les participant-es veulent prolonger ce qu'EVE leur a permis d'initier, et le partager avec d'autres. Il s'agit de réfléchir ensemble à des solutions pour leur permettre de transmettre ce qu'ils et elles ont appris, et propager l'esprit d'EVE dans les entreprises. Certain-es voudraient recommencer ! Mais on ne « redouble » pas EVE, car il faut permettre au plus grand nombre d'y participer. L'idée vient alors d'imaginer un événement qui permettrait à tous de se retrouver : une sorte de Garden-Party en début d'été !

La Garden participe aux grands moments de la communauté EVE, chaque année, en juin ou en juillet. Elle permet la rencontre entre les « alumnis » des différentes « promos » : les EVE 2010 croisent la route des EVE 2011, 2012, 2013, 2014... Et ce n'est qu'un début.

Le Groupe Crédit Agricole SA a accueilli la première Garden-Party dans ses beaux locaux d'Evergreen, puis Orange Campus a pris la relève et accueille tous les participant-es d'EVE depuis 2012 dans son espace dédié aux formations et aux conférences. C'est l'occasion de tester de nouveaux intervenant-es, d'aborder de nouvelles thématiques, d'essayer différents formats d'ateliers et de partager les actions du Comité des Sages tout au long de l'année.

Un moment fort et inspirant vient des participant-es eux-mêmes lorsqu'ils et elles sont invité-es à témoigner de ce qu'EVE a changé dans leur vie, de tous ces « petits cailloux » qu'ils ont pu semer et qui ont contribué à installer une culture de management équilibré. Chacun-e évoque ses audaces, les projets personnels et professionnels que l'expérience EVE a permis de concrétiser, les rêves qui commencent à se réaliser... C'est l'incarnation de cet « **Oser être soi pour pouvoir agir** », cher à EVE.



LE BLOG EVE

Janvier 2011. Portés par l'enthousiasme que la première édition du séminaire EVE a suscité, le Comité des Sages et l'équipe du Programme EVE répondent à la demande des premier-es EVEsien-nes de maintenir le lien et de poursuivre les réflexions engagées à Evian : ils décident ensemble de la création d'un blog.

Le blog EVE, ce sera le point de ralliement on line de la communauté des managers éclairé-es qui veulent partager l'esprit d'EVE et travailler à l'essaimage d'une culture de l'égalité et du leadership équilibré dans leur environnement professionnel et personnel.

Ouvert à toutes et tous, le blog EVE devient aussi rapidement **un média de référence sur le sujet**, rassemblant aujourd'hui plus de 20 000 lectrices et lecteurs chaque mois et retenant l'attention de nombreux-ses actrices et acteurs du monde de l'entreprise, du monde associatif, du monde politique et des médias (cité par Slate, Europe 1, Marie France, aufeminin, Les Nouvelles News...).

Le blog EVE est animé par un comité éditorial piloté par Valérie Amalou (Communication & Event Manager chez Danone, en charge des Programmes EVE et OCTAVE).

Ce comité se compose de représentant-es des entreprises partenaires : Clotilde Jardel (Crédit Agricole S.A.), Géraldine Ferry (KPMG), Catherine Woronoff-Argaud (SNCF), Stéphanie Oueda (L'Oréal) et Roxane Adle (Orange).

Il s'appuie au quotidien sur deux agences expertes en e-réputation, production de contenus et innovation sociale : Angie +1 (représentée par François Guillot) et Donzel & Cie (représentée par Marie Donzel).



Le blog EVE en chiffres

Plus de 650 articles en ligne

Plus de 130 billets consacrés aux bonnes pratiques initiées par les entreprises pour faire de l'égalité une réalité

Plus de 140 portraits et témoignages de personnalités inspirantes du monde de l'entreprise, qui partagent leur expérience et leur vision de l'égalité et du leadership partagé

Près de 50 grands entretiens avec des expert-es de toutes disciplines (histoire, sociologie, science politique, neurobiologie, linguistique...) qui éclairent la réflexion sur l'égalité

Plus de 30 études récentes décryptées et analysées

PROGRAMME **le blog** Recherche ...

eve Pour un leadership féminin

Accueil Qui sommes-nous ? Partenaires Eve In English

Le 7 janvier 2014 [Twitter](#) 11 [J'aime](#) 66

Mais c'est quoi au fait... Le "Syndrome de la Schtroumpfette"?

Un concept à la loupe



Chose promise, chose due ! Nous vous l'annoncions juste avant les fêtes : en 2014, le blog EVE vous donne rendez-vous avec de nouvelles rubriques. La première d'entre elles, c'est le "concept à la loupe" du mois.

L'idée est simple, on fait le point sur une notion plus ou moins familière du discours sur l'égalité professionnelle et le leadership au féminin pour mieux comprendre les termes du débat et engager la discussion avec vous.

Pour ouvrir cette nouvelle rubrique, nous avons décidé d'explorer un concept dont **Isabelle Germain**, la fondatrice des **Nouvelles News**, nous avait parlé, lorsque nous l'avions interviewée : le "Syndrome de la Schtroumpfette".

EVE Le Blog

Bienvenue sur le blog du programme EVE ! Sur ce blog, toute l'actualité du leadership au féminin, nos coups de cœur, analyses, témoignages... vus par les participants du programme.

Notre leitmotiv : oser être soi-même pour pouvoir agir.

Partenaires officiels



S'abonner au blog EVE

[Newsletter](#) [RSS](#) [Twitter](#)

LE BLOG EVE

Le point de vue de Christine Descamps, initiatrice du blog

« Une fois que le programme EVE a été lancé en 2010, il m'a semblé important d'étendre l'influence d'EVE en lançant un blog. Un média d'un genre nouveau, une plateforme sociale, collaborative et ouverte de partage d'expériences, de pratiques et d'expertise, reliée à une communauté LinkedIn, puis à un fil Twitter et une page Facebook. Ce blog EVE allait permettre de prolonger et approfondir l'aventure EVE et la donner à vivre aussi à celles et ceux qui ne l'ont pas (encore) vécue. »

Le point de vue de Valérie Amalou, directrice de la publication

« Le blog EVE est le média de référence du leadership au féminin en entreprise, il est en quelque sorte l'observatoire de la question, il nous permet de continuer à faire vivre le programme et à « nourrir » les participants tout au long de l'année. C'est un magnifique média qui marche incroyablement bien, avec des milliers de visiteurs et une audience en progression constante. C'est aussi un incroyable moyen de valoriser les actions de nos partenaires et de mettre en lumière leurs employé-es de par le monde. Je me fixe comme challenge de continuer à le faire évoluer, car un blog est un média vivant, et même si les habitudes sont installées, le blog ne s'endort pas sur ses lauriers. Je pousse l'équipe à se remettre sans cesse en question, à créer de nouvelles rubriques, et surtout à l'internationaliser. Le blog EVE se veut un miroir du programme et l'accompagner au-delà des frontières, reflétant ainsi la diversité de ses participant-es, mais aussi son développement en Asie et bientôt sur les continents américain et africain. Le blog évolue avec la thématique, et demain le blog ne sera plus seulement au service d'un leadership au féminin, mais bien d'un leadership éclairé. »



« Le blog EVE nous permet bien sûr de médiatiser les actions du Programme et des entreprises partenaires. Mais il fait plus que ça, il fait le lien avec la société civile : quand il interviewe des expertes actuelles à la pointe de leur sujet, il nourrit considérablement notre réflexion et stimule toujours plus notre exigence ; quand il propose à des personnes qui ne sont pas seulement de nos entreprises, mais aussi du grand public, des contenus de haute qualité sur l'égalité professionnelle, le leadership, l'innovation, il nous permet de participer activement à augmenter le niveau de culture sur ces questions, dans toute la société. »

Marie-Bernard Delom, VP RH Cadres Dirigeants et Développement Managérial d'Orange - Membre du Comité des Sages de 2012 à 2014

« Sur le blog EVE nous aimons pousser les lignes, aborder des thèmes qui stimulent la réflexion. C'est notre marque de fabrique et j'y veille avec l'ensemble du Comité des Sages. Nous avons lancé le blog après le premier séminaire et il fallait être particulièrement ambitieux à l'époque pour s'engager dans cette aventure. Son succès aujourd'hui a nettement dépassé les attentes, et c'est vraiment une source de fierté. »

Sylvie Bernard-Curie

Associée DRH-Talents de KPMG France, Présidente du Comité des Sages

LES RÉSEAUX EVE

Pendant et après EVE, la communauté reste connectée 24 h/24, 7 j/7, toute l'année, notamment grâce à ses outils de networking :

Un site Internet et son réseau social dédié

Le site officiel du Programme EVE, c'est le lieu de toute l'info pratique sur le séminaire. C'est aussi un répertoire complet des intervenant-es, des reportages photo et vidéo des éditions passées et le point d'accès privilégié à tous les réseaux d'EVE...

... À commencer par la « Communauté », réseau social strictement réservé aux participant-es des différentes éditions du Programme, qui leur permet d'accéder à de la documentation exclusive (dont les supports de présentations des intervenant-es) et de partager informations, réflexions et coups de cœur.

Un groupe LinkedIn privé

EVE, son Comité des Sages, ses intervenant-es et les participant-es des différentes éditions se retrouvent sur LinkedIn. De la veille sur l'actu du leadership, les meilleurs papiers du blog EVE, des news de nos entreprises partenaires, mais aussi des débats, des coups de cœur et coups de pouce...

Un fil Twitter

Dépêches, annonces, reportages, tribunes, études, infographie... Rien de ce qui se passe sur le front du leadership au féminin et de l'égalité professionnelle dans la presse et sur le web n'échappe aux community managers d'EVE.

Une page Facebook

En accès libre pour toutes et tous, la page Facebook contribue, avec le blog EVE, à élargir le champ d'influence du Programme et des entreprises partenaires en proposant au grand public de suivre l'actualité de l'égalité professionnelle et du leadership partagé, tout au long de l'année. Elle propose régulièrement des jeux-concours pour gagner des ouvrages inspirants.



Coming soon : une application mobile et la « EVE Map »

Le corpus de nos outils de networking s'enrichit encore... Avec le lancement, d'ici 2016, d'une appli et de la « EVE Map » permettant de cartographier la communauté EVE afin de trouver, où que l'on soit dans le monde, les EVEsien-nes les plus proches de soi. Pour se retrouver, se soutenir, bâtir des projets ensemble...



**Les actions
du
Comité
des Sages**

QUAND LES EVE RÊVENT

L'étude exploratoire : ce qu' « Être soi-même pour pouvoir agir » veut dire...

« On vient de créer un Programme pour développer le leadership des femmes. Ça plaît beaucoup et ça va bien plus loin que ce qu'on avait imaginé au départ. Ça challenge les visions de soi, des autres, du monde de l'entreprise, ça pose plein de questions... On a une communauté de personnes ultra-motivées qui veulent continuer. On a des idées, mais si tu en as aussi de ton côté, fais-nous des propositions ! »

C'est par ce coup de fil d'Anne Thevenet-Abitbol à Marine Falk-Leplat que l'aventure des « EVE rêvent » a commencé. Marine Falk-Leplat a été comédienne, puis planneur stratégique et directrice d'études qualitatives exploratoires avant de créer sa société de management de la créativité et des pratiques collaboratives. Avoir des idées et en donner aux autres, c'est son métier !

Alors, pour EVE, elle imagine **des ateliers de créativité qui permettront d'approfondir la perception qu'ont les participant-es du séminaire de ce fameux leitmotiv « Oser être soi, pour pouvoir agir ».**

Appliquant les méthodes scientifiques des démarches RI (Recherche d'Information), elle sonde l'imaginaire du Comité des Sages, désigné comme groupe pilote, en l'invitant à rêver... **Rêver de l'entreprise dans laquelle chacun-e pourrait être soi-même.** Où l'on se prête au jeu de regarder l'organisation comme une planète autre, comme un espace-temps différent, à découvrir dans toutes ses dimensions : comment est-ce dans cette entreprise où l'on peut être soi-même ? Les locaux seraient agencés comment ? Les gens ressembleraient à quoi ? Que se diraient-ils ? De quelle façon s'exprimeraient-ils ? Comment se regarderaient-ils les un-es les autres ?

Après le Comité des Sages, huit groupes d'une douzaine de volontaires, parmi les participant-es de diverses entreprises à EVE 2010, se livrent à l'exercice durant des séances de quatre heures offertes à la liberté de songer et d'extravaguer, d'exprimer ses désirs les plus profonds, ses visions les plus intimes, ses espoirs les plus chers. Marine Falk-Leplat note tout, sans filtre, sans préjugés, sans hiérarchiser. Avec la participation active de Sylvie Bernard-Curie, Présidente du Comité des Sages (qui revêt alors sa casquette de psychologue du travail), elle procède à la synthèse des éléments qui dessinent les contours de cette entreprise « de rêve », de cette entreprise où il fait bon « être soi-même ».



« Le résultat, c'est une entreprise à la Fourier ! », s'exclame-t-elle pour résumer en une phrase les grands enseignements de cette étude exploratoire. La demande est effectivement à :

- **l'authenticité**, pour soi et dans les relations avec les autres,
- **la plénitude**, pour en finir avec une vision segmentée des vies (dont l'opposition vie professionnelle/vie personnelle), mais aussi des compétences, des légitimités,
- **la confiance**, dans un monde de sens,
- **le mouvement** et l'aspiration à être « énergisé-e »,
- **la relation** et l'interaction avec les autres et le monde.

Autrement dit, l'être qui vit son « être soi » est un individu qui fait le lien entre son énergie vitale et l'énergie du monde pour être :

- **autonome**,
- **connecté**,
- **ancré**,
- **rayonnant**.

On en apprend aussi sur ses valeurs, qui sont peut-être bien celles de l'avenir :

- **la fluidité**, quand il faut savoir se rendre accessible aux autres, au changement, et à ses propres intuitions,
- **la liberté**, quand on aspire à se débarrasser enfin de l'autocensure,
- **la singularité**, quand en même temps qu'on approche la diversité des autres, on appréhende les diversités en soi,
- **la réconciliation** de l'intérêt avec le sens, quand l'utile n'a de raison qu'à condition de s'aligner avec la conviction,
- **le naturel**, quand la spontanéité et la sincérité reprennent leurs droits,
- **la collaboration**, quand le collectif devient le lieu d'une fertilisation plus créative, plus étonnante, plus enthousiasmante,
- **l'adhésion**, quand l'engagement ne saurait être forcé, ni même provoqué, mais revient dans le champ du désir et des émotions...

De cette matrice des aspirations et des valeurs découlent **quatre piliers de l'entreprise** d'avenir, quatre voies d'accès au « rêve » que l'entreprise d'aujourd'hui peut déjà explorer :

- **l'organique**,
- **le créatif**,
- **le contributif**,
- **le relationnel**.

QUAND LES EVE RÊVENT

Les quatre piliers de l'entreprise de demain, par les participant-es

1/ L'entreprise sera organique

« C'est une organisation qui croît naturellement : elle est plastique et fluide, communicante et inclusive, débarrassée de ses lourdeurs. Parce qu'elle est là où les gens sont, elle grandit en même temps qu'ils grandissent, elle est le lieu du développement des individualités et des interactions agiles. »

2/ L'entreprise sera créative

« C'est le monde de l'anti-rigidité : un espace évolutif et apprenant où la spontanéité et l'intuition ont leur place, où la surprise est possible, où la prise de risque est autorisée... Et où le désir et le plaisir s'expriment, et même la fantaisie, la poésie et le rire. »

3/ L'entreprise sera contributive

« Le désir de participer s'incarne dans un idéal de volontariat. On aspire à faire les choses parce qu'on les veut vraiment, parce qu'elles ont du sens pour soi. La peur de l'échange inégal s'efface devant la force de l'autonomie et de la responsabilité de chacun-e à l'égard du projet collectif. »

4/ L'entreprise sera relationnelle

« La demande d'authenticité remet l'intelligence émotionnelle au cœur des relations. Pour oser être soi sans fards et sans craindre le jugement. Pour mieux s'entendre, mieux se comprendre, considérer les points de vue divers, ouvrir les regards... »

Les EVE ont rêvé loin et il est apparu important au Comité de ne pas s'arrêter à cette forme abstraite. C'est pourquoi il a souhaité poursuivre les ateliers inter-entreprises au bénéfice d'une production concrète, ancrée dans les réalités de l'entreprise, en se focalisant sur les deux piliers les plus à même d'être explorés dans le cadre d'ateliers de créativité : le pilier créatif et le pilier relationnel.



QUAND LES EVE RÊVENT

Les ateliers de créativité et le carnet de voyage expérimental

Dans la foulée du succès de l'expérimentation sur « l'entreprise où l'on peut être soi-même » et interpellé par les quatre piliers de l'entreprise de demain que l'étude exploratoire a mis en évidence, le Comité des Sages lance une deuxième session d'ateliers. Où, pour faire atterrir cette vision de l'entreprise de demain, l'on s'attachera notamment à **approfondir la vision de l'entreprise créative et celle de l'entreprise relationnelle.**

S'inspirant de la méthodologie « Creative Problem Solving » bâtie par Osborne & Parnes, et nourrie d'échanges avec Sylvie Bernard-Curie et Adeline Henri, Marine Fâlk-Leplat imagine toute une batterie de jeux et défis, d'exercices de théâtre, d'arts plastiques, de travaux manuels pour **mettre en action l'esprit d'innovation** des participant-es. Pour répondre aux deux défis créatifs lancés par le Comité des Sages – chargés des contraintes fortes de faire émerger des actions réalisables dès demain, sans générer de coût supplémentaire pour les organisations - on pratique le « brainstorming inversé » pour confronter aussi la perspective du pire, celle des désagréments et des blocages, des peurs et des freins. On se livre encore aux approches sensibles de l'imaginaire, celles qui font émerger les idées des plus réservés, celles qui font **porter la voix des différences** et donnent de l'écho aux signaux faibles.

On apprend aussi au cours de ces ateliers à « protéger les idées » que l'on ne retient pas, celles qui, n'appelant pas de développement immédiat, n'ont pour autant pas vocation à être effacées, jetées ou perdues ; car elles sont avant tout une expression, une valeur et peut-être, qui sait, des pépites cachées, des traits de génie encore invisibles à l'œil nu, **la prescience de quelque chose de grand à venir...**

Chaque atelier débouche sur la réalisation d'une « box » rassemblant les idées concrètes produites par chaque groupe. Elles sont alors évaluées par critères d'attractivité, de faisabilité, de temps et de ressources nécessaires à leur transformation en solutions applicables.



La seconde session des « EVE rêvent » débouche sur **l'édition d'un carnet de voyage expérimental, récit direct d'une expérience collective hors cadre...** Et outil de partage des enseignements sur les voies qui mènent à l'entreprise plus créative et plus relationnelle :

- **des organisations à taille humaine** où des petits groupes d'individus autonomes sont investis de confiance pour avancer et garder le cap,

- **des climats de bienveillance** favorisant la fluidité des relations,

- **un esprit de l'être ensemble** qui permette aux diversités de personnalités, compétences et visions de se frotter les unes aux autres,

- **du temps pour construire et a fortiori pour co-construire**, en s'inspirant et en respirant,

- **des process ouverts qui préservent l'énergie** et protègent les idées (en donnant notamment un vrai « droit à l'échec »)...

« Il faut donner à chacun les moyens d'aller trouver des idées au fond de soi. Mais pour cela, il faut des perturbateurs. Les personnes qui animaient l'atelier de créativité "Quand les EVE rêvent" ont joué ce rôle pour moi. Cette séance de créativité, c'était une bouffée d'oxygène, mais aussi un pas de côté, pour voir les choses autrement et m'interdire de me remettre la tête dans le boulot comme avant, comme s'il ne s'était rien passé...»

Isabelle Garrouste
Directrice régionale LCL

QUAND LES EVE RÊVENT

Les rêves stories

L'aventure des « EVE rêvent » n'est pas finie... Elle se prolonge lors de la deuxième Garden-Party, sur le site d'Orange Campus, par l'expérience des « rêves stories ». C'est un workshop d'un genre nouveau, qui invite les participant-es, rassemblé-es en petits groupes, à se projeter dans une situation imaginaire : celle de l'architecte qui va construire les bâtiments de l'entreprise où l'on peut être soi-même, celle du dirigeant qui recrute le DRH de l'entreprise idéale, celle du journaliste qui mène un reportage d'investigation sur l'entreprise de rêve, celle du citoyen qui habite dans la ville où s'est implantée cette entreprise...

25 groupes planchent quelques heures durant... Avant de livrer leur « story » de l'entreprise rêvée ! **Se dessine le visage d'une entreprise :**

- **en harmonie avec ses environnements** : respirante et végétalisée, circulante et lumineuse, transparente et positivement impactante,
- **à taille humaine**, conçue pour la convivialité, la coopération, le partage,
- **diverse**, qui affirme le droit à la différence, valorise l'atypique, autorise les chemins de traverse, donne prime à la curiosité réciproque et fait place à la variété des points de vue tout en engageant dans le collectif,
- **décloisonnée**, débarrassée de chaînes hiérarchiques trop rigides, mais qui favorise l'expression d'un leadership rayonnant et énergisant,
- **propice à l'initiative**, stimulante pour la créativité, encourageant à l'autonomie
- **participative et ouverte**, inspirée et inspirante, expérimentale et responsable...



Les « EVE rêvent », bilan d'une expédition aux confins de l'entreprise idéale

Près de deux années durant, les EVE, emmené-es par le Comité des Sages, ont pris du champ, ont pris le large, pour emprunter les voies du rêve. Ce qu'ils et elles rapportent de leur aventure aux confins des idéaux, c'est ce que tous les explorateurs retiennent de leurs grands voyages : **une philosophie de vie.**

En l'occurrence, une philosophie du travail qui effectue **un véritable retour aux sources en célébrant la joie d'expérimenter, de participer, d'apprendre, de grandir soi-même et de faire grandir les autres.**

L'entreprise de rêve des EVE est-elle si éloignée d'une réalité possible? Les voies de l'idéal sont au contraire défrichées par le travail des ateliers de créativité : ce sont celles d'**une organisation humaine et respectueuse des individualités, soucieuse du bien-être des personnes et de l'inclusion des diversités, ouverte sur le monde et engagée dans des projets de sens, capable d'entraîner le collectif dans un désir fier d'œuvrer au progrès.**

Certaines idées imaginées ou développées par les EVE lors des ateliers sont depuis devenues des réalités. Plus fort encore, **les ateliers ont permis de faire caisse de résonance pour les signaux qui commençaient à émettre** dans une entreprise sur tel ou tel sujet, et ont permis d'essaimer au-delà des ateliers. Avec cette expérience, **la valeur du contributif et du collectif dans la démarche prospective s'est une nouvelle fois affirmée**, notamment lorsqu'il s'agit d'inventer l'avenir et de s'y préparer.

LES PETITS CAILLOUX

Changer le monde, rien que ça ! C'est l'ambition qu'expriment volontiers, dans un sourire qui ne contient pas que de l'autodérision, les membres du Comité des Sages d'EVE. Mais comment le monde change-t-il ? À la faveur, le plus souvent, d'actes en apparence mineurs, mais qui n'ont pas si peu de portée que ça, et qui surtout contribuent à créer de grands mouvements...

Car, de quoi sont donc faits les fleuves et océans, sinon de gouttes accumulées ? Ce n'est cependant pas une parabole aquatique que le Comité des Sages a choisi pour écrire l'histoire d'un mouvement en faveur du leadership équilibré, c'est celle, minérale, des cairns.

Les cairns sont des amas de pierres et cailloux placés à dessein par les humains, souvent sur des sentiers. Ils racontent le passage des précédents sur une route et la balisent pour les suivants. **Toute une métaphore pour le changement, qu'initient les pionniers et dont l'esprit se transmet...**

Et puis, il y a cette image des cailloux, qui rappelle les aventures d'un Petit Poucet extraordinairement malin (re)trouvant sa voie grâce à des galets semés sur son chemin... Et évoque encore les petites pierres dont sont faits les grands édifices.

Lors de la deuxième Garden-Party (et des suivantes), le Comité des Sages a soumis la proposition aux EVEsiens : **qu'est-ce qu'EVE a changé pour vous ?** Quels projets professionnels ou personnels avez-vous engagés après le séminaire ? Quelles actions pour le collectif vous ont été inspirées ? Parlez-nous de tous vos « petits cailloux » dont l'accumulation participe à changer tout...

C'est **plus de 400 « petits cailloux »** qui ont été ainsi recueillis : des cailloux d'audace et de dépassement des freins, des cailloux d'inspiration, des cailloux de respiration, des cailloux d'affirmation de soi, des cailloux de partage avec les autres, des cailloux d'équilibre, des cailloux pour des relations plus riches et plus positives...



Quelques cailloux semés sur la route d'EVE par les participant-es

« Je donne plus de temps à mes collaborateurs pour leur permettre d'être eux-mêmes dans l'équipe, de dire leurs coups de gueules, leurs bonnes nouvelles et leurs coups de cœur. »

« Je soutiens les managers femmes de mon entreprise en les mettant en relation avec des personnes clés. »

« J'explique chaque fois que j'en ai l'occasion que la mixité est bénéfique pour toutes et tous, les hommes aussi ! »

« Avec d'autres participantes d'EVE, j'ai lancé le réseau de femmes dans mon entreprise. »

« Je porte partout le message de la richesse de la diversité. »

« J'écoute mieux les autres, non seulement dans ce qui se dit, mais aussi dans ce qui ne se dit pas. »

« Je prends du temps pour moi, pour me mettre moins la pression et moins la mettre aux autres. »

« J'ai appris à m'appuyer sur mes émotions sans me laisser déborder par elles. »

« Je me suis réapproprié la cohérence entre mes valeurs et mes actions. »

« J'ai mis en place des rituels de gratitude. »

« Je sais maintenant dire NON ! »

« Je ne lâche plus le sujet développement des femmes, en toutes circonstances. »

LE CROSS-MENTORING BY EVE

Les participant-es sont unanimes : l'une des plus grandes valeurs ajoutées du Programme EVE, c'est la dimension interentreprises. Car, l'occasion est rare de pouvoir se confronter, dans un climat de grande confiance, à d'autres métiers, d'autres secteurs, d'autres cultures professionnelles que la sienne. Et que c'est enrichissant d'**ouvrir grand le regard sur l'ailleurs**, mais aussi de **pouvoir se regarder soi différemment, dans le miroir tendu par un-e autre, bienveillant-e**.

Les EVEsien-nes en ont systématiquement redemandé, après chaque séminaire. Alors, l'idée est venue au Comité des Sages de leur offrir **un programme dans le programme : EVE2EVE - le cross-mentoring**.

C'est à Catherine Thibaux, ancienne Directrice de la diversité de Danone et ancienne Sage, qui a récemment lancé son cabinet de coaching & mentoring, que l'on fait appel pour mettre en place EVE2EVE. « Le principe est le suivant : on forme des paires de pairs (!) parmi des personnes volontaires, ayant participé à EVE et étant au même niveau de responsabilité dans leur entreprise ».

En phase pilote, 5 entreprises s'embarquent dans l'aventure et 10 binômes sont créés dès février 2013. Retour d'expérience lors de la Garden de juillet, la même année : les participant-es sont enthousiastes. Ils et elles évoquent l'immense liberté que le dispositif interentreprises leur offre, quand il n'y a pas d'enjeu politique pour parasiter la relation. Ils et elles témoignent aussi des vertus d'un dispositif symétrique, qui permet les rapports les plus sincères. Ce qu'ils et elles disent encore, c'est l'apport immense d'un regard neuf qui oblige à se raconter dans des termes simples et intelligibles, débarrassés de jargon interne et de préconçus culturels.

L'expérience est concluante, on la duplique ! Une sixième entreprise rejoint le dispositif et 34 nouveaux binômes sont créés en 2014. Puis, encore une trentaine en 2015. Au total, **160 personnes sont impliquées dans EVE2EVE en 2015**.



Yasser Balawi (Danone) et Marie Guillemot (KPMG) témoignent de leur expérience du cross-mentoring

Marie Guillemot : Moi qui ne me livre pas si facilement en temps ordinaire, je suis surprise d'avoir aussi facilement réussi à mettre cartes sur table. Une relation comme celle-là me permet de dévoiler des facettes de ma personnalité que j'ose moins souvent révéler... On a d'emblée posé le principe que cette relation était à nous et à nous seuls. Ce sont deux personnes qui se parlent, pas des représentants désignés de leurs entreprises respectives. On parle beaucoup de la culture de nos entreprises, de notre quotidien de managers, de cas concrets, mais le sujet, c'est nos perceptions et nos réactions en contexte, pas de juger ce qui se passe dans la boîte d'à côté.

Yasser Balawi : C'est une relation dynamique, tournée vers l'avenir et le changement. D'ailleurs, très vite, après avoir évoqué nos parcours, nous avons abordé la suite, nous nous sommes projetés ensemble dans tout ce que nous pourrions faire pour exercer notre leadership autrement, en tentant des choses différentes.

Yasser Balawi : L'exigence, c'est un prérequis dans notre relation de cross-mentors : on est là pour trouver une autre énergie, celle qui passe effectivement par le regard bienveillant et par le soutien. L'idée, c'est de progresser autrement, dans d'autres dimensions que la verticalité. Il n'y a rien d'intéressé dans le cross-mentoring, rien de politique.

Marie Guillemot : Ce qui, selon moi, fait vraiment la différence avec le cross-mentoring, c'est qu'il n'y a pas de modèle bâti, c'est à nous de créer notre modèle ensemble.

LE RAPPORT EVE & DONZEL

Féminisation du marché du travail, de la population cadre et de la gouvernance économique, mixité des filières, écarts de rémunération, inégalités de répartition des responsabilités professionnelles et familiales, stéréotypes, effets de la mixité sur la performance... Les indicateurs pleuvent depuis quelques années, témoignant pour commencer d'**un intérêt grandissant de tous les acteurs publics et privés, mais aussi des médias, pour la question de l'égalité professionnelle et du leadership des femmes.** Une bonne nouvelle, en soi !

Mais, ce foisonnement de données ne va pas sans créer de difficultés : contradictions entre certains indicateurs, imprécisions dans le traitement des chiffres... Or, **pour nourrir le Programme d'une réflexion solide et impulser de nouvelles idées dans les entreprises partenaires, le Comité des Sages veut pouvoir s'appuyer sur des données fiables, sourcées et lisibles.**

À la rentrée 2014, le cabinet de conseil Donzel & Cie est missionné pour identifier 50 chiffres clés sur l'égalité femmes/hommes. Une équipe-projet composée de membres des 7 entreprises partenaires lui vient en soutien. Tandis que le corpus documentaire se constitue (de **plus de 300 études récentes**, produites par des institutions publiques et privées reconnues, du monde entier), 8 grandes thématiques sont identifiées :

- **la place des femmes sur le marché du travail,**
- **la formation et les qualifications** des femmes,
- **les écarts de rémunération et de richesse,**
- **les parcours professionnels** et les voies d'accès aux responsabilités,
- **la parentalité** et l'articulation des temps de vie,
- **les stéréotypes** de genre, leurs perceptions et leurs effets,
- **la visibilité des femmes** dans l'espace public, dans les médias et dans les représentations collectives,
- **la corrélation entre mixité et performance** des organisations.

Chaque chiffre sélectionné est assorti de commentaires, rappelant quand cela est nécessaire des définitions, alertant s'il le faut sur les risques de mésinterprétation, ouvrant le débat sur ce que le chiffre révèle ou cache, proposant des concepts



et idées associées pour prolonger la discussion... Car, **en plus de mettre à disposition les chiffres phares, c'est à un grand débat sur la place de l'indicateur mathématique dans la réflexion sur l'égalité que le rapport EVE & DONZEL invite.**

Ce rapport challenge la prééminence de la donnée chiffrée sur d'autres formes de la connaissance et de la compréhension des situations, conviant peut-être à réenrichir la réflexion sur la performance des organisations d'approches diverses. Il révèle aussi les points de focalisation du discours sur la mixité, quand l'intérêt majeur porté à certains aspects de la question en jette d'autres dans l'ombre, créant parfois de véritables angles morts dans le débat. Il met enfin en évidence **les questions d'avenir pour les progrès de l'égalité** : l'articulation nécessaire entre principe de justice et objectifs de performance économique, les nouveaux horizons de la conciliation des temps de vie en rapprochement avec les problématiques intergénérationnelles, l'attention à porter aux situations multiples et complexes de la « classe moyenne des femmes »...

50

CHIFFRES
POUR SAVOIR,
COMPRENDRE,
DÉBATTRE,
ET AGIR

LE RAPPORT EVE & DONZEL

Le regard de Marie Donzel, auteure de l'étude

« Il m'a été confié la mission de sélectionner 50 chiffres clés et de les sourcer fidèlement, afin de permettre aux actrices et acteurs d'EVE de s'appuyer sur des données solides pour bâtir leurs actions. Très vite, l'énorme corpus documentaire que j'ai pu réunir, avec l'aide de l'équipe-projet composée de représentantes de tous les partenaires, ainsi que des discussions très enrichissantes avec les responsables de la diversité et de l'égalité professionnelle des entreprises, nous ont amené-es à étendre le champ de l'étude. **Nous nous sommes rendu compte que les chiffres ne se suffiraient pas à eux-mêmes, qu'il faudrait les décrypter et les commenter, pour cerner en détail ce qu'ils disent, mais aussi parfois taisent en creux, de la réalité des inégalités femmes/hommes...**

Au-delà de ça, nous avons vite compris qu'il faudrait questionner la place du chiffre dans les discours sur l'égalité. Parce que le chiffre, omniprésent aujourd'hui dans l'argumentation, tend parfois à perdre son statut d'indicateur destiné à engager la réflexion et la discussion : on l'assène trop souvent comme une vérité définitive, qui clôt le débat au lieu de le rendre possible.

Le rapport EVE & DONZEL s'est donc finalement donné **l'ambitieuse mission de rendre au chiffre sa scientificité, en en faisant un objet soumis au doute critique**, comme toute « matière à penser » doit l'être. Ce rapport a donc deux dimensions : c'est un outil pratique, qui permet de mettre rapidement la main sur des données fiables, classées par thèmes (la formation, l'accès aux responsabilités, l'articulation des temps de vie, les stéréotypes...) ; c'est aussi un essai sur le sujet fin de l'évaluation des faits sociaux, qui nous invite à innover aussi dans nos façons de « compter », et plus généralement d'appréhender les problématiques de l'égalité. »



FAIT N°01

LES FEMMES GAGNENT
EN MOYENNE

18%

DE MOINS QUE LES
HOMMES DANS LE
MONDE

77%

DES SALARIÉ-ES À TEMPS
PARTIEL EN EUROPE SONT
DES FEMMES

LES FEMMES
REPRÉSENTENT 22% DU
SENIOR MANAGEMENT
DANS LE MONDE

LES FEMMES
COMPTENT POUR

13%

DES MEMBRES DES CONSEILS
D'ADMINISTRATION
DANS LE MONDE

LES FEMMES COMPTENT POUR

5,65%

DES PRIX NOBEL

LES FEMMES REPRÉSENTENT

39%

DE LA POPULATION ACTIVE MONDIALE RECENSÉE

LES FEMMES REPRÉSENTENT 18,5%
DE LA MAIN D'ŒUVRE INDUSTRIELLE
MONDIALE ET 66% DE LA MAIN
D'ŒUVRE DU SECTEUR DES SERVICES

LES FEMMES
REPRÉSENTENT

9%

DES PDG DANS LE
MONDE

LES FEMMES
REPRÉSENTENT
65% DE LA
POPULATION
ANALPHABÈTE
MONDIALE

90% DES PAYS DU MONDE
ONT AU MOINS UNE
RESTRICTION JURIDIQUE
AUX DROITS POLITIQUES
ET ÉCONOMIQUES DES
FEMMES

LES FEMMES REPRÉSENTENT

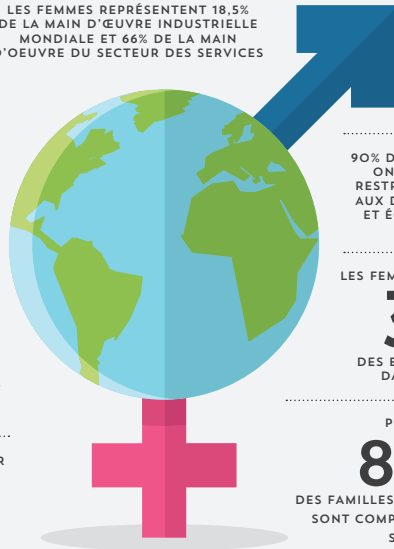
37%

DES ENTREPRENEUR-ES
DANS LE MONDE

PLUS DE

80%

DES FAMILLES MONOPARENTALES
SONT COMPOSÉES DE MÈRES
SEULES



**LES INÉGALITÉS
FEMMES/HOMMES,
ÇA EXISTE ENCORE !
... PARTOUT DANS LE MONDE**

SOURCES : OIT, 2014 - GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2012 - UNESCO, 2012 - 2014, ONU, 2007
GRANT THORNTON, 2015 - UNICEF, 2014 - EUROSTAT, 2013 - FMI, 2015

© PROGRAMME EYE - DONZEL & CIE - SAD STUDIO - 2015

EVE
dans les
entreprises

EVE : UN ESPACE DE PARTAGE DES « BEST PRACTICES »

Parmi les fondamentaux du Programme EVE, la dimension interentreprises a vocation à favoriser la rencontre inspirante et le frottement constructif entre des univers professionnels différents de par leurs marchés, leurs métiers, leurs cultures. Elle vise aussi à confronter les approches et les visions d'entreprises toutes engagées en faveur de l'égalité et de la promotion du leadership partagé, mais avec chacune leurs pratiques, leur méthodologie, leurs dispositifs...

Engagement solennel des dirigeant-es

Dans toutes les entreprises partenaires du Programme EVE, sans exception, la question de l'égalité professionnelle et de la promotion du leadership des femmes est officiellement portée par les dirigeant-es. Cet engagement est notamment affirmé dans une vidéo présentée chaque année durant le séminaire.

Groupe Caisse des Dépôts

Avec Anne Guillaumat de Blignières, conseillère de la direction du Groupe à la tête d'un pôle dédié à la promotion des femmes, la Caisse des Dépôts actionne 3 grands leviers :

- **un observatoire**, en charge de mesurer les inégalités, produit des études et émet des recommandations pour faire progresser l'égalité,

- **une politique proactive d'accès des femmes aux mandats sociaux** dans toutes les filiales a fixé un objectif de 40 % à l'horizon 2017. Cela passe en particulier par la création et l'enrichissement continu d'un vivier de femmes à haut potentiel,

- **le réseau mixité Alter Égales**, actif dans toutes les entités du Groupe et sur tout le territoire, rassemble 2000 membres, à qui sont proposés, outre une grande rencontre annuelle au Théâtre des Champs-Élysées, des « ateliers du leadership », des conférences sur des thèmes économiques et culturels, la participation à des think tanks et un programme de mentorat.

« La Caisse des Dépôts a décidé de donner un vrai coup d'accélération à la féminisation de sa gouvernance. L'accent est notamment porté sur les mandats sociaux et sur les nominations à des postes de dirigeant-es. Derrière cette stratégie, il y a la volonté de développer l'ambition de toutes les femmes du Groupe, en leur montrant que c'est possible pour elles d'avoir une grande carrière chez nous... Plus que ça : nous le voulons. »

Anne Guillaumat de Blignières

Conseillère du comité de direction, Responsable de la Promotion des femmes et de la parité du Groupe Caisse des Dépôts



Groupe Crédit Agricole S.A.

Fort d'une politique diversité conçue dès 2009 par Isabelle Collignon et incessamment enrichie depuis, le Groupe Crédit Agricole S.A. déploie diverses actions en faveur de la mixité, dont :

- **une « semaine de la mixité »** annuelle,
- **une politique parentalité** et articulation des temps de vie,
- **des programmes de leadership « Women Intensive »**,
- **le Grand Prix Etudiantes Crédit Agricole Louise Tallerie**, pour stimuler l'ambition des jeunes femmes et repérer les grands talents féminins de demain,
- **le soutien au réseau interne de femmes Potenti'Elles...**

Danone

En écho au double projet économique et social, la gouvernance et la direction de Danone promeuvent l'égalité femmes/hommes partout où l'entreprise est implantée, via notamment :

- **un women plan RH** qui permet de suivre de près le pilotage des politiques d'égalité et de mesurer les progrès,
- **un programme de mentoring**,
- **un programme de women leadership training**,
- **le soutien apporté aux réseaux mixité du groupe**,
- **les actions en faveur de l'empowerment des femmes du monde en développement** portées par le Fonds Danone pour l'Écosystème et danone.communities...
- **une plate-forme digitale « Empowering Women @ Danone community »** ouverte à tous, destinée à nourrir les réflexions et interactions sur le sujet du leadership.

« Notre politique mixité repose sur une logique d'empowerment : nous voulons donner à chacun et chacune les moyens de faire. C'est une dynamique qui engage à la fois l'organisation, en devoir de faire de la place à tout le monde, et les collaborateurs et collaboratrices, acteurs premiers de leur projet professionnel. »

Isabelle Collignon

Directrice du développement RH du groupe Crédit Agricole S.A.

« Favoriser la diversité et l'inclusion, c'est créer les conditions pour que chacun(e) se sente en sécurité pour exprimer son projet, ses convictions, sa part d'atypisme et de non conformité... Et puisse contribuer à faire de Danone une entreprise innovante et agile. »

Marie de la Roche

VP Talent, Danone

EVE : UN ESPACE DE PARTAGE DES « BEST PRACTICES »

KPMG

En connexion avec une politique « talents » axée sur l'attractivité de l'entreprise pour ses potentielles recrues, mais aussi sur le développement des personnes et des équipes en interne, KPMG promeut les carrières féminines au travers de :

- **son programme Émergence**, dédié aux femmes à potentiel,
- **des actions de communication interne** (webradio, galerie de portraits, outils ludo-didactiques de sensibilisation...),
- **des actions en faveur de la parentalité** au travail,
- **son réseau Women for Business**, pour faire se connecter les initiatives entre elles,
- **sa charte VP2** sur l'équilibre de vie, développée en mode collaboratif...

L'Oréal

L'Oréal a atteint la parité dans ses Comités de Direction, et continue à faire bouger les lignes avec entre autres :

- **une démarche de co-crédation de la labellisation GEES ou EDGE** puis de certification partout où l'entreprise est implantée,
- **un engagement sur l'égalité salariale** « equal pay for equal work »,
- **le programme « Share & Care »** qui accompagne la parentalité et garantit un standard social pour toutes les femmes, implémenté dans 68 pays (congé de maternité, de paternité...),
- **une forte implication pour accompagner les couples à double carrière** avec le programme interentreprises « International Dual Career Network »,
- **un programme de Mentoring au féminin** (voir pages suivantes),
- **les actions de la Fondation**, dont For Women In Science, en partenariat avec l'Unesco, pour la promotion des vocations féminines scientifiques...

« Notre conviction est que le talent n'a pas de sexe, évidemment ! C'est aussi que le talent doit pouvoir se révéler dans différents types de parcours, même et peut-être surtout, dans des parcours atypiques, et qu'il peut s'exprimer de mille et une façons. Notre défi, c'est de rendre visible le talent de toutes et tous. Et de le faire grandir encore ! »

Sylvie Bernard-Curie
Associée DRH Talents de
KPMG France

« Nous sommes engagés depuis plus de dix ans dans la lutte contre toutes les formes de discrimination dans le travail et pour la promotion des diversités. Nous partageons depuis très longtemps cette conviction que l'entreprise est plus efficace quand elle est mixte et diverse. La diversité, ce n'est pas une révolution, c'est faire en sorte que la société soit le reflet de la réalité ! »

Jean-Claude Le Grand
Directeur du développement international RH et Directeur corporate diversités de L'Oréal



Orange

Comptant la diversité comme un levier majeur de la performance et de la transformation de l'entreprise, Orange travaille activement à la féminisation de son effectif global et de son management, en portant notamment l'accent sur l'implication des hommes dans le mouvement en faveur de l'égalité. Cela passe par une réinvention des process RH et un engagement sociétal fort :

- **création de Capital Filles**, dispositif de mentorat interentreprises, destiné à promouvoir l'apprentissage au féminin en régions et dans les quartiers,
- **partenariat avec Happy Men**,
- **soutien au méta-réseau de femmes Innov'Elles...**

SNCF

SNCF affirme une politique mixité et égalité volontariste, axée en particulier sur l'accès des femmes à toute la diversité des métiers proposés par l'entreprise et sur la féminisation des équipes managériales et dirigeantes. Cela se traduit, notamment par :

- **la labellisation « égalité professionnelle » AFNOR**,
- **la certification Top Employeur** pour la deuxième année consécutive en 2015, reconnaissant la qualité de l'offre RH et des pratiques managériales,
- **un programme de mentoring et de leadership training**,
- **une semaine de la mixité et un « girls' day »** annuels permettant la découverte par des lycéennes des métiers de SNCF et la rencontre avec les femmes du groupe,
- **les actions de son réseau SNCF au féminin** (voir pages suivantes)...

« Nous avons identifié cinq leviers de performance associés à la diversité. En premier, il y a le levier humain, c'est la mobilisation et l'engagement de collaborateurs. Le second, c'est l'attractivité du groupe, avec une forte dimension "marque employeur" et un objectif de fidélisation des talents. Le troisième, c'est la productivité. Le quatrième, c'est la relation clients. Pour comprendre les attentes de nos clients, il faut que nous leur ressemblions. Le cinquième, c'est l'exemplarité. »

Laurent Depond

Directeur de la diversité d'Orange

« La question de la mixité est fondamentale pour notre direction générale qui n'hésite pas à s'engager sur ce thème. Notre enjeu, c'est de transformer toute l'entreprise pour que cette culture de l'égalité se diffuse partout. La politique des petits pas a entraîné de très nombreuses micro-transformations. Nous nous appuyons sur cela pour passer maintenant à la vitesse supérieure et faire véritablement bouger le curseur. »

Florence Datcharry-Sirven

Directrice de l'Université SNCF - Membre du Comité des Sages d'EVE

EVE : UNE INSPIRATION POUR LES « NEXT PRACTICES »

EVE donne des idées, EVE crée des désirs, EVE inspire de nouveaux projets dans les entreprises partenaires...

SNCF au féminin, le plus grand réseau professionnel de femmes en France

Comptant à ce jour plus de 4000 membres (soit 40 % de l'effectif cadre de la SNCF), le réseau lancé en 2012 par Virginie Abadie-Dalle puise directement ses inspirations dans le Programme EVE. C'est parfaitement assumé du côté de SNCF et c'est un vrai motif de fierté pour EVE.

« Le réseau SNCF au féminin est une inspiration d'EVE. Je le revendique. J'ai fait partie, lors de la première édition d'EVE, des femmes de SNCF venues "pour voir". Et nous n'avons pas été déçues par ce que nous avons vu lors de ce séminaire, qui sait aborder un sujet sensible et complexe avec le ton juste. Ce ton juste, ça tient en grande partie à l'esprit d'EVE, qui est avant tout aux rencontres. Il y a les rencontres entre entreprises, mais aussi les rencontres entre personnes d'une même entreprise à qui est donnée une occasion rare de se découvrir et d'apprendre à se connaître autrement que dans le strict cadre de la vie professionnelle.

Pour nous, les premières EVEsiennes de SNCF, ça a été une révélation : nous nous sommes rendu compte que nous nous connaissions assez peu les unes les autres, alors que nous avons beaucoup de vécu partagé et la même envie de faire avancer la question des femmes dans notre entreprise. Nous avons aussi envie de partager cette expérience avec d'autres femmes.

Ma première idée, c'était de faire un séminaire de leadership au féminin chez SNCF littéralement calqué sur le modèle d'EVE, un vrai copié-collé ! J'en ai parlé à Anne Thevenet-Abitbol et Sylvie Bernard-Curie qui m'ont répondu : "Notre esprit, c'est de proposer des idées neuves et d'essaimer des bonnes pratiques dans les entreprises partenaires pour installer une culture de l'égalité en tant que facteur de bien-être et de performance, donc, si tu as envie de faire un "Me too" d'EVE, c'est qu'on remplit notre premier objectif. Go !" »

Virginie Abadie-Dalle, Fondatrice et Présidente de SNCF au Féminin



Le mentoring au féminin chez L'Oréal

Chez L'Oréal, un-e EVEsien-ne, c'est par définition un-e « change maker », une personne capable de porter les messages forts de l'égalité et de s'engager effectivement, dans son quotidien de manager, pour rendre tout de suite l'organisation plus inclusive. Pour donner plus de force encore à cette impulsion, L'Oréal a conçu un dispositif sur mesure pour les EVEsien-nes désireux-ses de partager l'esprit du Programme EVE avec d'autres personnes de l'entreprise : un programme de mentoring au féminin permettant à chaque ancien-ne participant-e de s'engager personnellement dans le développement d'une collaboratrice à haut potentiel.

« L'Oréal envoie 45 personnes à EVE tous les ans. C'est beaucoup, rapporté au nombre de participant-es au séminaire, mais c'est peu au regard du nombre de collaborateurs et collaboratrices de notre groupe qui, de surcroît, compte une majorité de femmes. Or, avec les EVEsien-nes, nous avons des personnes formées à très haut niveau aux questions de leadership au féminin. Donc, il faut qu'elles soient impactantes, qu'un maximum d'autres puissent bénéficier de l'apport d'EVE de façon indirecte. Nous avons décidé de faire des EVEsien-nes de vrai-es porteurs et porteuses de changement pour L'Oréal.

La demande est d'ailleurs venue des participant-es à EVE. Dès la première année, ils et elles sont venu-es nous voir après le séminaire en nous disant "Et maintenant, qu'est-ce que je peux faire pour agir ?". Nous avons conçu ce programme de mentoring pour répondre à leur demande et à la demande de celles qui veulent bénéficier de l'apport d'EVE. »

**Noëlle Herpeux, Directrice de la formation marketing L'Oréal -
Division Produits Grand Public**

EVE : UNE INSPIRATION POUR LES « NEXT PRACTICES »

PULSE, le programme de co-construction des parcours professionnels du groupe Crédit Agricole S.A.

Le Groupe Crédit Agricole S.A. lance en 2015 PULSE, un ambitieux programme de co-construction des parcours professionnels. Adossé à une plateforme de partage d'expertise et d'expérience, PULSE facilite la relation directe avec des « Pulse Leaders », professionnels expérimentés de l'entreprise qui s'engagent volontairement auprès de collaboratrices et collaborateurs en réflexion sur leur évolution, et envisageant éventuellement une mobilité. Les participant-es au Programme EVE comptent parmi les premier-es « Pulse Leaders ».

« L'esprit d'EVE est en forte résonance avec les valeurs du Groupe Crédit Agricole S.A. qui s'expriment aussi, bien sûr, dans PULSE : la solidarité, la responsabilité et la réciprocité. Pour toutes les initiatives qui portent ces valeurs et pour toutes celles qui impulsent des transformations dans l'entreprise, il est évident de faire appel aux EVEsien-nes, car ce sont des personnes qui ont bénéficié de l'une des meilleures formations au changement qui existe. »

Isabelle Collignon, Directrice du développement RH du groupe Crédit Agricole S.A.

EVE
demain

EVE DEMAIN

« EVE aura réussi son objectif quand on n'aura plus besoin d'EVE. Mais pour le moment, nous en sommes encore loin. » Cette phrase, prononcée par Guillaume Pepy, Président de la SNCF, est issue du film « Les leaders parlent d'EVE » visible sur le site www.eveprogramme.com.

Le Programme EVE est une véritable réponse à l'enjeu de la progression des femmes en entreprises. Son succès et sa longévité viennent de ce qu'il reste centré sur cette problématique et ne cherche pas à couvrir tous les sujets concernant les femmes.

Sa pertinence vient aussi des échanges permanents avec son Comité des Sages, et du fait qu'au-delà des journées du séminaire, celui-ci anime et nourrit la communauté des participants tout au long de l'année, entre deux éditions.

Travaillant en priorité sur les « soft skills » à acquérir, sur le « savoir-être » plus que sur le « savoir-faire », **il propose un leadership éclairé, en phase avec les attentes actuelles et concerne de ce fait les hommes tout autant que les femmes.**

Dans un monde de plus en plus frénétique, saturé de sollicitations, où tous les champs du possible sont ouverts, le Programme EVE sera toujours **un moment bienvenu de pause, de réflexion sur soi et de partage avec les autres.** Mais au-delà de ça, et c'est la force incroyable de ce Programme, toutes et tous les participant-es repartent avec le sentiment de moins subir et d'être davantage acteurs et actrices de leur vie professionnelle et personnelle.

Le Programme EVE, c'est l'édition internationale qui se déroule à Evian et l'édition Asie-Pacifique qui se déroule à Shanghai. Demain, c'est le continent américain qui nous accueillera avec une édition qui se déroulera à Mexico, puis ce sera au tour du continent africain.

EVE n'a pas de frontière, car le sujet du leadership éclairé et l'envie d'agir en étant soi-même a une portée universelle.