

4 VOIX, 4 PAYS, 2 LANGUES POUR JOURNÉE DE LA FEMME

MARS 2023



Objectif : illustrer les actions du réseau EmpowHer dans chaque branche locale de l'entreprise

Introduction et extrait de l'interview de Valérie Prunelle, Secrétaire Générale d'une branche de l'entreprise, membre du Conseil de la Diversité.

« Je suis fière d'avoir participé, aux côtés de volontaires, au lancement de réseaux EmpowHer. En Belgique d'abord, puis en Allemagne, aux Etats-Unis, en Normandie... Je suis convaincue que nous avons avancé, notamment grâce aux propositions que nous avons présentées à la direction, à notre solide programme de mentoring et au succès de nos activités.

Mais, je vois également qu'il reste encore beaucoup à faire. Et ce surtout en ce qui concerne la sensibilisation à l'existence de préjugés et le développement d'une culture plus inclusive. Pour avancer dans ces domaines, nous échangeons des bonnes pratiques avec d'autres sociétés au sein de l'European PetroChemicals Association (EPCA).

Nous pouvons aussi agir en amont ! Faire progresser la mixité commence très tôt : au collège et au lycée, en donnant aux jeunes filles des modèles pour briser les stéréotypes liés aux métiers. C'est pourquoi je suis sponsor de l'association Elles bougent.

Une entreprise où les collaborateurs sont appréciés pour leurs talents et qui prend en compte leur équilibre de vie : c'est ce que nous voulons tous construire ! »

Extrait de l'interview d'Anna Müller, Directrice Pilotage Allemagne, sponsor de EmpowHer Germany. Interview réalisée en anglais et traduite en français.

« Nous sommes là pour le bien de l'entreprise. »

« En Allemagne, il n'est pas toujours évident de construire une carrière et d'être mère. Il est encore mal vu par la société de continuer à travailler quand on devient mère. De plus, le nombre de femmes à des positions élevées dans les entreprises est très faible. Chez EmpowHer Germany, notre objectif est d'offrir des outils aux femmes pour les aider à se développer, à prendre leur carrière en main, mais aussi de sensibiliser le management aux enjeux de la diversité et à ses bénéfices pour le Groupe.

Nous nous appuyons sur un programme de mentoring, nous organisons aussi des ateliers pour promouvoir l'échange d'idées et de bonnes pratiques. Chaque mois, nous organisons un EmpowHer Treffen, où les femmes se rencontrent pour échanger sur différents sujets, ou pour discuter avec des managers. Depuis cette année, nous avons également mis en place un dîner mensuel durant lequel femmes et hommes discutent de thèmes comme la mixité, l'équilibre entre vie privé-vie et vie professionnelle... Nous organisons également des événements à plus grande portée : par exemple cette année, à l'occasion de la journée de la femme, nous avons organisé une conférence sur les différences en communication entre les femmes et les hommes.

Nous veillons à ce que la filiale avance sur l'axe de la diversité. Pour progresser, les hommes sont nos premiers alliés. Le Groupe a un focus très technique et la majorité des profils techniques sont masculins. Si la minorité féminine veut changer les choses, elle a besoin des hommes. Nous sommes là pour le bien de l'entreprise et non pour mettre les femmes au pouvoir. Grâce aux actions de EmpowHer, les hommes commencent à se rendre compte que la diversité est source de bénéfices pour le Groupe et eux-mêmes, et qu'il existe toujours des barrières pour les femmes, même au XXIème siècle. »

Extrait de l'interview de Sofie Janssens, Business Development Manager, présidente de EmpowHer Belgium. Interview réalisée en anglais et traduite en français.

« Si nous voulons faire évoluer la situation, les hommes doivent être à bord »

« Combiner travail et vie privée reste la principale problématique pour les femmes en Belgique et le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité est très limité. Nous avons réalisé des ateliers sur ce plafond de verre : pourquoi existe-t-il, quelles sont les solutions...

EmpowHer Belgium veut contribuer à la réussite durable du Groupe en favorisant, à la façon d'un catalyseur, la promotion de l'égalité des genres et le développement d'une culture plus inclusive. Pour ce faire, nous organisons des activités qui ont pour objectif d'informer les collaborateurs, de renforcer leur sensibilisation aux enjeux de la diversité des genres, de les aider à se développer personnellement. Chaque année nous organisons des ateliers pour expliquer que chacun d'entre nous observe le monde de son propre point de vue. Notre programme de mentoring est un grand succès : depuis 2021, nous avons eu 125 membres ! Ce programme contribue au développement de la carrière des femmes en les aidant à définir et à atteindre leurs objectifs professionnels. Il permet également de sensibiliser le management aux bénéfices de la diversité.

Nous organisons aussi des ateliers de développement personnel autour de thèmes tels que le leadership, la confiance en soi, les techniques de présentation, et l'art de la négociation. En 2022 et 2023, nous avons organisé 25 événements auxquels 600 collaborateurs ont participé.

Les hommes ont un rôle très important à jouer et nous devons voir en eux des alliés : si nous voulons faire évoluer la situation, ils doivent être à bord aussi. Voilà pourquoi nous avons décidé très rapidement d'ouvrir nos activités aux hommes et de les inciter à discuter avec nous. Parmi les personnes qui participent à nos événements, 30% sont des hommes. Si vous observez la société, vous verrez des femmes qui veulent développer leur carrière et des hommes qui veulent exactement la même chose. Finalement, hommes et femmes partagent beaucoup d'aspirations et de questionnements. »

Extrait de l'interview de Elizabeth Taylor, Directrice juridique d'une branche du groupe, présidente de EmpowHer USA. Interview réalisée en anglais et traduite en français.

« Nous mettons en place une réelle solidarité entre femmes. »

« Le plus grand défi pour les femmes aux États-Unis, c'est d'équilibrer vie privée et vie professionnelle. Il est très difficile de jongler entre nos responsabilités au travail et à la maison. 70 % des mères de famille travaillent aux États-Unis, et leurs congés maternité sont très courts : pas plus de 3 mois ! Et si vous regardez le nombre de femmes à des postes élevés, ce n'est pas glorieux...

Nos objectifs sont variés : obtenir des politiques adaptées aux besoins des familles, assurer l'égalité des chances, et aider les femmes à développer leur carrière. Notre action porte déjà ses fruits ! Nous travaillons avec les RH sur un accord pour des congés maladie plus flexibles. Pour avancer sur l'axe de la mixité, nous portons notre attention sur l'égalité des chances, notamment au moment du recrutement. Nous avons aussi un solide programme de mentoring, qui pour sa seconde édition, compte 64 binômes.

La diversité est également une notion centrale, au cœur de toutes nos actions EmpowHer. Notre comité est ainsi constitué d'hommes comme de femmes. Nous demandons aux hommes d'être mentors dans notre programme, et nous les invitons à nos événements. Il est essentiel d'avoir des hommes impliqués dans EmpowHer et qui nous soutiennent de façon visible – encore plus le top management ! Chaque année, des intervenants, internes ou externes, engagés pour la diversité, animent des conférences sur le sujet.

Nous avons aussi des événements moins formels. Par exemple, l'organisation d'un vide-dressing en partenariat avec une association qui accompagne des femmes au chômage. Les vêtements que nous ne mettons plus peuvent favoriser leur accès à l'emploi.

Pour conclure, je dirais que EmpowHer USA, c'est une communauté avant tout : nous mettons en place une réelle solidarité entre femmes. »