

## **Programme de mentoring Revel@Her : quel impact pour les femmes issues de la diversité ?**

*Communiqué de presse*

Paris, le 8 avril 2021 – **Accompagner les femmes diplômées issues de la diversité : c'est la mission du programme de mentoring Revel@Her du [Club XXIème siècle](#). Partenaire du programme pour la 2ème année consécutive, la [Chaire EDHEC Open Leadership for Diversity & Inclusion](#) dresse un bilan des effets de cet accompagnement sur les mentees. Ce dispositif a pour objectif de les aider à contourner les problématiques du double plafond de verre auquel elles se heurtent en raison de leur genre et leur origine ethnique. Les résultats de la dernière édition montrent que le programme est, pour ces femmes, un véritable booster de confiance en soi pour prendre en main sa carrière.**

Les femmes issues de la diversité partagent au moins deux caractéristiques susceptibles de les défavoriser sur le marché du travail : leur genre et leur origine ethnique. Ces caractéristiques se cumulent souvent avec d'autres barrières pouvant également influencer leurs perspectives de carrière (âge, origine sociale, différences culturelles, perception de la religion etc.). Ces femmes peuvent être confrontées à des stéréotypes qui déforment la manière dont elles sont perçues, traitées et évaluées au travail. Elles ont alors plus de difficultés à accéder aux informations et aux codes qui leur permettent de se frayer un chemin dans les milieux professionnels. Sans nécessairement avoir pris conscience de ces barrières, ces femmes partagent ce même sentiment que, « *au-delà des compétences et des efforts consentis, il y a toujours quelque chose qui ne va pas, que le chemin est semé d'embûches* ».

### **Le mentoring : une clé pour se repérer dans le labyrinthe de la vie professionnelle**

C'est justement la combinaison de ces critères de discrimination qui est difficile à appréhender et à dépasser. C'est pourquoi le Club XXIème siècle a mis en place le programme Revel@Her et qu'il a souhaité en mesurer l'impact<sup>1</sup> en s'appuyant sur la Chaire EDHEC Open Leadership for Diversity & Inclusion.

L'édition 2020 du programme de mentoring comptait 20 participantes, toutes diplômées du supérieur, avec une expérience professionnelle moyenne de près de 10 ans dans des secteurs très variés (*voir encadré ci-après*).

---

<sup>1</sup> A travers une enquête menée auprès des mentees basée à la fois sur des données issues de deux questionnaires (un questionnaire pré et un questionnaire post-programme) et sur des données qualitatives (issues d'entretiens menés par les chercheurs avec les participantes à la fin du programme).

D'une durée de 9 mois, le dispositif comprend un accompagnement individuel (sessions avec un mentor du Club XXIème siècle) ainsi que des ateliers organisés régulièrement (conférence sur le leadership, rencontres et témoignages).

Les résultats de l'enquête menée par les chercheurs de la chaire montrent que ce programme a des effets positifs sur les mentees d'un point de vue carrière et bien-être.

### **Revel@Her développe la sororité**

Le programme est conçu pour aider les participantes à atteindre des objectifs concrets : apprendre à mieux communiquer, être plus visible, mieux reconnue, trouver un meilleur équilibre de vie, développer son réseau professionnel, mieux appréhender les codes de l'entreprise mais aussi rencontrer des personnes inspirantes... Car en réunissant ces femmes dans une même dynamique d'échanges et de partage d'expériences, elles développent leur sororité, l'un des apports majeurs de Revel@Her. Il s'agit de créer un lien fort entre ces femmes bien au-delà de la durée du programme, grâce à la complicité, à l'entraide et à l'esprit de solidarité qui se sont instaurés tout au long de leur parcours.

#### **❖ Un booster de confiance pour prendre sa carrière en main**

- 95% des participantes pensent que leur confiance en elles s'est renforcée, tandis que l'indice d'estime de soi enregistre une croissance de 10% pour le groupe de mentees.
- Les participantes ont le sentiment de mieux se connaître (90% d'entre elles) et d'être plus proactives pour saisir de nouvelles opportunités de carrière (85%).
- Pour une partie des mentees, le programme a déclenché une demande d'augmentation de salaire (40%) et/ou une demande de promotion (30%).

#### **❖ Un meilleur équilibre de vie au bénéfice de la sphère relationnelle**

- La moitié des participantes estiment mieux gérer leur équilibre vie professionnelle – vie privée.
- 60% constatent une amélioration de leurs relations avec leurs proches (dans la sphère privée) et avec leurs collègues (sphère professionnelle).

#### **❖ Une prise de conscience de la force du réseau**

- 95% se sentent plus à l'aise pour développer leur réseau professionnel
  - Parce qu'elles en ont compris les enjeux
  - Parce qu'elles ont appris à exploiter les réseaux formels et informels
  - Parce qu'elles ont renforcé leur réseau relationnel

#### **❖ Changer de perception : comprendre les barrières pour mieux les contourner**

- 90% des mentees ont une meilleure conscience des stéréotypes et 85% des discriminations sur le lieu de travail
- 80% estiment que leurs chances de briser le double plafond de verre ont augmenté

« Plus qu'à un double plafond de verre, les participantes à ce programme sont confrontées à un parcours sinueux et à des impasses. En tant que femmes issues de la diversité, elles ont souvent plus de difficultés à se frayer un chemin dans le labyrinthe de la vie professionnelle et atteindre leur objectif. Grâce au mentoring, elles reprennent confiance en elles, renforcent leurs réseaux et apprennent à se repérer dans ce labyrinthe », explique Hager Jemel, Directrice de la Chaire Open Leadership.

#### Le profil des « mentees »

- 20 participantes interrogées
- Agées **entre 27 et 46 ans**
- Toutes **diplômées du supérieur**
- 11 sont nées en France, 7 en Afrique, 2 en Asie
- Entre 4 et 23 années d'expérience professionnelle (**9,8 années** en moyenne)
- Fonctions : Business développement (x9), Informatique - Statistiques (x3), Droit – Fiscalité (x3), Cabinet de conseil – Audit (x2), Qualité (x1), Contrôle de gestion (x1), Culture (x1)
- Secteurs d'activité variés : Banque / Assurance, Energie, Industrie pharmaceutique, Télécommunications, Distribution / e-commerce, Administration, BTP etc.

#### **Contacts Presse**

Béatrice Malasset - [beatrice.malasset@edhec.edu](mailto:beatrice.malasset@edhec.edu) - 01 53 32 76 55 / 07 62 52 37 47  
Angèle Pellicier - [angele.pellicier@edhec.edu](mailto:angele.pellicier@edhec.edu) - 01 53 32 87 67 / 06 68 11 39 04

#### **A propos d'EDHEC BUSINESS SCHOOL**

Implantée à Lille, Nice, Paris, Londres, Singapour, forte de 100 nationalités sur ses campus et de partenariats avec 280 universités parmi les meilleures au monde, l'EDHEC est une école résolument internationale et connectée au monde des affaires. Avec plus de 40 000 diplômés dans 120 pays, elle constitue une communauté de leaders engagés. Leur objectif : agir concrètement pour faire face aux grands défis économiques, sociaux, technologiques et environnementaux du monde.

L'école a développé un modèle unique, fondé sur une recherche utile à la société, aux entreprises et aux étudiants. L'EDHEC est ainsi aujourd'hui tout à la fois un lieu d'excellence, d'innovation, d'expérience et de diversité, propre à impacter les générations futures dans un monde en profond bouleversement. Avoir un impact positif sur le monde est notre raison d'être.

#### **L'EDHEC en chiffres :**

- 8600 étudiants en formation initiale, 177 professeurs et chercheurs, 11 centres d'expertise
- 5 campus et une plateforme dédiée à des programmes certifiants et diplômants 100% Online : EDHEC Online
- Un portefeuille complet de 23 programmes destinés aux décideurs de demain : des Bachelors (BBA et BSc), le programme Grande Ecole, un Master in Management, des Masters of Science (MSc), des MBA (Full time et Executive MBA), un PhD en Finance
- Une offre EDHEC Executive Education qui propose un portefeuille riche de programmes certifiants et diplômants pour managers, dirigeants et entrepreneurs