FICHE PROGRAMME

Égalité femmes-hommes : agir sur les mécanismes invisibles

Module adaptatif | ~20 min

Environ 12 % d'écart salarial dans l'Union européenne selon Eurostat : ce chiffre n'a été décidé par personne. Il est l'addition de milliers de moments minuscules, en réunion comme dans les décisions ordinaires. C'est à ces automatismes que le module s'attaque. Il donne à chacun, manager ou non, des gestes précis : créditer à voix haute l'idée d'une collègue, protéger celle qu'on interrompt, engager son nom pour faire avancer certaines.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Repérer le mécanisme invisible : interruptions, jugements remis en question, idées ré-attribuées — anodins isolément, immenses une fois cumulés.

02 Pratiquer l'amplification en réunion : créditer l'idée à son auteure, protéger celle qu'on interrompt, équilibrer les temps de parole.

03 Sponsoriser plutôt que conseiller, et s'appuyer sur des critères communs plutôt que sur l'impression du moment.

04 Rester vigilant sur les angles morts : la parentalité qui pèse encore sur les femmes, le sommet de la pyramide, l'IA qui reproduit les biais du passé.

PUBLIC CONCERNÉ

Femmes et hommes qui veulent que l'égalité progresse concrètement dans leur équipe, en réunion comme dans les décisions.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Lundi, en visio, Eleni a proposé de tester le nouveau parcours en ligne dans deux agences. Le compte rendu de l'assistant IA indique : « Proposition de Joaquim. » La transcription montre que l'idée venait d'Eleni. Soren, chargé d'études, doit envoyer ce compte rendu à la direction aujourd'hui. Que fait Soren ?

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Iris Bohnet — What Works: Gender Equality by Design (2016).
- « Two in the pool » : au moins deux femmes parmi les finalistes — Johnson & Hekman (Harvard Business Review, 2016).
- Mentor et sponsor — Sylvia Ann Hewlett (Center for Talent Innovation).
- « Amplification » : nommer l'auteure de l'idée quand on la reprend — pratique issue de la Maison-Blanche sous Obama (2016).

SOURCES & RÉFÉRENCES

- McKinsey, Diversity Wins : plus de 30 % de femmes dans la direction, une proportion associée à une rentabilité supérieure à celle du secteur
- Eurostat : écart salarial non ajusté d'environ 12 % dans l'Union européenne (11,1 % en 2024)
- Règlement européen sur l'IA (AI Act, règlement UE 2024/1689, annexe III) : l'IA de recrutement classée dans la catégorie réglementaire « à haut risque »
- Johnson, Hekman & Chan, Harvard Business Review : une femme seule parmi les finalistes n'est quasiment jamais choisie

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 14/10/2026