

L'effet A

# Guide des Responsables de programme



## Félicitations !

Votre organisation s'est engagée à propulser ses talents féminins. Vos employées s'apprêtent à vivre une expérience innovante et transformatrice sur le plan comportemental. Les changements se traduisent par une confiance accrue, l'adoption d'une posture de leader affirmée, contribuant ainsi à la performance et au succès collectif.

Le rôle de soutien provenant de votre équipe est essentiel. Ce guide a été conçu pour vous accompagner à chaque étape de l'expérience. Vous y trouverez pistes, outils, astuces pour bonifier votre soutien et faire des 100 jours un parcours mémorable qui aura un impact positif pour l'ensemble de l'organisation.

L'équipe de L'effet A



**Votre Boîte à outils**

pour retrouver tous nos conseils, gabarits de communications et bien plus encore!

## À chacun·e sa mission

### DE VOTRE CÔTÉ

- Assurer la mise en place de la cohorte et des bonnes pratiques
- Engager les parties prenantes dans leurs rôles respectifs
- Suivre et encourager la progression des participantes
- Célébrer et mettre en lumière les nouvelles diplômées

### DU CÔTÉ DE LA PARTICIPANTE

- S'allouer 1.5 à 2 heures par semaine pour :
- Transformer sa posture mentale
- Adopter de nouveaux comportements
- Définir et réaliser son défi
- Compléter les activités sur la plateforme
- Assister aux événements en ligne
- S'impliquer avec sa triade ou son clan

### DU CÔTÉ DE L'EFFET A

- Assurer le bon déroulement du programme
- Vous soutenir dans le processus de sélection des candidates
- Favoriser la préparation des participantes et leurs gestionnaires / managers
- Vous communiquer des conseils et des bonnes pratiques pour maximiser les impacts de votre cohorte**
- Vous partager des statuts réguliers ainsi qu'un rapport final résumant la progression de votre groupe de participantes et les impacts du programme
- Favoriser le bilan des apprentissages avec les nouvelles diplômées et leurs gestionnaires / managers

# L'effet A

## Vue complète d'une cohorte



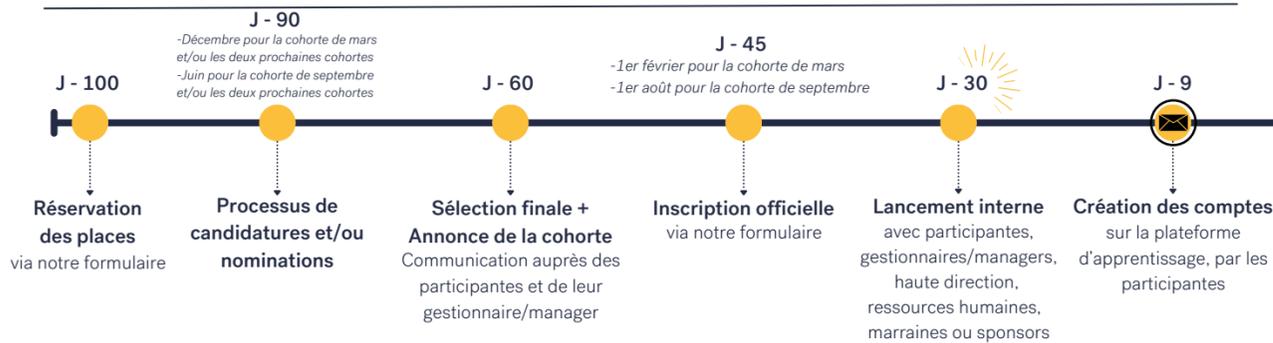
### Votre Boîte à outils

pour retrouver tous nos conseils, gabarits de communications et bien plus encore!

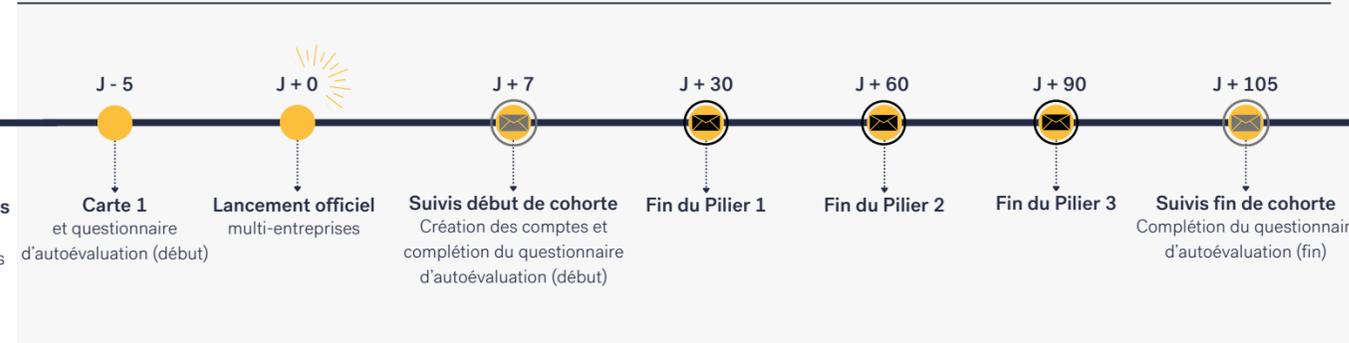
### Nos conseils

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour en savoir davantage sur la sélection des participantes, les profils, les initiatives de soutien pendant les programmes ou si vous avez besoin d'aide avec votre plan de communication ou de visibilité interne. Il nous fera plaisir de vous conseiller et de vous accompagner, selon vos besoins.

#### Avant



#### Pendant



#### Après



#### J - 100 à J - 9

- Lancer le processus de sélection au plus tard 3 mois à l'avance
- Engager les gestionnaires / managers dans leur rôle de soutien
- Préparer la rencontre de lancement interne avec L'effet A
- Sélectionner les initiatives qui animeront le réseau interne
- Mettre en lumière la cohorte via des communications internes et/ou externes, signées par la haute-direction

#### J - 5 à J + 105

- Suivre et encourager la progression des participantes
- Engager les gestionnaires / managers dans leur rôle de soutien en leur transférant les courriels qui leur sont dédiés
- Animer le réseau interne en planifiant des activités complémentaires
- Préparer la rencontre de célébration / bilan des apprentissages

#### J + 110 et au-delà

- Célébrer les diplômées !
- Mettre en lumière la cohorte via des communications internes et/ou externes, signées par la haute-direction
- Dresser un bilan de la cohorte
- Identifier les initiatives et les bonnes pratiques à faire perdurer

# L'effet A Avant la cohorte



## Votre Boîte à outils

pour retrouver tous nos conseils,  
gabarits de communications et bien plus encore!

## Bonnes pratiques - Aide-mémoire

- Lancer le processus de sélection au plus tard 3 mois avant
- Engager les gestionnaires / managers dans leur rôle de soutien
- Préparer la rencontre de lancement interne avec L'effet A
- Sélectionner les initiatives qui animeront le réseau interne
- Mettre en lumière la cohorte via des communications internes et/ou externes, signées par la haute-direction



## Processus de sélection

Il existe plusieurs façons de procéder :

- Via votre bassin de talents
- Une nomination par les gestionnaires ou par la haute direction
- Une candidature à main levée et un comité de sélection

Conseil : un processus mixte, alliant nominations et candidatures à main levée, contribuera à révéler vos talents cachés. Communiquez avec nous pour plus de conseils afin d'aligner votre processus de sélection avec vos objectifs et priorités.

## Quelques critères de sélection

### Défi 100 jours / Ambition Challenge

- Collaboratrices et nouvelles leaders
- 5 années d'expérience minimum
- Souhait de mieux assumer et communiquer son ambition
- Volonté d'accroître son impact dans l'organisation

### Défi Leadership / Leadership Challenge

- Leaders intermédiaires / Cadres supérieures
- Avec au moins 5 années d'expérience en gestion d'équipe
- Évoluant en moyenne ou grande entreprise
- Volonté de transformer sa posture stratégique pour élever son équipe et contribuer aux enjeux porteurs de l'organisation

[Guide des programmes](#)



# L'effet A Pendant la cohorte



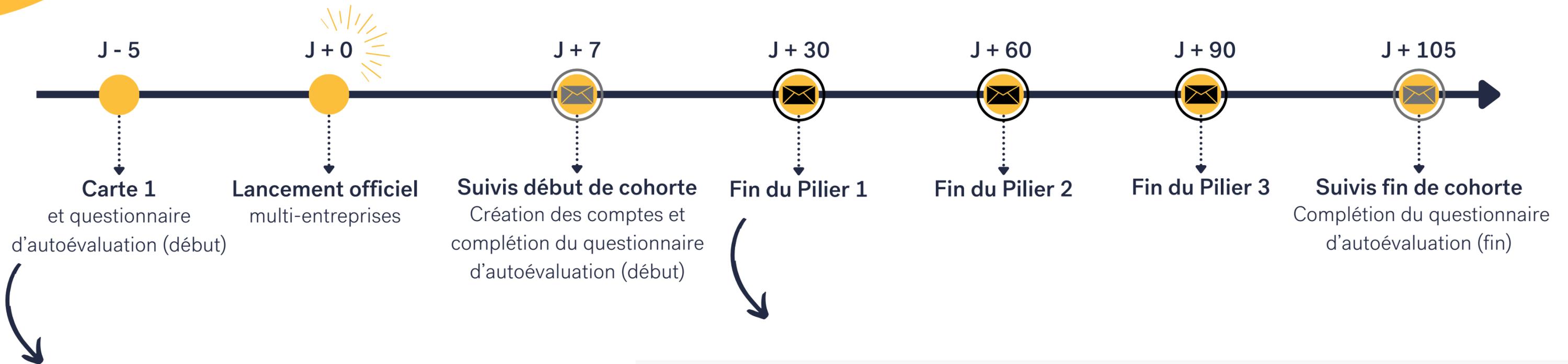
## Votre Boîte à outils

pour retrouver tous nos conseils,  
gabarits de communications et bien plus encore!

## Bonnes pratiques - Aide-mémoire



- Suivre et encourager la progression des participantes
- Engager les gestionnaires / managers dans leur rôle de soutien en leur transférant les courriels qui leur sont dédiés
- Animer le réseau interne en planifiant des activités complémentaires
- Préparer la rencontre de célébration / bilan des apprentissages



## Restez connecté-e à l'expérience des participantes

- Accédez à la plateforme d'apprentissage en mode observation
- Soyez au côté des participantes lors des lancements officiels et des grandes entrevues

[Guide de connexion Humance](#)

[Connexion aux événements](#)



## Votre calendrier de communications dédiées

Vous recevrez 4 communications clés, ainsi que quelques suivis de notre équipe si besoin d'encourager certaines de vos participantes. Chaque communication inclura des courriels à transférer aux gestionnaires/managers des participantes, afin de les impliquer tout au long du parcours et maximiser les impacts des programmes.

- J - 9 : début de la cohorte (MARS : 1ère semaine de mars / SEPTEMBRE : 1ère semaine de septembre)
- J + 30 : Fin du Pilier 1 (MARS : 1ère semaine d'avril / SEPTEMBRE : 1ère semaine d'octobre)
- J + 60 : Fin du Pilier 2 (MARS : 1ère semaine de mai / SEPTEMBRE : 1ère semaine de novembre)
- J + 90 : Fin du Pilier 3 (MARS : 2ème semaine de juin / SEPTEMBRE : 2ème semaine de décembre)

# L'effet A Après la cohorte



## Votre Boîte à outils

pour retrouver tous nos conseils,  
gabarits de communications et bien plus encore!



## Bonnes pratiques - Aide-mémoire

- Célébrer les diplômées !
- Mettre en lumière la cohorte via des communications internes et/ou externes, signées par la haute-direction
- Dresser un bilan de la cohorte
- Identifier les initiatives et les bonnes pratiques à faire perdurer



## Pour prolonger l'impact

### Gardez contact

Faire perdurer certains points de contact établis avec les participantes et leurs supérieur·es immédiat·es au-delà du programme est une excellente pratique. Cela permet de poursuivre les partages d'expérience et les discussions entourant le plan de développement et les objectifs des participantes, tout en maintenant votre communauté de diplômées active. Les marraines peuvent grandement vous soutenir à ce sujet. Découvrez plus de bonnes pratiques à la page suivante !



## L'aventure continue avec le club<sup>A</sup>

Encouragez vos diplômées à rejoindre le Club A, la communauté exclusive réservée aux diplômées de L'effet A. Inspirez-vous des gabarits de communication disponibles dans votre Boîte à outils !

- Le Club A est l'opportunité idéale pour vos diplômées de prolonger l'élan de leur parcours de formation et rester dans l'action
- Via des événements en ligne ou en personne, elles viennent nourrir leur ambition en échangeant avec des femmes inspirantes et les leaders invitées
- Grâce à l'intelligence collective et à la diversité des perspectives, elles créent via leur Groupe LinkedIn dédié des liens solides qui transcendent les frontières

## Des questions ?

### Contact

Amérique du Nord : +1 438 499-0147  
Europe : +33 7 82 47 55 20  
entreprise@effet-a.com

L'effet A

# Plus de bonnes pratiques !

## Session d'information

Pour débiter votre processus de sélection et vous assurer que les objectifs des programmes, critères de participation et implications sont bien compris de tous-toutes, organisez une session d'information, à l'attention des candidates potentielles, leurs gestionnaires/managers, les membres des ressources humaines ou responsables des différentes unités d'affaires de votre organisation. Écrivez-nous pour en savoir plus !

## Trois bonnes pratiques de Beneva

pour maximiser les retombées du Défi 100 jours

[En savoir plus](#)



## Soutien des marraines et des sponsors

- Proposez à quelques diplômées de devenir marraines de la prochaine cohorte ! Elles pourront vous soutenir dans l'accompagnement des participantes, contribuer à la vie du réseau interne et poursuivre leur propre développement en accédant aux parcours en mode observation.
- Des sponsors (des hommes alliés, par exemple !) ou des personnes de la haute direction qui portent l'initiative peuvent avoir un rôle d'intermédiaire pour rendre les participantes plus visibles à l'interne.

## Engager les supérieur·es immédiat·es des participantes

Lorsque les participantes sont accompagnées, elles réussissent mieux.

- Créez un groupe de discussion Teams dédié aux gestionnaires / managers
- Organisez une rencontre entre gestionnaires. À mi-parcours : pour échanger sur leur rôle, partager des conseils et idées pour soutenir leur participante. À la fin du parcours : pour rappeler l'état d'esprit dans lequel se trouvent les participantes (boost de confiance, volonté d'ascension, etc) et réfléchir aux accompagnements ou actions à mettre en place pour soutenir cet élan.

## Communications

La communication est un outil puissant pour stimuler l'engagement de vos participantes, les faire rayonner et renforcer le positionnement de votre entreprise quant à ses objectifs.

- À l'interne, annoncez la participation de votre organisation au programme de L'effet A via une communication qui présente les participantes de la cohorte à venir. Vous pouvez aussi publier quelques actualités sur la cohorte en cours, un retour sur un événement de réseautage interne en présence de vos leaders, un défi qui se serait démarqué en devenant un projet porteur pour votre organisation.
- LinkedIn est aussi une belle plateforme pour mettre en lumière vos participantes, diplômées, et les publications contribueront pleinement au rayonnement de votre entreprise : une annonce de la cohorte qui débute avec les visages de vos candidates ; des portraits de participantes au fil de la cohorte ; des témoignages de diplômées et de leurs gestionnaires / managers pour évoquer le avant / après parcours et ses impacts.



La communication aura beaucoup plus d'impact si elle est signée par un·e membre de la haute direction, qui rappelle le positionnement de l'entreprise face aux objectifs visés par l'initiative.

## Initiatives internes

En plus d'un groupe de discussion Teams dédié à leurs échanges, proposez à vos participantes de se retrouver régulièrement durant la cohorte :

- pour nourrir leur réseau interne et échanger sur leur expérience (cafés, lunch&learn spécial défi, discussions post-grandes entrevues, etc)
- pour rencontrer et s'inspirer de vos propres leaders : planifiez des moments de rencontres entre participantes, diplômées, et un·e leader de votre organisation. L'occasion d'en apprendre plus sur son parcours et d'entendre son expérience au regard des thématiques du programme.



Ces échanges peuvent être facilités par les diplômées/marraines, les sponsors, et selon l'événement, se dérouler en présence des gestionnaires/managers des participantes et des diplômées de vos précédentes cohortes.

## Des questions ?

Pour connaître plus de bonnes pratiques à mettre en place avant, pendant et après la cohorte, afin d'en maximiser les impacts sur vos participantes, leurs équipes et votre organisation, communiquez avec votre contact ressource ou écrivez-nous à [entreprise@effet-a.com](mailto:entreprise@effet-a.com).