



Améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes et
faire progresser la féminisation du management de nos entreprises

Atelier #3 : Comment transformer l'Entreprise ? Comment avoir de l'impact, de l'influence ?

26 Octobre 2018 , Manpower France, Nanterre

SOMMAIRE

1. Objectifs
2. Proposition 1: Etablir un état des lieux
3. Proposition 2: Approcher et convaincre la direction générale et notamment la DRH
4. Proposition 3: Création d'un Réseau
5. Pour en savoir plus...

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

Objectifs

Objectif de l'atelier

- **Cibler les actions qui font progresser l'égalité professionnelle H/F dans nos entreprises**
- **Proposer des actions concrètes et pragmatiques**

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

Proposition 1

Etablir un état des lieux

En matière de formation, rémunération, accords, vie privée – vie professionnelle, etc.

✓ Les objectifs:

- ✓ Savoir d'où l'on part
- ✓ Mesurer le chemin à parcourir
- ✓ Concentrer l'énergie et les efforts là où le besoin se fait sentir

✓ Les acteurs

- ✓ Service RH
- ✓ Service Formation
- ✓ QVT

✓ Exemples d'indicateurs :

- ✓ Répartition H/F population totalité
- ✓ Répartition H/F recrutements
- ✓ Répartition H/F mobilité interne
- ✓ Répartition H/F temps partiel
- ✓ Répartition et Rémunération H/F par niveau hiérarchique
- ✓ Répartition H/F des potentiels et hauts potentiels
- ✓ Répartition H/F des personnes identifiées dans le plan de succession des membres de la direction générale

✓ Si réseau existant :

- ✓ N inscrits au réseau
- ✓ N présents à l'événement de lancement, ateliers, etc.
- ✓ N mentors et mentorés si action de mentoring mise en place

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

Proposition 2

Approcher et convaincre la Direction Générale et notamment la DRH

Sur la nécessité de traiter l'égalité professionnelle F/H comme un enjeu stratégique (marque employeur, image, recrutements, innovation, ...).

Idées d'actions à soumettre ou organiser :

- ✓ Formation des équipes RH et/ou COMEX sur les stéréotypes et biais inconscients
- ✓ Mise en place du mentoring
- ✓ Formation sur le prisme de la confiance en soi : niveau de confiance en soi différent H/F, Junior/Senior...)
- ✓ Initiative de Co-développement personnel à destination des femmes : travailler sur la confiance en soi, créer la solidarité entre elles et des « Role Models » authentiques

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

Proposition 3

Création d'un réseau interne

Favorisant la mixité, même si la Direction Générale est engagée sur la question.

Avec quels objectifs?

- ✓ Donner du sens pour aux collaborateur.rice.s
- ✓ Renforcer le sentiment de fierté et d'appartenance
- ✓ Créer du lien, humanise les relations
- ✓ Créer des conditions d'expression des salarié.e.s
- ✓ Permettre d'enrichir la réflexion / proposer des alternatives
- ✓ Permettre de remonter les signaux faibles rapidement

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

Pour en savoir plus...

- ✓ **L'Observatoire de la Mixité**, Mars 2018
- ✓ <http://www.capitalisme-responsable.com/observatoire-de-la-mixite/>
- ✓ **L'inclusion dans les organisations**, Patrick Scharnitzky – Pete Stone
http://www.afmd.fr/IMG/pdf_AFMD-INCLUSION-web_1_.pdf
- ✓ Patrick Scharnitzky : YouTube (Programme EVE)
- ✓ https://www.youtube.com/watch?v=cCw_pLV6_2Q
- ✓ **Seven steps to conscious inclusion**, Manpower Group
- ✓ **Engagement des dirigeants**, AME
- ✓ «**Palmarès des entreprises françaises les plus féminisées** » (Sociétés SBF 120),
Challenges 20171116 N°542

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise



Ont participé à cet atelier:

Assia Aqallal (Bayer Group)

Isabelle Detrait (Manpower Groupe)

Sophie Guenebaut (Groupe Seb - DRH).

Nazya Said (Groupama)

Merci à elles !

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

| CONTACT

contact.ame.association@gmail.com

www.ame-association.fr
