



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

Echanges sur organisation des ateliers 6 et 7

- Atelier #6 : Féminisation des métiers liés au digital
- Atelier #7 : Retours d'expérience de ce qui se fait à l'international

Call 13 Novembre 2019

Atelier 6 : Féminisation des métiers liés au digital Brainstorming

- Quel serait le thème de l'atelier?

⇒ Constat connu de tous, souvent abordé mais comment résoudre cela?

⇒ Actions au quotidien? Embauche? Attirer?

⇒ Comment attirer les femmes ? Les stéréotypes liés aux métiers de l'informatique toujours présents

⇒ Comment œuvrent nos entreprises dans la formation ?

⇒ Ambition de l'atelier : Partage bonnes pratiques très concrètes : vivier de compétences, identifier les filières métiers qui posent problème : informatique vs marketing digital et data?

⇒ Livrables en sortant de l'atelier?

⇒ Qui? Avec sociétés de l'ame? Ouvrir à personne externe? Juliette Jarry? Ecole de codage, Insa? Ecoles + Entreprise ? Quelle est la vision des grandes écoles sur le sujet?

⇒ Où ? Organisation autour de la CDC ouvert à tous?

⇒ Questionnaire pour mieux cibler le besoin et la valeur ajoutée que peut apporter un atelier

Atelier 6 : Féminisation des métiers liés au digital

Questionnaire

	CDC	SEB
Pouvez vous nous préciser dans quelle "filière" métier liée au digital/numérique le problème du recrutement des femmes se pose dans votre entreprise?	<p>Nous distinguons 3 filières digitales numériques : coding/programmation, data scientist, marketing.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un vrai souci de recrutement de femmes sur le coding depuis plusieurs années. • La filière data scientist est à l'équilibre mais la difficulté à avoir des candidates femmes est une réalité. • La filière marketing, communication digitale est essentiellement féminine. Pour créer plus de mixité, nous aimerions attirer les hommes sur ces métiers 	<p>Difficultés dans tous les métiers de l'industrie (4.0) : supply chain, achats, efficacité industrielle, leader de prod, patrons/nes de sites industriels</p> <p>IT – ingénieur data Direct to Consumer ECommerce Recherche : IOT, robotique, digital interfaces, etc...</p>
Quelles actions ont été ou sont réalisées par votre entreprise pour y faire face ?	<p>Nous avons lancé une incubation sur 6 mois et la RH réfléchit à une école du digital interne. 9 actions vont être présentées aux directeurs de ces filières pour avoir leur sponsoring sur la mise en œuvre des actions : mise en valeur des femmes du Groupe dans les différentes filières du digital, participation à des événements digital scientists, speed meeting digital, école interne du digital, goûter coding avec enfants des salariés...</p>	<p>Marque employeur : forums, salons, partenariats avec les écoles d'inge, partenariats avec les associations d'anciens des ecoles d'inge.....</p> <p>Instagram, linked in, sites carriers, projets visibilité en externe</p> <p>Deux trois roles models qu'on expose beaucoup en interne et en externe</p> <p>Mentoring de femmes et par des femmes</p> <p>Co développement pour estime de soi, confiance de soi, réseau</p>
Quelles sont les difficultés qui persistent ?	<p>Les stéréotypes de plus en plus présents dans le choix de filières métiers : Filières scientifiques (coding et data scientist) peu attirantes pour les femmes, métiers de la communication et du marketing pour les femmes.</p>	<p>Extrême rareté de role models sur ces filières, pipeline très petit en externe, donc durée de la recherche plus longue si on souhaite une femme dans la shortlist</p> <p>Cabinets de recrutement pas assez conscients et acteurs sur ce sujet.....</p>

Atelier 7 : Retours d'expérience de ce qui se fait à l'international

- Comment vivez vous dans le business à l'international? Approche différente?
- Ateliers qui s'inscrit dans la continuité d'Evidences 2018 : Gender Balance across the Atlantic (France – Canada principalement)
- Profitez de la réunion annuelle de l'AME pour identifier les sujets des ateliers et d'Evidences 2020.

Ont participé à cet échange:

Caroline Moisan (IBM)

Corinne Hardy (Sanofi)

Aurélie Simon (CDC)

Pascale Haour (CDC)

Véronique Ferreira Perrin (Groupe SEB)

Nazya Said (Groupama Rhone-Alpes Auvergne)

Merci à elles !

A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

| CONTACT

contact.ame.association@gmail.com

www.ame-association.fr
