

# AME - Atelier #13 : Talent Management

## Compte-rendu

30/03/2021

### Participant.es :

1. SAID Nazya (Groupama Rhône Alpes Auvergne)
2. DIALLO Leïla (AME)
3. MOLARD Aurelie (Deloitte)
4. SIMON Aurelie (Groupe Caisse des dépôts)
5. MOSCATELLO Cécile (Groupe Casino)
6. BOLLONI Laetitia (Sanofi)
7. LEYRE Sylvie (Conseil pour la mixité et l'égalité professionnelle dans l'industrie)
8. GUENEBAUT Sophie (Groupe SEB)
9. LUDUSAN Anamaria (Assystem)
10. CASSIMATIS Alexia (EGIS)
11. ABRAMIAN Helene (SNCF)

### **Pratiques innovantes mises en place au sein des entreprises pour favoriser l'accès des femmes aux postes clés**

*Animé par Nazya SAID, Cécile MOSCATELLO, Sylvie Leyre*

### **GROUPE SEB :**

- Mise en place d'ateliers dédiés aux femmes (dont co-développement): réflexe de se solliciter entre femmes
- Programmes de mentoring interne
- Intégration de quelques femmes en interne entreprise de type leading fan
- Accord égalité H/F très opérationnel : les femmes et les hommes qui prennent part à des formations disposent d'une aide pour garde enfant
- Pour les <35 ans parcours formation en leadership talents et on s'assure de la parité

### **Comment arriver à faire 50-50 sur les talents ?**

Les talents au sein de SEB sont presque à 50-50 sauf au niveau des cadres supérieurs. Sur l'IT, depuis 3 ans, Seb a réussi à recruter + de 50% de femmes. Lorsque l'on se donne cet objectif, cela peut entraîner un processus de recrutement plus long.

### **CASINO :**

- Mise en place, depuis 2 ans, d'objectifs quantitatifs à atteindre dans les feuilles de routes des cadres
  - 2,5% rémunération variable des cadres indexée sur une augmentation du % de femmes cadres dirigeantes
  - Rémunération long terme des dirigeants comprend un objectif à 3 ans de progression du % de femmes cadres dirigeantes

- Indicateurs RSE incluant la progression du % des femmes dirigeantes suivis en note extra financière
- Comité des talents féminins : identifier les femmes à potentiel d'accéder à des postes de dir. à court ou moyen terme
- Accompagnement des talents et managers féminins
  - Programme jeunes talents : permet d'accéder à des postes de dir.,
  - Formation Leadership dédiée aux femmes pour créer leur réseau
- Programme de mentoring (la mentee choisit d'être mentorée par une femme ou un homme)
- Promouvoir des femmes aux niveaux cadre supérieur et dirigeant par une présentation équilibrée des candidatures —> Recrutement en externe donc faire un choix paritaire est plus simple

#### **AXA :**

- Objectif Groupe: 50% de femmes fin 2023 dans le top management vs 9% en 2009 et 32% aujourd'hui
- Axa France : 45% de femmes dirigeantes à fin 2023
- 50% de femmes dans les programmes talents

#### **EGIS :**

- Parcours diversité et inclusion décliné par organisation pour une meilleure appropriation :
  - Création d'une toolkit avec des engagements et objectifs clairs
  - Sensibiliser sur la nécessité et l'apport d'une gestion optimale de la diversité et l'inclusion pour l'entreprise

#### **SNCF :**

- Difficultés car pas de femmes au Comex contrairement à avant où il y avait la moitié de femmes

#### **DELOITTE :**

- Contrats avec nos cabinets de chasse —> Respect de la mixité dans leurs propositions.
- Dans le cadre des processus de cooptation —> Mixité au niveau au sein du Comité de Cooptation
- Programme Women In Leadership (WIL) —> A pour ambition de renforcer la place des femmes dirigeantes au sein de la firme
- Réseau ALL IN – Réseau mixité
  - Piloter les recrutements pour renforcer l'équilibre femmes/hommes à tous les grades
  - Accompagner les carrières et favoriser davantage l'équilibre vie professionnelle/développement personne
  - Favoriser l'accès des femmes aux postes de leadership
- Formation du management au leadership inclusif

## **OBSERVATIONS :**

- Volonté des entreprises à donner des objectifs chiffrés
- Le fait de partager des expériences en interne donne l'envie aux femmes de postuler, de demander des promotions... —> effet de rôle model efficace
- Beaucoup d'actions pour les femmes mais on ne voit pas beaucoup d'actions de sensibilisation pour les hommes
- Pour que ça évolue, nous devons avoir de véritables KPI et que les directions s'engagent