



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

# Atelier #4 : Diversification des recrutements : comment féminiser des équipes masculines et inversement ?

28 Mai 2019- IBM, Ecully

# SOMMAIRE

---

1. Objectifs de l'atelier
2. Les Bonnes Pratiques
3. Les outils et pratiques pour les professionnels des RH
4. Les outils et pratiques pour les managers

A M E

Alliance pour la mixité  
en entreprise

# Objectifs

# Objectifs de l'atelier

Les objectifs de cet atelier sont de dégager en matière de Marque Employeur, de pratiques de Recrutement, de Gestion des Talents et de Qualité de Vie au Travail

- Les outils et pratiques pour les professionnels des RH
- Les outils et pratiques pour les managers qui recrutent

# Outils et bonnes pratiques

# En matière de Marque Employeur

## ✓ **Attraction:**

- Annonces (redaction, visuels, langage, etc.)
- Communication reseaux sociaux, visuels, videos inclusives
- Sites carrieres, témoignages sur les sites carrieres
- Valorisation des femmes sur des métiers d'hommes à l'interne et à l'externe
- Salons, relations/partenariats écoles : Intervention externe des leaders femmes de l'organisation
- Y a t il des medias à cibler spécifiquement pour diversifier davantage son recrutement?

✓ **Communiquer en interne et externe sur l'impact de la diversité en entreprise** : conférences, ateliers, ...

✓ **Favoriser et valoriser le role modelling en interne et en externe dans l'évaluation individuelle**

✓ **Présence de Réseau de femmes/Mixité au sein de l'organisation**

✓ **Equité des rémunérations hommes/femmes et communiquer sur le sujet**

# En matière de Gestion des Talents

## ✓ Talent management :

- revue annuelle avec un focus femmes
- identification des femmes talents (Talent Pipeline interne et externe)
- dessiner des parcours de développement spécifiquement pour les femmes
- *co développement de femmes, mentoring avec focus développement de femmes, KPIs , Plans de succession avec KPIs de présence de femmes à différentes strates*

## ✓ Formation:

- mixite des participants et/ou formation accélérée pour les femmes
- Coaching de femmes: confiance, posture, auto censure, assertivité, impact

## ✓ Accompagnement des conjoints : *International Dual Career Network* <http://www.idcn.info/>

## ✓ Promouvoir l'appartenance à un réseau de femmes comme levier de développement

## ✓ Workforce Planning:

- cibler pro-activement les organisations ou filières métiers en deficit de mixité et où la diversification devra se faire pour le business
- mettre en place une stratégie en amont pour attirer les femmes (formation, passerelles métiers, communication écoles, etc)

# En matière de pratiques de recrutement

## ✓ **Formation :**

- Former les RH et les managers à la législation en vigueur
- Former les managers au recrutement non discriminatoire, sensibilisation dès le brief
- Former les managers-recruteurs aux stéréotypes et biais de genre

## ✓ **Perspective organisationnelle :**

- Identifier en amont les filières métiers ou services en deficit de mixité
- Mettre en place une stratégie en amont pour attirer les femmes (formation, passerelles métiers, communication écoles, etc)

## ✓ **Communication :**

- Oser de faire publier l'annonce dans des publications militantes et atypiques (ex : Causette)
- Communiquer sur des chiffres factuels par catégorie pour sensibiliser et prioriser l'action

## ✓ **Sélection :**

- Avoir des KPIS (en short list avoir une femme candidate à minima ou un rationnel fort pour justifier l'absence de femmes)
- Favoriser la Cooptation pour élargir le pipeline des candidatures.....y compris prime "à retardement"

## ✓ **Charte des bonnes pratiques en matière de recrutement sans discrimination**



# En matière de Qualité de Vie au Travail

✓ **Equilibre pro/perso:** congé mater/pater, accompagnement de conjoints

*International Dual Career Network* <http://www.idcn.info/>

✓ **Règles basiques de réunion et de communication**

✓ **Nouvelles façons de travailler :**

- Télétravail, temps partiel
- Espaces de travail « réellement » mixtes : BabyFoot ok mais pas que!

A M E

Alliance pour la mixité  
en entreprise



*Ont participé à cet atelier:*

*Caroline MOISAN (IBM)  
Marie-Pierre ROGER (SNCF)  
Pascale Jalade (SNCF)  
Nathalie SOROSAC (SEB)  
Noemie LESCUR (SEB)  
Véronique FERREIRA-PERRIN (SEB)  
Nazya SAID (Groupama RAA)*

*Merci à elles!*

A M E

Alliance pour la mixité  
en entreprise

| **CONTACT**

[contact.ame.association@gmail.com](mailto:contact.ame.association@gmail.com)

[www.ame-association.fr](http://www.ame-association.fr)

---