



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

Les ATELIERS de l'AME

Reconnaissance et Engagement des membres des réseaux au sein des entreprises

Anne-Sophie Nombrot – SNCF
Aurore Mayer – Groupe La Poste

16 Mai 2024

La mixité est considérée comme importante pour les entreprises

Des salarié.e.s sont motivé.e.s pour investir leur temps, leurs compétences, leur énergie sur le sujet mais cet engagement est parfois considéré comme un loisir, et personne n'y gagne.

Que peut-on faire ?

Comment développer la reconnaissance et l'engagement des membres de réseaux ?

Tour de table

- Nom, prénom
- Quelle est l'ancienneté de votre réseau ?
Où en est-il aujourd'hui ?
- S'agit-il d'un réseau informel ou officiel ?
- Pourquoi en êtes vous membre ?





Tour de table

Réseau CDC

- Ancienneté : 12 ans
- Une direction et une équipe dédiée avec une salariée à temps plein
- La présidente du réseau est membre du Comex et le réseau ne dépend pas des RH
- Membres : 3000

EGIS

- Fait partie du réseau CDC
- Carrefour sur quelques réseaux externes (dont l'Ame)

ARKEMA

- Ancienneté : 2016
- Informel, bénévoles mais décide de ses priorités et rencontre régulièrement la RH
- 200 + hauts postes de l'entreprise (presque aucune femme)

Groupe SEB

- Créé juste avant le Covid mais besoin de relancer, en pause
- Fait partie de diversité et inclusion. Pas de budget, personnes volontaires et peu reconnues

Sanofi

- Réseau Gender balance France, animé et constitué de bénévoles
- Pas de reconnaissance des membres

BIOMERIEUX

- Plus de réseau, espoir de le faire revivre

EDF

- Un réseau officiel, 15 ans d'ancienneté au minimum
- Une responsable nationale salariée, et des responsables régionales
- Lettre de mission signée par les managers et toutes les actions sont repertoriées
- Mentoring, liens avec d'autres réseaux, intervention dans les classes, à Pôle Emploi

PROMETEA

- Réseau informel animé par la DG, pas de département D&I

SNCF

- Une direction à temps plein payée par l'entreprise et une équipe dédiée
- Des ambassades en régions et 12 000 membres
- De multiples actions

TotalEnergies

- Réseau soutenu par la direction, avec une réelle volonté de le favoriser
- Devoir de la RH et des managers de reconnaître la valeur du réseau
- Livre d'or des actions
- Importance de le rattacher aux valeurs de l'entreprise
- Un réseau avec 5000 membres
- 70 réseaux locaux à travers le monde

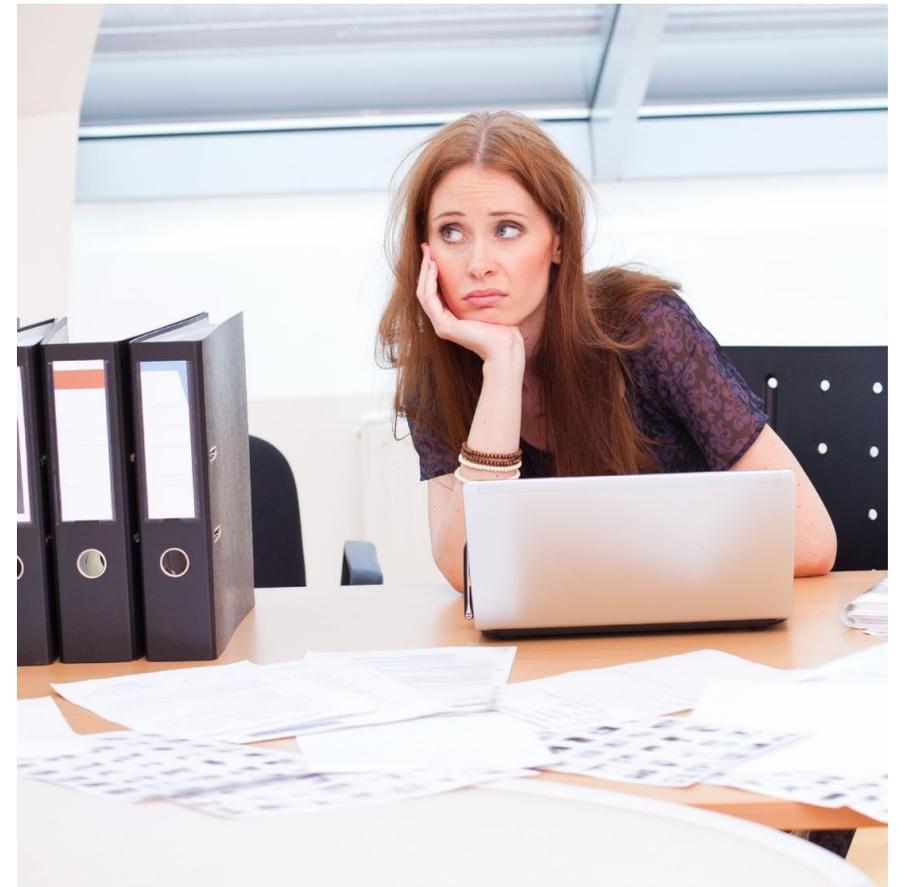
GROUPE LA POSTE

- Une direction créée en 2023.
- Réseau créé en 2019 avec une salariée avec une présidence tournante par les membres du Comex → pas porté uniquement par les RH mais par toute l'entreprise
- Des délégués en région et 300 ambassadrices et ambassadeurs

Quelques exemples de manque de reconnaissance ?

Entendre « si tu as du temps pour ça c'est que je peux te rajouter un peu de boulot »...

Devoir poser des congés pour participer à un évènement du réseau



Co-construction
en atelier



- S'impliquer dans un réseau en tant que volontaire empiète sur la carrière.
- Les postes de techniciens et opérationnels difficiles à attirer dans les réseaux
- Côté réunion Tupperware, réunion de comptoir.

Comment valoriser l'engagement des membres ? La pratique et le symbolique

- Temps ?
- Reconnaissances des compétences acquises (soft skills) ?
- Carrière ?
- Réseautage ?
- Nouvelles ressources ?
- Discours des responsables
- Invitation à des évènements particuliers

- Autres ?



Comment valoriser l'engagement des membres?

Reconnaissance officielle

- Charte de membre de réseau demandant aux membres de consacrer un pourcentage de leurs temps de travail au réseau (ex SNCF avec 10 %)
- Lettre de mission signée par les managers et toutes les actions sont répertoriées
- Lettre annuelle du / de la président.e du réseau à chaque manager sur les actions du / de la membre
- Question systématique d'engagement dans un réseau lors des entretiens annuels pour valoriser l'engagement.
- Présidence du réseau tournante par les membres du Comex → pas porté uniquement par les RH mais par toute l'entreprise

Moyens des réseaux permettant des actions efficaces

- Un.e responsable nationale salariée de l'entreprise si possible et sinon dont l'action est actée et reconnue à hauteur de son engagement (ex: EDF, La Poste, SNCF, TotalEnergies, La Caisse des dépôts...)
- Plan d'action annuel avec objectifs, budget et mesure de l'impact présenté validé par la Direction (Comex ou codir)
- Assurer une certaine indépendance dans les actions et la communication et s'assurer que l'engagement n'a pas d'effet négatif sur l'appréciation ou l'évolution de carrière de la personne

Valorisation des compétences des membres et formation

- Intégration des compétences acquises dans le profil des membres
- Accès à des formations
- Séance de coaching avec des dirigeants
- Soft Skills liés aux investissements dans ces réseaux listés/partagés pour être réutilisés par tout un chacun lors des entretiens annuels

Gratitude et symbolique

- Entrevue avec les membres du comex
- Lettre écrite des RH pour reconnaître ce que la personne a fait, remercier et souligner l'importance
- VOLONTAIRES = VIP. Accès VIP pour les ambassadeurs avec des speakers connus par exemple ; place de choix pour les JO, concert, etc.

Communication interne

- Livre d'or des actions (ex TotalEnergies)
- Valorisation des actions dans la communication interne et externe de l'entreprise
- Importance de la rattacher aux valeurs de l'entreprise (ex TotalEnergies)

3 arguments pour convaincre les dirigeants de miser sur le réseau

Que mettre en avant pour les convaincre de dégager du temps, que l'engagement soit reconnu ?



Co-construction
en atelier



- Marque employeur : les ambassadeurs sont porte-paroles de l'entreprise
- Engagement et sentiment d'appartenance
- Valeurs de l'entreprise, exemplarité

Conclusion et étapes suivantes

Communication interne et externe des recommandations

- Newsletter interne (Juillet)
 - Reunion mensuelle (Juillet)
- Validation finale

→ Site internet et Linked IN

Eventualité d'un atelier de suivi dans le futur