



Prospectives : quelles actions mettre en place pour accompagner le changement des mentalités en entreprise ?

Petit-déjeuner d'échange de bonnes pratiques

30/01/2014

femmes d'énergie

DÉROULÉ

8h30: Accueil

8h40: Best Practices Lenovo

8h50: Best Practices IBM

9h00: Best practices CEA

9h10: Best practices EDF

9h20: Best Practices Assystem

9h20 – 10h30 : Echanges / Q&A

Prospectives

- Specify Female % in each team during HR review , comment it and put an action plan

OHRP Executive Summary

Population	Total#	% Female*
Overall (R)	8	50%
Overall (Non-R)	1	
Open HC (R)	0	

Highlights

- Integrated 1 senior FTF from Acquisition and 1 successfully.
- 80% Management rate in LLS
- 80% of the team at the president club

- Identify Female in the succession plan

Succession Plan

	Other Lenovo Org	Non-Lenovo	Women/ or US minority
Incumbents	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Sales Manager LE R&D</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Marine Rabeyrin</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">FTF LE R&D</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">All</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">ISR LE R&D...</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">All</div>
Ready Now	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>
	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div>

- 80% des Inside sales sont recrutés dans le vivier de nos stagiaires génération Y
- Un meeting « Diversity » est organisé dans le cadre de chaque Kick off régional – événement sponsorisé par le SVP de la région et incluant le Board

Les outils de la diversité

Les actions pour changer les perceptions sur la parité

- **Mindset Workshops** : plan d'actions pour supprimer les freins à la progression des femmes

Les actions pour valoriser les femmes au travers de la prise de parole

- **Taking the stage** : occasion de développer leur leadership et favoriser le networking des femmes.
- **Succeeding on the Stage** : découverte des règles non écrites

Mastering the Unwritten Rules

A five module program gives women insight into the “unwritten rules” that govern corporate culture. These hidden realities often trip women up in their efforts to advance their careers. This program will “crack the code” and show participants how to master the rules that govern five key areas:

- Communicating Up the Organization
- Creating a Career Mindset
- Developing Political Savvy
- Expanding Your Networks
- Navigating Gender Realities

Faire évoluer les mentalités des managers

Sensibiliser

- Réelle difficulté pour les femmes de passer du **statut de cadre** au **statut de manager** - aucune femme ne faisait partie des recrutements managers en 2013
- Pour corriger ce statu quo - au niveau du groupe : décision d'imposer aux managers hommes de **proposer au moins un candidat femme** pour chaque poste

Accompagner

- **Mentoring** – entre une collaboratrice et un manager référent : ces 2 personnes décident ensemble et de manière informelle des objectifs de la collaboratrice et les manières de les atteindre
- **Démarche vis-à-vis des écoles** – des femmes d'un certain niveau interviennent au sein des Ecoles – en donnant des cours, mais aussi en participant en tant que jury d'examen et dans les préparations, afin de se faire connaître différemment

Adaptation du temps de travail

- Possibilité de prendre une **demi-journée le mercredi** pour les managers hommes & femmes
- **Télétravail** : une réflexion menée avec la DRH a conduit à 12 contrats spécifiques dans un dont la plupart des bénéficiaires sont des hommes

Thématiques de l'accord EDF SA 2012-2014

EVOLUTIONS DES MENTALITES

- Sensibilisation, implication des acteurs
- Développement de la communication
- Pérennisation de la mesure et des outils
- Actions du réseau des femmes Interp'elles

MIXITE DE L'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT

- Rééquilibrage des recrutements
- Accès aux filières et métiers (relations écoles & partenariats)
- Neutralité dans les publications et descriptions d'emploi

PARCOURS PROFESSIONN ELS

- Accompagnement des changements de collège
- Renforcer l'accès des femmes aux comités de direction et aux postes à responsabilités
- Faciliter l'accès des femmes à la formation prof.

EGALITE SALARIALE

- Rémunération principale
- Rémunérations complémentaires
- Rémunérations liées à la performance

ARTICULATION VIE PROFESSIONN LE ET VIE PRIVEE

- Conditions de travail
- Exercice des responsabilités familiales
- Rythmes et organisation du travail

Plan d'actions d'EDF SA :

5 objectifs chiffrés à atteindre

	Fin 2011	Fin 2012	Fin 2013	Cible 2014 Cf. accord
Accentuer la féminisation des embauches cadres statutaires	31,6 %	34 %	EN COURS	33 %
Augmenter le taux de féminisation des embauches statutaires	30,2 %	32,9 %		% par Direction
Assurer un accès à la formation professionnelle des femmes en adéquation avec leur poids dans l'effectif	24 %	29,3 %		29,8 %
Favoriser la féminisation des Codir	20 %	22 %		23 %
Maintenir l'égalité salariale sur la rémunération principale entre les hommes et les femmes	0,4 %	0,2 %		-/+ 1 %

Plan d'actions d'EDF SA : 5 objectifs chiffrés à atteindre

→ EDF et chacune de ses directions se sont engagées par voie d'accord sur des **objectifs chiffrés** constituant un plan d'action exigé par le décret du 7 juillet 2011.

→ Les **plans d'actions** des 56 établissements de l'entreprise sont mis en place et participent aux **objectifs de progrès** fixés par l'accord sur l'égalité professionnelle du 8 février 2012.

Modifier la vision des jeunes femmes en début de carrière: actions spécifiques vis-à-vis de la Génération Y

Les actions de recrutement au féminin

Objectifs: donner envie à de jeunes femmes Ingénieurs de rejoindre Assystem pour y faire carrière, et y trouver un épanouissement professionnel et personnel (politique RH et parcours techniques)

Cible: les étudiantes ou jeunes diplômées de nos écoles cibles

Dispositif: tables rondes organisées par métiers, rencontres avec des femmes d'Assystem échangeant sur leur parcours technique et/ou managérial

Une déclinaison de ces actions en régions

Exemple de l'événement de Toulouse: **conjointement avec le Pôle Emploi et la Direccte, Assystem a organisé un événement de recrutement et de reconversion professionnelle** similaire, destiné aux femmes dans le secteur du manufacturing aéronautique.

> 70 femmes présentes, une dizaine aujourd'hui en CDI chez Assystem.

Cet événement a débouché sur la visite de la ministre Najat Vallaud-Belkacem lors de l'installation du Comité de pilotage pour l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées.

Modifier la vision des jeunes femmes en début de carrière: actions spécifiques vis-à-vis de la Génération Y

Mentoring et sponsoring

Mentoring

Objectif: coacher de jeunes femmes détectées comme « hauts potentiels » par les RRH et les managers

Cible: une vingtaine de jeunes femmes « hauts potentiels » d'Assystem

2 dispositifs mis en place (en interne et en externe):

- Interne - Rencontres sous forme de **speed dating avec des managers de haut rang**, choix d'un coach partagé par les deux parties et suivi du coaching tout au long de l'année par les RRH
- Externe - Mise en place d'un **programme de marrainage** entre les étudiantes de l'Ecole d'ingénieurs INSA Lyon et 5 femmes d'Assystem

Sponsoring du prix Fem'Energia Bac+4/5 et + d'EDF

Objectif: aider de jeunes femmes débutant leur carrière dans le domaine technique du Nucléaire

Cible: Etudiantes avec un niveau Bac +4/5 et +

Modifier la vision des femmes sur leur propre carrière et devenir professionnel

Le réseau Femmes d'énergie

Objectifs: permettre aux femmes de l'entreprise de changer leur vision sur la prise de responsabilité, le champs des possibles quant aux carrières féminines dans les domaines technique et managérial

Cible: toutes les femmes d'Assystem en France

Dispositifs:

- Événement avec tables rondes permettant d'échanger avec d'autres collaboratrices sur des thèmes comme la prise de responsabilité, le partage entre la vie personnelle et la vie professionnelle...
- Rencontres organisées entre les collaboratrices Assystem et les femmes occupant des postes stratégiques au sein de l'entreprise comme membre du Conseil de surveillance ou Directeur délégué au développement de l'Energie: **mise en avant de *role model* pour sensibiliser et inspirer**

Actions spécifiques de la DRH

- Mise en place de **chartes sur la mixité et l'équilibre vie professionnelle et vie privée au niveau du Groupe**

Continuer à accompagner le changement des mentalités: pistes de réflexion et actions à venir

Actions 2014 à venir

Mieux impliquer les hommes

Souhait d'inclure plus d'hommes lors d'événements mis en place par notre réseau Femmes d'énergie

- Mise en place d'un **trophée mixité au sein d'un concours interne dédié à l'Innovation chez Assystem**
- Dupliquer l'évènement Diafora (**sensibilisation au sujet de la mixité en entreprise**) en régions

Plus de communication autour du sujet de la mixité

- **Aborder le sujet de la mixité** lors des comités de Direction de BU, réunions d'agence avec des plans d'action spécifiques
- **Multiplier les conférences** à destination des managers pour les sensibiliser au leadership bilingue, à la situation des femmes dans l'entreprise et à leur présence aux postes à responsabilité
- **Créer des parcours spécifiques** pour les femmes détectées comme à haut potentiel

Pour conclure...



Conclusions des échanges (1/2)

Changer les mentalités

- **Sensibiliser** les managers recruteurs et les RH en organisant des conférences et workshops qui abordent le sujet de la mixité et l'augmentation des performances de l'entreprise qui lui est due
- Promouvoir l'**égalité salariale** : pour travail égal, rémunération égale
- **Rééquilibrer les recrutements** en imposant aux managers de proposer plusieurs candidats pour le même poste, dont des femmes
- Proposer **plus de formations** aux femmes, car elles se forment en général moins que les hommes
- Développer le **mentoring** et le suivi du plan de carrière des femmes de l'entreprise par un manager
- Améliorer le dispositif de **télétravail** afin de l'élargir à plus de collaborateur
- Mieux **impliquer les hommes** dans les réseaux féminins (trophée des sponsors de la mixité, lancement d'un think-tank sur l'égalité professionnelle, organiser des conférences sur des thèmes communs comme le leadership)

Conclusions des échanges (2/2)

Atteindre directement la Génération Y

- **Développer la relation avec les Ecoles** – faire connaître autrement l'entreprise à travers des rencontres entre les étudiants et les collaboratrices d'un certain niveau (donner des cours, mais aussi participer en tant que jury de concours etc.)
- Organiser des sessions de « **recrutement au féminin** » dédiés aux étudiantes ou jeunes diplômées des écoles cible
- Etendre les actions de **sponsoring** auprès des Ecoles afin d'encourager de plus en plus de jeunes femmes de suivre des carrières techniques

Intervenantes du petit-déjeuner

Marine Rabeyrin, Lenovo : marinerabeyrin@lenovo.com

Elisabeth Moreno, Lenovo : elisabeth.vuillaume@edf.fr

Jalila Jellouli, Areva : jalila.jellouli@areva.com

Laurence Renahy, CEA : Laurence.RENAHY@CEA.FR

Elisabeth Vuillaume , EDF : elisabeth.vuillaume@edf.fr

Christine Cluzel, IBM : christine_cluzel@fr.ibm.com

Cristelle Jacq, Assystem - cjacq@assystem.com

Virginie Rolgen, Assystem - vrolgen@assystem.com

Anne Vincente, Assystem - avincente@assystem.com

Mélanie Sevegrand, Assystem : msevegrand@assystem.com

Albane Godard, Assystem : agodard@assystem.com

Anne Laure Normand-Bozec, Assystem : alnormandbozec@assystem.com

Lucile Levèque, Assystem : lleveque@assystem.com

Contacts organisation:

- Bao-Chau Nguyen, Assystem : bcnguyen@assystem.com

- Andreea Mitea, Assystem: amitea@assystem.com

femmes d'énergie

COLLABORER VALORISER RECRUTER

