

LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Afin d'encourager l'échange de bonnes pratiques entre les réseaux de femmes des entreprises membres du Cercle InterElles, Assystem a lancé en novembre 2013 l'initiative des « petits-déjeuners des bonnes pratiques », un rendez-vous régulier visant à favoriser les échanges inter-réseaux sur les thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Objectifs

- Favoriser le partage des bonnes pratiques pour faire avancer les actions visant à favoriser la mixité, l'égalité professionnelle et le développement des carrières des femmes au sein des entreprises du Cercle, qui opèrent toutes dans un environnement très masculin
- Enrichir les échanges inter-réseaux au sein du Cercle en impulsant des moments privilégiés d'échanges et de partage entre les membres de nos réseaux respectifs

Les 5 familles de bonnes pratiques

Fort du succès des premiers petits-déjeuners organisés, avec une dizaine d'entreprises participantes et plus de vingt bonnes pratiques échangées, Assystem a pu faire émerger 5 grandes familles de bonnes pratiques, communes aux entreprises du Cercle, quel que soit leur taille ou leur structure.

1. LA FORMATION DES FEMMES

Pour les valoriser au travers de la prise de parole, leur faire prendre confiance en soi et les accompagner dans le développement de leur carrière. Ainsi, des sessions de formation au Marketing de soi, à la prise de parole en public, au Personal branding ou encore au Leadership sont mises en place au sein des entreprises.

2. LA SENSIBILISATION

A deux niveaux :

- Au niveau des managers, avec des formations de sensibilisation aux enjeux de la mixité en entreprise afin de leur faire prendre conscience de la mixité comme un levier de performance.
- Au niveau de l'ensemble des collaborateurs, avec des initiatives portées par la Direction, au niveau du Groupe (mise en place de chartes mixité ou équilibre vie professionnelle et vie privée par exemple).

3. LES ACTIONS DE RECRUTEMENT AU FEMININ

Qu'elles soient :

- Quantitatives, avec la mise en place d'objectifs chiffrés de recrutement de femmes pour les managers.
- Qualitatives, avec des événements de recrutement dédiés uniquement aux femmes où elles peuvent échanger directement avec des femmes occupant des postes très techniques.

4. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE

La parentalité, qu'elle soit pour les femmes ou les hommes, constitue un moment charnière dans la vie professionnelle. Afin de l'accompagner au mieux et assurer un suivi de carrière en continu, les entreprises mettent en place des actions dédiées aux parents, telles que des mesures pour favoriser le départ et le retour de congé maternité et paternité, le télétravail, les jours d'absence pour enfants malades etc...

5. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA GENERATION Y ET DU DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Deux initiatives majeures :

- Le mentoring interne, via par exemple l'organisation d'événements de « *speed dating* » entre mentors et mentorées, qui choisissent, à l'issue de la session, le mentor qui aura le mieux correspondu à leurs attentes et besoins pour leur avenir professionnel.
- Les relations écoles, avec des programmes de marrainage d'étudiantes en partenariat avec les écoles d'ingénieurs, pour sensibiliser les étudiantes aux métiers techniques dès le plus jeune âge, à l'heure des choix d'orientation professionnelle.

Et demain ? : des enjeux communs à venir

A l'issue de ces petits-déjeuners, des problématiques et enjeux communs à toutes les entreprises du Cercle sont remontés, notamment :

- Comment mieux impliquer les hommes dans les actions des réseaux féminins ?
- Comment recruter plus de femmes dans nos métiers techniques ?
- Comment mieux accompagner la Génération Y dans ses choix de parcours et dans le développement de carrière au sein de l'entreprise ?

Telles sont les nouveaux enjeux auxquels nos organisations doivent aujourd'hui faire face. Si beaucoup de choses ont déjà évolué dans le bon sens, permettant une prise de conscience grandissante des entreprises face à ces problématiques, les réseaux continuent à jouer un rôle majeur dans la sensibilisation à la mixité. Et même si chaque entreprise possède une culture, une structure et un degré de maturité qui lui est propre, nous restons convaincus que c'est dans l'échange et le partage de bonnes pratiques que nous évoluerons et mettrons en place les actions les plus efficaces pour faire avancer la cause de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les petits-déjeuners des bonnes pratiques sont organisés par Assystem chaque trimestre.

Un document de restitution existe pour chaque petit-déjeuner.

Pour les recevoir, ou pour toute autre information complémentaire, n'hésitez pas à contacter :

Mme. Bao-Chau Nguyen

Communication institutionnelle

Assystem

01 55 65 03 38 - bcnguyen@assystem.com