



## **Fiche de Bonne pratique**

### **CLUB Label égalité**

#### **Favoriser le recrutement au féminin**

Le recrutement est un des enjeux majeurs en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises du CLUB du Label Egalité. En effet, le recrutement est un moyen de préparer les viviers de talents pour permettre la mixité à tous les niveaux de la hiérarchie et la préparation des potentiels pour assurer la place des femmes dans les instances de décision.

Or les filières professionnelles ne permettent pas toujours d'alimenter les recrutements en faveur de la mixité. C'est la raison pour laquelle, les entreprises du CLUB vont au delà de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 qui prévoit que « Les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois ».

Les entreprises du CLUB ont mis en place des politiques de communication externe visant à attirer les talents féminins. L'obtention du label leur a permis de vérifier leur meilleure attractivité des compétences, notamment féminines (pour certaines entreprises l'augmentation des CV féminins reçus depuis l'obtention du label est de l'ordre de 20%).

De plus, les entreprises conscientes que le recrutement comporte des mécanismes de reproductions des stéréotypes relatifs au genre, ont mis en place des sessions de sensibilisation ou des guides à l'attention des recruteurs pour identifier et gommer les phénomènes souvent inconscients susceptibles de générer des mécanismes d'exclusion des femmes (et parfois des hommes) dans certains postes ou métiers.

#### **OBJECTIFS DES BONNES PRATIQUES**

- Accroître la mixité des candidatures dans les secteurs où sont traditionnellement employé-e-s une large majorité de femmes ou d'hommes,
- S'assurer que les candidatures sont traitées de la même façon quel que soit le sexe du/de la candidat-e,
- S'assurer que les nouveaux-elles embauché-e-s s'intègrent bien dans les équipes même dans le cas où elles/ils sont les premier-e-s femmes/hommes du service, de l'atelier,



## **PUBLICS VISES**

- L'ensemble des populations susceptibles de candidater à un poste de l'entreprise ainsi que les personnes ayant effectivement candidaté.
- les étudiant-e-s des écoles qui constituent les viviers de recrutement des entreprises du CLUB.

## **INITIATIVES DES ENTREPRISES LABELLISEES**

**Des engagements toujours présents dans les accords d'entreprises :**

D'une manière générale tous les accords d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle prévoient des actions spécifiques sur le recrutement (quelques exemples) :

- Accord GAZ DE FRANCE : chapitre II « La proportion Hommes-Femmes dans le recrutement externe devra correspondre à la répartition existante à la sortie du système éducatif... »,
- Accord EAU DE PARIS : article B1 « Il s'agit de garantir à chacune et à chacun la possibilité de postuler, en bénéficiant d'un examen de candidature exempt de tout préjugé ... »
- Accord PSA : article 1-1 « Une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise... ».

## **1) PSA PEUGEOT CITROEN**

« **La féminisation des emplois : un atout pour le Groupe. Le taux de féminisation des effectifs est en constante augmentation.** Cette démarche est le reflet d'une politique sociale volontariste, notamment par la garantie de niveaux de salaires et de parcours professionnels équivalents entre hommes et femmes » (site internet PSA) ».

**Des actions en amont du recrutement :**

Différentes actions sont mises en place, soit au niveau central, soit au niveau des établissements, en voici quelques exemples :

En amont des processus de recrutement, des **coopérations avec l'Education nationale et des organismes éducatifs** permettent de promouvoir auprès des jeunes femmes l'orientation vers les études techniques et scientifiques liées aux métiers de l'automobile. A cet effet des actions d'information et de communication sont mises en œuvre auprès des scolaires et des étudiantes.





Différents sites du groupe ont participé à des journées métiers dont l'objectif était de favoriser le dialogue entre les professeurs, les conseillers d'orientation et les salariés, afin de permettre aux acteurs de l'orientation de découvrir les métiers de l'automobile à travers la visite des ateliers ponctuée de témoignages d'hommes et de femmes.

En mai 2005, de nombreux sites du groupe ont participé à la première rencontre « industriELLES » organisée par l'UIMM dont l'objectif est de promouvoir les métiers de l'industrie.

12 000 lycéennes ou jeunes filles poursuivant des études supérieures scientifiques ont été invitées afin de les sensibiliser et de leur donner envie de venir travailler dans l'industrie.

Environ 50 femmes du groupe ont participé à cette manifestation, certaines d'entre elles occupant des métiers fortement masculinisés ont été interviewées à cette occasion.

Ces coopérations se traduisent par des formations en alternance (apprentissage, contrats de qualification, contrats d'adaptation à l'emploi...) et par des offres de stages. L'entreprise accueille conformément à ses objectifs 30% de stagiaires femmes.

Le groupe participe régulièrement à des forums 1<sup>er</sup> emploi et à des forums métiers afin de présenter les métiers de l'automobile ainsi que les besoins en termes de stages et de recrutements.

#### **Des actions liées au recrutement :**

**Formation et sensibilisation des personnes en charge de la gestion des carrières et du recrutement :**

D'une durée de 2 jours, une formation portant sur la mixité professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, les actions permettant de faire évoluer les représentations socioculturelles et l'assimilation du contenu de l'accord d'entreprise du 4 novembre 2003 avait été mise en œuvre.

sur le site et aux leviers à mettre en œuvre.

Le module portait notamment sur les freins au développement de la mixité des emplois

Cette formation a été complétée par la création d'un « guide du recruteur » :

Ce guide rappelle la loi, il stipule également que toute consigne orale ou écrite reçue par le recruteur qui serait manifestement illégale n'aura pas à être suivie et devra être signalée. Il rappelle l'ensemble des informations qu'il est interdit de collecter et inclut une « fiche de candidature » que les recruteurs doivent utiliser impérativement lors de tout recrutement

Il prodigue des recommandations : générales sur la conduite de l'entretien et donne également des indications pour plusieurs types de populations discriminées et notamment les femmes.



Il stipule enfin que le candidat sera évalué selon des tests non discriminants centrés sur les aptitudes ou la méthode dite « par simulation ». Chaque entretien sera suivi d'un compte-rendu et les données concernant chaque candidat seront détruites dans un délai maximum de deux ans.

### **Test de la procédure de recrutement**

Afin de vérifier l'efficacité des actions mises en place et établir, le cas échéant l'existence d'une pratique discriminatoire, **PSA a volontairement lancé un « test de discrimination »** entre mars et juin 2005.

Ce type de test consiste à constater une différence de traitement d'un individu ou d'un groupe d'individus (par exemple les femmes) par rapport à un groupe de référence. Ce test a été confié à l'Observatoire des Discriminations de l'Université Paris I. Il a porté sur l'envoi de CV en réponse à des offres d'emploi pour des postes de cadres, de techniciens et d'ouvriers.

L'enquête a été réalisée au sein du siège social ainsi que dans les différents sites industriels.

Les tests de discrimination utilisés sont des outils de mesure de l'application de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale signé avec l'ensemble des syndicats du groupe.

## **2) SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE**

Considérant que la mixité des emplois est notamment freinée par des représentations socioculturelles qui conduisent encore les femmes et les hommes vers certains types de métiers, Schneider Electric a souhaité favoriser la mixité des métiers à travers 2 types d'actions.

**Les unes visant la féminisation de métiers essentiellement masculins, les autres visant à intégrer plus d'hommes dans des métiers principalement tenus par des femmes.** Schneider Electric considère que ces 2 axes sont complémentaires.

### **• Actions visant la féminisation de métiers essentiellement tenus par des hommes**

Schneider Electric a identifié l'absence de « bagage » technique comme un frein à l'évolution des femmes vers de nombreux métiers de l'entreprise, c'est pourquoi, dans le cadre de son accord sur l'Egalité professionnelle, Schneider Electric s'est engagé, pour les fonctions et les postes très fortement féminisés (par exemple : postes de secrétaires et d'assistantes), à faciliter l'accès de ces femmes aux autres métiers de l'Entreprise, notamment ceux relevant du domaine technique.

Ainsi, Schneider Electric s'est engagé à organiser sur une période globale de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, des cursus de formation technique diplômante et /ou qualifiante, au profit d'au moins 50 candidates volontaires.



Avec ce même objectif l'entreprise a mis en place des actions visant à attirer plus de femmes issues de formations techniques. Schneider conduit pour ce faire des actions liées à son image dans **des écoles d'ingénieurs**. L'objectif est d'aider les jeunes femmes ingénieurs à structurer leur parcours professionnel en finançant des actions d'accompagnement pédagogique et en associant des marraines issues des équipes de l'entreprise.

• **Actions visant l'accès des hommes à des métiers essentiellement tenus par des femmes**

Schneider Electric a également affirmé sa volonté de permettre le d'hommes sur des postes traditionnellement occupés par des femmes. Pour atteindre cet objectif, Schneider Electric s'est engagé à analyser et modifier, le cas échéant, les « appellations » et/ou intitulés de postes existant dans l'Entreprise, afin de vérifier leur identité, qu'ils soient occupés par des hommes ou des femmes. Par ailleurs, Schneider Electric propose, notamment à l'occasion d'évolution dans son organisation ou lors d'un changement d'affectation professionnelle, des actions de formations permettant le positionnement d'hommes sur des postes traditionnellement proposés aux femmes ; plus particulièrement dans les métiers de l'assistance.

**L'objectif consiste à augmenter significativement le nombre d'hommes employés sur ces postes dans un délai de 3 ans.**

### **3) DELOITTE**

Depuis 2001, Deloitte a lancé en France l'initiative « Women in the Workforce » et a créé son réseau de femmes en interne, affirmant ainsi son engagement dans l'équité hommes-femmes.

Ce programme a un double objectif : attirer et fidéliser les meilleurs talents au féminin.

Pour l'entreprise l'obtention du label n'est qu'une étape dans le processus puisqu'il implique une démarche d'amélioration continue sous la forme d'actions de communication, de gestion des talents et d'accompagnement de la parentalité.

#### **Sensibilisation à la non discrimination**

L'entreprise a mis en place, dans le cadre des sessions de formation que suivent les collaborateurs sur les techniques de recrutement et de management, une sensibilisation à la non discrimination.

Les bases juridiques relatives à la non discrimination sont ensuite reportées dans le document de référence servant de support à ces formations (le fil rouge). **Parmi ces règles figure le cadre légal d'un entretien ainsi que la nécessité de respecter une égalité de traitement.**





« **Respecter l'équité de traitement.** C'est l'objet par exemple de groupe de travail « women in the workforce » primé à l'international, ses objectifs sont entre autre de s'assurer de l'équité hommes / femmes dans les processus de gestion de nos ressources humaines » extrait du « fil rouge ».

#### **4) EAU DE PARIS**

##### **Recrutement**

En matière de recrutement EAU DE PARIS s'est fixé des objectifs très opérationnels relatifs à l'égalité professionnelle et notamment :

- de prolonger le suivi sexué des recrutements, en comparant les taux de candidatures féminines, par rapport aux taux d'embauches féminines,
- d'exclure toute discrimination directe ou indirecte dans le contenu, le libellé et les modes de sélection des candidats en examinant ces thèmes avec le management, les partenaires sociaux et en étudiant les conditions de féminisation de certains emplois, traditionnellement masculinisés (ou inversement).
- de développer des partenariats avec les dispositifs d'éducation et d'enseignement professionnels pour ouvrir culturellement certains secteurs à la féminisation,
- de veiller à ce qu'à compétences égales, le pourcentage d'embauches féminines soit au moins égal au pourcentage de candidatures féminines.

##### **Sensibilisation des RH**

EAU DE PARIS s'est également engagée à ce que les personnes en charge du recrutement soient formées à la gestion de la diversité pour éviter notamment tous les comportements ou processus discriminants.

#### **5) DEXIA SOFAXIS**

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle, DEXIA SOFAXIS a non seulement prévu des actions pour ses recrutements réalisés en interne mais également pour les recrutements confiés à des intermédiaires de l'emploi (cabinets de recrutements, « chasseurs de têtes », entreprises de travail temporaire,...).

Elle prévoit que lorsque le cabinet lui fait parvenir **une liste de candidatures sélectionnées, cette liste doit au moins comporter une candidature féminine.** Cette obligation conduit les **cabinets de recrutements à dépasser leur préjugés** et à rechercher des candidates là où ils se seraient peut être limités à des candidatures masculines pour se conformer au modèle traditionnel de l'entreprise, et « rassurer » l'entreprise cliente.

Cette pratique permet également aux **managers (F/H) concerné-e-s de s'ouvrir à des candidatures** qu'elles/ils n'auraient pas regardées, simplement pour conserver un même profil de collaborateurs.