

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

29 Mars 2018 / 12h – 15h30

JUMP ***Corporate Hub – Randstad***

*Faire advenir la mixité des métiers et des fonctions :
comment réussir là où tout semble résister ?*

WWW.JUMP.EU.COM

Mot de bienvenue
par Randstad

Présentation de
JUMP et de la
session par Isabella
Lenarduzzi

Tour de table et
présentation

Intervention de
Christophe Falcoz

Questions-réponses
et échanges avec
l'audience

Pause café &
networking

Témoignage de
Randstad sur la
mixité des métiers

Débat et échange de
meilleures
pratiques

Conclusion,
remerciements et
présentation des
prochaines sessions



Mme Françoise BENEDETTI
Cheffe de projets RSE



M. Philippe BOUCHARD

Responsable pôle RSE et mission handicap





Isabella Lenarduzzi

**Fondatrice et Directrice Générale de JUMP -
Ashoka Fellow**

- Le JUMP Hub est le réseau des décideur.euse.s de la diversité, dédié à l'échange de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.
- Nous remercions notre partenaire Randstad de nous accueillir pour cette nouvelle édition du HUB de JUMP à Lyon.
- Résultats des évaluations du JUMP Corporate HUB (2013-2017)



THE GENERAL
ATMOSPHERE



THE OVERALL
ORGANISATION OF
THE EVENT



THE CONTENT OF THE
WORKSHOP



NETWORKING

Programme 2018

Sessions Lunch & Learn de 12h00 à 15h30 à Lyon

- 28 juin 2018 :

- ▶ Réussir la mise en place et l'animation d'un réseau féminin ou réseau mixité au sein de son entreprise

- 13 décembre 2018 :

- ▶ Indicateurs de genre : première étape vers le succès de votre plan d'action pour l'égalité professionnelle

5 Juillet 2018

Indicateurs de genre, première étape vers le succès de votre plan d'action
égalité professionnelle



20 Septembre 2018

Les biais inconscients dans le recrutement et la gestion de carrière



22 Novembre 2018

Mentoring vs Sponsoring, ou comment maximiser l'impact de ces outils pour
booster la carrière des femmes



JUMP promeut l'égalité entre les femmes et les hommes et fait ainsi progresser l'économie

Notre mission

JUMP est l'entreprise sociale européenne leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, et créer ainsi une économie durable et une société plus égalitaire.

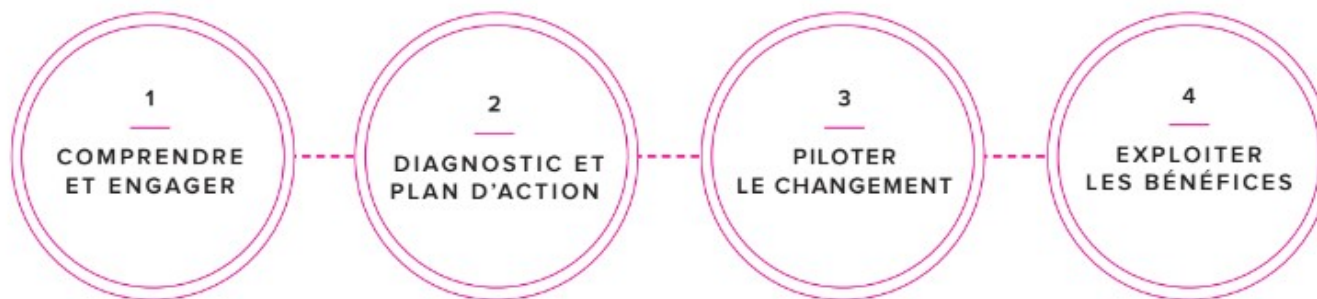
▪ En promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, JUMP contribue à résoudre les problèmes de discrimination dans les milieux professionnels.



- Ainsi, JUMP est convaincu que les organisations vont créer de la valeur ajoutée et atteindre de meilleures performances d'une manière durable.
- Enfin, au-delà de son impact sur les organisations, JUMP a également un impact social sur une vaste communauté en travaillant à une société plus égalitaire



PROGRESSEZ VERS LA MIXITÉ ET L'INCLUSION



DÉCOUVREZ LES SOLUTIONS QUE JUMP PEUT OFFRIR À VOTRE ORGANISATION POUR UN PROGRAMME D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PLUS PERFORMANT :

FORUM

L'événement pour promouvoir l'égalité professionnelle

ACADEMY

Des conférences et formations pour développer l'égalité professionnelle

HUB

Le réseau des décideurs de la diversité

AWARD

Le prix du PDG ambassadeur de l'égalité professionnelle

SURVEY

Une enquête pour analyser la perception de vos salariés et construire votre plan d'action

RESOURCES

Le centre de connaissances de l'égalité professionnelle



Participez au Forum JUMP de Paris et Lyon

Forum JUMP

L'événement pour renforcer la mixité en entreprise

*Et si on essayait le partage du pouvoir
entre les hommes et les femmes pour un leadership
plus responsable ?*

*22 mai
Paris*

*11 octobre
Lyon*

WWW.JUMP.EU.COM

JUMP

29 mars 2018

JUMP Corporate Hub

Présentations



Christophe Falcoz

**Directeur RCF Management
et Professeur associé à l'iaelyon**



29 mars 2018

Questions ?

JUMP

Pause café & Networking

Témoignage de Randstad sur la mixité des métiers

Françoise Benedetti

Faire advenir la mixité des métiers et des fonctions : comment réussir là où tout semble résister ?

Françoise Benedetti – Cheffe de projets RSE & Transformation RH
Groupe Randstad France

29 mars 2018

Qui sommes-nous ?

| Les origines du groupe



1960

Fritz Goldschmeding crée Randstad à Amsterdam



1967

Randstad se lance à l'international (Royaume Uni, Belgique, Allemagne)



1973

Randstad lance ses activités en France



1990

Le groupe est introduit à la bourse d'Amsterdam



2008

Le groupe fusionne avec Vedior

MONSTER

2016

Randstad acquiert Monster

AUSY

2017

Randstad acquiert Ausy

| Randstad dans le monde aujourd'hui



LEADER

mondial des services
en ressources humaines



39

pays dans lesquels
Randstad est présent



20,7

milliards d'euros
de chiffre d'affaires en 2016



36 500

collaborateurs/trices
permanent(e)s dans le monde

I ...un groupe intermédiaire de l'emploi



42 500

professionnel(le)s
recruté(e)s en CDD-CDI en 2016

65 000

salarié(e)s intérimaires
délégué(e)s par an en équivalent temps plein

2

millions de missions
délégées en 2016

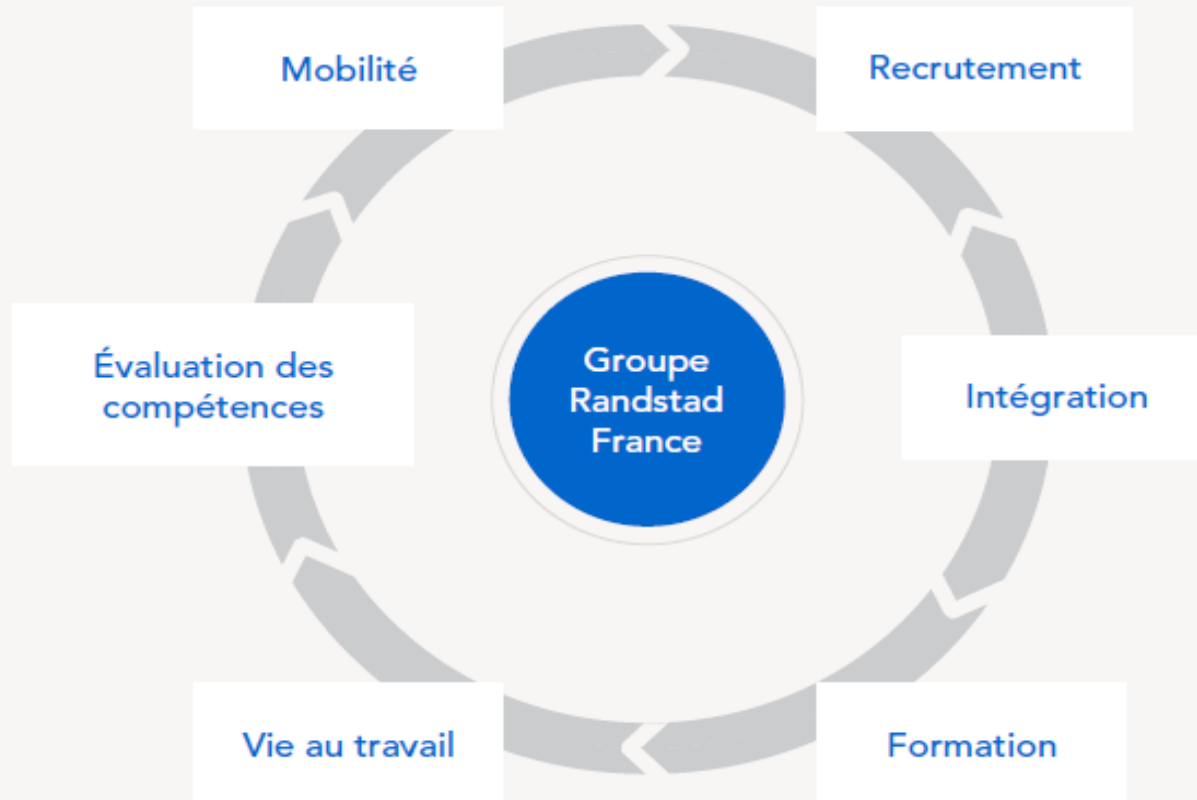
50 000

entreprises
clientes en 2016

3 000

collaborateurs/trices
en CDI intérimaire (mars 2016)

...un spécialiste des services en ressources humaines qui intervient sur toutes les étapes de la vie professionnelle



| ...un maillage territorial très fort



Politique RSE Randstad en France

des valeurs et des engagements réels

la RSE avec Randstad

▶ 3 instances en interne
nos labels
▶ chartes et conventions

Diversité

- égalité professionnelle
- les jeunes et les seniors
- les travailleurs handicapés
- orientation sexuelle
- fait religieux

développement durable

▶ achats responsables
▶ bilan GES

l'institut Randstad

la RSE avec Randstad,

3 instances

3 instances structurent et coordonnent la politique de responsabilité sociale (RSE) du Groupe Randstad France.

comité RSE	comité anti-discrimination	commission diversité
Il travaille sur différentes thématiques : la diversité, l'égalité professionnelle, le développement durable.	En 2011 , le Groupe Randstad France devient la première entreprise en France à disposer d'un formulaire en ligne dédié au signalement des discriminations.	Chaque année cette commission se réunit pour faire le bilan de l'année et préparer le plan d'actions à venir.

la RSE avec Randstad,

labels

Randstad lutte au quotidien contre les discriminations et pour l'égalité des chances.

Cet engagement est validé par des labels.

Randstad est la seule entreprise française de services RH cumulant **les Labels Égalité Professionnelle (2008), Diversité (2009) et le label européen & international GEE-IS (égalité F/H) traduire**



Rechercher un label, c'est accepter de remettre régulièrement cette distinction en jeu.

Les renouvellements sont accordés pour des périodes courtes, ce qui nous oblige à nous s'engager dans une démarche d'amélioration continue.

la RSE avec Randstad

chartes et conventions

La politique de responsabilité sociale du groupe se traduit également par la signature de chartes et conventions pour promouvoir la diversité.

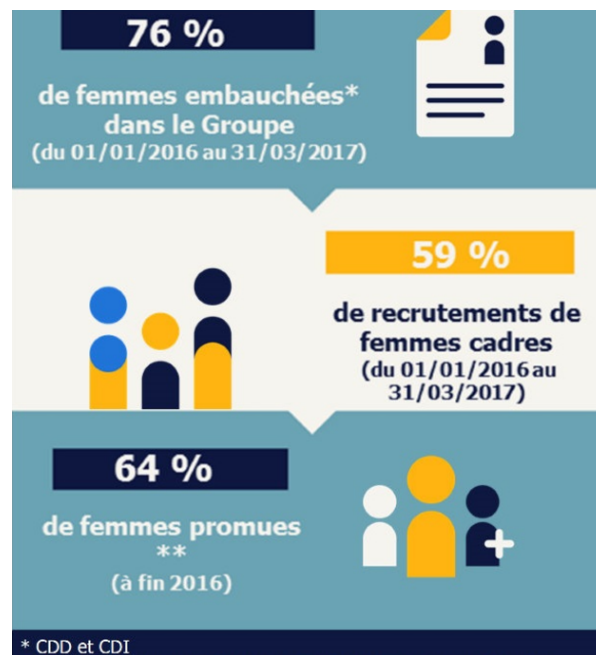
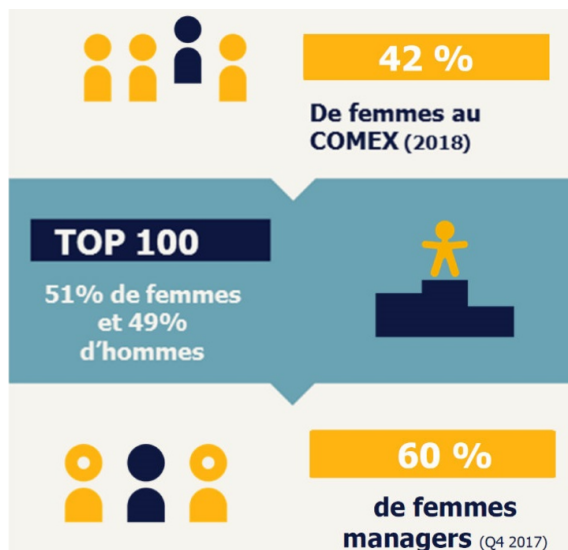


- ✓ Charte Global Compact sous l'égide de l'ONU (2003)
- ✓ Charte de la diversité (2004)
- ✓ Charte en faveur de la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité du PRISME (2005)
- ✓ Charte avec la Halde «ensemble pour des recrutements sans discrimination» (2007)
- ✓ Charte de la parentalité (2008)
- ✓ Charte contre l'homophobie dans le sport (2011)
- ✓ Charte d'engagement LGBT – Autre Cercle (2013)
- ✓ Engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le Ministère des Droits des Femmes (2013)
- ✓ Charte de la monoparentalité (2014)

L'égalité professionnelle f/h dans le Groupe Randstad en France

Le Groupe Randstad en France compte près de 77,6% de femmes (à fin décembre 2017)

- Cadres : 68,2%
- Agents de maîtrise : 82,9%
- Employées : 88,7%



Le groupe Randstad France a signé avec ses partenaires sociaux un **quatrième accord sur l'égalité Femme/Homme** (2018-2020) réparti en 3 thèmes :

Chapitre 1 - l'égalité dans la **gestion des RH et du management**

Chapitre 2 - l'égalité par la prise en compte de **l'équilibre des temps de vie professionnel/personnel** et de la **parentalité** dans le cadre professionnel

Chapitre 3 - la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la **culture d'entreprise**

Objectifs de l'accord égalité professionnelle

Axes prioritaires d'amélioration

- faire appliquer les principes d'égalité F/H,
- encourager les évolutions de carrière des femmes à tous les niveaux,
- encourager notamment leur accès à des postes de management et de direction, en levant les freins à ces évolutions pour atteindre 60% de femmes sur les niveaux J, K, L et M.
- favoriser la prise en compte de l'articulation des temps de vie dans le respect des contraintes liées à l'activité des sociétés de l'UESTT,

Chapitre 1 - l'égalité dans la gestion des Ressources Humaines et le management

Politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle

- Promotion de la « Charte du Manager »
- Respect de l'équilibre F/H dans les recrutements et les promotions
- Mise en place de journées « Vis ma vie » pour promouvoir la mobilité interne
- Suivi des souhaits d'évolution des collaborateurs : Entretiens individuels, Revue des Talents
- Engagement d'augmentation du taux de féminisation dans les comités de direction

Politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

- Enveloppe dédiée à la neutralisation d'éventuels écarts salariaux

Renforcement de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue

- Participation aux frais de garde pendant les formations des mono parents

Chapitre 2 - l'égalité par la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle

Téléassistance aux devoirs pour les enfants des salarié.es

Droit d'accès gratuit et illimité à la plateforme Prof Express, pour un soutien scolaire par des professeurs certifiés par l'Education Nationale.

Régularisation a posteriori d'un CP/RTT en cas d'enfant hospitalisé d'urgence

Les salarié.es pourront assister leur enfant de moins de 20 ans hospitalisé en urgence sans demande de congé.

Congé paternité et parentalité

Complément des indemnités journalières de sécurité sociale.

Méthodes de travail favorisant la comptabilité des vies professionnelle et privée

Organisation des réunions à partir de 9h et n'excédant pas 18h hors temps de déjeuner et en tenant compte des temps de trajet (hors mercredi).

Chapitre 3 – la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

Lutte contre les stéréotypes F/H

Mise en avant régulière de femmes ayant des postes de management, ou à des postes majoritairement occupés par des hommes (ex. sur les fonctions liées aux systèmes d'information).

Formation « Diversité et Égalité Professionnelle »

Formation « diversité et égalité professionnelle » dispensée aux équipes de direction, de management ou directions et supports RH.

Harcèlement moral ou sexuel

Lutte contre les violences par des actions d'information et de prévention auprès des salarié.es permanent.es et intérimaires.

Groupes de réflexion ou réseaux professionnels

Volonté de respecter la parité femmes/hommes dans la mise en place de projets ou de groupes de travail.

Actions concrètes

FORCEFEMMES Force Femmes

l'Institut a renouvelé son soutien à Force Femmes, dont les actions ont permis d'accompagner des femmes seniors dans leurs parcours de réinsertion professionnelle.



PARIS
PIONNIÈRES

Depuis 2012, l'Institut Randstad et Paris Pionnières mettent en place des ateliers d'accompagnement spécifiquement dédiés aux femmes ayant un projet de création d'entreprise.

« Cet atelier m'a permis de prendre conscience que j'ai des qualités professionnelles et que je peux les valoriser »

témoigne l'une des femmes présente à l'atelier animé avec les amis du bus des femmes

« Tous les métiers sont mixtes »

L'exposition "Tous les métiers sont mixtes" a été co-produite par l'Institut Randstad et son partenaire *Femmes Ici et Ailleurs* en 2015. A destination des publics scolaires (collégiens, lycéens...), elle met en scène 21 portraits de femmes occupant des métiers "dits masculins" et des hommes dans des "métiers dit féminins".

de CHERCHEUSE à assistant maternel

Des femmes dans des métiers « masculins »

- ☐ **Cheffe d'entreprise PME**
- ☐ **Soudeuse**
- ☐ **Boulangère**
- ☐ **Cheffe de cuisine**
- ☐ **Viticultrice**
- ☐ **Chercheuse**
- ☐ **Professeure d'université**
- ☐ **Ajusteuse monteuse cellules**
- ☐ **Conductrice poids-lourds**
- ☐ **Technicienne en informatique**
- ☐ **Chirurgienne**
- ☐ **Technicienne chauffagiste**

Des hommes dans des métiers « féminins »

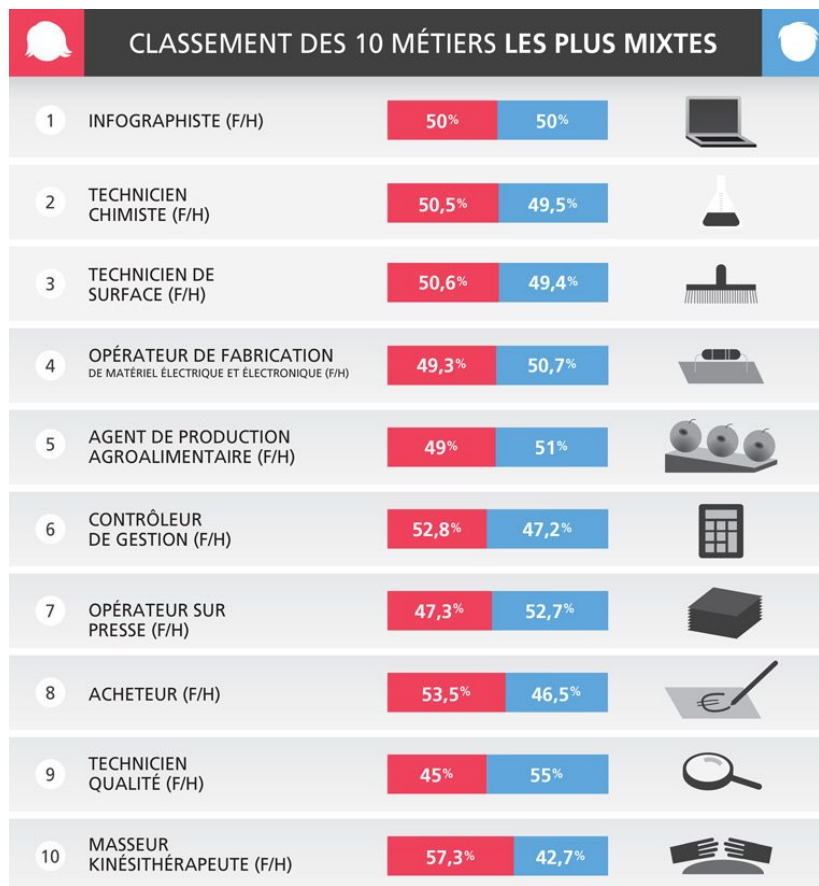
- ☐ **Sage-femme (maïeuticien)**
- ☐ **Orthophoniste**
- ☐ **Maquilleur**
- ☐ **Assistant social**
- ☐ **Documentaliste (éducation nationale)**
- ☐ **Assistant administratif**
- ☐ **Assistant maternel**
- ☐ **Greffier**
- ☐ **Etalagiste**



Classement des 10 métiers les plus mixtes

L'étude et ce classement des métiers les plus mixtes ont été réalisés à partir d'un panel de 500 métiers que le groupe Randstad France a délégué auprès de ses clients.

Au sein de ce panel, seuls ont été pris en compte les métiers dont le nombre de salariés intérimaires délégués était supérieur ou égal à 100.



L'étude a été réalisée auprès d'un panel de 500 métiers que le groupe Randstad France a délégués en 2013 auprès de ses clients. Au sein de ce panel, seuls ont été pris en compte les métiers dont le nombre de salariés intérimaires délégués en 2013 était supérieur ou égal à 100. Le classement des métiers mixtes a ensuite été établi en calculant la part des femmes et des hommes dans le volume de délégation. Les métiers les plus mixtes sont ceux dont la répartition Femme / Homme est la plus égale possible. Plus cette répartition s'éloigne de 50/50, moins le métier est jugé mixte. Les fonctions se déclinent au féminin comme au masculin.

randstad
HR Solutions | Experts | Search & Selection | Staffing & Recruitment | Temporary Services

inhouse aux côtés de bridgestone pour la semaine de l'industrie

- **Action de sensibilisation des femmes aux métiers de l'industrie par l'agence Inhouse de Bridgestone à Béthune.**
- **Démontrer que les postes en industrie sont accessibles aux femmes.**
- **Présentation des différents métiers, des conditions de travail et des opportunités de recrutement et de formation à 9 femmes.**

focus sur le secteur du BTP

Il existe une réelle évolution de la féminisation des emplois dans le BTP, mais (..) les femmes ne représentent toujours que 11 % des salariés. Elles sont de plus en plus représentées sur des métiers d'encadrements

Sur les chantiers, elles sont davantage présentes sur des métiers de travaux du second œuvre : peinture, électricité, plomberie, menuiserie (...).

Côté clients, les entreprises ont encore certaines réticences à employer des femmes, notamment à des postes d'encadrement.



Virginie Le Bars,
responsable centre
experts
chez Randstad.

action inédite de féminisation des emplois aéronautiques dans l'ouest

- **Projet de formation de trois mois réservé aux femmes, afin de les attirer vers des métiers « dits d'hommes ».**
- **Découverte des métiers autour d'ateliers animés par trois formateurs de l'AFPA.**
- **Visite organisée sur le site avec la participation d'Airbus qui a mobilisé son "Women Network".**

Airbus a fait de la féminisation des emplois aéronautiques son cheval de bataille. Pour aller dans ce sens, nous voulions créer un événement qui aille au-delà d'une simple visite de site", déclare Elodie.

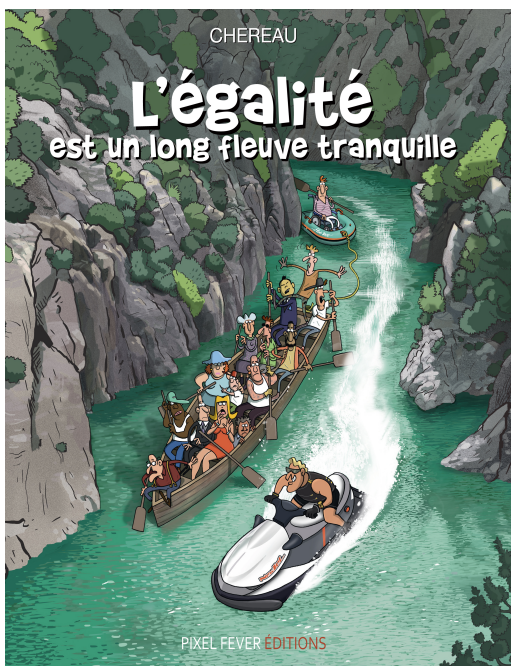
"Airbus a vraiment joué le jeu. Trois femmes ayant intégré Airbus suite à une reconversion professionnelle sont venues témoigner de leur parcours, c'était très enrichissant pour nos candidates", souligne Elodie.

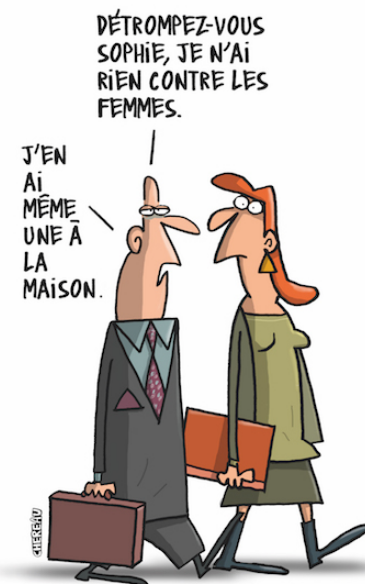


Elodie Chabot,
responsable d'agence
chez Randstad.

Depuis 2011, **Antoine Chéreau**, dessinateur caricaturiste, accompagne le groupe dans sa communication contre les discriminations. Pour sensibiliser sur ces sujets, **Randstad** a choisi une méthode originale : des dessins humoristiques et décalés sont diffusés auprès des collaborateurs/trices.

A l'externe, après la publication de calendriers illustrés, l'Institut Randstad est allée plus loin et s'est lancée aux côtés du dessinateur dans la publication d'un album de dessins humoristiques « **L'égalité est un long fleuve tranquille** ».





randstad

human forward.



29 mars 2018

Session d'échange de bonnes pratiques

N'oubliez pas de compléter les
questionnaires d'évaluation !

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

*Merci et au plaisir de vous accueillir à nos
prochains rendez-vous!*
