JUMP

SOLUTIONS FOR EQUALITY AT WORK

L’enjeu du recrutement des femmes dans le numérique

WWW.JUMP.EU.COM

MISSION

L’entreprise sociale européenne qui travaille avec
les organisations pour plus de diversité, d’inclusion et d’égalité professionnelle, pour créer une société plus équitable et durable

www.jump.eu.com

FORMATION ET CONSEIL
POUR RENFORCER L'INCLUSION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Nos Solutions

Formations

Une offre unique et sur mesure pour renforcer l'inclusion dans votre organisation

Conseil

Le soutien d'expert.e.s. pour accompagner votre organisation vers plus d'inclusion

Conférences

Une offre unique de conférences inspirantes pour sensibiliser vos équipes

Evénements et communication

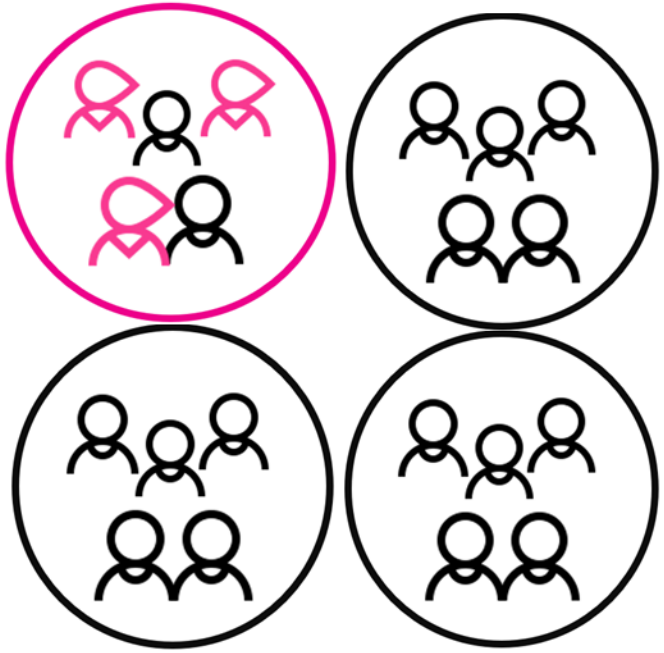
Soutien professionnel pour organiser vos événements et communiquer efficacement vos initiatives

L'ÈRE NUMÉRIQUE

C'est MAINTENANT

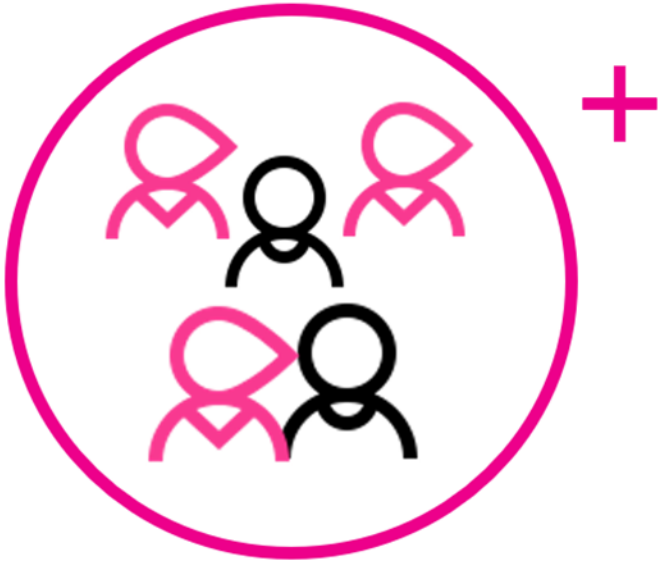
IMPACT SUR LA PERFORMANCE - ENQUÊTE GENDER SCAN 2019 (FRANCE)

Une équipe sur quatre est mixte



Équipes mixtes définies comme comprenant 40% à 60% d'hommes ou de femmes

Les équipes mixtes plus performantes



+ **7%** parmi les managers qui répondent "Mes équipes surperforment".

COMMENT ATTIRER LES CANDIDATES

IMPORTANCE DE LA MARQUE EMPLOYEUSE

75%

Des candidat.es recherchent l'entreprise avant de decider de postuler

83%

Des entreprises avec une marque forte, reconnaissent que leur attractivité est meilleure

69%

Des candidat.es ne travalleraient pas pour une entreprise avec une marque de mauvaise réputation

25%

Des candidat.es n'achètent plus le service ou produit d'une entreprise où leur candidature a été mal gérée

Source: LinkedIn

LES ÉLÉMENTS DE LA MARQUE EMPLOYEUSE

Opportunités de carrière

Salaires et avantages

Environnement de travail

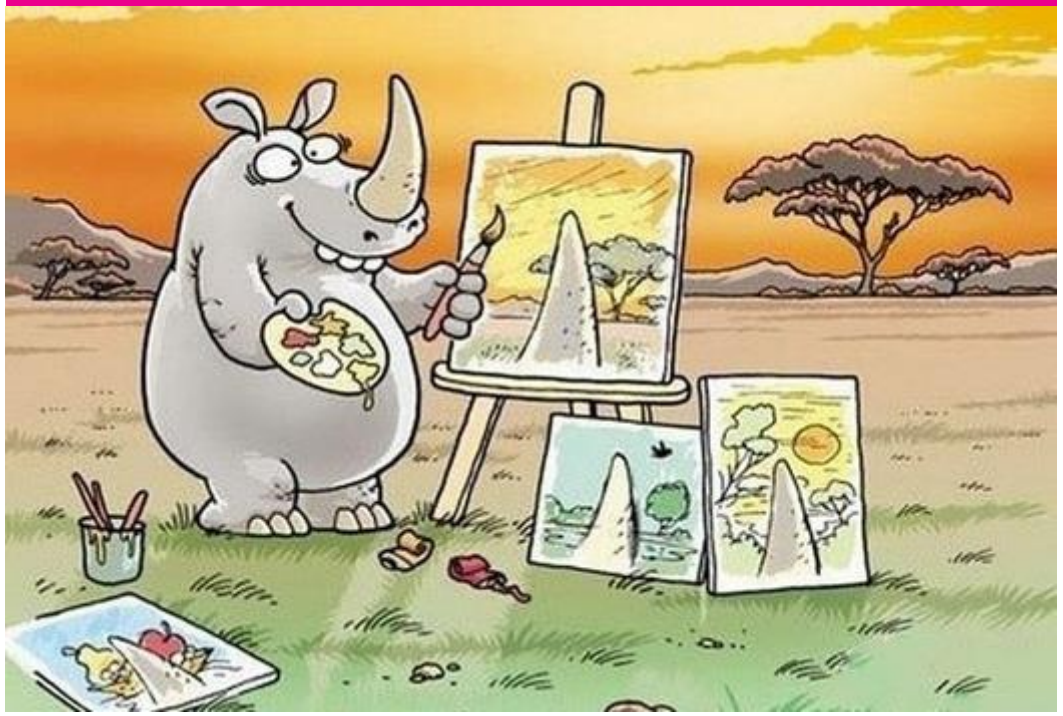
Culture d'entreprise

FORMEZ TOUT LE MONDE
AUX STÉRÉOTYPES ET BIAIS POUR ÉVITER LES DISCRIMINATIONS

TOUT LE MONDE A DES BIAIS

Similarité

Confirmation



D'autres biais: confirmité, affinité, beauté, attribution "halo, horns"...

LE BIAIS DE LA CONFIRMATION

DISPOSITIF DE PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE L'EGAPRO POUR ORANGE

ETAPE 1 : UN SOCLE COMMUN A P1/P2/P3

- L'ensemble de la population cible est divisée en groupes de 20 personnes pour un accompagnement optimal :

P1 = 1x20 | P2 = 7x20 | P3= 5x20

- Une conférence inspirante la veille au soir du 1er jour de formation pour créer de la réflexion et engager les collaborateur.rices sur le sujet
- Des ateliers interactifs pour favoriser l'expérientiel et la mise en situation des participant.es
- Des apports théoriques pour ancrer les réflexions et rappeler le cadre de l'égalité professionnelle
- Des moments d'échanges et de partages d'expériences entre les collaborateurs pour alimenter les réflexions et créer des synergies au sein des groupes de travail

➢ Une partie du socle commun animée à distance pour le public P3 : les sessions seront proposées sous la forme de webinar de 2h00 chacune, au rythme d'une session par semaine

ETAPE 2 : DES SESSIONS CIBLEES

P1 P3

Une demi-journée ciblée sur les enjeux
des correspondant.es et référent.es égalité :

- apports théoriques sur les indicateurs internes de performance
- un atelier interactif pour apprendre a mettre en place une stratégie d'influence pour faire adhérer son écosystème aux enjeux d'égalité et choisir ses allié.es
- un moment d'échanges pour réfléchir et construire ensemble les prochaines étapes de travail

P2

Une demi-journée ciblée sur les enjeux
des acteur.rices du recrutement et de la mobilité interne :

- Un moment d'échange sur les apports du socle commun, et réflexion sur des thématiques de travail prioritaires
- Un atelier de travail en sous-groupes en *design thinking* pour se projeter dans un avenir idéal et élaborer un plan d'actions

DES ACCOMPAGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

P2 P3

Un accompagnement en co-développement avec des coachs spécialisé.es en biais genrés

P1

Une démarche d'organisation apprenante pour ancrer les comportements dans la durée

LE FIL Orange DU PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION JUMP

7 septembre

Webinar 1

Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle chez Orange.

14 septembre

Webinar 2

Le cadre règlementaire de l'égalité professionnelle et de la non discrimination.

21 septembre

Webinar 3

Faire vivre les indicateurs

27 septembre

Conférence

« La raison du plus fort. »

28 septembre

Formation Jour 1

- Les biais genrés dans la gestion de carrière et le recrutement
- Autodiagnostic sur ses propres biais
- Découverte de stratégies de contournement dans ses fonctions

29 septembre

Formation Jour 2

1. S'entraîner à convaincre les sceptiques

2. Plan d'action concret pour pallier les problèmes de discrimination des candidatures et mise en mouvement à travers un atelier en design thinking

DES MOTS ET DES ACTES

- Parlez de votre engagement EgaPro
- Montrez les femmes de votre organisation quel que soit leur niveau
- Partagez vos efforts et reconnaissez le chemin à accomplir
- Soyez cohérent
- Neutralisez les biais dans vos processus de recrutement
- Faites un diagnostic et mettez des objectifs
- Tranformez la culture de votre entreprise et en particulier de vos équipes IT

MARKETING CIBLÉ

"Fish where there are fishes"

STEPS FOR MINIMISING BIAS IN HIRING AND PROMOTIONS

CHECKLIST MCKINSEY – WOMEN IN THE WORKPLACE 2018

	HIRING	REVIEWS & PROMOTIONS
	% OF COMPANIES THAT DO THIS	
❑ Set diversity targets	**29%** for gender **9%** for gender & race combined	**21%** for gender **8%** for gender & race combined
❑ Use automated résumé screening tools to reduce bias	**23%**	**N/A**
❑ Require diverse states of candidates be considered	**48%**	**26%**
❑ Set clear, consistent evaluation criteria before the process begins	**72%**	**71%**
❑ Require unconscious bias training for employees involved	**19%**	**4%**
❑ Provide reminders about how to avoid unconscious bias before the process begins	**36%**	**32%**
❑ Track outcomes to check for bias	**78%** for gender **35%** for gender & race combined	**42%** for gender **18%** for gender & race combined

RECRUTEMENT INTENTIONNEL OU DISCRIMINATION POSITIVE ?

JUMP PRODUIT DES RESSOURCES UNIQUES ET GRATUITES

Les études JUMP

Les études annuelles JUMP analysent les pratiques des femmes, des hommes et des entreprises en matière d'égalité pour proposer des modèles de changement.

Boîtes à outils

Des lectures utiles sur les enjeux cruciaux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Bonnes pratiques

1. *Les meilleures pratiques à l'échelle européenne en matière de promotion de l'égalité d'accès aux postes de décision.*
2. *Genre et transition de carrière*
3. *100 initiatives de partenaires sociaux sur le lieu de travail (Europe)*
4. *Les meilleures pratiques d'entreprise en matière d'égalité de genre en Belgique*

ENQUÊTE JUMP
1350 RÉPONSES

WOMEN ARE READY FOR THE DIGITAL FUTURE

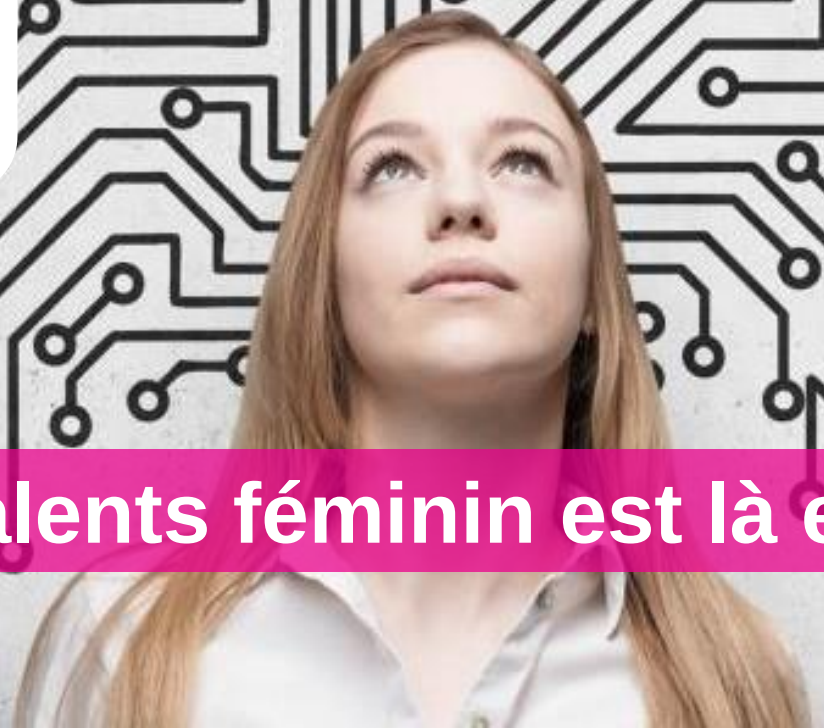
How can companies embark them and win the war for talent?

94% des femmes sont **conscientes** du besoin de développer leur compétences numériques

91% sont prêtes à développer ces compétences
Dont **40%** le font déjà Mais seulement **8%** sont formées par leur employeur!

Ce qui les motive:
51% services et produits
40% carrière
40% salaire
…et non la technologie en soi

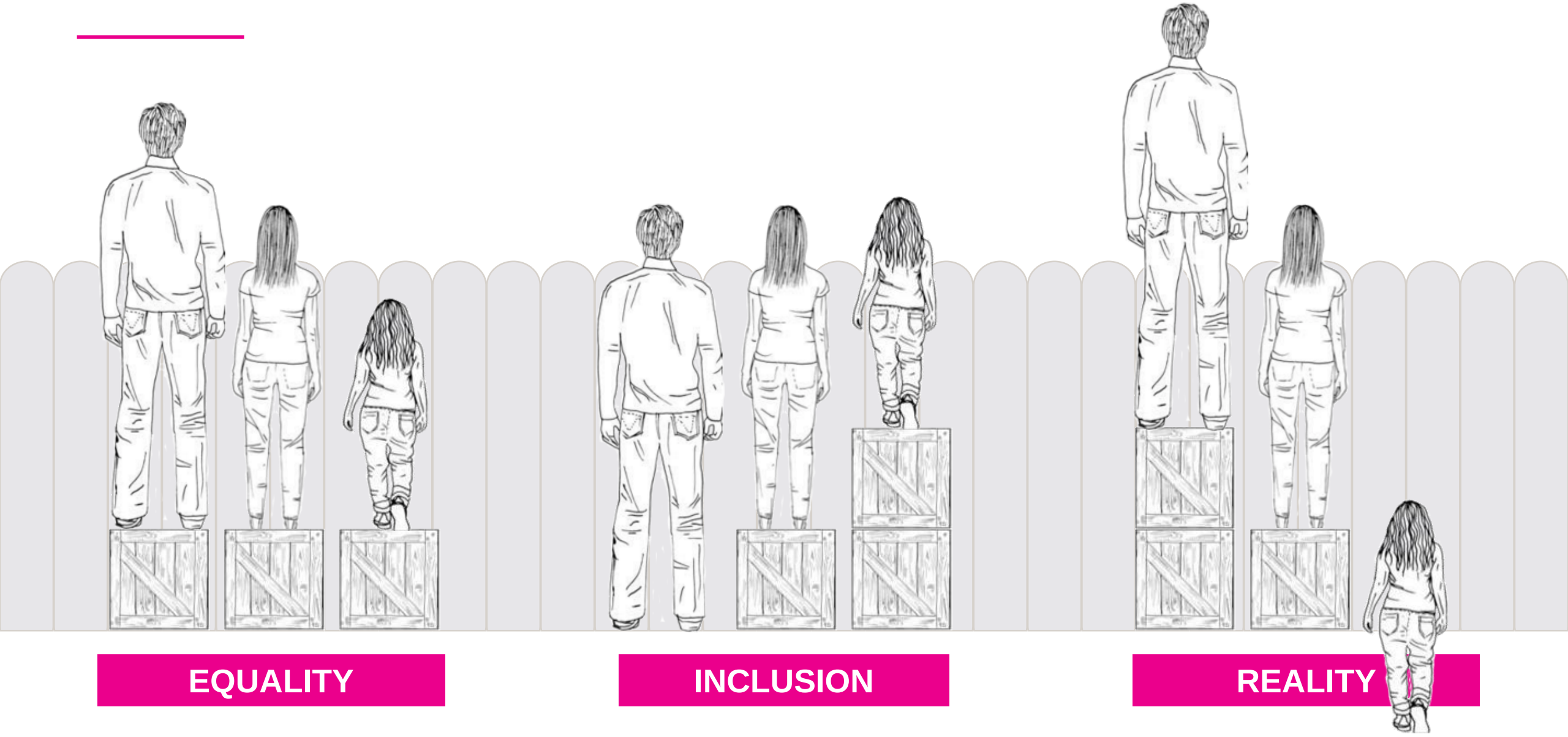
MAIS …
- elles ne veulent pas aller en terrain hostile
70% mentionnent la culture geek et les stéréotypes comme freins
Et
- elles manquent de **temps (51%)** & de **support**



Le vivier de talents féminin est là et vous attend…

CONSEILS AUX ENTREPRISES

- Développer une culture d'inclusion dans vos équipes numériques
- Identifier les femmes qui ont un esprit d'apprentissage et les faire monter en compétence
- Offrir un équilibre des temps de vie et d'apprentissage: "work-life-learn" balance



EQUALITY

INCLUSION

REALITY

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUALITY AT WORK

Merci pour votre attention

L’étude est en libre accès sur notre site, onglet « resources »

WWW.JUMP.EU.COM