

FAVORISER UN CADRE DE TRAVAIL SAIN ET ACCUEILLANT POUR VOS COLLABORATRICES

LES BONNES PRATIQUES D'ESKER

Comment travailler cet objectif sur l'environnement :
interne - Inclusion+bien-être
& externe - Notoriété+visibilité

Suivi d'indicateurs

Recrutement :

- Nb de CV reçus,
- Analyse des sources par genre
- Effectifs F/H (global, par département, équipe, ancienneté) ... etc.

Rétention :

- Turn over F/H
- Départs F/H + motif
- Mobilités internes F/H
- Ratio manager F/H ...

Rémunération :

- Ecart de salaire F/H
- Augmentation de salaires F/H
- Ecart de taux de promotion F/H
- Top 20 salaires ... etc.

Bien-être :

- Taux de satisfaction (enquête annuelle) F/H
- Focus résultats questions dédiées D&I, équilibre pro/perso...etc.

Implication de différentes parties prenantes

Interne :

- Conseil de Surveillance
- Equipe RH
- CODIR & Managers
- CSE
- Groupe de travail dédié
- Toutes et tous

- Suivi et reporting
- Formation et Sensibilisation
- Référénts harcèlements sexuels et agissements sexistes
- Récolte des attentes et besoins

Externes :

- Collèges & lycées
- Écoles partenaires
- Associations

- Etats des lieux du marché
- Interventions externes
- Forums / Salons
- Accueil de stagiaires

Initiatives sur le parcours candidat(e)/collab

- Programmes de stages,
- Partenariats événements et écoles.
- Utilisation de grilles d'entretien mixtes et inclusives.
- Série de portraits et podcasts pour mettre en avant les collaboratrices.
- L'Eskwad : pour rassembler des volontaires pour et des initiatives dédiées à la féminisation des métiers.
- Modules de formation sur le harcèlement sexuel et le sexisme.
- Horaires flexibles, télétravail, événements organisés en journée pour favoriser l'équilibre pro/perso.
- Accès à des places en crèche, soutien aux parents dans le cadre de l'entreprise.
- Maintenir une proportion équitable de femmes managers et surveiller les écarts de salaire pour garantir l'égalité.