



Contact : ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

JOURNEE INTERNATIONALE DROITS DES FEMMES

Plus de femmes au top : 5 conseils de ManpowerGroup

Bruxelles, 6 mars 2020 – Il y a un retard considérable dans la réalisation des promesses d'égalité sur le marché du travail. Selon le nouveau [Global Gender Gap Report 2020](#) du Forum économique mondial, il faudra encore... 100 ans pour que la représentation des femmes dans le leadership et l'égalité des genres devienne une réalité. Parmi les 30 'hashtags' en anglais les plus utilisés sur les réseaux sociaux en 2019, cinq concernaient spécifiquement les femmes, qu'il s'agisse de #WomenInSTEM, #PressforProgress ou #WCW (Women Crush Wednesday). L'ensemble de ce débat médiatique se traduit-il par de réels progrès sur le terrain? Voici cinq conseils de ManpowerGroup pour aider les organisations à défier le statu quo afin de créer un environnement où les femmes peuvent réaliser pleinement leur potentiel.

1. Le salaire n'est pas le seul moyen pour fidéliser le personnel

Pour fidéliser les talents (féminins), il est nécessaire de comprendre ce qu'ils veulent. Pour cela, ManpowerGroup a interrogé récemment 15.000 personnes dans 15 pays et analysé les résultats en fonction du genre et de l'âge. Les répondants ont déclaré que les entreprises devraient fixer plus de priorités, en ne se limitant pas uniquement au salaire. Les entreprises qui aident les personnes à travailler quand, où et comment cela leur convient, attirent davantage de femmes. Un travail exigeant doit s'accompagner de flexibilité. Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la possibilité de développement personnel et une dose plus saine de temps libre sont des facteurs de rétention beaucoup plus efficaces.

2. Priorité au développement personnel

Les femmes représentent la moitié du vivier mondial de talents. Pourtant, seulement 25% des femmes occupent des postes de direction. Pour y remédier, les entreprises doivent abandonner des modèles de carrière s'appuyant sur des stéréotypes de genre afin que les femmes ne restent pas enfermées dans des offres d'emploi qualifiées de 'féminines', telles que les fonctions de communication, de ressources humaines et de support. Les entreprises doivent être explicites sur les domaines où les femmes peuvent se développer. Elles doivent les aider à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour diriger et gérer l'entreprise dans les fonctions techniques et opérationnelles.

3. Comblent le double fossé entre genre et compétences dans les domaines STEM

Les données nous indiquent que les femmes sont sous-représentées dans les postes qui connaissent la croissance la plus rapide – en particulier les fonctions STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) - et que les rôles traditionnels (tels que les fonctions commerciales, financières ou administratives) sont principalement occupés par des femmes. Pour remédier à cette situation, l'accent est souvent mis sur la façon d'ajuster l'éducation pour aider les jeunes à accéder un emploi. Mais ce n'est pas suffisant. Les entreprises ont-elles-aussi un rôle à jouer. Afin de recruter plus de talents (féminins) et de faire face aux pénuries de talents à long terme, les employeurs doivent revoir les exigences qu'ils formulent lors du recrutement. Il s'agit souvent de l'éducation et de l'expérience que les candidats doivent avoir terminées. Ces exigences doivent s'adapter pour garantir que des talents plus diversifiés aient accès aux futurs rôles en croissance.



4. **Priorité aux compétences**

De nouvelles technologies (numériques) arrivent constamment sur le marché, créant de nouvelles compétences et de nouveaux emplois. Néanmoins, nous continuons à prendre des décisions de recrutement et de promotion sur base d'entretiens d'embauche et d'exigences très spécifiques basées sur l'ancienneté et l'expérience de travail antérieure qui s'avèrent souvent non pertinents pour les postes à pourvoir. Des entretiens professionnels basés sur des évaluations objectives des compétences et la capacité à s'adapter au changement améliorent la qualité du recrutement. De cette façon, les entreprises peuvent mieux mettre en corrélation le potentiel des personnes aux fonctions et créer des conditions équitables pour tous les candidats.

5. **Travailler activement à une inclusion conscience**

Alors que le nombre de femmes et d'hommes arrivant sur le marché du travail est à peu près égal, les femmes sont à la traîne dans les promotions dès la toute première marche sur l'échelle de la carrière. L'action la plus efficace qu'une organisation puisse entreprendre pour faire accéder davantage de femmes à des fonctions de direction consiste à créer une culture d' 'inclusion consciente' – en renforçant le désir, la conscience et la capacité des gens à prendre des décisions. Diriger, penser et agir avec l'intention d'impliquer tout le monde. En conséquence, le réservoir de talents (féminins) pouvant accéder à des fonctions de management s'élargira naturellement.

En ce début des années 2020, nous ne pouvons pas rester enracinés dans le passé. Attirer et développer davantage de femmes à des postes de direction nécessite un changement à l'échelle de l'entreprise, et ce changement doit être piloté par en haut. Nous devons prendre des mesures pour construire un avenir égal et inclusif. Notre croissance économique, la participation des travailleuses et des travailleurs et l'avenir des générations futures en dépendent

Information pour publication

<https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

A propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader mondial des services en ressources humaines et des solutions globales pour l'emploi, aide les organisations à se transformer dans un monde du travail en perpétuel changement en recrutant, évaluant, gérant et développant les talents dont elles ont besoin afin de leur permettre d'avoir du succès. Nous développons chaque année des solutions RH innovantes pour des centaines de milliers d'organisations et dans le même temps, nous trouvons des emplois durables et enrichissants à des millions d'hommes et de femmes dans de multiples secteurs et domaines de compétence. La famille de marques de ManpowerGroup – Manpower, Experis, et Talent Solutions – crée de la valeur pour les candidats et les clients dans 80 pays et territoires depuis plus de 70 ans. En 2019, ManpowerGroup apparaît pour la dix-septième année consécutive au classement des 'Entreprises les plus admirées' établi par le magazine Fortune et figure également en 2020 pour la onzième consécutive parmi les 'sociétés les plus éthiques au monde', confirmant ainsi sa réputation inégalée au sein de son secteur d'activité.

Pour découvrir comment ManpowerGroup dynamise le futur du travail → www.manpowergroup.com. Etes-vous prêt pour le Human Age, où le talent est le premier moteur de l'économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center → www.manpowergroup.be

Contact Presse ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M : +32 495 24 05 43

Avenue des Communautés 10, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be