

## ANNEXE D : ENTRETIENS RETRANSCRITS (2/2)

A : On va commencer l'entretien avec Wendy, Wendy qui est la DRH à notre fonction RH et dont ancienneté ici ?

B : 4 ans

A : Est-ce que tu as des enfants ?

B : Oui, 2 enfants

A : Est-ce que tu en parler un peu de ta fonction de DRH ? Et me décrire une journée type ? Qu'est-ce que tu fais ? A quelle heure tu arrives à quelle heure tu pars ? Et comment est composée ta journée stp ?

B : La journée enfin commence entre 7h du matin et 9 heures.

Enfin, peu flexibilités, certainement. Alors ça dépend un peu le type de réunion que j'ai. Si je commence plutôt à un peu plus tôt, vers un peu plus tard. On a certainement cette flexibilité. Bon, ma journée commence justement. Je commence typiquement avec, voir un peu ce qui est dans mon mail box.

Enfin, et la journée est finie entre 17 heures 19 heures. C'est-à-dire ça dépend aussi. Voilà, selon des réunions, mais typiquement, j'utilise personnellement la fin de la journée parce que si notre société, la plupart des gens, finissent vers 5 heures, 5 heures 6 heures, ça me donne encore une heure pour moi, justement pour terminer certaines choses que je n'ai pas pu absorber pendant la journée. Justement, ça me donne le temps de d'avoir ce petit temps pour cloturer certaines choses. Et bon, typiquement, je commence un peu avec le parcours des e-mails voir et traiter les plus urgent. Mais bon de toute façon, je travaille plutôt sur des sujets stratégiques, voir soit le recrutement, le développement de nos gens ou donner un support à mon équipe. Ça, c'est une autre partie, se donner un support à mon équipe pour des cas plus complexes quand il s'agit des employés des relations sociales, soit des cas individuels, cas disciplinaires à traiter. Et voilà, je donne un support là-dessus et on fait des échanges. Bien évidemment, comme je suis responsable d'une équipe, c'est aussi des réunions d'équipe. Des heures, ça se fait mensuellement. Et puis des heures sur en face à face avec mon équipe aussi pour échanger sur certains thèmes.

L'avancement aussi, une fois par mois ou deux fois par mois, ça dépend des sujets en cours voilà. Mais bon, il s'agit de enfin euh juste résumer une journée chaque jour est différent, ça, c'est clair en rh hein, chaque jour est différent. Mais bon, il y a des réunions de management team où on traite certains choses sur certains sujets au niveau NT. Puis il y a le support aux processus de recrutement de certaines fonctions il y a le "succès shop planning", c'est à dire

revoir personnes clés dans l'organisation et voir un peu leur plan de développement et l'avancement. ... Ce sont les grands thèmes sur lesquels j'oserais dire que je travaille.

A : Ok très bien c'est parfait ! Donc, on poursuit dans cette même lancée là et revenir un peu dans mon sujet pour toi en tant que femme.

Qui a quand même un poste assez élevé ici DRH, donc tu fais partie du comité d'entreprise. Qu'est-ce que ça représente ? Que veut dire la diversité pour toi ? Diversité du genre, traversée de plusieurs parce qu'il y a plusieurs diversités on parle de couleur de culture de races. On parle plus de diversité, du genre, home femme qu'est-ce que ça veut dire pour toi en fait la diversité du genre.

B : Bon, effectivement, avoir une bonne représentation, je pense que chaque individu, mais certainement aussi au niveau de son gender sex on dit aussi en français, c'est le genre, le genre, le genre. Enfin, il y a des différences d'approche et c'est justement s'appuyer sur les différents styles pour avoir des solutions plus durables, plus diverses aussi, parce qu'enfin, il y a quand même des différents points de vue.

Pour moi, c'est toujours difficile à dire. Est-ce que c'est à cause du genre de la personne ? Est-ce que c'est vraiment juste différentes personnalités qui ont différentes opinions ? Pour moi, c'est très dur de dire voilà c'est parce qu'on a des femmes. Certainement. L'approche d'une femme peut être différente qu'un homme. Pourtant, moi, en comité de direction chez "...” je ne vois pas vraiment la différence. On a juste plusieurs styles. Est-ce que ça ferait la différence qu'on aurait plus de femmes ou plus d'hommes ? Ça je ne saurais pas dire honnêtement. C'est une petite équipe, bien évidemment. Alors peut être là où ça ne se sent pas tellement. Mais bon. De toute façon, c'est vrai. Mais est-ce que c'est plutôt lié à ma fonction versus le fait que je suis femme ? Ça, je ne sais pas. Mais de toute façon, moi, je donne une autre vision encore qu'on a été plutôt des gens opérationnels moi au niveau RH, j'ai l'aspect plus soft en fait et mélange des deux fait

A : Le mélange des deux sexes vous voulez dire

B : Voilà Oui, mais le mélange de deux solutions des deux opérations moi plutôt soft Rh versus opérationnel, ça donne enfin une bonne combinaison pour avoir des...des solutions plus diverses, j'oserais dire, mais. Est-ce que c'est à cause de mon genre ? Je n'oserais pas dire ça.

A :

B : Avoir qu'effectivement mais je vois ça à la même façon chez les hommes, les rôles quand même dans la famille change aussi. Moi, j'ai des enfants, mais je vois mes collègues hommes qui ont des enfants aussi, qui ont des responsabilités aussi. Ils ont aussi une femme qui a... pas toujours mais qui a aussi une carrière. Et quand on voit que les hommes aussi prennent certaines

responsabilités et qui doivent aussi aller à la maison pour rechercher des enfants. Je suis dans une situation un peu ambiguë dans le contexte. Mon mari, des professeurs et lui s'occupent plus des enfants comme moi, alors chez nous, nous avons déjà à la maison un peu la situation, un peu différente, peut-être. Viens d'une famille typique. Alors c'est plus dur, mais je vois mes collègues aussi. Là, j'ai des obligations, enfants, je dois m'en aller, alors c'est là où je n'ai personnellement pas de différence.

Je pense que Schindler offre aussi quand même assez de flexibilité à ce sujet par rapport à sa situation.

A : Justement j'allais poser ça juste après, dans votre situation c'est important que votre mari, qui a peut-être moins de charges au niveau du boulot qui s'occupe du ménage, soit vous voyez, vous voyez aussi vos collègues ici qui ont des enfants. Doivent peut-être partir un peu plus tôt, plus tard, etc. Donc, d'après vous qui êtes DRH, est ce que vous trouvez ça important de mettre en place des politiques de gestion de diversité de genre au sein des organisations ?

B : Oui je crois, je pense bien. Je pense bien que c'est important. Juste pour au moins aussi. En anglais, on dit "raise awareness" Pour euh. Pour euh...Comment dire en français ?

A : Pour construire euh Pour changer les mentalités ?

B : oui voilà voilà pour faire que les gens sont conscients, des différences, voilà pour conscientiser effectivement

Quand même. Enfin, on a plusieurs personnalités, on a plusieurs enfin niveau d'âge alors plusieurs... Comment dire ? Je cherche mes mots mais euh...Ma génération, on a plusieurs générations et quand même, dans certaines générations, c'est déjà bien. Enfin, ça fait déjà partie de la connaissance d'autres générations. C'est encore quand même les profils types. Ils ont des idées fixes sur le rôle d'homme femme dans la carrière et tout ça, alors on a le mix, alors on doit avoir des politiques pour conscientiser les gens. Ça, c'est clair, ouais.

A : Je pense que vous avez déjà répondu à cette question, quand on parlait du pourcentage de femmes, il est très bas déjà par rapport au secteur d'activité auquel on est, donc c'est normal qu'il y ait un taux de pourcentage de femmes qui n'est pas très élevé.

B : Et ça dépend de quelle ? Parce que je fais l'analyse, je veux bien partager ça. Enfin, parce que dans les ouvriers, c'est pas différent dans d'autres branches parce qu'on a même pas des étudiants à ce niveau-là. Des femmes dans un métier technique et on va quand même, c'est pas attractif pourtant, quand on est en train de réfléchir justement là-dessus. Pourquoi on ne pourrait pas simplifier on a des tâches plus simples, moins techniques et qui pourraient être faites par des femmes ? Et on dit voilà, maintenant, on devrait quand même à ce sujet-là, peut-être, comme il y a déjà une difficulté sur le marché pour aussi attirer des hommes dans le métier. Pour dire

voilà, pourquoi pas chercher à avoir des femmes et attirer des femmes. Mais alors, on sait qu'il y a d'autres attentes au niveau peut être pourcentage d'emplois parce qu'ici, typiquement, on préfère des pleins temps aux quatre cinquièmes. Mais dès que ça commence à être mi-temps et tout ça, c'est plus difficile à gérer. Et là, je pense que de nouveau, au niveau politique, c'est justement encourager un peu plus le temps partiel, mais aussi, enfin, justement, adopter et recruter des femmes mais pour des tâches non techniques j'oserais dire.

A : Parce que les femmes ne sont pas capables ?

B : Non mais ils n'aiment pas trop, ils n'ont pas eu cette étude. Y a des femmes qui n'ont qui... Enfin une inspection d'un ascenseur ne demande pas vraiment beaucoup de connaissances techniques et on voit qu'il n'y a pas beaucoup de femmes. De toute façon, avec des connaissances techniques enfin qui préfèrent prendre ce métier-là, j'oserais dire et dans ce contexte-là, on pourrait avoir accès à plus de femmes.

A : Et donc tu penses que c'est à cause quoi ? Les femmes sont moins manuelles ? Moins technique ? Elles n'ont pas eu accès à l'éducation ?

B : Ça vient de la maison, je pense, et le passé, à l'école. Effectivement, j'ai une jeune fille à la maison et un garçon. Et effectivement, et ce n'est pas moi, au contraire. Moi, je suis de profil où on fait l'inverse, mais mes enfants aussi. Mon fils est plus fort dans tout ce qui est technique. Ma fille n'a pas d'affinités techniques.

A : Tu penses que c'est inné alors tu penses que ça vient de cette différence d'homme/femme, féminin ou masculin, où les femmes ont les caractéristiques plus on va dire plus matures, douces ?

B : Je n'ose pas généraliser ça. C'est difficile à faire. Je n'ose même pas faire ça. Je pense que c'est dangereux de le faire. C'est peut-être qu'on n'a jamais encouragé de toute façon, dans le passé, ça, c'est clair. Non, nos parents, grands-parents n'ont jamais vraiment encouragé les filles non plus pour prendre des études techniques. Alors, est-ce que je pense que c'est une combinaison des choses ? Mais je n'oserais pas dire que c'est parce qu'ils n'ont pas ça dans le DNA...

A : D'accord !

B : Je pense que c'est une combinaison DNA support, encouragement

A : ...parce que cette connexion, je pense que ça vaut aussi pour la société et on veut être cadre supérieur. On les voit très souvent dans la société comme dans la société et on veut évoluer et être cadre supérieur.

Il y a plus de cadre homme que de cadre femme

B : Il y a beaucoup plus de cadres hommes et là, je pense que là, la problématique est différente. Je pense que justement, on a quand même des exigences plus élevées au niveau de disponibilité au niveau auteur. Et peut-être qu'effectivement, la femme décide souvent parce que dans le couple, il y a quelqu'un qui doit faire plus dans le ménage, qui doit plus s'occuper. Typiquement dans un couple qui peut faire carrière. Et l'autre, parce que si on fait double carrière, cela devient très difficile, comprenant des enfants, parce qu'il allait déposer les enfants à 7 heures à la crèche pour aller récupérer à cette heure, ça a mal au coeur aussi, alors il y a toujours quelqu'un qui doit s'adapter d'une façon ou autre et souvent, c'est encore les femmes.

A : Et pourquoi donc ?

B : Pourquoi donc ??? Ça, je ne sais pas.

A : Il y a une phrase qui dit non ça c'est pour la suite on va l'aborder comme ça, on y arrive.

B : Je suis mal placé pour répondre moi, j'ai rencontré à mon âge un peu plus quand j'avais déjà presque 30 ans, alors j'avais déjà défini où je voulais aller, alors c'était clair apprendre à me prendre comme ça. Mais voilà. Mais j'ai eu de la chance à venir. Ça pourrait être différemment.

A : Mais la théorie en question, c'est la théorie de l'escalier. Cette théorie-là dit que les hommes ont des enfants. Plus ils accèdent à des statuts élevés dans une entreprise, ce qui n'est pas le cas. Vous allez avoir d'enfant et c'est la femme qui va rester à la maison et mettre sacrifiant quelque chose, sa carrière pour s'occuper des enfants pendant toute la question. Pourquoi ça vient peut-être de l'histoire et de l'histoire, tout ce qui a été inculqué de l'histoire. Mais aujourd'hui, qu'est-ce qu'on peut faire davantage ? On sait, pense que ça a évolué depuis le temps.

A : D'accord, mais il y a encore beaucoup de chemin à faire. Est-ce que, justement, les entreprises nous dérangent faire davantage pour changer ces sentiments-là, ces meurtres là où c'est là où s'est inculqué dans nos sociétés. Je ne pense pas être d'accord avec cette phrase du dit d'accord ou pas.

B : Oui ou non ? Effectivement, est-ce qu'on peut faire quelque chose au niveau de l'entreprise ? C'est offrir déjà de la flexibilité le plus possible. Quand même offrir des carrières à une femme, peut être un. Là, je pense qu'on ne fait pas encore assez d'efforts. Et effectivement, je connais la jolie maman. Je n'oserais pas demander de travailler à mi-temps à savoir si, si, j'aurai un mari qui a aussi une carrière et je pourrais faire la même chose. Mais en même temps, ça, je pourrais continuer, sinon je ne pourrais pas continuer. Soi-disant alors, je pense offrir justement ce type de flexibilité, de possibilités pour l'aider.

A : Et pourquoi est-ce que j'ai dit que Valenton, en tant que DRH, n'oserait pas demander un temps pourquoi pas dans le besoin ? Dans la situation en tant Mariot, s'ils avaient une carrière top et donc il fallait faire un sacrifice. Pourquoi est-ce que tu prétends garder ton poste de DRH

et en même temps pouvoir s'occuper des enfants et profite de ta carrière aussi ? Question de ta carrière aussi.

B : Je ne sais pas si tu penses que c'est aussi pour le boulot et pour la continuité, toi, ça demande enfin, ça demande encore un grand pas partout, je pense pour y arriver et je ne sais même pas si, enfin, il y a des plus et des contres.

Effectivement, ça pourrait aider à avoir plus de femmes dans ce type de position. De l'autre côté, ça demande car même. De l'autre côté, ça demande quand même un âge, un ajustement de l'organisation de... Voilà ! Je peux m'imaginer aller, si je dois dire, je ne suis pas disponible ni le lundi, ni le mardi.

Les réunions avec moi doivent se faire à ce moment-là. Ça donne des restrictions à d'autres. Et alors là, on pourrait dire "ok", est-ce qu'ils doivent s'adapter à ce moment-là ? À moins. Mais je pense qu'il y a encore des pas à faire, je pense qu'il y a des possibilités et souvent au niveau de direction des mi-temps, ce n'est pas vraiment quelque chose ou même des quatre cinquièmes. Ce n'est pas quelque chose et justement, je pense que c'est une des raisons pourquoi certaines femmes n'ont pas l'ambition pour devenir membre de la direction.

A : Et quand ce n'est pas quelque chose, ça veut dire que ce n'est pas possible d'être dans un poste à responsabilités et envisager le temps.

B : Voilà, je n'ai jamais vu ça dans le passé.

A : ... parce que la fonction en soi demande beaucoup de disponibilité et cela fait partie de la culture organisationnelle.

Quelles sont les valeurs qui priment aujourd'hui ? En général ? Dans un premier temps et deux par rapport au fait qu'il y a des valeurs mettant en avant.

B : Alors, de plus façon, ils sont assez génériques dans le texte, c'est la sécurité et la qualité, orientation client, travailler en équipe, enfin communication, mais est par rapport aux femmes ? Certainement, aussi la diversité... La diversité hommes femmes est encore limitée à ce type de diversité. Hommes, femmes, enfants, mais c'est clair là aussi, c'est une valeur très importante et de plus en plus gagne encore en valeur. Pas au niveau où ils veulent mettre des chiffres à côté et dire voilà, il faut avoir, mais en tout temps, en appliquant les quotas, il n'y a pas de quotas, mais des points de référence, certainement, on veut augmenter et justement, dans nos procédures, on essaye maintenant de plus en plus d'impliquer, justement, d'avoir dans le recrutement. On croit que c'est un homme ou une femme. Pour certains postes, on aimerait avoir un panel de recrutement diverses justement pour avoir plusieurs opinions et pas qu'une opinion, essaie autant au niveau du recrutement et les recruteurs que aussi les candidats, aussi dans le pool de candidats. On veut être sûr qu'on a assez de femmes et qu'on a fait tous les efforts pour

attirer des femmes dans ce type de profils à chaque type de profil.

A : Qu'est-ce que l'on entend par diversité ? C'est exactement ça. C'est à dire avoir une diversité au niveau non seulement des recruteurs, mais aussi au niveau non seulement des recruteurs, mais aussi au niveau des candidats pour qu'il y ait une diversité au niveau des outils et comment on peut faire face aux lois en faveur de l'égalité. Est-ce que pour Schindler c'est quelque chose justement qui va...? qui est une intrusion et l'activité a l'opportunité au marché ou pour moi, c'est justement une valeur qu'ils estiment important et qu'ils prennent justement les lois qui sortent pour la diversité. Qu'ils prennent ça et ils font sont en faveur justement de secteurs d'activités.

B : J'ai vu ici dans Schindler. Ils sont encore irrattrapables parce que je pense que dans certaines autres sociétés, surtout américaines ils sont, ils sont déjà plus avancés alors qu'il leur a vu que ces sociétés portent de grandes valeurs. Ça vous et veulent pas non plus rester derrière, ont sauter là-dessus aussi. Ils acceptent certainement si voient certainement les avantages en. A plusieurs niveaux disponibilité de ressources, mais aussi la diversité dans les solutions qui sont amenées par déferlements, la bonne combinaison. Alors je pense que c'est cela aussi la valeur ajoutée. Est-ce que c'est pour faire mieux de nos concurrents ? Non, je pense que ça pourrait être un employeur correct, non discriminatoire.

A : Actuellement, quelles sont les politiques de Jean a mis en place depuis que vous êtes ?

B : Bon, on a déjà fait quelques activités spécifiques au niveau de la diversité des workshops, fait justement avec plus de femmes, mais aussi quelques hommes, pour justement avoir cette opinion sur le thème et justement pour mieux comprendre dans notre société qu'est-ce que les femmes ? Comment ils vivent leur vie en tant que femme chez notre société ? Là, il y avait quand même qu'on est encore dans un monde assez masculin dans le nôtre et que pourtant, on ne le voit pas en public. Il y a quand même encore un sentiment de discrimination. En anglais, on dit "biais"

"prototype" préjudice des préjugés.

Oui, oui, voilà vis à vis des femmes que bourrichon limité ne savent pas tout faire.

Ils sont peut-être plus émotionnels encore. Et ça, c'était un retour. Et bon, voilà, maintenant, je pense que les prochaines choses qui auront lieu, mais aussi avec le support du groupe, c'est justement avoir quelques informations sur comment l'impact des préjugés sur et comment éviter ce type de préjudice ?

Dans le processus de recrutement, c'est un panel un peu plus divers sur certaines fonctions plutôt à haute voix des femmes dans les candidats, mais aussi dans le panel de recrutement non RH.

Mais, ce n'est pas toujours facile, très difficile non plus. Mais on essaye d'avoir une femme aussi dans le panel pour évaluer des hommes.

A : D'accord ! Et pourquoi ?? Ce n'est pas facile ??

B : Parce que à ce niveau-là, on a passé nos nerfs RH. Mais si on veut, par exemple recruter un directeur de vente, et voilà typiquement français, car même aussi niveau, niveau de directeur. Je suis le seul directeur ici femme, alors je vais déjà compter sur mes collègues de l'étranger, en fait, pour avoir une femme.

J'ai trouvé quelqu'un d'autre, mais ce n'était pas évident justement pour trouver quelqu'un. Mais ça, c'est quelque chose qui a été mis en place aussi. On essaye, mais là, on n'a pas trop avancé cette année.

De toute façon, on va mettre les annonces là où on fait des annonces, bien évidemment. Ah bon ! Au niveau des bureaux de recrutement, on est très strict aussi de dire voilà essayer de trouver des femmes. On va avoir des candidats femmes. On va sélectionner, bien avinés, abondamment à base de compétences, mais on peut certainement avoir aussi des candidats pour les candidats dans la liste des candidats. Et puis au niveau de l'annonce, mais on ne fait pas beaucoup d'annonces, mais on avait dit voilà est on va essayer quand même de l'utiliser, d'utiliser des langages ou de traduire certains mots et de les mettre.

Enfin, on pense que certains mots peuvent avoir une restriction pour des femmes pour postuler. Mais je ne me souviens plus pas encore. Mais il y a des outils pour traduire justement l'utilisation des mots plus féminins.

A : D'accord

B : Non, pas plus féminin, mais pour être sûr que les femmes ne voient pas tout de suite, on demande ça alors parce qu'on On demande ça alors parce qu'on a vu, on a constaté aussi vis à vis des groupes de travail, des enquêtes différentes. On fait aussi des enquêtes. On a fait des enquêtes à un moment donné, mais c'était juste une fois. Mais on a constaté que certaines femmes ont fait...

Enfin, une réaction d'une femme à une annonce qu'un homme est différent, un homme dit à la moitié "c'est bon, je vais postuler". Une femme a dit "ça, je n'ai pas. Il demande la flexibilité."

A : Je ne ferai plus attention aux détails.

B : Voilà ! Et si elle ne convient pas à %100 sur le descriptif de fonction, elle ne va pas postuler. Et là, on essaie d'éviter ce type d'annonce qu'une femme pourrait avoir une intention de ne pas répondre. Pas facile. Ça, c'est clairement oui,

A : J'imagine.

B : ... mais on essaie. Puis on a parlé, mais ça, c'est au sein du groupe de 2 CV cachés.

A : C'est CV cachés. Pas de...?

B : Pas encore, mais ça... Cette initiative ici n'est pas encore. Ça veut dire que nous, en tant Karaj, on voit bien sur le nom, mais que qu'on n'attend pas ça... ni l'âge ni le nombre. Alors, c'est vraiment...

A : Mais sachant que...? Comment ça se passe? Ce que vous avez ? Des critères prédéfinis quand même quand on fait du recrutement ?

B : Le fait est que de toute façon, on ne regarde pas le sexe. Finalement, c'est le contenu du choc à l'expérience. Et finalement, un CV, c'est déjà très difficile. On va plutôt. C'est pour nous ce 148 qui compte, c'est la personnalité et le leadership. Alors, un CV pour nous valeur. Et que l'expérience de la personne, disons, un diplôme de la personne. Ça dit quelque chose d'une personne, mais...

B : Ça dit quelque chose d'une personne, mais alors, on va plutôt regarder. On doit rencontrer la personne. Sauf si le CV est loin de ce qu'on attend, on va typiquement voir, surtout au niveau cadre. On va rencontrer, au moins pour un premier entretien, le candidat. Mais bon, je ne veux pas être aveugle non plus, je pense que ça existe quand même encore. Je ne peux pas éviter que certains managers sont un peu....En fait, pourtant, à un certain niveau, peut être encore un frontline manager peut être qu'ils ont plus de femme et enfants de l'autre côté, j'oserais dire non, m'offrant n'a pas vraiment.

Même si au niveau management..., il n'y a pas de barrière. Plus tôt, enfin, les demandes d'amincissement ces hommes ou femmes, si c'est mi-temps cette. C'est la pause, mais même aussi, à défaut d'un homme mi-temps, c'est beaucoup plus compliqué.

A : C'est normal qu'il soit juste aussi si ce n'est pas possible pour une femme, pour un homme non équitable.

B : Voilà ! Exacte !

A : C'est pour ça que ma question, au niveau du mémoire, c'est de savoir ce qu'on fait, même ces hommes-là qui acceptent temps de "full.

Est-ce que tu n'aurais pas aimé, par exemple, dans la cité, si la société permettait justement une mi-temps de flexibilité puisque même les hommes ne seraient pas plus à l'aise ?

B : Et ça, c'est clair aussi, certainement. S'il y en a quand même, justement, des hommes qui pourraient être intéressés. Là, en tant qu'entreprise, on n'est pas encore tellement évolué.

A : Au niveau de la diversité, quel genre de politique ???

B : Le politique mi-temps et flexibilité, flexibilité de plus en plus. Maintenant, on a aussi une politique de télétravail. Effectivement, c'est quelque chose. Mais bon, ça, ça, que les noms, les

fonctions bureau et tout ce qui est employé, les ouvriers n'ont pas accès à ça. Comme souvent, ils sont plus à l'horizon sur la route. Mais là aussi, il y a certaines demandes de mi-temps et c'est plus compliqué pour organiser ça. Et alors ? Les responsables d'équipe sont un peu...

A : Les hommes, je suppose ??

B : Dans le même temps, si aurait des femmes, on pourrait alors là aussi de même façon.

C'est pour ça parce que sinon, on pourrait certainement, mais c'est ce qu'on est en train, c'est sur notre plan stratégique de voir est-ce qu'on pourrait quand même considérer ce type de travail à mi-temps et pour ouvrir la porte, justement. At avec un travail adapté, on sait que les femmes aient vraiment faire l'entretien. C'est comme dans le secteur des garages, on ne voit pas beaucoup de femmes qui font des entretiens de voiture. C'est la même chose sur une voiture comme ascenseur. Et encore, on est encore loin de là. Mais peut être que, justement, mais une inspection, c'est comme une inspectrice, je ne sais pas quoi. Mais c'est un boulot attrayant, attrayant. Pourquoi pas ? Ça pourrait être.

Tester la forme d'un ascenseur. Croire que les lumières fonctionnent encore. Faire descendre l'ascenseur sont des manipulations pour lesquelles il ne faut pas utiliser un tournevis thermique électrique.

A : Par rapport aux personnes qui sont déjà au sein de la société et qui pourraient justement évoluer vers un poste plus élevé, plus important, comment fonctionner ?

Est-ce qu'il y a des évaluations ? Et si oui, comment sont préparées ces évaluations-là ? Qu'est ce qui prend en compte ce que vous valorisez justement ? La montée ou l'ascension des femmes au sein de l'entreprise ? L'accroissement des déficits au niveau administratif...

B : Bien sûr. Mais là, on ne fait pas de différence. Le processus est le même pour tout le monde.

A : Ça, c'est clair. On regarde, on veille sur le fait qu'on a aussi les femmes, comme si on n'aurait pas cette femme qui sont...dans le succès Champagne, qu'est-ce qu'on pourrait faire à ce niveau pour alimenter mais est-ce qu'on fait vraiment quelque chose spécifique pour être sûr que les femmes, même si ce qu'on fait pour les femmes, ont les mêmes possibilités, on a quand même un programme spécifique : Le Film Leadership Program.

Le leadership au sein du groupe. On a actuellement dans notre jeu deux personnes qui participeront cette année L'année passée, il y avait un certain pilote qui maintenant est formalisé et cette année, deux femmes de chez nous oui, ils vont participer à cette fête.

En fait, ça fait un programme de leadership offert aux femmes, aux femmes et en fait avec un consultant externe et avec un accompagnement, il faut avoir certaines sessions en commun avec d'autres pays et puis, ils seront suivis individuellement. Individuellement, un consultant expert

recevra du coaching. Justement, comment ? Femmes plutôt dédiées aux femmes et un projet robotique...

A : C'est du coaching ??

B : C'est du coaching et développement. Divers secteurs.

A : Comment ne pas penser à ce programme-là ?

B : Les femmes n'ont pas là, on doit être dans la succession pas pleine. Enfin, deux fois par an, on fait une évaluation de tous nos talents et dans ce talent-là, on ne donne pas tellement de femmes. Alors déjà, on parie. On avait déjà un programme local pour le développement des talents, mais ça, c'est un mix.

Et puis le niveau suivant, un autre programme de leadership. Mais c'est là où on va se dire voilà les gens qu'on considère là-dedans. S'il y a des femmes, on va leur offrir, au lieu de ce programme, ce programme dédié aux femmes.

A : Plein d'idées, pas de jugement des politiques ou de processus, des choses mises en place pour développer justement là. Il est l'échange de mon vins. De gagner un peu plus confiance en elle, exaltait dissensions, luxations. Ça n'a pas été enseigné depuis le bazar, donc on ne sait pas comment faire pour ensuite rassembler des femmes qui sont intéressées, n'ont pas évolué, mais ne savent pas comment s'y prendre.

N'osent pas parler et n'osent pas le dire certainement. Par exemple, le cas de J'intervenais Fanny Blindes, qui m'a dit que quand il y a eu un poste qui s'est libéré, lui, il a vu que familiarités de l'ambition et pourrait le faire. Mais dans le cas où il n'aurait pas vu qu'elle avait de l'ambition, qu'elle pourrait elle aussi, peut être que si elle n'avait pas vraiment la motivation, elle ne montrait pas et serait restée dans son coin. Et elle n'aurait pas forcément dans le poste qu'elle a aujourd'hui. Donc. Le plus justement, c'est de mettre en place ce genre de processus au sein des entreprises où les femmes savent que je fais partie de ce programme-là.

Et puis on voit que je suis apte à occuper un poste, pourront-me proposer ce postulat et je pourrais en effet vous dire. Est -ce que d'après toi, t'as remarqué, par exemple des effets positifs ou négatifs des politiques du genre sur les individus ? Le fait de mettre en place ces politiques ? Quels sont les impacts ? Quels sont les effets positifs et négatifs d'après toi ?

B : Pas que je les vois ici, mais il y a quand même un risque que j'ai vécu ça dans le passé, où les hommes se sont même discriminés parce que typiquement, il y a un risque où l'on doit faire attention, que les hommes ne pensent pas qu'ils ont moins de chance que les femmes. Et comme dans toutes les opportunités, chance aux femmes. Parce que ça, c'est l'effet contradictoire, alors qu'on n'aimerait pas mener non plus ça le risque. Que dira l'homme ?

Parce que là, on doit quand même faire attention. Je ne le vois pas aujourd'hui, mais je pense

que le risque est clairement là. Le plus gros positif ? Certainement, justement. Plusieurs opinions, plusieurs vies, plusieurs vues diverses pourraient mener à des solutions plus créatives, plus différentes. Ça aussi, on a vu.

Il y a quand même l'affinité féminin. De temps en temps qui aurait été plus dur pour trouver des solutions quand même plus humaines. Ça va encore et surtout chez Schindler qui était masculin, plus âgé que pour eux, c'était le résultat. Travailler dur et tout ça. Et alors qu'on va quand même que maintenant avec des femmes, il faut aussi que les meilleurs talents, une meilleure balance sont des aspects positifs, certaines.

Il en profite aussi, justement. Le télétravail, c'est quelque chose qui était un peu poussé plutôt par les femmes. Une initiative qui a été demandée plus peut être encore que les hommes, mais finalement, seuls les hommes aussi qui en profitent pas mal. Si ça a un impact positif sur leur équilibre. Vie privée, vie professionnelle parce qu'il a eu des difficultés en tant que DRH, est-ce qu'on le met en place ou de proposer sa politique de diversité au sein de la société ?

B : Certainement oui, oui, c'était quand même plutôt parce qu'enfin, ils ont peur d'afficher un travail. Ça m'a pris deux jours pour l'implémenter, pour l'ouverture. Mais des gens qui vont suivre. Alors on a vraiment un coup de plus dans le télétravail aussi. Vraiment des outils pour le management, pour mesurer qui serait capable, mais juste au niveau. Est-ce que c'est quelqu'un qui sait travailler d'une façon que c'est quelqu'un sur lequel a fait son travail dans les temps ? Et demandez est-ce qu'il y a des problèmes de performance.

Mais, voilà, ils étaient tellement. Il avait tellement peur qu'il y aurait un abus et que c'était plutôt pour soigner les enfants à la maison que pour travailler à la maison. Et maintenant, ça, c'est implémenté depuis presque six/ sept mois maintenant et tout le monde est content que ça fonctionne. Mais c'était aussi bon aussi. Le fait d'avoir des femmes dans le processus de recrutement aussi dit oui. Enfin, si on ne les trouve pas, on ne les trouve pas. Continuons, voilà aussi.

Une autre chose ? Oui, mais aussi d'attendre et de dire voilà, on ne va pas encore clôturé le processus de recrutement. On n'a pas encore vu de femmes, on va continuer. On veut aussi voir des femmes qui ont vu un candidat du bon. On pousse pour les femmes aussi. Et voilà au moins qui ont vu une femme et qui peuvent comparer et voir.

Il y a certainement une résistance. Justement parce que ça peut être un aspect négatif, que ça peut prendre plus de temps. Et ça veut dire que ça. Le processus a ralenti le processus. Maintenant, on est dans une situation aussi, ça c'était tellement dur pour les femmes cadres. On a dû recruter pour une fonction. Et qu'est-ce qu'on voit ? On est en tant qu'entreprise, pas assez internationale pour attirer des femmes à ce niveau-là avec les compétences requises. Oui, mais

par la suite, je suis bloquée parce que sinon, je dois déménager et déménager. C'est quelque chose, surtout aux femmes qui ne veulent pas. On voit ça pour les hommes et les femmes qui disent c'est plutôt beau. Ok, je vais continuer ma carrière en Belgique, pas à l'extérieur. Je veux grandir. Je vais avoir une carrière, mais pas en dehors de la Belgique. Et coaching. En fait, si on veut...

B : on peut avoir une carrière, mais pas en dehors de la Belgique et coaching. En fait, si on veut grandir en moi, je veux grandir. Maintenant si je vais grandir dans ma fonction, je devrais prendre un poste à l'extérieur et je ne fais pas ici chez Schindler en Belgique, qui a ma part, je suis à la limite. Alors, je dois déménager leurs enfants en Espagne n'importe où. Mais bon, là, ça me donne effectivement aussi en tant que femme. J'ai une famille, je ne veux pas passer, mais bon, la même chose vaut certainement pour certains d'entre nous, les entreprises.

Je n'ai pas tout de suite une solution. On est trop petit pour oser dire voilà comme ça. Vous pouvez assumer, peut être encore plus opérationnels, mais bon, si ce n'est pas dans mon intérêt limité, c'est clair.

A : Reçois cette limitation. Quels sont les ressentis ?

B : Oui, certainement parce que la seule chose que je pourrais faire, c'est pour déménager la société et la société le prévoit. C'est comme computing, mais aussi sur la vie privée. Ça aurait un impact énorme. Si je dois faire 4 jours à l'extérieur et puis revenir le vendredi, travailler chez moi et puis le week end avec ma famille. Mais bon, ce n'est pas l'idéal pour la famille Benis en tant qu'homme ni en tant que femme. On a des hommes qui font ça actuellement ici aussi. Ça peut se faire pendant un an ou deux ans, mais ça, c'est durable.

A : Et maintenant, plus personnellement, quand tu es arrivé, quand il y a quatre ans de déjà DRH. Oui, mais comment s'est passé, en fait ? Cette ça. Tout simplement implémentation au sein de Chine en tant que DRH, parce que je suppose qu'avant Canada, je ne sais pas si, mais quand, par exemple, occuper le poste de DRH commence dès qu'elles ont ressenti ce que j'avais une certaine pression de dire dans un poste de cadre supérieur, je dois être aussi performante, aussi capable qu'un homme doit être aussi disponible qu'un homme.

Je dois me comporter d'une certaine façon, pour voir justement justifier que je mérite bien ce postulat. T'as rien ressenti de tout ça quand j'étais petit.

B : Je n'ai rien vu de tel.

Plutôt comme nouveau, bien évidemment. Mais c'était entre collègues plus tôt et il y avait des années d'une femme. Mais non, plutôt non. Je n'ai pas ressenti ça. J'ai eu une bonne introduction à un soutien par les collègues que. C'est...rajouter en plus rajoute une fonction

spécifique au et même temps, comme ce n'est pas évident d'avoir une place dans l'organisation RH. Si je n'ai pas vécu une difficulté là-dessus non plus. RH avait déjà un poste important dans le management team. Je vois plutôt, à titre personnel, une. Une acceptation plus large maintenant, parce qu'on a pu montrer aussi ce que l'on a pu implémenter, mais est ce n'est pas à cause de femme ou homme. C'était à cause du poste. Et enfin, le rôle qui change. RH n'a rien à voir vraiment avec le... Je suis une femme du genre, un homme ou une femme non plus, avec la compétence de prouver la valeur. Ça se passe en tant qu'équipe et les opérations qu'il faut. Plus d'appui sur RH s'agrandit. Mais ça, c'est pour d'autres raisons. Je pense que justement parce que ça, c'était aussi à moi et mon équipe de dire là veut participer, on veut être là, mais ça se fait en tant qu'homme ou femme, n'importe. Et on a eu cette opportunité dans le passé. Mon prédécesseur n'était pas toujours présent dans certaines réunions. Moi, je veux être présent, mais je suis accepté dans la réunion sans souci. Au contraire, on accepte vraiment.

A : Je ne pense pas que, par exemple, en général, une femme, quand elle augmente de postes au sein d'une entreprise, doit justement prouver sa valeur. Elle n'a pas de ressenti de crainte en se disant mettant un peu plus de pression en disant équivalent je. Pour cela, il faut vraiment que je pense

B : ... que c'est plutôt une perception. Que la réalité quand on pense qu'on doit peut-être, mais je ne pense pas que c'est, mais bon, c'est juste parce qu'un homme doit aussi faire des efforts quand on est nouveau dans une entreprise. On fait des efforts.

A : Je ne pense pas qu'une femme est la plus justement ressentie, l'occasion le plus de la perception.

B : C'est une perception, je ne pense pas que c'est la réalité de. Mais la perception est assez claire. C'est difficile d'enlever ça, mais ce n'est pas la réalité.

A : Oui...qui ne sont pas plus surveillés en disant qu'elle va noircir le travail bien fait.

B : Non, ce que ça peut viser. Mais là, enfin, ce que. J'oserais dire de temps en temps, mais de nouveau, c'est une perception qu'on dit est-ce que on a reçu le poste parce qu'on est une femme ? Ça me met mal à l'aise aussi pour dire voilà, peut-être qu'il y aurait eu des hommes aussi, enfin que maintenant. Enfin, quand on a deux candidats, on va plutôt choisir la femme et que c'est un désavantage. Être dans ce contexte parce qu'on va choisir la femme plus que l'homme.

A : L'accord d'entreprise via des quotas...

B : Oui, mais aussi chez nous, parce qu'on veut prouver qu'on avance sur le recrutement des femmes.

A : D'accord !

B : Même si on n'a pas de quotas, on va quand même aussi peut être privilégier un peu plus les femmes que les hommes.

A : Et pourquoi vous battez pour cette cause ? Pourquoi cette cause ?

B : Justement parce qu'on veut améliorer un chiffre, on n'est pas les meilleurs et on veut montrer qu'on fait quand même des efforts.

A : D'accord

B : Et justement, pour avoir plus de diversité. Parce que c'est quand même un régime, un régime enrichissant. D'avoir aussi des visions...

A : Parce qu'on en générale, je ne sais pas part de plus en plus, on se dit... l'entreprise doit faire attention...

B : Voilà !

A : ... dans un sujet d'actualité.

B : Oui, absolument !

A : On doit faire attention. Oui, et même qu'on n'a pas de quotas. On a des objectifs, alors des objectifs pour moitié. Pour être sûr qu'on a des actions en place. Alors, à ce sujet-là, on fait des efforts.

A : Au niveau organisationnel, est-ce que tu penses que le fait de mettre en place cette politique là, ça a aidé la société en quelque sorte ? Ou pas du tout ? Inventer des chiffres, ça fait en sorte que ce soit bien vu au niveau entrepreneurial ou pas. Niveau quota, peut-être ?

B : Non ! Parce qu'on ne fait pas ça, on n'utilise pas sa com marketing. Enfin, pas à pas de telle façon, on ne le met pas de d'une façon tellement avantageuse. Alors non, mais au niveau résultat, j'oserais dire non, c'est juste au niveau du nombre d'idées, diversité dans les idées certainement rapportées dans ce sens-là. Est-ce que ça sonne mis en direct au niveau résultat ? Je n'ose pas dire ça parce que c'est vraiment parce que c'est parce que c'est des femmes. Je ne pense pas. Avec des hommes, avec des hommes, des opinions diverses. Mais de toute façon, j'y crois quand même que de nouveaux. On doit avoir une bonne balance entre les femmes pour avoir aussi une bonne représentation de notre population. Ça peut aider aussi quand on y réfléchit des solutions. On a quand même des solutions pour faire ça. Ça, c'est clair. Mais je ne vois pas tout de suite la traduction, un résultat positif, un impact, pas les chiffres en soi, très certainement.

C'est plutôt à.

A : Quelles sont les qualités que doit recevoir, par exemple, un cadre potentiel Schindler réinterprétant, discuté par la DRH au niveau du recrutement en tant que processus pour qu'il y ait quand même un bon recrutement ? Autant de femmes, autant d'hommes dans le Pôle emploi

? Quelles sont les caractéristiques que doit avoir un quatre potentiels ?

B : Bon, c'est justement les critères de leadership. C'est vraiment être un people manager, gérer des équipes, l'aspect humain pour pouvoir communiquer avec Cyzique. Question transparente c'est vraiment surprenant le leadership skills, ce qu'on attend d'être vraiment un people, de pouvoir gérer ce site des équipes diverses et là-dedans aussi, la flexibilité. C'est aussi très important que la personne soit physique et aussi encourage la flexibilité dans les équipes. Flexibilité justement dans le fait qu'on pourrait travailler à mi-temps. On accepte le télétravail, peut être que des gens ne sont pas en pause, mais plusieurs choses polyvalence.

Et puis, on va aussi gérer, être un ambassadeur de changement en face de ça aussi, c'est très important. Quand même à mi-temps sur 23 personnes, alors ça fait un chiffre très faible 1. 7%. Là où, au niveau forme Frontline Management, on aimait mieux représentées. Là, on a quand même 19%, 26 % femmes et puis en même temps, moins 3. Ça, c'est ici. Tous les autres employés, on a quand même 38 % de femmes. Mais bon, souvent, c'est en finance, en RH, tu vois les employés et non cadres. Là, on est quand même très bien au niveau représente bien cette passe avant février. Mais ça avance que là, au niveau hommes et ouvriers, on n'a rien. Ça c'est zéro théorie sur les. Oui, ça, on fait, on a fait aussi, j'ai fait les nouvelles rentrées. Combien de femmes on a recruté un par année, en fait, et qui sont encore chez nous. On a quand même recruté pour ça. On avait 53 vacataires. On a recruté 5 femmes et 48. Ce n'est pas beaucoup encore. On peut faire mieux.

A : Ça, c'est clair quand même qu'il y a une évolution.

B : Oui, oui, il a été bon, mais au niveau, c'est vrai, on n'a pas beaucoup avancé. J'oserais dire, on reste plutôt stable vis à vis des années et des deux années précédentes. Si on avait quand même pas mal de femmes, de femmes.

Mais tout dépend le type de fonction qu'on recrute ici. On n'a pas recruté des employés, plutôt des ouvriers et bon, alors la plupart étaient des ouvriers.

Alors, on doit faire attention quand on fait ce type d'analyse. Alors ?

A : Sachant que dans secteur masculin, dans son quelques chiffres, on regarde, ça ne fera pas beaucoup de femmes.

B : Non. Exacte !

A : Tout je pense que j'ai tout ce qu'il me faut. J'ai de bonnes informations. Vous avez des questions ?

B : Non. A tout de suite, tu vas faire alors que tu dois présenter représentant en juin.

A : Donc là, je commence à travailler depuis décembre dans le pétrole et il n'est pas évident de

demander une demi-journée disponible par contrat. Parce que pour pouvoir avoir le temps pour interviewer des gens pendant quand même très sexy pour patron shekel au centre des indépendants. Celle-ci possède une petite boîte formidable mais...Donc j'essaye d'apprendre par la suite

B : Très bien...très bien...