

# ENCOURAGER LES CARRIÈRES DES PERSONNES DE GENRE FÉMININ

**Nom de l'entreprise :** TALEO Corporation

**Secteur d'activité :** Autres activités de services

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

Mettre en place plusieurs éléments de reconnaissance et de suivi des carrières des employées, notamment dans le cadre de grossesses afin que cet évènement soit célébrer et non pas considérer comme un potentiel frein à une évolution de carrière linéaire. De plus, faciliter la prise de congés parental par les pères/conjoint.es afin de permettre un meilleur partage des responsabilités (familiales et professionnelles).

## Contexte

Dans un secteur où la parité est encore à atteindre, nous avons réalisé, lors d'échange avec des employées, que le souhait de fonder une famille en inquiétait certaines. Celles-ci craignant devoir ainsi mettre de côté l'évolution de leur carrière et de leur salaire.

## Objectifs

Permettre aux employé.es de se projeter dans une vie de famille avec sérénité, Améliorer l'équilibre vie personnelle et professionnelle, Encourager les évolutions de carrières des femmes afin d'atteindre une meilleure parité dans des rôles plus seniors voir de direction

## Approche

Mettre en place un ensemble d'éléments permettant aux personnes de genre féminin de se projeter avant, pendant et après les grossesses. - Accueillir l'annonce des grossesses avec félicitations et encouragements; - accompagner dans les démarches administratives; - Organiser bien en amont le remplacement - Définir, avant le départ, les modalités et l'organisation de retour avec évolution de carrière et de rôle Pour les deux parents - envoyer des cadeaux de naissances et afficher les faireparts de naissance au bureau. - intégrer les personnes en congés parental / maternité aux plans de promotion et revalorisation des salaires (avant, pendant et après) en se basant seulement sur l'implication et le travail des mois avant et après l'arrêt.

## Impact

- reconnaissance et bien-être - fidélisation des employé.es

## « A faire »

- Démontrer à la direction les bienfaits d'une meilleure considération des vies personnelles afin de fidéliser et améliorer l'engagement - s'enquérir de l'évolution des grossesses afin d'ajuster l'organisation du départ si nécessaire - intégrer un suivi admin (dates) au niveau des agendas des personnes concernées (RH, Office Management, Direction)

## **« Ne pas faire »**

Faire attention de ne pas tomber dans l'effet inverse à survaloriser (se sentir obliger de proposer une promotion par exemple) afin de garder un équilibre entre tous les employés; Ne pas trop s'immiscer dans la vie personnelle des employé.es si ceux-ci souhaitent rester discret et plus privé sur le sujet