

# Animer une réunion d'information collective dans les métiers non mixtes

*ou comment diversifier son vivier dans  
les formations ?*



18/12/2024

Avec le témoignage de



# Cycle « Communication inclusive »

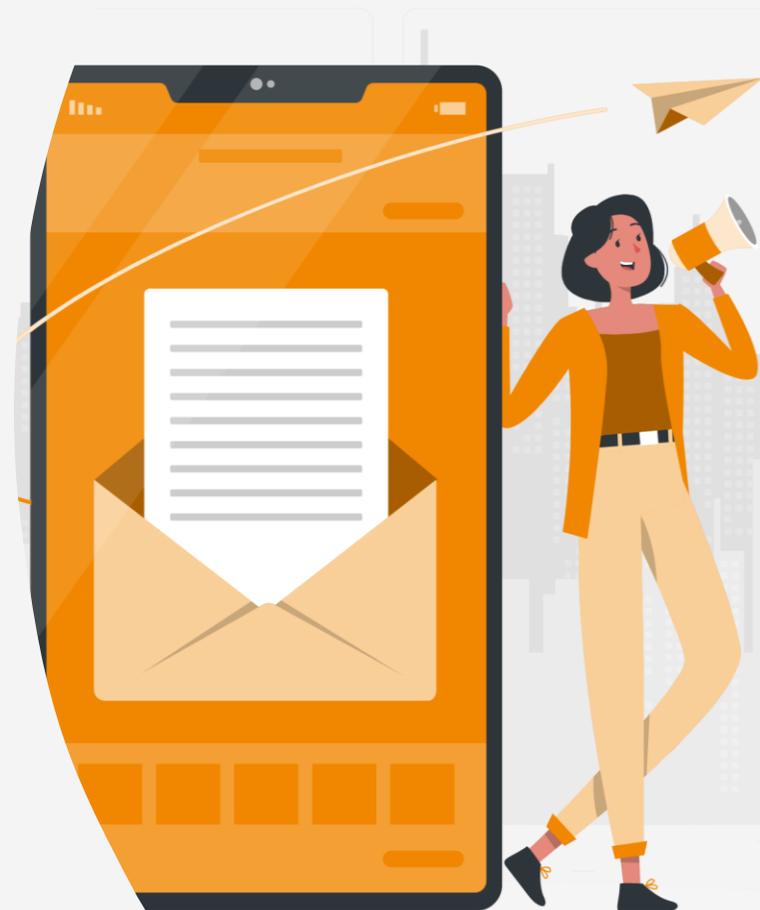
[Replay « Développer une communication inclusive pour attirer les publics notamment féminins »](#)

[Replay « Les clés d'un sourcing inclusif ou comment diversifier son vivier dans les formations ? »](#)



[Aujourd'hui- animer une RIC dans les métiers non mixtes](#)

[29 janvier 2025 à 11h - Créer une formation inclusive, de l'intégration aux suites de parcours](#)



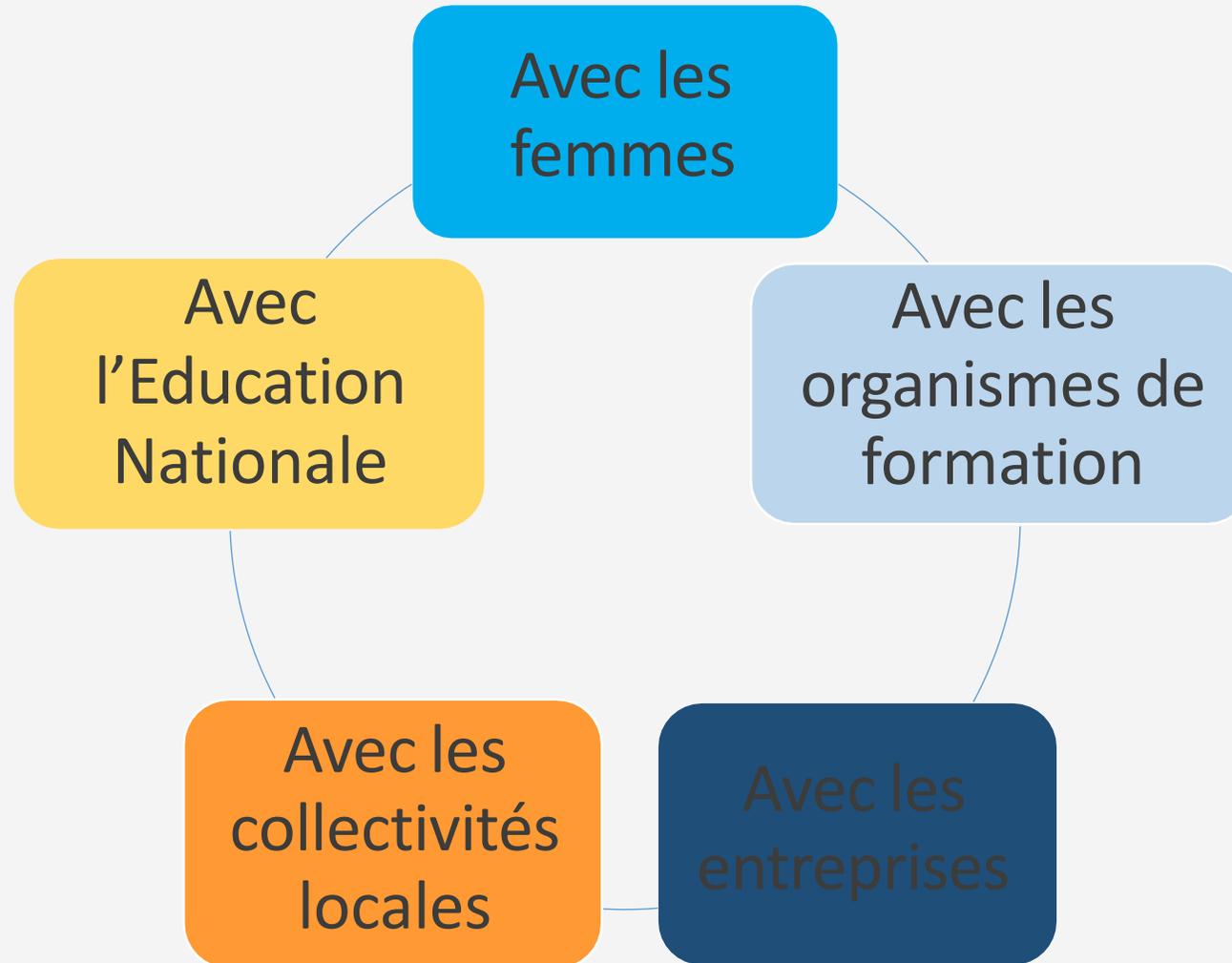
**01** — EN AMONT DE LA RIC

**PENDANT LA RIC**

— **02**

**03** — APRES LA RIC

# Le CORIF AGIT POUR l'égalité professionnelle et la mixité, et DECONSTRUIT les stéréotypes et les représentations **sexistes**



# Le recrutement inclusif

## *Les grandes étapes*



# Le recrutement inclusif : les grandes étapes

## 1. Rédiger l'offre inclusive

- Clarifier le besoin
- Importance du vocabulaire : rédiger pour attirer des profils divers



## 2. Trouver les candidat.e.s : le sourcing

- Où sont les candidat.e.s ?
- Sensibiliser les partenaires à vos besoins inclusifs
- Multiplier les RIC inclusives



## 3. Sélectionner sans discriminer

- Les étapes d'une sélection non discriminantes
- Travailler ses propres stéréotypes et préjugés



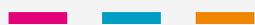
## 4. Accueillir et intégrer les profils divers

- Les conditions d'une formation inclusive



## 5. Clôturer une formation inclusive

# En amont de la RIC





**QUI ETES-VOUS ?**

**QU'EST-CE QUE LE CAPEP ?**

En amont

# Synergie partenariale pour animer les RIC

Les stagiaires

Les entreprises

Les partenaires

En amont

## Les bonnes pratiques

- ✓ Développer le **partenariat**  
*Associer en amont les prescripteur·trices, pour qu'ils et elles prennent en compte votre souhait de mixité*  
*Faire des présentations in situ aux équipes des structures orientant les personnes pour les sensibiliser*
- ✓ Informer les **prescripteurs·trices**
- ✓ **Rédiger la présentation** de la formation de façon objective
- ✓ Envoyer des **vidéos ou podcasts**
- ✓ Demander aux stagiaires de **coopter**

En amont

## Les bonnes pratiques : exemple de vidéos et podcasts



APPAREMMENT LE BTP CE N'EST PAS UN DOMAINE FÉMININ ?



C'EST QUOI LES PIRES CLICHÉS SUR NOS DOMAINES D'ACTIVITÉ ?

<https://www.orangeisthenewpink.fr/>

En amont

## **Décentraliser les RIC**

- **Aller vers les publics** : Proposer d'intervenir dans les organismes de formation (s'engager vers l'emploi), dans les maisons de quartiers, les ludothèques...
- **Individualiser** : Proposer des rendez-vous, des rencontres en sous-groupes
- Proposer des **mises en situation**, des visites du centre
- Prévoir des réunions à **différents horaires**

En amont

# Digitaliser les RIC

## Pourquoi ?

- RIC à distance pour **réduire les inégalités géographiques**
- Réduction des coûts dus au déplacement en RIC en présentiel
- Réduction empreinte carbone

## Comment ?

- Inscription en amont via EVENTBRITE, via notre site INTERNET ; rappel des inscriptions la veille
- Communication de la présentation de la RIC le lendemain de celle-ci par mail aux candidat·es présents
- Relance des candidats absent·es qui se sont inscrits



amigraf

naire

embre  
2023

18 DECEMBER 2024 @ 15:00 - 16:00

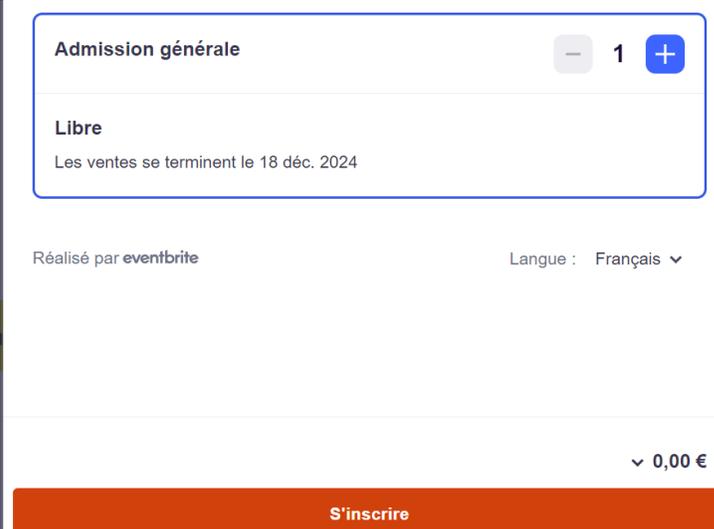
**Réunion d'information collective**

🔊 Online

Découvrez nos formations en alternance, en distanciel ou présentiel. De la communication digitale au web en passant le p..

FREE 25 PLACES RESTANTES

[S'inscrire](#) [Voir les détails](#)



Admission générale - 1 +

Libre

Les ventes se terminent le 18 déc. 2024

Réalisé par eventbrite Langue : Français ▾

0,00 €

[S'inscrire](#)

# Pendant la RIC





# QUELLES BONNES PRATIQUES PENDANT LA RIC ?

Pendant

## Animer la RIC

- **Former les animateurs-trices** de la RIC :
  - Est-ce que les personnes qui animeront la RIC sont entrain de véhiculer des stéréotypes
  - Utiliser des termes génériques ou user du féminin et masculin pour présenter la formation
  - Veiller à équilibrer les temps de parole accordés aux femmes et aux hommes qui interviennent
- Rédiger **la présentation** (power point) de façon objective et inclusive
- **Organiser la salle** de façon à permettre un placement équilibré des apprenant-es
- Réaliser un **tour de parole** afin que chacun puisse s'exprimer



RIC au sein du CAPEP

Pendant

## Animer la RIC

**Les faire s'exprimer pour répondre à leurs préoccupations** faire du lien avec les expériences antérieures des participant·es, :

Récolter leurs témoignages, faire des comparaisons avec des savoir-faire qu'ils ou elles ont dans la vie de tous les jours (conduire une voiture, apprendre à se garer lorsqu'on change de véhicule ce n'est pas inné, préparer ses courses, repérer les articles les moins chers ....), proposer des passerelles si les personnes ne possèdent pas les prérequis

Construire un programme d'immersion complet et riche en découvertes,  
rencontres et activités

Pendant

## Animer la RIC

- Prévoir un **temps d'échange**
- Proposer des **entretiens individuels** afin de lever les freins à l'entrée en formation ou les craintes
  - « la peur de pas trouver de stages pratiques par exemple »
  - « les questions sur la rémunération »

Pendant

## Animer la RIC

**Montrer l'intérêt du métier** (et pas seulement les contraintes !) :

- Les perspectives d'emploi
- Les salaires
- Les compétences
- Les perspectives d'évolution

Etre sensibilisé.e aux biais inconscients (biais d'ancrage par exemple)

S'assurer que l'interviewer représente bien le centre de formation (ne pas tomber dans l'effet inverse des stéréotypes positifs ... elles sont mieux que les hommes ; « elles sont plus douées »...)

Pendant

## Témoignages et exemples

- S'appuyer si possible sur des **témoignages de professionnel·les** en exercice
- Faire intervenir des **stagiaires** (binôme si possible)
- Utiliser des **vidéos de témoignages** de femmes ou d'hommes en stage (centre) ou en stage pratique (éventuellement avec des vidéos si vous n'avez pas la possibilité de les faire venir)
- Vidéos courtes de femmes et des hommes en stage dans votre organisme et aussi dans les entreprises

Pendant

## Mises en situation

- Proposer des **mises en situation**
- **Inviter des entreprises**, des organismes qualifiants ou professionnels (branche professionnelle, Chantier d'insertion, ou employeurs pour témoigner des différentes opportunités d'emploi)
- Proposer **des visites** de centre de formation



Visite d'organisme de formation - CAPEP

Pendant

## **Mises en situation**

- Présenter la formation **de façon ludique** (classe inversée)
- Proposer des **rendez-vous, des rencontres en sous groupes** (proposer des rendez-vous si les stagiaires ont des contraintes familiales)

Pendant

## Mises en situation

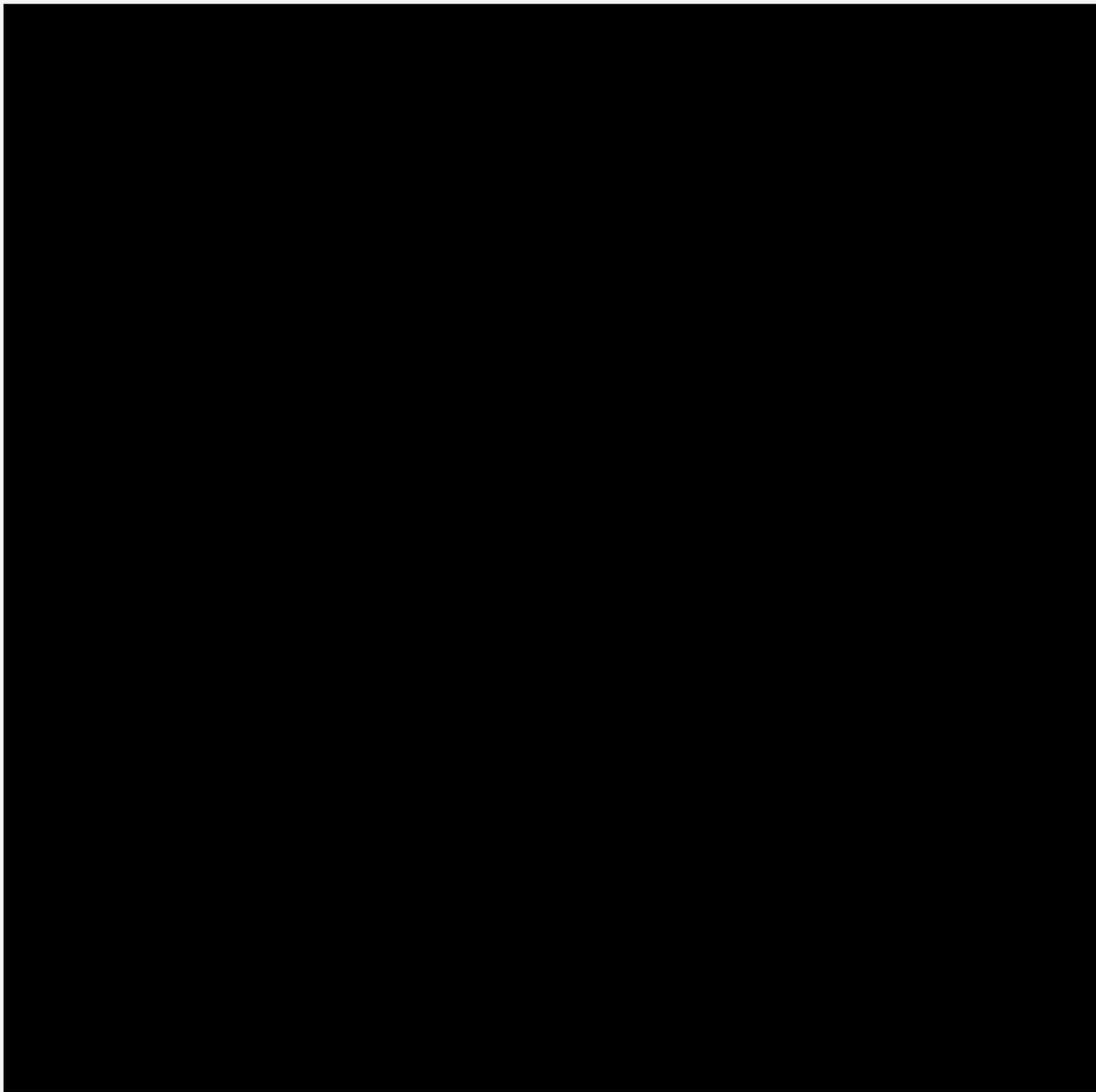
### ESCAPE GAME à destination des futur·es stagiaires

**Objectif :** découvrir la formation de Designer WEB (connaissances en Web Design, Graphisme et Communication) par le jeu (Thème : « SAW ») – Durée 1H00

#### 3 épreuves :

- Les Mots dans l'Ombre
- Dessinez ou Périssez (casques virtuels)
- Le Message de l'Enfer

# TEASING Escape Game



# Témoignage de Manon



Pendant

## Mises en situation

### ESCAPE GAME à destination des prescripteurs·trices

**Objectif :** Les prescripteurs·trices doivent démontrer leur expertise et leur capacité à orienter des candidats vers des formations et métiers en tension, tout en relevant des défis autour des soft skills et compétences techniques

#### 4 épreuves :

- Le Labyrinthe des Compétences (dans le noir)
- Le Puzzle des Alliances (talkies Walkies)
- L'Atelier du Futur Digital (énigmes)
- Le Code de la Réussite (« La Chambre des Secrets Numériques »)

Pendant

# Mises en situation



	2022	2023/24	Total	%
<b>Femmes</b>	69	226	295	57%
<b>Demandeurs d'emploi</b>	57	353	410	79%
<b>Prescrits</b>	63	44	107	21%
<b>Inscrits</b>	20	20	40	8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>397</b>	<b>517</b>	



Pendant

# **Inclusivité et non-mixité**

## **Les SAS en non-mixité**

Pour construire une confiance en soi, en ses connaissances et en ces capacités, il est possible d'organiser des RIC en non-mixité En présentant les formations pour tous et toutes

RIC Industrie  
sur  
Dunkerque  
en non-mixité  
30 femmes  
présentes



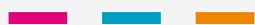
Pendant

## **Inclusivité et non-mixité**

Rassurer, anticiper certaines craintes (pourquoi pas faire un pré-accueil des femmes)

*Montrer que d'autres femmes sont accueillies au centre, prendre du temps pour recueillir leurs inquiétudes et leur proposer de les mentorer si elles le souhaitent (envisager des binômes stagiaires par exemple)*

# Après la RIC





# QUELLES BONNES PRATIQUES APRES LA RIC ?

Après

## **Clôture de la RIC**

- **Proposer** aux stagiaires d'autres organismes de formation si les personnes ont d'autres projets
- **Orienter** vers des étapes intermédiaires en donnant les coordonnées des partenaires
- **Accompagner** à lever les freins pour leur permettre d'intégrer sereinement la formation
- **Garder** les coordonnées pour les recontacter
- **Suivre** leur parcours si possible

Après

## **Clôture de la RIC**

- **Collecter des informations** sur le respect du cadre inclusif de la réunion
- **Recueillir des retours des participant·e·s** à la fin de la réunion sur leur perception quant au respect de l'égalité femmes/hommes (ex: diffusion d'un questionnaire)
- Les retours permettront des améliorations pour organiser les futures réunions

Après

## Les entretiens

- **Préparer la grille** de recrutement avec l'ensemble des partenaires impliqués dans les entretiens
- Relever **les besoins essentiels** ; questionner sur ce qui est essentiel ou pas ? peut-on l'apprendre ou pas ? peut-on trouver des transferts de compétences ou pas ?
- Veiller durant l'entretien à poser **les mêmes questions** aux femmes qu'aux hommes

Après

## Les entretiens

Créer une grille qui sera identique pour les femmes et les hommes ; les biais de genre peuvent impliquer des questions différentes.

- Vous ne voyez pas d'inconvénient à être la seule femme de l'équipe ?
- Pensez-vous vous affirmer face à un groupe masculin ?
- Vous êtes séparée. Quand avez-vous la garde de vos enfants ?
- Vous êtes marié·e ?
- Avez-vous des enfants ?

**Parler « des femmes » plutôt que de « la femme », de « la journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme »**

# Le recrutement inclusif : les grandes étapes

## 1. Rédiger l'offre inclusive

- Clarifier le besoin
- Importance du vocabulaire : rédiger pour attirer des profils divers



## 2. Trouver les candidat.e.s : le sourcing

- Où sont les candidat.e.s ?
- Sensibiliser les partenaires à vos besoins inclusifs
- Multiplier les RIC inclusives



## 3. Sélectionner sans discriminer

- Les étapes d'une sélection non discriminantes
- Travailler ses propres stéréotypes et préjugés



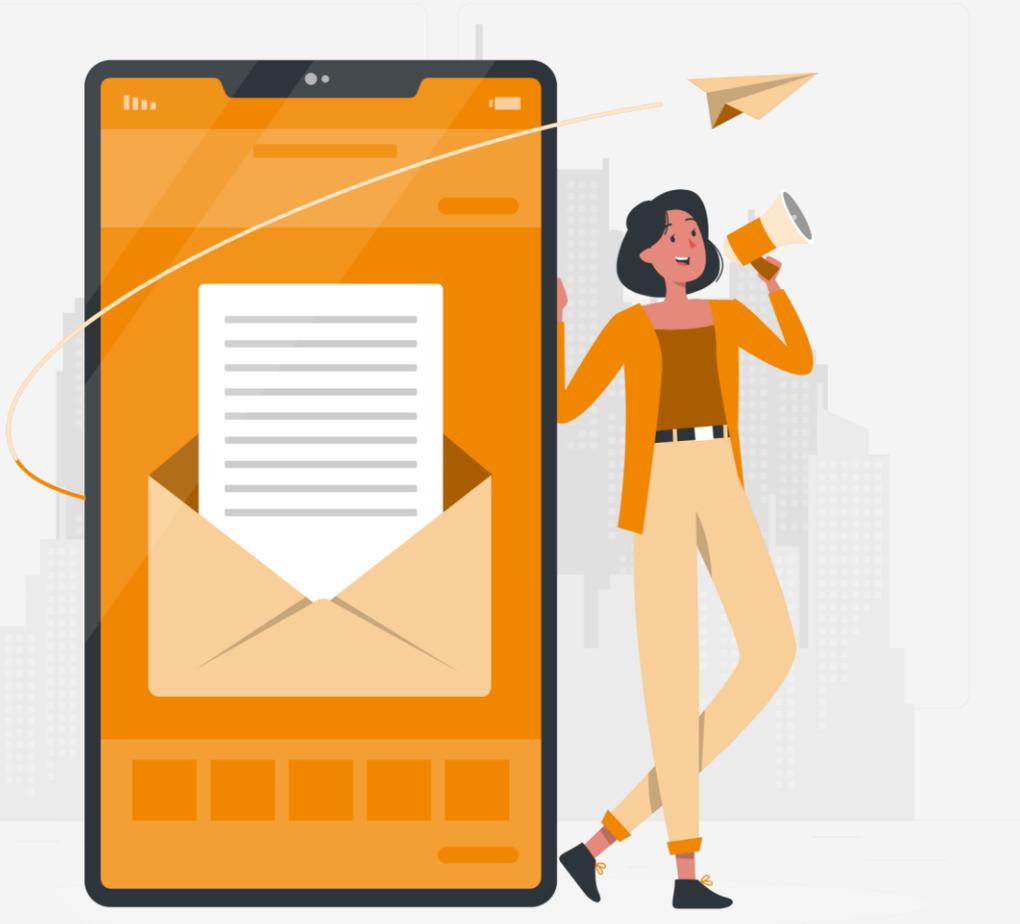
## 4. Accueillir et intégrer les profils divers

- Les conditions d'une formation inclusive



## 5. Clôturer une formation inclusive

## — Cycle « **Communication inclusive** »



- [Replay « développer une communication inclusive pour attirer les publics notamment féminins »](#)
- [Replay « Les clés d'un sourcing inclusif ou comment diversifier son vivier dans les formations ? »](#)
- [29 janvier 2025 à 11h - Créer une formation inclusive, de l'intégration aux suites de parcours](#)



## **Vous souhaitez poser d'autres questions ?**

Nous vous accordons quelques minutes supplémentaires.

Nous vous répondrons dans un document envoyé ultérieurement.

Pour nous contacter :

[professionnalisation@c2rp.fr](mailto:professionnalisation@c2rp.fr)

Merci pour votre participation

**Restons en contact**

[www.c2rp.fr](http://www.c2rp.fr)

03 20 90 73 00

