



Le Management au féminin au sein d'un groupe international dans l'énergie

Quelques éléments de contexte

50 ans de contexte « stable »

- Dans l'énergie
- Dans la société

Une image de marque

- Technique
- Performante
- Attractive

Un modèle à refonder

Bouleversement du contexte

Ouverture des marchés

Ouverture du capital

Reformes internes

=> Évolutions des besoins/attentes

Forcer la prise de risque pour modifier le modèle

Un véritable sujet de l'entreprise

Pris en compte dans toutes les négociations sociales depuis 2004

Objet d'accords spécifiques suivis

Permettant de valoriser la mixité comme un facteur de cohésion sociale et de performance

=> Objectifs : attractivité et performance

Des preuves !

Le chemin parcouru vers l'égalité

Des exemples réussis

Des différences identifiées

Des préconisations écoutées

Mentorats et réseaux

Réseaux : des intentions aux initiatives concrètes - un travail de fond

Mentorat : vers une approche plus formalisée et transparente

Mention spéciale du prix Irène-Joliot-Curie

Entretien de performance : Fond ET Forme

L'entretien annuelle de performance : une étape importante de reconnaissance de la performance

- Performance « immédiate »
- Performance « responsable »
- Performance « globale »

Une nouvelle approche issue des réflexions en réseaux de femmes

Perspectives : Les pistes retenues

Égalité salariale

Encouragement des réseaux

Mixité dans le recrutement et tout au long du parcours professionnel – y compris au niveau des dirigeants

Équilibre vie professionnelle/vie privée

Des critères de réussites ambitieux et suivis