

Dossier de candidature
Grand Prix Essec de la Distribution Responsable

PRIX 4. Emploi et développement des Hommes

Concerne l'intégration de la dimension sociale dans le fonctionnement au quotidien : accession à l'emploi, évolution et épanouissement des hommes, politique à l'égard des seniors, prise en compte de la diversité (comprend la relation avec le personnel handicapé et la promotion des femmes à des postes de dirigeants)...

Tous les champs sont à renseigner.

Des photos et documents complémentaires (quelques slides ou extrait de rapport interne, captures d'écran du site internet, supports de communication, témoignages de parties prenantes tels syndicats, associations etc...) attestant de la validité des informations demandées pourront être joints au dossier de candidature.

Principe de notation de chaque prix

Les initiatives candidates seront évaluées selon 4 critères :

Aspect novateur - Mise en œuvre et communication – Impact et résultats – Vision.

Une note sur 10 points sera attribuée sur chaque critère.

Les critères seront pondérés selon des coefficients :

- Aspect novateur : coefficient 3
- Mise en œuvre et communication : coefficient 2
- Impact et résultats : coefficient 3
- Vision : coefficient 2

Une note globale sur 100 points sera ainsi affectée à chaque initiative candidate.

Présentation générale de l'initiative :

LE CHOIX DE LA MIXITE

>Origine de sa mise en place	En 2009, Auchan France a lancé la démarche mixité : un parcours d'accompagnement des femmes à des postes de direction.
>Enjeux et problématiques auxquels répond l'initiative	<p>Suite à une enquête interne réalisée en 2008 auprès de 4500 cadres d'Auchan France (50% de femmes / 50% d'hommes) sur leurs souhaits d'évolution et leurs besoins pour évoluer, nous avons fait différents constats :</p> <ol style="list-style-type: none">1. les femmes n'ont pas les mêmes ambitions professionnelles que les hommes (10% des hommes veulent devenir directeur de magasin contre 4% des femmes et les femmes sont plus attirées par des postes fonctionnels (RH, marketing, communication) que par des postes de direction),2. les femmes cadres sont plus impactées par la double carrière que les hommes cadres (65% d'entre elles ont un conjoint cadre ou cadre supérieur contre 25% des hommes),3. les femmes sont plus en attente que les hommes de la part de leur manager pour leur évolution (elles souhaitent que leur manager leur disent où elles pourraient aller). <p>En parallèle de ces constats, nous voyons au fil des années, le nombre de femmes cadres évoluer mais peu le nombre de femmes directrices de magasin.</p>

Les enjeux de ce programme :

- Répondre à une recherche permanente de talents dont l'entreprise a besoin pour le développement du groupe en allant chercher de nouveaux potentiels appartenant à un segment de population peu sollicité jusqu'à aujourd'hui : les femmes.
- Etre plus représentatif de la collectivité par rapport à ce que nous sommes actuellement, à la fois du point de vue de nos clients mais aussi de nos collaborateurs.
- Développer la mixité des personnes, des pensées et la créativité en ayant des cadres de direction d'horizons différents.
- Faire évoluer le modèle de management dans un esprit d'ouverture afin qu'il soit profitable à tous.

Partant de ces constats et enjeux et au regard de tous ces talents féminins à côté desquels nous risquons de passer, nous avons souhaité mettre en place une démarche volontariste permettant de rattraper notre retard par la mise en place d'un parcours d'accompagnement de 9 mois proposant aux femmes de :

- se développer elles-mêmes et définir leur projet professionnel au regard de leur projet de vie (stratégies d'entreprise, projet professionnel, leadership et relation au pouvoir, réseau...),
- réfléchir et faire réfléchir l'entreprise sur ce qu'elle doit mettre en œuvre pour développer le nombre de femmes à des postes de direction,
- développer leur réseau par la rencontre avec des personnalités internes et externes à l'entreprise.

Présentation détaillée

Critère 1 - Aspect novateur

En quoi l'initiative est elle novatrice par rapport aux pratiques existantes :

- **Au sein de l'entreprise ?**
- **Chez les autres distributeurs ?**

Cette action positive envers les femmes est novatrice car elle permet :

- de faire évoluer le regard de l'entreprise sur la place des femmes, sur l'apport de la mixité dans les instances dirigeantes,
- de faire évoluer nos pratiques de gestion des ressources humaines sur la détection des potentiels.

Par ailleurs, à ce jour, à notre connaissance, Auchan France est la seule entreprise à avoir mis en place ce type de parcours sur une durée de 9 mois et incluant plus de 15 jours de formation.

Critère 2 – Mise en œuvre et communication

Stratégie de déploiement de l'initiative

Étapes et dates clés de mise en place (et étapes restant à accomplir à court terme)

- Septembre 2008 : demande du DG d'Auchan de mettre en place une démarche de formation à destination des potentiels féminins.
- Avril 2009 – décembre 2009 : lancement de la 1^{ère} promotion mixité (27 femmes)
- Mars 2010 – novembre 2010 : lancement de la 2^{ème} promotion (29 femmes)
- Mars 2011 – novembre 2011 : lancement de la 3^{ème} promotion (29 femmes)
- Mars 2012 : évolution de la démarche : lancement d'un parcours mixte.

Personnes en charge de la stratégie de cette initiative au sein de l'entreprise (département, fonction)

- Commanditaire et parrain : Vincent Mignot, directeur général d'Auchan France
- Responsable de la démarche : Laurence Fornari, responsable diversité et mission handicap en DRH France

Ampleur de la mise en œuvre de l'initiative, sur le territoire français (Nombre de sites concernés...)

85 femmes ont été concernées par la démarche jusqu'à maintenant.

Le périmètre visé est l'ensemble du territoire français.

Des people review ont donc été faites dans toutes les régions et tous les métiers (hypermarchés, logistique, services centraux – marketing, communication, informatique, achats...).

Les personnes sélectionnées ont déjà un niveau de membre de comité de direction dans leur domaine et ont le potentiel et l'ambition d'accéder à un poste de direction.

Moyens/actions mis en place pour: motiver, former les personnes en charge de la mise en place opérationnelle de l'initiative (description des moyens, budget), mesurer et contrôler cette initiative

Type de frais	Montants
Frais d'ingénierie externe	8800 € au démarrage
Frais d'animation externe	60 000 € / an
Frais d'animation interne	10 journées (cf. point 3.3.) / par an
Frais de salle de formation, de déplacement et d'hébergement des participantes	Environ 10 000 € / an
Frais salariaux des chefs de projets	40 jours / an

Aucun indicateur de suivi n'avait été identifié au préalable.

Toutefois, la satisfaction des participantes et l'évolution professionnelle des participantes suite à ce programme sont des indicateurs que nous suivons actuellement.

**Communication en cours ou prévue sur l'initiative (supports, moyens mis en place)
Joindre en annexe un exemple de communication sur cette initiative (page web, catalogue)**

Cette démarche volontariste ayant été une expérimentation en 2009, nous avons peu communiqué dessus la 1ère année.

Par contre, nous avons communiqué en 2010 et 2011 à la fois dans nos médias internes (intranet, revue trimestrielle, lettre de l'encadrement) mais aussi lors d'interventions en colloque ou en benchmarks entreprises.

LA DEMARCHE MIXITE

1. RESUME SYNTHETIQUE DE LA DEMARCHE

Notre contexte de départ :

D'une part, nous avons constaté ces dernières années une insuffisance de ressources pour les postes de directeur de magasin et de dirigeant.

D'autre part, nous avons une faible représentativité des femmes dans les postes de direction (5 femmes directrices de magasin sur 116 alors qu'elles représentent 53 % de nos collaborateurs et 36 % des cadres).

Enfin, une enquête interne menée en 2008 sur les souhaits d'évolution des cadres d'Auchan nous a appris que la plupart des femmes sont attirées par des postes fonctionnels (RH, marketing...)

ou de management intermédiaire (caisses, textile), 71 collaboratrices se sont déclarées intéressées par le poste de directrice de magasin (4% des répondantes).

Mais nous avons aussi constaté dans cette enquête :

- la difficulté des femmes à concilier vie personnelle et professionnelle dans l'entreprise,
- la difficulté à gérer la double carrière et la mobilité géographique quand le conjoint fait aussi carrière,
- la difficulté à oser exprimer son projet professionnel et son ambition,
- les impacts de la maternité sur la gestion de carrière des femmes,
- la difficulté des femmes à se projeter du fait du manque de modèles féminins...

Notre démarche :

Elle consiste donc à accompagner les femmes dans la définition de leur projet professionnel au regard de leur projet de vie pour leur permettre de devenir plus actrice de leur vie professionnelle et personnelle et décider de leur parcours, comme les hommes haut-potentiels savent le faire majoritairement.

La démarche nous a conduits à repérer des femmes ayant un niveau « membre de comité de direction », avec à la fois un potentiel d'évolution et l'ambition d'évoluer encore au sein de l'entreprise.

Nous proposons à ces femmes un parcours d'accompagnement sur 9 mois ayant 2 objectifs distincts mais complémentaires :

- permettre à ces femmes de se développer elles-mêmes et de définir leur projet professionnel au travers de stages de formation tels que « être actrice de sa vie personnelle et professionnelle », « développer son propre leadership »...,
- faire réfléchir ces femmes sur ce que doit mettre en oeuvre l'entreprise pour développer le nombre de femmes à des postes de direction au travers de travaux de groupes sur des thématiques validées par la DG (ex : création d'un réseau, mise en place du mentorat...).

2. LANCEMENT DE LA DEMARCHE

La démarche mixité a été lancée en avril 2009 par la mise en place de la 1ère promotion qui a réunit 27 femmes. En 2010, une 2ème promotion a été constituée avec 29 femmes.

En 2011, ce sont 30 femmes d'Auchan France (hypers, services centraux, logistique et services), d'Immochan et de Simply Market qui ont été identifiées pour suivre ce parcours.

Les enjeux de ce programme :

- **Répondre à une recherche permanente de talents** dont l'entreprise a besoin pour le développement du groupe **en allant chercher de nouveaux potentiels** appartenant à un segment de population peu sollicité jusqu'à aujourd'hui : les femmes.
- **Etre plus représentatif de la collectivité** par rapport à ce que nous sommes actuellement, à la fois du point de vue de nos **clients** mais aussi de nos **collaborateurs**.
- **Développer la mixité** des personnes, des pensées et **la créativité** en ayant des cadres de direction d'horizons différents.
- **Faire évoluer le modèle de management** dans un esprit d'ouverture afin qu'il soit **profitable à tous**.

Les objectifs globaux :

- Trouver de nouvelles ressources pour les postes de direction, notamment parmi les femmes.
- Rattraper le retard sur la place des femmes dans la Société.
- Avoir une démarche volontariste et exemplaire vis-à-vis des femmes et des hommes de l'entreprise

.Les objectifs opérationnels :

Permettre aux participantes de :

- Comprendre le rôle de la femme dans la société et dans l'entreprise pour y prendre pleinement leur place ;
- Être actrices de leur vie professionnelle et personnelle en définissant et en validant leur projet professionnel ;
- Développer leur potentiel de directrice ou dirigeante ;
- Mettre cette expérience au service de l'entreprise et présenter les résultats d'un travail collectif sur un sujet d'études donné par le DG.

3. DESCRIPTION DE LA DEMARCHE

La démarche mixité est un programme qui se déroule sur 9 mois (mars à novembre) et qui comprend différents éléments :

1. Un programme de formation :

Nom de la formation	Contenus abordés	Intervenants
Stratégies et politiques d'entreprise (3 j)	Présentation du parcours Cap 2012 et stratégies d'entreprise Les politiques RH de l'entreprise Témoignage d'une femme membre de la DG, communication et développement durable	E. Fraile et L. Fornari (DRH) V. Mignot (DG) JA Laffitte (DRH France) MH Boidin Dubrule (Dir Com)
	Découverte des métiers d'Immochan, de Banque Accord et de Simply Market Le métier de directeur d'hyper.	A. Helleboit, V. Olivier, P. Grandel H. Wissocq et B. Felter
	Les politiques commerciales d'Auchan. Les métiers du SAV et des services et témoignage d'une femme dirigeante. Le réseau des Elles d'Auchan. Lancement des travaux de groupes.	JD Deweine (ou chef de groupe) AM Vallespi Ateliers avec les Elles 2009 / 2010 E. Fraile et L. Fornari
Le contexte socio-culturel et la place de la femme dans l'entreprise (1 j)	L'évolution des femmes dans la société. La notion de plafond de verre.	Jacqueline Laufer, professeur à HEC et chercheuse sur la question du genre
Point d'étape Travaux de groupe (1 j + 1 j)	Définition du cadre de travail de chaque groupe. Apport d'une méthodologie de travail.	Jacques Angot (IESEG), Emmanuel Fraile et Laurence Fornari
Être acteur de sa vie professionnelle et personnelle (2 j + 1 j)	Définir son projet professionnel au regard de son projet de vie. Ecrire les étapes à mettre en œuvre.	Florence Caillot-Verrier (société BPI) <i>Stage en résidentiel</i>
Leadership et relation au pouvoir (2 j)	Le leadership global. La relation au pouvoir. La relation à l'argent.	Anne Saüt (cabinet Diversity Conseil)
Rencontres optionnelles (2 j)	Echanges avec des personnalités externes et internes	A définir ensemble
Séminaire de clôture (1 j)	Bilan de la démarche mixité. Restitution des travaux de groupes.	Vincent Mignot + invités
Séminaire Fontaine (3 j)	Le management revisité au travers du sport, de l'orchestre, de la philosophie...	Gérard Mulliez et ses invités

En savoir plus sur les formateurs externes :

- **Jacqueline Laufer**, Pr sociologie à HEC, expert auprès de la communauté européenne sur l'égalité des chances, membre du comité de rédaction de la revue « Travail, Genre et Société », directrice adjointe du GDRE du CNRS.
- **Florence Caillot-Verrier**, directrice BPI régionale Nord, diplômée sciences Po Paris, école de coaching HEC, membre Syntec, accompagne particulièrement en coaching des femmes dirigeantes.
- **Anne Saüt**, fondatrice et directrice générale du Cabinet Diversity conseil (créé en 2005, 8 consultants aujourd'hui) avec expertise sur les nouvelles tendances RH (diversité, développement durable, RSE), diplômée ESC Pau et ESSEC Master RH "Diversité et performance", 10 ans d'expérience en conseil RH.

Jacques Angot, professeur de l'IESEG qui accompagne les participantes dans la structuration des travaux de groupes.

2. Un travail collectif à rendre sur des thématiques définies par notre DG, Vincent Mignot.

3. Des rencontres avec des personnalités pour les questionner et les interpeller sur la question de la place des femmes dans les entreprises. Exemples :

De grands patrons d'Auchan : Gérard Mulliez (fondateur Auchan), Vianney Mulliez (Président conseil de surveillance Groupe Auchan), Arnaud Mulliez (PDG Auchan France), Xavier Prévost (Directeur de l'organisation), Jean-André Laffitte (DRH), Pascale Carle (Directrice des études), Jean-François Cherrid (Directeur marketing)...

_ Des personnalités externes : Laurence Parisot, Isabelle Debré (sénatrice des Hauts de Seine)

_ Des entreprises : Areva, Société Générale, Sodexo, Accenture, EDF, Philips, La Halde, Les Elles de l'industrie.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA DEMARCHE MIXITE :

Contactez Laurence FORNARI, responsable diversité et mission handicap en DRH France

lfornari@auchan.fr ou au 03 20 67 54 06.

Critère 3 – Impact et résultats

Description de l'impact et des bénéficiaires de l'initiative :

- **Résultats quantitatifs (indicateurs clés) et qualitatifs**
- **Progression par rapport à une date de référence ou à une date clé**
- **Exemples (ou témoignages) de sites (ou de personnes) emblématiques de la réussite de la mise en place de l'initiative**

Bilan quantitatif :

85 femmes ont suivi la démarche mixité depuis 2009.

Sur les 56 premières femmes (promo 2009 et 2010), à ce jour 33 participantes ont changé de fonction ou de site depuis la démarche (évolution professionnelle transverse ou hiérarchique).

Témoignages de participantes :

Le programme mixité a permis (extrait de verbatim du bilan des participantes elles-mêmes) :

... l'échange avec d'autres femmes

« Etre rassuré de voir que nos difficultés, nous ne sommes pas seules à les vivre, créer un groupe, une appartenance qui nous ressemble. »

« Nous nous sommes rapidement rendues compte que nous avons toutes les mêmes doutes et les mêmes interrogations ; ce qui paradoxalement fût très rassurant. »

... de déclencher une prise de conscience

« C'est une prise de conscience collective et personnelle. »

« Prise de conscience de freins jusque là plutôt inconscients : autocensure, estimer que parce que l'on fait du bon travail et que l'on est reconnue, on nous fera des propositions professionnelles intéressantes. »

« Prise de conscience de l'entreprise que le plafond de verre existe, et qu'il ne se brisera pas sans une démarche active de nos dirigeants. »

« Faire prendre conscience à l'entreprise qu'elle se prive de talents, donner une image moderne d'Auchan auprès des jeunes diplômés notamment. »

... de mettre en réflexion les participantes par rapport à leurs choix de vie

« Nous avons évoqué avec mon conjoint l'éventualité d'une double carrière ce que je me refusais d'envisager jusque là... »

« Sur un plan personnel, les retombées concrètes ont été plutôt pour mon époux et sur ma position en tant que femme, épouse et mère de famille. »

« Mener une carrière de 'femme dirigeante' doit être soutenue par le couple et la famille pour bien vivre son métier et sa vie personnelle. »

... de développer la confiance des femmes

« Eveiller et/ou réveiller des envies, des projets, des ambitions. Redonner confiance. Oser exprimer ses projets. Se faire connaître. »

« Permettre aux femmes d'Auchan ayant du potentiel de grandir, d'avoir suffisamment confiance en elles pour évoluer vers des postes de direction et par la même occasion devenir des modèles pour d'autres femmes. »

... aux participantes de se projeter et d'exprimer leur projet

« J'ai vraiment pris conscience qu'il était idiot d'attendre que l'on pense à moi et que c'est vraiment à moi de saisir les opportunités. »

« Sans ce programme, je n'aurais jamais autant approfondi mon plan de carrière et par pudeur, je n'aurais pas osé exprimer autant d'ambition. »

« J'ai eu plus d'échanges sur le sujet et particulièrement sur mon avenir avec mon N+1. »

... de « devenir actrice de sa carrière »

« J'ai surtout pris conscience que le pouvoir se prend mais ne se donne pas ! »

« J'ai pris conscience que je devais prendre en main ma carrière et ne pas laisser l'entreprise décider pour moi. »

« Savoir construire et s'appuyer sur un réseau est fondamental pour favoriser une évolution de carrière. »

... de préparer l'avenir des femmes à Auchan

« Planifier une véritable gestion de carrière dans le temps (court, moyen, long terme) qui réponde à la fois à mes souhaits d'évolution et à mon équilibre personnel. »

« Organiser petit à petit ma vie personnelle autour de ce projet. »

« Préciser les compétences à développer pour réussir mon projet. »

Retours des participants de la journée de clôture mixité 2011 :

Journée de clôture mixité 2011

RETOURS DES PARTICIPANTS A CHAUD

Bravo pour les présentations de chaque groupe. Du concret de l'innovation...je retiens particulièrement le travail réalisé avec Roncq sur l'innovation et la parole donnée aux équipes.

Très belle journée dynamique, riche d'échanges, de partages, de beaux projets. Une organisation parfaite, originale, innovante, bravo ! et je suis ravie que mixité devienne Déclic c'est une très bonne nouvelle.
Adeline de Banque Accord

Beaucoup d'enrichissements et de partages lors de cette journée, une atmosphère de convivialité et de bienveillance

Une journée exceptionnelle qui donne de l'énergie avec des dossiers extrêmement qualitatifs. Une matinée très originale et révélatrice de talents. Stéphanie Noel

Merci pour cette journée pleine d'énergie, d'enthousiasme et de créativité et pour la qualité de vos travaux. Surtout vous rayonnez, vous donnez envie d'avoir envie, assurément de grandes manager. Merci pour du rire de la bonne humeur, osez présenter des schémas de ruptures, top top. Audrey

J'ai passé une excellente journée, que de dynamisme et de créativité. Bravo aux quatre groupes de travail, qui nous ont proposé des actions concrètes et réalisables.

Beaucoup d'excellentes idées comme les dernières fois. Qui confirment nos options ou qui ouvrent de nouvelles pistes. Je suis chaque fois plus convaincu que nos Elles sont le cœur de cible de notre management et de l'entreprise ie qu'en se focalisant sur ce cœur nous servirons mieux l'ensemble de nos collaborateurs. Ph Goetzmann

Une journée riche, des sujets de fonds traités efficacement, bravo à toutes les Elles 2011 pour votre énergie. Marie Françoise

Merci pour cette belle journée, belle pour l'énergie que vous nous avez donnée, belle pour les nombreuses idées à mettre en place dans notre quotidien, merci de la qualité de vos interventions, de la logistique et de la présence de chacun.

Super journée, quelle énergie ! je redouble mais je découvre avec bonheur des pistes de progrès extraordinaires. Sur les sujets traités j'en ai oublié la mixité, et j'ai entendu des cadres dirigeantes s'exprimer sur des points stratégiques. Bravo les Elles. Comme l'a dit poète, la femme est l'avenir d'Auchan. JMP

Journée inoubliable, merci de la bienveillance de toutes.

Bravo pour la richesse du travail accompli, c'est plein d'audace, bon vent à toutes.

Journée riche, propositions concrètes. Fière de mon entreprise et d'être une femme.

Une journée pleine de cœur et partage.

Bravo pour la richesse des travaux de groupe. Des apports ruptures, innovations : on ose bouger les lignes, du fond, de la réflexion, de la mobilité mentale. Les participantes nous ont témoignées leur implication, motivation et envie.

Une très belle journée, pleine d'enthousiasme, et de plaisir. De la transparence, de la liberté dans les présentations et surtout du pragmatisme avec des solutions et des prises de position, courageuses et affirmées. Bravo à vous toutes. Christophe DO ouest

3 ème promotion et toujours plus de créativité, d'originalité, vous nous avez présenté des projets ambitieux. Merci pour cette belle journée.

Elles nous ont apporté de l'oxygène, des idées différentes, un regard différent, sans a priori sur les choses essentielles. Si on les laissait faire, elles feraient bouger les choses. L'entreprise cherche des ruptures, elles peuvent nous aider à les trouver. D Carlier.

Les hommes ont tous lu et ils mettent en œuvre l'art de la guerre. Aujourd'hui vous avez démontré que les femmes sont en train d'écrire l'art de la paix. Serge Gay

Rencontre, énergie, talents. Bravo pour cette magnifique journée. Laurence

Journée de découverte, dossiers finalisés : A voir la réelle duplication groupe. Déclit : une bonne idée. Aude.

Nouvelle journée 2011, belle conduite du changement car difficile de se renouveler pour la 3 année. Innovation : livrables particulièrement intéressants, il faut transformer maintenant.

Très belle journée, dynamique, efficace et opérationnelle. L'animation est à la hauteur du contenu, de belles mises en œuvre sont à venir.

Félicitations pour cette belle journée !

Quelle énergie et quel enthousiasme !

Bravo aussi pour l'ensemble de vos travaux, de très grande qualité. Beaucoup de réussite à chacune d'entre vous. PS : très bonne organisation, innovante, originale.

Une journée revigorante et innovante sur la forme et le fond. Originalité et innovation dans la réalisation : les saynètes. De vrais talents d'animation, d'inspiration. Je retiens deux verbatims : leader serviteur/accélérateur de particules. Je retiens deux actions : mobility day et le prix de l'innovation. Je retiens le portrait robot du gd manager. Un gd merci j'ai aujourd'hui un peu grandi, et encore plus heureuse d'être avec vous une des elles.

Toujours aussi convivial et riche. Des idées interpellantes. J'aime le fait que toutes vos propositions sont orientées sur les hommes. Encore bravo et merci.

Mots clés, complémentarité, signes forts de la DG, le respect de la différence.

Merci pour cette journée très oxygénante. Bravo pour l'originalité de la matinée qui a bien permis de passer les messages de fond. Bravo pour les dossiers très concrets et créateurs de valeur ajoutée. Martine DEMARET

Merci pour : la convivialité, l'organisation, l'originalité, l'ouverture, le côté innovant, les idées copiables, la promotion de de la mixité sans tomber dans l'opposition mais favorisant la complémentarité, l'enthousiasme, la qualité des présentations.

Animé, enrichissant, prometteur, des sujets qui donnent envie d'être demain et de les mettre en place. Fierté d'avoir fait partie de ce parcours. Hâte de voir la prochaine version avec des hommes.

Bravo pour votre énergie et votre enthousiasme. Bravo pour la qualité de vos présentations et de vos propositions.

Au plaisir d'en ré-échanger avec vous sur le thème des compétences. Corinne FERRARI

Merci pour cette journée te tout le travail qu'elle représente. Une nouvelle fois les femmes apportent de l'innovation et du pragmatisme. Une promotion brillante avec de beaux et grands projets. Bravo ! Anne Marie VALLESPI Merci pour cette journée

Cette journée, en particulier le matin, a été une vraie prise de recul sur la problématique de la mixité.

Tous les « hommes » managers en position de recruter, de nommer, doivent être sensibilisés comme j'ai pu l'être aujourd'hui.

Bravo pour votre présentation, d'une façon globale innovante et qualitative. Vous êtes allées plus loin que les saisons 1 et 2, du vrai, du concret ! Beau dynamisme dans le déroulement, bon déjeuner, belle dégustation.

Les thèmes Efficacité Opérationnelle et Grand Manager doivent venir alimenter la ligne managériale d'aujourd'hui (modules management). Pourquoi ne pas prolonger l'étude, les propositions.... Dans déclic afin de garantir l'aboutissement et le marketing du groupe mixité. Vous êtes de belles révélatrices de Talents, vraiment journée de plaisir et de belles idées ! Belle soirée, savourez ce moment. Brigitte FOURNAISE PS : on a de l'avenir dans le monde

Merci d'avoir renouvelé le contenu de ces journées. Il s'agissait pour moi de ma 3^{ème} journée mixité.

En terme de rupture, d'innovation vous avez fait un vrai travail de fond dont nous n'avons vu que la partie émergée de l'iceberg. Un vrai contenu donc, avec des ruptures proposées. Une journée d'une grande qualité, très bien organisée. Toute mon admiration pour Marie Georges qui a réussi le tour de force d'organiser un délicieux déjeuner, je croyais que c'était impossible à la Rotonde.... Cela m'ouvre des perspectives.

Vous êtes 30 grandes femmes. Continuez et venez me voir quand vous en avez besoin. Continuez à être pragmatique, efficaces et... têtues... ne lâchez pas ! Un très grand bravo. Marie Hélène BOIDIN DUBRULE

Pratiques modifiées favorablement par l'initiative :

- en interne (comportements, méthode de travail, perception du changement...)
- en externe sur l'écosystème (clients, fournisseurs, partenaires...) ou envers l'Homme et/ou l'environnement

- Evolution des pratiques de détection des potentiels.
- Evolution dans la manière d'appréhender le projet professionnel : en lien avec le projet de vie.

Perception de l'initiative en interne (aspects positifs, freins)

- Les femmes ayant suivi cette démarche sont à la fois fières et reconnaissantes vis-à-vis de l'entreprise de leur avoir « offert » de vivre ce parcours.
- Globalement, la perception des participants à la journée de clôture est extrêmement positive sur la démarche mixité (cf. doc joint sur les retours à chaud de la journée du 14 novembre 2011).
- Pour autant, les freins concernent plutôt les hommes qui, par incompréhension ou peur, ne sont pas forcément favorables à cette démarche.

Critère 4 – Vision

Vision et prolongement de l'initiative (à 5/10 ans)

- En 2012, la démarche mixité évolue et devient déclic : tout en gardant les objectifs d'origine, la démarche s'ouvre aux hommes et permettra, en plus du cheminement personnel et individuel de chaque participant, de sensibiliser les hommes, futurs dirigeants, à la place des femmes dans l'entreprise.
- En parallèle de la démarche, le réseau des femmes d'Auchan, What elle'S, lancé en 2010 va continuer les actions de sensibilisation et de formation auprès des femmes cadres de l'entreprise en créant des événements spécifiques, tant au niveau local que national.

Quels moyens mettez-vous en place pour assurer la pérennité de l'initiative et l'atteinte de la vision ?

- Une équipe spécifique fait vivre les actions du réseau des femmes.
- L'institut de formation d'Auchan, en lien avec la responsable diversité, travaillent ensemble sur la mise en place du cursus Déclic et sur le suivi des participants, des femmes comme des hommes.

En quoi cette initiative change-t-elle durablement le monde ?

Cette initiative permet surtout aux femmes d'évoluer dans leurs comportements, dans leur confiance en elles, et donc dans leur positionnement dans l'entreprise.
Cette démarche, connue et copiée récemment dans d'autres entreprises permet aux femmes de trouver leur juste place dans le monde du travail et donc d'apporter tous leurs talents et leur sensibilité à des postes de direction

La participation au Grand Prix de la Distribution Responsable inclut une connaissance et une acceptation du règlement du concours.

Le règlement peut être téléchargé sur le site www.grandprix-distributionresponsable.com

Ce dossier de candidature est à retourner au plus tard le 28 novembre 2011 inclus à l'adresse suivante :

contact@grandprix-distributionresponsable.com

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter à cette même adresse :

contact@grandprix-distributionresponsable.com