

# Programme Pilote de Mentoring « for GDF SUEZ »

*Février 2011*

## SOMMAIRE

- Définition du mentoring
- Objectifs du programme
- Profils des participants
- Relation mentor / mentorée
- Règles du jeu : conditions de réussite
- Un premier bilan

## Définition

- ✓ Le « *Mentoring for GDF SUEZ* » est un programme formel et structuré, mis en place pour accompagner le développement de carrière des femmes
- ✓ Il se caractérise par une relation entre deux individus qui ne sont pas situés dans la même ligne hiérarchique (le mentor, la mentorée)
- ✓ Il ne s'agit pas d'une transmission à sens unique, mais d'une relation, privilégiée et personnelle, dont l'objet est le développement professionnel et personnel de la mentorée.

*C'est une culture de générosité, de respect et de partage.*

## Objectifs

- **Le programme a pour finalité de :** contribuer à l'accès à des postes à responsabilité d'un plus grand nombre de femmes

### **Les objectifs sont multiples :**

#### **Pour la mentorée:**

- Apprendre à «décoder» le fonctionnement interne en bénéficiant de l'expérience de quelqu'un du groupe,
- Etre accompagnée dans ses choix et dans la construction de son parcours professionnel,
- Etre confortée dans sa capacité à occuper des postes de direction,
- Développer son réseau et ses connaissances,

#### **Pour le mentor:**

- Être sensibilisé et sensibiliser les hommes aux problématiques rencontrées par les femmes,
- S'enrichir au contact de l'autre
- renforcer la cohésion interne

## Profils des participants

- **Cible des mentorées** : dans un 1er temps, les femmes du réseau WIN (Women In Networking, réseau interne de femmes de GDF SUEZ comprenant à ce jour plus de 200 participantes), hors Cadres Dirigeantes.
- **Cible des mentors** : femme/homme Cadre Dirigeant, qui par son réseau, son expertise, ses connaissances de la structure de l'entreprise peut et souhaite aider une femme. Le mentor est plus expérimenté et d'un niveau de responsabilité plus élevé.

## Profil du Mentor

- Ayant de l'expérience, une vision stratégique de l'entreprise
- Apte à transmettre un feedback constructif
- Ouvert d'esprit, respectueux de l'autre et tolérant, ne cherchant pas à juger ni à interpréter
- Disponible, attentionné, positif
- Sachant prendre du recul pour analyser et évaluer les progrès de la mentorée
- En capacité d'assurer les relais nécessaires
- Ayant démontré des qualités de leadership, particulièrement dans le développement de ses collaborateurs (empathie, forte capacité d'écoute)

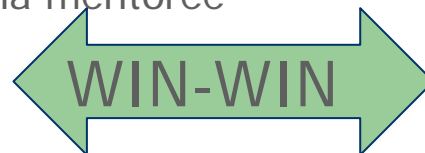
## Profil de la Mentorée

- Volontaire pour participer au programme
- Motivée et désireuse d'évoluer et de franchir différentes étapes
- Cherchant à comprendre et à analyser ses atouts et les obstacles éventuels à sa progression
- Ouverte à un regard sur elle-même et à l'écoute des conseils d'autrui

## Relation Mentor / Mentorée

### MENTOR

- partage ses connaissances et ouvre son réseau
- conseille la mentorée sur son développement professionnel
- encourage à l'action
- Facilite une meilleure compréhension de la culture et du fonctionnement de l'entreprise
- Apprend de sa relation avec la mentorée



### MENTOREE

- Bénéficie d'une mise en perspective de ses interrogations
- S'enrichit du conseil, de l'expérience, et de la connaissance du mentor pour progresser
- Accède à la compréhension de certains codes de l'entreprise
- Apporte d'autres manières de penser
- Contribue au changement de culture grâce à un regard différent



## Règles du jeu du programme : conditions de réussite

- Le mentor doit appartenir à une branche d'activité ou une direction fonctionnelle du Centre ainsi qu'à une ligne hiérarchique différente de la mentorée pour favoriser l'objectivité
- Le mentor et la mentorée doivent définir ensemble le périmètre et les objectifs de la relation. Les objectifs définis doivent être explicites et réalistes, éventuellement orchestrés par étapes successives
- Le mentor et la mentorée doivent s'impliquer dans la relation pour assurer une fréquence et une régularité minimum de rencontres
- Les échanges entre mentor et mentorée doivent rester totalement confidentiels et basés sur un esprit de confiance mutuelle

## Règles du jeu du programme : conditions de réussite

- Le mentoring n'est ni du coaching ni une thérapie comportementale, seules les thématiques autour de l'évolution de carrière de la mentorée font partie du programme de mentoring
- Le mentor et la mentorée sont co-responsables de la réussite du mentoring à travers leur engagement, leur motivation et la qualité de leur relation
- Un suivi rigoureux des relations mentor/mentorées sera effectué tout au long du programme pour en garantir la réussite.

## Un premier bilan à fin février 2011

- 46 binômes mentors/mentorées ont été constitués
- Les mentors ont été formés par une coach professionnelle
- Pendant 1 an mentors et mentorées se sont rencontrés à raison d'un rendez-vous mensuel de 2 à 3 H
- Les témoignages sont très éloquents quant à l'intérêt réciproque ressenti tant par les mentorées que par les mentors
- L'expérience va se poursuivre
- Un REX qualitatif structuré est en cours d'instruction

## Politique de Mixité: 4 objectifs chiffrés d'ici 2015

- 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme
- 35% de femmes Hauts Potentiels
- 25% de femmes cadres
- 30% de femmes dans les recrutements