

Réussir au féminin : **15 ans pour la parité** ... avançons ensemble !

« Vers un management du 3ème type ? »

Le **4 mars 2016**, le Cercle InterElles, qui fêtera son **15ème anniversaire**, fera le bilan de toutes ces années de réflexions et d'actions mais dès le matin le colloque se tournera vers le futur dans le cadre du compte rendu des travaux d'un de ses deux ateliers de l'année intitulé : « **Vers un management du 3ème type ?** ».

**L'avènement des technologies digitales repousse les limites de la frontière pro-perso.** Mais qu'est-ce qui nous arrive ? Tout va plus vite. Nos équipes sont partout et nulle part à la fois. Notre boîte mail ne dort jamais. Cette nouvelle porosité semble nous forcer à reconstruire des relations de confiance manager-managé, tous deux virtuels et intergénérationnels. Dans un monde devenu « VUCA » (Volatility, Uncertainty, Complexity & Ambiguity) où les mutations tant sociétales que techniques s'accélèrent, nos entreprises technologiques, en quête permanente d'agilité et de performance, sont poussées à se réinventer.

**Au cœur de la transformation des entreprises se trouvent les femmes et les hommes** dont les aspirations changent ou se font plus exigeantes. Entre théories du moment et témoignages sur des initiatives éprouvées ou innovantes, les pistes sont nombreuses pour redessiner relations individuelles et modes de fonctionnement collectif en entreprise. Entre qualité de vie, performance, rentabilité ..... et responsabilité qui lui incombe d'être le gardien du savoir-faire et des actifs de l'entreprise, à quoi ressemblera **le leader de demain?**

**Quel est le portrait-robot de ce leader** sur la base de compétences cognitives différentes du sacro-saint Quotient Intellectuel. Quelle est **la place des femmes** qui dans cet éclairage cognitif semblent avoir des atouts majeurs ? Charge alors pour nous, entreprises, de revisiter nos critères de recrutement de managers pour asseoir ces nouveaux modes de fonctionnement plus collectifs.

Un **sondage pré-colloque**, lancé au sein des entreprises membres du Cercle, nous permettra d'évaluer l'utilisation de ces nouveaux modes de fonctionnement, état des lieux qui sera illustré par des témoignages de managers permettant de mieux comprendre les concepts et leurs bénéfices.

**15 ans d'échanges et de réflexion**

**2015**

- Je, tu, il et elle « réseautent » : les clés pour être efficace ensemble
- Femmes et pouvoir, où en sont les femmes longtemps réticentes

**2014**

- Etude sur la place des femmes dans l'entreprise et la mixité
- Les stéréotypes, c'est pas mon genre !
- Et maintenant on va où ?
- Le guide des bonnes pratiques

**2013**

- Emotions et Intuition : des leviers dans l'entreprise ?
- La mixité : pourquoi résister ?
- Cycle de vie et carrière des femmes : la quête de l'âge d'or

**2012**

- Mon salaire parce que je le vauds bien
- « Leviers-vous », ensemble transformons nos carrières ! »
- Emotions et Intuition : des atouts dans le monde professionnel !

**2011**

- Courage, fuyons... notre culpabilité
- Femmes et technologies : au-delà des idées reçues

**2010**

- Le temps des femmes
- Diversité des genres, diversité des cultures, so what ?

**2009**

- Transmission des savoirs
- Femmes et Innovation
- Evolution des mentalités

**Quels sont les modèles d'organisation pouvant permettre à ce style de leadership de s'y épanouir, notamment le concept d'entreprise libérée.** Ceux-ci représentent-ils réellement une opportunité pour plus de mixité et de diversité dans nos entreprises demain ? Servent-ils in fine la mixité et la diversité ? Une question à laquelle nous tenterons de répondre le 4 mars.

Cet atelier sera suivi **d'une table ronde des dirigeants de nos entreprises membres** venus témoigner de leur engagement sur les questions de mixité et d'égalité professionnelle et leur vision des nouveaux modèles de management.

### Autres temps forts de ce 15ème colloque :

- l'intervention de **Madame Pascale Boistard, Secrétaire d'Etat chargée des Droits des Femmes,**
- les témoignages de **nos « grands témoins »** au fil des ans
- et un deuxième atelier intitulé **« Lâcher-prise : abandon ou sagesse ? »** Pour en savoir plus sur ce sujet, rendez-vous dans le prochain communiqué qui sera publié à la mi février.

**A propos du Cercle InterElles :** Né en 2001, le Cercle InterElles, réseau pionnier de réseaux de femmes et d'hommes engagés pour la mixité, regroupe les réseaux de 13 entreprises issues du monde scientifique et technologique : Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, GE, Gemalto, IBM, Intel, Lenovo, Nexter, Orange, Sanofi et Schlumberger. Les actions du Cercle InterElles visent notamment à promouvoir l'emploi des femmes dans les filières techniques et scientifiques, favoriser leur accès à des postes à responsabilité et les aider à équilibrer leur vie professionnelle et personnelle.

**Site internet:** [www.interelles.com](http://www.interelles.com)

**Twitter:** @InterElles

**LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/groups?home=&gid=1836551>

**Contact Presse : Dominique Maire**

06 07 94 10 54 ou [mairedominique@gmail.com](mailto:mairedominique@gmail.com)

### 2008

- Le leadership a-t-il un sexe ?
- Entreprises, Ecoles, Universités : même défis
- Réussir sans s'épuiser

### 2007

- Codes masculins / féminins
- Egalité salariale
- Mixité des intentions à une réalité durable
- Femmes et sciences : ça commence à l'école

### 2006

- Les réseaux
- Le jeu des codes en entreprises
- La gestion des carrières en discontinu

### 2005

- La promotion des formations scientifiques
- Le coaching au féminin et le mentoring
- L'équilibre vie privée et vie professionnelle

### 2004

- Défis et opportunités : expérience de femmes en Europe
- Rayonnement européen, recruter des femmes en Europe
- Management interculturel de l'égalité des chances : politique globale, applications locales

### 2003

- Innovation, regard de femmes
- Carrière au féminin, carrière au masculin, comprendre les différences

### 2002

- Training et mentoring au féminin
- Mobilité et nouvelles technologies
- Recrutement de femmes dans le domaine technique
- Pratiques managériales et leadership au féminin
- La santé et les femmes