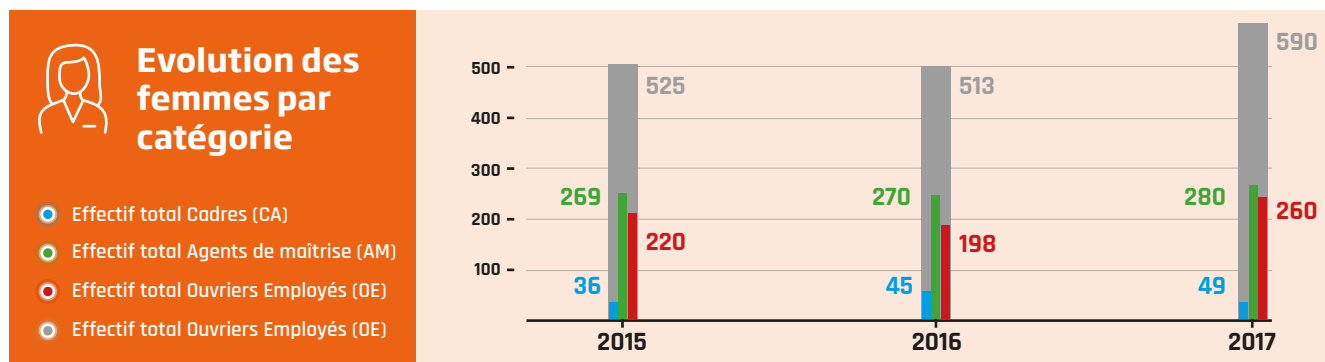


Le nombre de femmes dans les instances de management a également connu une hausse. Il est passé respectivement de 28,3% pour les cadres et 37,7% pour les agents de maîtrise en 2016, à 28,48% pour les cadres et 40% pour les maîtrises en 2017.

Cette évolution démontre l'attachement de la SODECI à donner plus de responsabilité aux femmes et à promouvoir leurs compétences.

Le tableau suivant présente l'évolution des femmes par catégorie de la SODECI de 2015 à 2017.



4C. MOTIVER LA PERFORMANCE

4.C.1

Dispositif d'évaluation annuelle

L'évaluation du rendement est une activité essentielle au développement optimal des ressources humaines de l'entreprise. Elle permet de prendre un temps d'arrêt pour porter un jugement sur la contribution de l'employé à l'atteinte des objectifs de son entreprise au cours d'une période passée, et de faire part des attentes pour la prochaine période en fonction des orientations.

C'est aussi une occasion pour l'employé de donner son opinion sur sa performance et ses aspirations pour l'avenir.

La mise en place d'un processus d'évaluation du rendement vise donc à favoriser une meilleure planification des ressources, et à servir de base à un système de motivation pour l'atteinte des objectifs.

Soucieuse de renforcer le professionnalisme de ses collaborateurs, la SODECI a mis en œuvre un processus de gestion des performances.

La mise en œuvre des différentes étapes de ce processus a permis de ressortir avec efficacité, les actions de renforcement en lien avec les objectifs non atteints qui ont été prises en compte dans le plan de formation.

Pour optimiser son processus, la SODECI a mis en place depuis 2016, un outil d'évaluation en ligne. Cet outil a été utilisé pour les évaluations de 38% de son effectif. Il a permis de réduire le volume de papier utilisé, de fiabiliser les données, de faciliter l'accès, la consolidation et la recherche des données, etc.

En 2018, l'évaluation de l'ensemble des collaborateurs de la SODECI se fera à partir de ce nouvel outil.

4.C.2

Mécanismes d'incitation économique et non économique des managers & collaborateurs

La santé économique de toute entreprise requiert une forte implication de ses salariés. Cette implication est stimulée par la mise en œuvre d'un système de motivation efficace qui aura un impact important sur la performance de ceux-ci, et par conséquent sur les performances de la société.

Ainsi donc, plusieurs sociétés recourent à des mécanismes d'incitation monétaire et non monétaire pour susciter plus de motivation chez leurs salariés, une ambiance favorable au développement et à l'accroissement de la productivité.