****

**Orange est l’un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d’affaires de 41 milliards d’euros en 2018 et 148 000 salariés en 2019, dont 88 000 en France. Présent dans 27 pays, le Groupe servait 268 millions de clients fin septembre 2019, dont 209 millions de clients mobile et 21 millions de clients haut débit ﬁxe. C’est aussi l’un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business Services. Orange place l’expérience de ses clients au cœur de sa stratégie afin qu’ils puissent bénéficier pleinement du monde numérique et de la puissance de ses réseaux très haut débit.**

**L’égalité professionnelle : un gage de performance économique et sociale**

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s’inscrit au cœur de la stratégie d’Orange et de sa promesse d’employeur digital et humain. La politique dans ce domaine est pilotée par un Comité Stratégique dédié, l’un des principaux organes de gouvernance du Groupe, et se décline autour de quatre axes :

* **La mixité femmes - hommes dans tous les métiers, notamment techniques :** Orange s’efforce de féminiser ses recrutements grâce, en particulier, à des dispositifs qui permettent à des femmes en recherche d’emploi de se former aux métiers techniques puis d’intégrer l’entreprise, ou encore au travers d’actions menées vers le système éducatif pour attirer les jeunes filles.
* **L’accès équitable des femmes aux postes à responsabilité :** Orange déploie une démarche d’accompagnement des talents féminins via des programmes de développement ou de mentoring, avec un objectif de 35% de femmes dans ses instances dirigeantes. Les femmes, qui constituent 36% des effectifs au niveau Groupe, représentaient en 2019 33% du Comité Exécutif et des réseaux de management (top 1200).
* **L’égalité salariale entre les femmes et les hommes :** aﬁn d’identiﬁer et de résorber les écarts salariaux, Orange réalise des diagnostics réguliers par pays qui donnent lieu à des plans d’actions adaptés. En 2019, Orange S.A a obtenu la note de 94/100 dans le cadre de l’index égalité salariale.
* **L’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :** Orange a signé en 2014 la Charte sur l’équilibre des temps de vie et développe des dispositifs comme le télétravail ou les horaires variables, tout en faisant en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination.

La politique égalité professionnelle du Groupe est évaluée depuis 2011 par un organisme externe dans le cadre de la certification Gender Equality European & International Standard (GEEIS), avec 19 entités auditées et labellisées dans 17 pays. Elle se nourrit également des apports du Dialogue Parties Prenantes conduit depuis 2015 dans 10 pays.

L’égalité professionnelle femmes/hommes est une priorité transverse, commune à l’ensemble des entités du Groupe, dans tous les pays. En France, un 5ème accord triennal portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l’équilibre vie privée - vie professionnelle a été conclu en janvier 2018 entre Orange SA et l’ensemble des organisations syndicales. A l’international, le Groupe, déjà signataire en mars 2015 de la Charte des Women’s Empowerment Principles d’ONU Femmes, a renforcé son engagement par **un accord mondial sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et la lutte contre les discriminations et les violences**, signé le 17 juillet 2019 avec UNI Global Union.

Quatorze réseaux internes œuvrent pour la mixité chez Orange et rassemblent 6500 membres dans 10 pays. **Wenity, le réseau ombrelle**, propose des animations et des contenus accessibles à tous les membres de tous ces réseaux pour nourrir une dynamique collective de partage d’expériences et de co-construction.