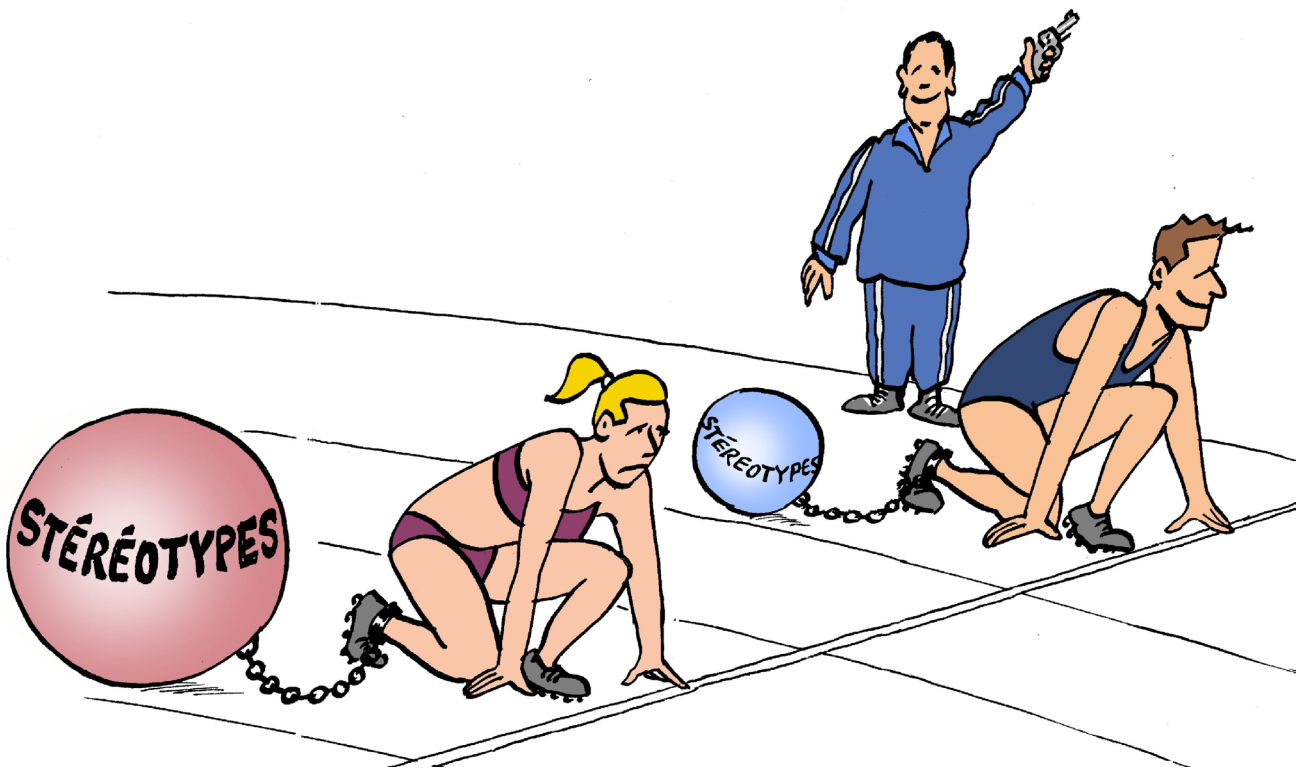
Cercle InterElles

DOSSIER DE PRESSE

Colloque 2014

LE 6 MARS 2014 - À LA CITÉ UNIVERSITAIRE, PARIS 14ème

Réussir au féminin...
c'est pour aujourd'hui ou pour demain ?



AIR LIQUIDE AREVA assystem cea EDF GE IBM lenovo FOR THOSE WHO DO. nexter orange Schlumberger

Cercle InterElles

SOMMAIRE

Réussir au féminin... c'est pour aujourd'hui ou pour demain ? 1

Le Cercle InterElles

Un réseau pionnier dans la promotion pour la mixité 2

Le colloque annuel InterElles : 6 mars 2014 2

Programme du colloque 3

Les axes de réflexion

Les stéréotypes, c'est pas mon genre ! 4 5

Et maintenant, on va où ? 6 7

Enquête 8 9

Les entreprises du Cercle InterElles et leurs engagements 10

Promouvoir la diversité « hommes/femmes », un axe stratégique pour le groupe **Air Liquide** 11

AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents 12

Pour **Assystem**, mixité et diversité sont sources de créativité et d'innovation 13

Le **CEA** et l'égalité professionnelle 14

EDF : un groupe engagé dans le développement de la mixité 15

La diversité chez **GE**, une valeur sûre 16

IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion 17

La diversité, un facteur clé de la réussite de **Lenovo** 18

Groupe **Nexter** : Oser l'égalité réelle 19

Orange place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie d'entreprise 20

Schlumberger : focus sur la gestion des doubles carrières 21

Membres du Cercle InterElles

Membres du bureau 22 23

Membres associées 23

Fondatrices 23

Annexes

Partenaires 24

Contacts Presse 24

Profil des entreprises « Membres » 25 26 27 28

Cercle InterElles

EDITO

Réussir au féminin... c'est pour aujourd'hui ou pour demain ?

La 13ème édition du colloque du Cercle InterElles met l'accent cette année sur l'étude des stéréotypes et les moyens de les combattre pour progresser plus vite sur le chemin de la mixité. Femmes, hommes, la génération Y... tous et toutes engagés pour créer un nouveau modèle de société plus égale et plus juste.

Le Cercle InterElles s'est imposé ces dernières années comme un réseau pionnier dans la lutte contre les stéréotypes, pour la mixité dans les entreprises et pour l'égalité professionnelle. Initié par 5 entreprises en 2001, le Cercle s'est enrichi au fil des années et compte actuellement 11 sociétés toutes issues du monde technologique et scientifique : **Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, EDF, GE, IBM, Lenovo, Nexter, Orange et Schlumberger.** Ces entreprises performantes et innovantes, réussissent grâce aux talents des femmes et des hommes qui les composent. Elles ont compris que la diversité et l'équilibre des genres sont des leviers de succès pour l'entreprise.

Un axe important pour le Cercle InterElles : l'échange de bonnes pratiques

A l'initiative d'Assystem, les membres du Cercle se retrouvent régulièrement autour de petit déjeuners à thème ayant pour objectif de partager les bonnes pratiques. Raison d'être du Cercle, ces échanges ont permis de mettre en place de nouvelles mesures dans nos entreprises non seulement pour favoriser le recrutement et la carrière des femmes, mais également pour faciliter leur développement personnel et professionnel. Et pourtant, les progrès sont lents et les obstacles subsistent, en raison du poids des stéréotypes considérés comme des freins majeurs à leur carrière.

Une étude sur la place des femmes dans l'entreprise et la mixité

Cette année, nous présenterons les résultats d'une étude menée auprès de 1000 femmes et hommes de nos entreprises qui révèle à la fois la volonté de tous de progresser vers la mixité, mais aussi les obstacles qui demeurent. Si nous orientons indifféremment nos enfants, filles ou garçons, dans des carrières scientifiques ou technologiques, considérant que leurs compétences sont les mêmes, quel que soit le sexe, en revanche, la représentation des métiers reste très sexuée et nous voyons plus difficilement une femme réussir dans le BTP que dans le luxe ou l'habillement ! De plus, nous nous approprions, en tant que femme, les qualités « d'empathie, d'écoute et de communication » laissant aux hommes « le leadership, le charisme et l'autorité » ! Or aujourd'hui, un cadre dirigeant doit faire preuve à la fois de leadership mais aussi d'empathie et d'écoute.

Le Cercle rayonne également au-delà de son périmètre

En 2013, Le Cercle InterElles était partenaire de la conférence organisée par le Ministère des droits des femmes sur le thème du **plafond de verre et des enjeux de l'accès des femmes aux fonctions de responsabilité.** Le réseau s'est aussi engagé au sein du **Cercle des femmes Mécènes** des Musées d'Orsay et de l'Orangerie dans le but de promouvoir la Femme au travers de la culture. Le Cercle InterElles était aussi présent au **Women's Forum 2013** et au **Forum Elle Active.**

Rendez-vous le 6 mars 2014 à la Cité Universitaire !

Le Cercle InterElles sera heureux de vous accueillir **le 6 mars** à l'occasion de son colloque annuel 2014 en présence de **Madame Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes, Porte-parole du Gouvernement.**
Ce sera l'occasion de vous présenter en avant-première les résultats des travaux menés au cours de l'année :

- Résultats d'une enquête exclusive sur « la place des femmes dans l'entreprise et les valeurs de la mixité »,
- Restitution des travaux sur les stéréotypes et les moyens d'accélérer la mixité pour un nouveau modèle de société.
- Interview de Marie-Pierre Bories, Vigneronne (Domaine de Blanes - Roussillon) et échanges avec des experts.

Merci de votre participation !

Cercle InterElles

LE CERCLE INTERELLES 2001-2014

Un réseau pionnier dans la promotion pour la mixité

Le Cercle InterElles est composé de 11 entreprises issues du monde scientifique et technologique : Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, EDF, GE, IBM, Lenovo, Nexter, Orange et Schlumberger. Ces dernières, soucieuses de promouvoir la mixité et l'égalité des chances, ont pu identifier des problématiques communes au sein de leurs sociétés.

Les femmes et les hommes du Cercle InterElles agissent directement sur le terrain dans leur entreprise respective en s'appuyant sur leur propre réseau, pour : augmenter le recrutement des femmes, surtout dans les filières techniques et scientifiques ; gérer les carrières des femmes et leur promotion à des postes à responsabilité ; prendre en compte les cycles de vie et des carrières propres aux femmes ; équilibrer leur vie professionnelle et personnelle ; partager leur expérience et se conseiller mutuellement.

Le Cercle InterElles et son bureau animent tout au long de l'année des groupes de travail, véritables chantiers thématiques qui permettent d'avancer dans la réflexion et dans l'action.

Le colloque annuel InterElles : le 6 mars 2014

Depuis 13 ans, le Cercle InterElles organise chaque année un colloque, à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, auquel sont invités les femmes et hommes des entreprises, membres du Cercle. Cet événement est l'occasion d'échanger autour des grands thèmes de l'année, à partir des conclusions des chantiers, d'enquêtes et de témoignages réalisés par le Cercle InterElles.

Depuis sa première édition, le Colloque a connu un succès grandissant et ce sont près de 7000 personnes en 13 ans qui ont répondu présentes à ce rendez-vous annuel dans un but commun de partage et d'échange de bonnes pratiques et les obstacles persistants en matière de mixité. Cette année, ce sont à nouveau 500 personnes qui sont attendues.

En 2013-2014, le Cercle InterElles a porté ses réflexions sur **les trois thèmes suivants :**

- **Résultats d'une enquête exclusive sur « la place des femmes dans l'entreprise et les valeurs de la mixité ».**
- **Restitution des travaux sur les stéréotypes et les moyens d'accélérer la mixité pour un nouveau modèle de société.**
- **Interview de Marie-Pierre Bories, Vigneronne (Domaine de Blanes – Roussillon) et échanges avec des experts.**

Pour sa 13ème édition,
le colloque du Cercle InterElles aura lieu
le 6 mars à la Cité Universitaire,
17 Boulevard Jourdan (Paris 14ème).

Cercle InterElles

PROGRAMME 13ème COLLOQUE INTERELLES

Réussir au féminin... c'est pour aujourd'hui ou pour demain ?

08h15	**Accueil / Petit Déjeuner**
08h45	**Ouverture du colloque** Catherine Ladousse, Directrice de la Communication, Lenovo EMEA Présidente du Cercle InterElles
09h00	**La place des femmes dans l'entreprise** Résultats d'une enquête exclusive dans chaque entreprise via les réseaux, auprès d'hommes et de femmes sur la place des femmes en entreprises et la perception des stéréotypes. *Dana Allen, Air Liquide*
09h20	**Entretien avec Madame Najat Vallaud-Belkacem,** Ministre des droits des femmes et porte-parole du gouvernement. *Interview réalisée par Catherine Ladousse*
10h15	**Les stéréotypes, c'est pas mon genre !** (1ère PARTIE) *Groupe de travail dirigé par Laurence Dejouany (Cercle InterElles) et Valerie Papageorgiou (Nexter)*
11h15	**Pause**
11h45	**Les stéréotypes, c'est pas mon genre !** (2ème PARTIE) *Groupe de travail dirigé par Laurence Dejouany (Cercle InterElles) et Valerie Papageorgiou (Nexter)*
13h00	**Cocktail déjeunatoire** « Le coin des livres : vente et signatures »
14h30	**Entretien avec Marie-Pierre Bories, grand témoin** Vigneronne, Domaine de Blanes (Roussillon) *Interviewée par Aline Aubertin (GE Healthcare)*
15h15	**Et maintenant, on va où ?** *Groupe de travail dirigé par Marine Rabeyrin (Lenovo) et Elisabeth Vuillaume (EDF)*
17h00	**Echange des bonnes pratiques des entreprises du Cercle** *Par Bao-Chau Nguyen (Assystem)*
17h20	**Conclusion**
17h30	**Clôture de la journée**

Cercle InterElles

LES AXES DE RÉFLEXION 2014

Atelier 1

Les stéréotypes, c'est pas mon genre !

Ce travail est dédié à la mémoire de Julie-Victoire Daubié, première femme bachelière en 1861. Elle avait alors 36 ans et luttait depuis plusieurs années pour avoir le droit de se présenter à cet examen.

Au commencement était le verbe. Et le verbe s'est fait chair. Oui, mais fille ou garçon.

- Et du « être » une fille ou un garçon, le sexe dépendant de l'anatomie et de la biologie,
- on est passé au « comment » être une fille ou un garçon, ce que l'on appelle le genre, création de la société et de la culture.

L'on a confondu l'un avec l'autre. Si bien que remettre en question le genre, dont les assignations parfois surannées piègent les hommes comme les femmes, inquiète. Ce que nous entendons souvent dans les interrogations des femmes : « Est-ce qu'en adoptant les codes des hommes pour faire mon chemin dans l'entreprise, je vais mettre en danger mon identité, me masculiniser ? ».

De ces attributs hérités de la biologie, la maternité pour les femmes, la force pour les hommes l'on est passé à des rôles sociaux encore structurants marqués par le dévouement et le désintéressement pour les femmes, l'autorité et l'affirmation d'une force inébranlable pour les hommes.

« Les femmes sont empathiques, à l'écoute, elles humanisent le travail... » dit-on pour légitimer et valoriser leur présence en entreprise. Sans doute n'a-t-on pas encore identifié le poids de ce stéréotype apparemment positif, sans entendre de quoi il rend les femmes prisonnières, et son corollaire pénalisant : « Elles n'ont pas d'autorité, elles sont émotives ».

Toutes ces images sont encore bien présentes. Et à cause d'elles en entreprise les femmes sont prises dans cette double injonction :

- s'adapter aux codes masculins pour progresser tout en ne les intériorisant pas trop,
- renverser les normes féminines, tout en s'y soumettant partiellement pour être appréciées ...

Les hommes sont touchés comme les femmes par les stéréotypes de genre, mais dans un symétrique inversé :

- pour les femmes les stéréotypes impactent la vie professionnelle,
- ils touchent pour les hommes la vie personnelle.

Cette asymétrie maintient les inégalités à l'intérieur même du couple. Ce qui se passe en entreprise interfère donc en permanence avec la sphère privée et réalimente en boucle les problèmes en entreprise. Le questionnement des normes masculines par les hommes, qui commence à s'ébaucher, devient donc un enjeu fort pour les femmes.

Les stéréotypes, c'est pas mon genre !

Le 6 mars, nous verrons :

- comment dès l'enfance, des schémas se mettent en place de ce qui fait le masculin et le féminin, alimentant l'idée qu'il serait « naturel » que les hommes et les femmes aient des compétences et des rôles différents,
- en quels termes cela se traduit dans le monde de l'entreprise,
- comment la question du choix des études et des métiers continue de se poser,
- quelles sont les conséquences de ces attributions de rôle sur nos parcours,
- comment nos entreprises tentent d'en redresser les effets discriminants pour les femmes et aussi, de façon plus récente, pour les hommes

Trois experts viendront apporter leur éclairage :

Antoine de Gabrielli, fondateur de Companieros et Président de Mercredi-c-papa, nous présentera le projet « H/F management » lancé chez Orange, mais aussi en milieu étudiant, qui amène hommes et femmes ensemble à interroger les stéréotypes de genre dans leurs incidences sur le management.

Sylviane Giampino, psychanalyste, auteure de *Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?* (Albin Michel, 2007), auteure aussi avec Brigitte Grésy du Rapport *Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise* – (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises - Mai 2012). Nous l'interrogerons sur sa réflexion en cours sur les rapports femmes hommes au travail et en famille; les transformations et pièges qui s'esquissent.

Nicole Abar, Chargée de mission ABCD de L'Egalité auprès des Ministères des Droits des Femmes et de l'Education nationale : elle nous avait présenté en 2011 son programme d'éducation à la mixité par le sport; elle viendra lever les interrogations de nos participant-e-s sur son nouveau projet.

Cercle InterElles

LES AXES DE RÉFLEXION 2014

Atelier 2

Et maintenant, on va où ?

Cet atelier s'appuiera sur le recueil des expériences des membres de l'atelier, les politiques égalités professionnelles, les bonnes pratiques de nos entreprises technologiques et sur des enquêtes auprès des femmes, des hommes et des jeunes de nos entreprises.

La mixité est devenue un vrai sujet. Un sujet pour le législateur, un sujet pour les entreprises, un sujet pour les femmes. Mais est-ce également un sujet pour les hommes ? Comment faire en sorte que ce sujet s'inscrive dans la durée, avec des résultats et de manière profitable pour tous ? Qui sont les acteurs de cet objectif ?

Les hommes

Il est facile de comprendre ce que les femmes ont à gagner au développement de la mixité, il se dit de plus en plus que la mixité est une richesse et une source de succès pour les entreprises, mais les hommes qu'ont-ils à gagner ?
Risquent-ils d'y perdre ?
Sont ils indispensables à cette évolution culturelle et de quelle manière ?
Y sont ils préparés ?

C'est ce que nous proposons de voir au travers de nos réflexions inter entreprises et d'une table ronde réunissant frère Rouvillois, des membres de Happy Men, des responsables de Ressources Humaines (Catherine Mundubeltz d'EDF et Robert Brisedoux du CEA)

La génération Y

Cette nouvelle génération dans sa conception « naturelle » de la mixité est elle un facteur de changement ?
Va-t-elle faire évoluer les codes de l'entreprise ou va-t-elle être absorbée ?
Comment l'entreprise doit-elle l'intégrer pour en faire un acteur du changement ?

Nous vous proposons d'écouter de jeunes collaborateurs de nos entreprises, confrontés à la réalité des entreprises, un expert de Mazars et d'une clinicienne, Pilar Rincom.

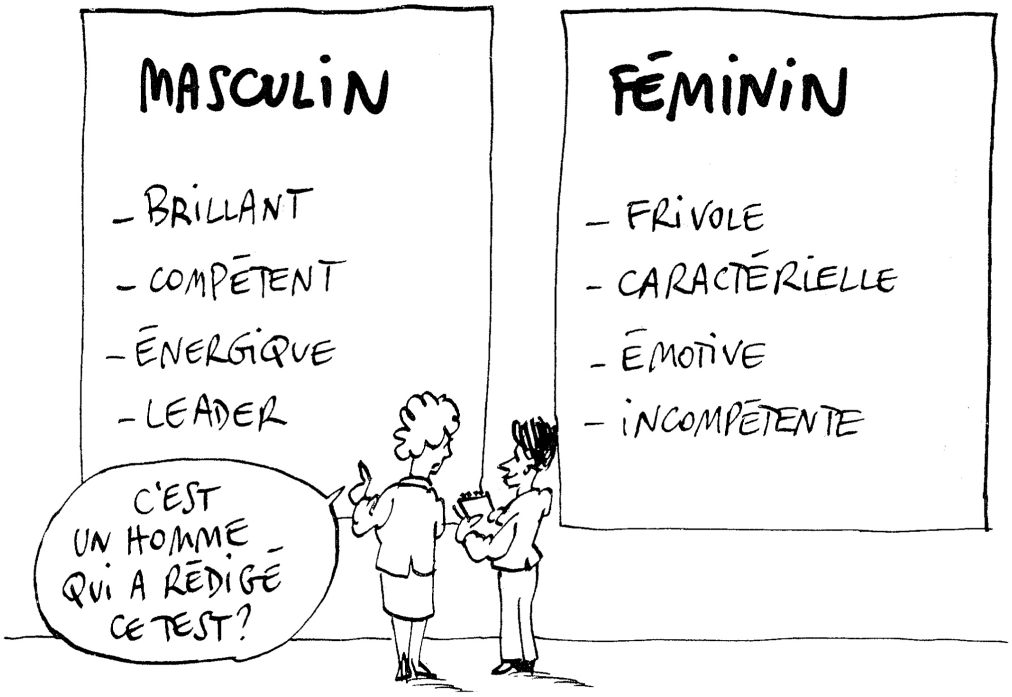
Les femmes

Le rôle des femmes dans cet objectif de mixité reste essentiel. Laisser derrière nous les attentes préconçues de solidarité dites féminines pour construire des rapports « gagnante/gagnante »; se réapproprier ses propres codes pour être soi au travail et accroitre son leadership; apprendre les techniques pour gagner en confiance ou encore se préparer à aborder du mieux possible le sujet de la compatibilité vie perso/vie pro avec son entourage professionnel.

Autant d'outils et de réflexions que nous souhaitons partager avec les femmes et qui participent à construire un nouveau modèle d'entreprise.

L'évolution est lente, et ne peut être que le fruit d'un travail collectif, entre hommes, femmes entreprises, jeunes.
L'évolution des mentalités est une entreprise de longue haleine où rien n'est écrit d'avance et la vigilance doit être constante pour ne pas perdre les si « chèrement » acquis des dernières décennies.

La mixité : une œuvre collective pour un nouveau modèle d'entreprise



Cercle InterElles

ENQUÊTE

Décembre 2013/Janvier 2014 - Cercle InterElles

Etude sur la place des femmes dans l'entreprise et la mixité

Composé de onze sociétés ancrées dans l'univers technologique ou technique, le Cercle InterElles qui fête ses 13 ans cette année peut se dire en avance sur la question de mixité. L'étude réalisée fin 2013 auprès de nos entreprises en France (près de 1000 répondants, en majorité entre 35 et 50 ans) révèle une réelle volonté de progresser vers la mixité de la part des femmes et des hommes. 20% des répondants sont des hommes. Néanmoins, même dans nos entreprises pourtant engagées fortement sur ces questions, les stéréotypes sont encore de vrais obstacles vers le progrès !

La mixité constitue une richesse pour l'entreprise

En effet, pour 48% des répondants la mixité est un sujet à traiter pour l'entreprise car elle constitue une richesse et pour 37% il s'agit d'un sujet essentiel dans une entreprise et plus généralement dans notre société. Près de 57% considèrent également que l'existence d'un réseau peut contribuer au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle. Mais comment définit-on la mixité au sein de nos entreprises et quelles réalités cette notion recouvre- t-elle ? 65% définissent la mixité dans l'entreprise comme le moment à partir duquel le fait d'être un homme ou une femme n'aura aucune incidence sur la carrière et les conditions de travail. 40% sont moins optimistes : ils considèrent que la mixité signifie que les femmes auront un déroulé de carrière comparable à un homme. Et visiblement, rien de tout cela n'est encore acquis. Parmi les femmes cadre-dirigeantes dans les entreprises des répondants, 46% sont connues et 40% sont visibles, mais seulement 15% sont considérées comme des « rôles modèles » pour les répondants. Ces femmes dirigeantes seraient-elles donc peu inspirantes, ou pire : des contre-modèles? Une analyse plus fine ne révèle pas de différence significative entre hommes et femmes sur ces questions.

Les freins vers la mixité : le « cumul des mandats »

Avec « le plafond de verre » pour 84%, les autres freins vers la mixité sont les effets du fameux « cumul de mandats » : congés, horaires de réunions, responsabilités familiales sont autant d'éléments bloquants pour respectivement 65%, 61% et 75% qui les jugent très importants ou plutôt importants. Le temps partiel est par exemple considéré comme un frein important pour les hommes comme pour les femmes... à la différence près que ce sont en majorité des femmes qui travaillent à temps partiel ! Autre frein majeur : les enfants ! 26% considèrent qu'il est aussi difficile pour un homme que pour une femme d'exercer un poste à haute responsabilité en ayant plusieurs enfants ; mais 73% considère toutefois que c'est plus difficile pour les femmes. On est loin de la vision d'un partage égal des tâches et des responsabilités ! On progressera vraiment quand on admettra qu'une majorité d'hommes puissent ne pas avoir envie d'évoluer vers le haut et préfèrent prendre un 4/5 pour écrire un livre, ou jouer au tennis, ou garder les enfants !

Dans la suite des autres freins viennent des « maladies guérissables »: manque de réseau pour 65%, et de confiance en soi pour 74% des répondants.

Sur l'accès aux postes à responsabilité, le manque de confiance en soi et le manque de réseau, notre enquête montre une différence entre les hommes et les femmes : les hommes ont une vision beaucoup plus optimiste (angélique ?) de la question.

Mais le poids des stéréotypes et les préjugés qui freinent le progrès pour 83% des répondants ont la vie dure... 72% des répondants, hommes comme femmes, sont conscients du fait qu'ils véhiculent, malgré eux, des stéréotypes. Mais...en être conscient, c'est déjà une bonne chose.

Quelles sont ces stéréotypes qui posent obstacle à la mixité en entreprise ?

Tous les répondants se disent prêts à encourager leurs enfants, filles et garçons à suivre une formation dans les mêmes domaines, et s'opposent à plus de 90% à l'idée que les filles soient meilleures en lettres ou les garçons meilleurs en maths ! Il est vrai que le fait que 70% des répondants affirment encourager leurs filles - et 72% leurs fils - à faire carrière dans la technologie n'est pas étranger aux métiers exercés au sein de nos entreprises ! Sur ce sujet, nous n'observons pas de différence entre les hommes et les femmes. Si au niveau des études, les stéréotypes n'ont pas de prise visible, ils sont présents dès qu'on aborde le sujet des carrières : les répondants estiment que les femmes peuvent faire carrière « difficilement » pour 67% dans la BTP et « facilement » 62% dans l'Habillement et les Produits de Luxe. En termes de métier, 44% croient que le métier de sage-femme convient mieux à une femme et le métier de garagiste convient mieux à un homme. Sur ces métiers, les hommes expriment des a priori plus marqués que les femmes. Même au sein des entreprises du Cercle InterElles, ils restent visiblement encore des citadelles à prendre...

Quels sont les stéréotypes qui jouent sur les qualités et compétences dites masculines/féminines ?

Pas de surprise : de manière générale, les femmes remportent le prix « empathie » à 74%, et les compétences émotionnelles sont à 72% féminines. Les compétences physiques, elles, sont à 67% masculines.
En décrivant plus finement les compétences, entre 22% et 26% de répondants pensent que la stratégie, le charisme, l'autorité, le leadership, et la combativité sont des qualités plutôt masculines, et 51% pensent que la mobilité est une qualité plutôt masculine. Les hommes n'ont-ils pas d'épouses cadres, voire cadre-dirigeant(es) ?
46% et 55 % respectivement trouvent que l'écoute et l'empathie sont des qualités plutôt féminines. D'autres qualités jugées plutôt féminines seraient la communication, la polyvalence (essentiellement exprimée par les femmes elles-mêmes, moins par les hommes !), la rigueur et la diplomatie.
Or dans les réponses, il apparait que les principales qualités d'un manager ou cadre dirigeant sont le leadership (61%), la stratégie (34%), l'écoute et l'exemplarité (30%), la communication (30%), le charisme (19%). Hommes et femmes sont d'accord là-dessus. On voit toute de suite que si certaines compétences pour être cadre dirigeant relèvent clairement du domaine du « masculin », d'autres correspondent également du domaine du « féminin » : c'est une bonne nouvelle !
Dans notre enquête, nous observons un écart entre les intentions et la réalité des entreprises : 97% des répondants estiment que le métier de Dirigeant d'entreprise convient autant à une femme qu'à un homme ! Mais il est vrai que la majorité des répondants sont ... des femmes.
Que penser de tout ça ? Que les qualités et compétences dites masculines ou féminines soient innées ou apprises, la représentation de certaines qualités de management est toujours « attribuée » de façon systématique aux femmes ou aux hommes. Les stéréotypes ne sont pas « un mal » en soi : elles structurent les individus et les sociétés. Mais ils doivent évoluer, et cette étude comme beaucoup d'autres aujourd'hui, nous permet de lever le voile et d'en prendre conscience.

Vers un nouveau modèle de société

Nous devons être toutes et tous conscients que nous voyons la vie à travers des vitres teintées. Notre société évolue, nos entreprises évoluent, et nos modèles de leadership évoluent aussi, ouvrant la voie à des nouvelles formes de management : les femmes ont leur carte à jouer. Aujourd'hui, l'entreprise se libère peu à peu de ses stéréotypes et d'une culture dominante souvent masculine ; la mixité est déjà reconnue comme source de richesse et donc de performance. Les entreprises qui s'engagent fortement sur la voie de la mixité et font de la reconnaissance des talents - femmes et hommes- un enjeu majeur et stratégique vont gagner en avantage concurrentiel et jouer un rôle moteur de changement dans la transformation des mentalités, pour une société plus juste et plus égale.

Cercle InterElles

LES ENTREPRISES DU CERCLE INTERELLES
ET LEURS ENGAGEMENTS

Le développement de l'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise suppose que l'on dépasse le stade déclaratif pour mettre en place des démarches concrètes.
Déjà en marche, ce mouvement est notamment visible dans les entreprises partenaires du Cercle InterElles.
Issues de milieux scientifiques ou technologiques traditionnellement masculins, elles agissent directement sur le terrain pour favoriser la mixité à tous les niveaux de l'organisation.

Promouvoir la diversité « hommes/femmes », un axe stratégique pour le groupe Air Liquide

La diversité est un des piliers de la politique de Ressource Humaines d'Air Liquide. Le Groupe s'attache à lutter contre toute forme de discrimination (nationalité, genre, cursus, pyramide des âges, handicap). Les objectifs du Groupe sont d'accroître la diversité parmi ses collaborateurs et de rechercher un meilleur équilibre des responsabilités entre les hommes et les femmes, tout en valorisant les multiples cultures dont Air Liquide est constitué. L'égalité entre femmes et hommes est un point essentiel dans l'expression de cette diversité

Les chiffres clefs de la diversité au sein du groupe Air Liquide

- De 2003 à 2012, le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs et cadres dans le Groupe a quasiment doublé, passant de 14 % à 27 %.
- Les femmes représentent maintenant 40 % des salariés considérés comme hauts potentiels ce qui est le pourcentage le plus élevé atteint par le Groupe dans ce domaine.
- 15 femmes sont responsables d'un P&L parmi les Cadres Dirigeants dans le Groupe. Le nombre de femmes dans ce type de poste a été multiplié par 5 depuis 2007.
- 3 femmes sont aujourd'hui membres du Conseil d'Administration du Groupe : Béatrice Majnoni d'Intignano, Professeur agrégé des Universités à Paris XII-Créteil, Karen Katen, Administrateur de différentes sociétés et Siân Herbert-Jones, Directeur Financier, Membre du Comité Exécutif de Sodexo.

Un plan d'actions concret pour la diversité « Homme/Femme » en 4 axes :

1. Recruter :

Renforcer la place des femmes dans le Groupe notamment au travers des embauches des ingénieurs et cadres. Dans ce domaine, l'objectif du Groupe est de passer à 33 % des femmes parmi les ingénieurs et cadres à horizon 2015.

2. Développer les carrières et renforcer les responsabilités des femmes au sein de l'entreprise :

- Pour tout poste de management se libérant, la DRH étudie la candidature d'au moins une femme parmi les candidats.
- Des revues régulières Ressources Humaines dédiées aux femmes à haut potentiel.
- Un entretien avant et après le congé maternité a été mis en place dans un certain nombre d'entités en France.

3. Communiquer et impliquer tous les managers :

Dans le cadre de la politique d'Air Liquide visant à favoriser la mixité, l'embauche et l'évolution professionnelle des femmes, et à renforcer ainsi leur place et leurs responsabilités au sein de l'entreprise, un programme de sensibilisation et d'échanges sur les différences « hommes/femmes » et les bénéfices induits de la diversité est organisé dans le Groupe depuis 2007 à destination des managers. Plus de 700 managers ont suivi ce programme dans le Groupe en Europe ainsi qu'en Asie.

4. Mieux concilier vie professionnelle et vie privée :

Le CESU (Chèque Emploi Service Universel), qui vise à faciliter la garde d'enfants à domicile, a été mis en place pour certaines entités en France depuis 2007 (pour les hommes et femmes, collaborateurs du Groupe ayant des enfants en bas âge).

Un réseau de collaborateurs : O'Pluriel

Créé en octobre 2002, O'Pluriel est un réseau de collaborateurs du Groupe Air Liquide qui échangent, mènent des réflexions et proposent des actions autour de deux axes principaux :

- Faire évoluer les mentalités et l'environnement de travail pour mieux intégrer les diversités, et en particulier la mixité, et mieux concilier ses vies professionnelle et personnelle,
- Donner des opportunités d'enrichissement personnel et de développement de compétences interpersonnelles pour mieux exprimer son potentiel dans l'entreprise.

O'Pluriel compte près de 200 membres hommes et femmes, en France mais aussi en Allemagne, en Espagne, aux Etats-Unis, en Malaisie et à Singapour.

AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents

AREVA a la conviction qu'une entreprise doit refléter, par sa diversité, la société dans laquelle elle évolue. La diversité constitue également un facteur essentiel de performance : elle permet d'enrichir les échanges, de confronter des compétences et des visions différentes, et ainsi être source d'innovation. Cette volonté s'inscrit pleinement dans l'expression des valeurs du Groupe et apparait comme l'un des piliers majeurs de sa responsabilité sociale et sociétale.

AREVA déploie sa politique Diversité & Egalité des Chances basée sur quatre engagements fondateurs : la mixité professionnelle femmes-hommes ; la diversité ethnique, sociale et culturelle ; l'emploi des personnes en situation de handicap ; la diversité des âges et la gestion des seniors.

Pour que la Diversité soit une réalité au sein du Groupe, AREVA a engagé une démarche volontaire – transparente partenariale et contractuelle.
Depuis 2006 nous pouvons citer :

- 2 accords européens, l'un sur l'égalité des chances, l'autre sur la gestion des compétences (intégrant conciliation vie professionnelle – vie personnelle et transfert des compétences).
- 3 accords France sur l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Un accord AREVA France sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes signé le 12 décembre 2012 par CGT – CGC – FO – SPAEN et la signature en 2013 d'une dizaine d'accords de mise en œuvre au sein des différentes filiales du Groupe.

Il traite de la mixité des recrutements, il garantit une évolution professionnelle équivalente entre femmes et hommes ainsi qu'un niveau de rémunération, d'évolution, de carrière et d'accès à la formation égal entre femmes et hommes. Il traite bien entendu de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle.
Il faut signaler que cet accord garantit de résorber à l'horizon 2016 les éventuels écarts de rémunération non justifiés à niveau de responsabilité équivalent : pour ce faire un budget dédié est négocié annuellement lors des négociations salariales. Ce budget a été de 600k€ en 2013 et sera d'un même montant en 2014.

AREVA mène également une politique active en faveur de la féminisation de ses recrutements, notamment pour les populations ingénieures et cadres.
Alors que les promotions des Ecoles d'ingénieurs qui nous concernent ne sont féminisées qu'à 20%, nous recrutons près de 26% de femmes.
Nous avons 25% de femmes parmi les ingénieurs cadres, 22% parmi nos Comités de Direction et 25% parmi nos Conseils d'administration, 27% parmi l'Executive Management Board et 38% parmi le Conseil de Surveillance.
Il faut aussi signaler la signature en avril 2013, comme pour 16 autres entreprises, d'une convention bilatérale entre La Ministre des droits des Femmes et Luc OURSEL, concernant la féminisation des organes de gouvernance et le soutien aux TPE/PME.
Pour permettre à nos collaborateurs de concilier leur carrière et leur vie de jeunes parents, nous mettons à leur disposition des crèches (13 crèches et 270 berceaux en France et 3 en Allemagne avec 70 berceaux), 8 conciergeries ainsi qu'un dispositif d'entretiens pré et post congés liés à l'enfant (réalisé à plus de 70%).
Il faut aussi signaler la mise en place d'un pilote sur le télétravail en 2012. au sein de 6 établissements (accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail signé le 21/05/2012) ainsi que d'un temps partiel annualisé vacances scolaires sur l'établissement de Lyon (80% de papa parmi les bénéficiaires), pilote repris dans le nouvel accord groupe égalité professionnelle. Après un retour d'expérience positif, un avenant sur le déploiement du télétravail sur l'ensemble des sites AREVA France a été signé le 4 juillet 2013.

Réseau WE

Le réseau WE, réseau de salariés du groupe AREVA initié en 2007, compte aujourd'hui plus de 730 membres (80% de femmes et 20% d'hommes). Il est actuellement déployé en France, en Allemagne et aux Etats-Unis. Il s'organise autour de groupes de travail et est force de propositions auprès de la Direction du Groupe sur les thèmes de l'égalité hommes femmes et de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Il est composé de femmes et d'hommes, de cadres et de non cadres.
Le programme de mentorat mis en place par le réseau WE en 2009 a déjà formé 87 binômes mentor/mentoré et étant donné son succès, cette opportunité est offerte maintenant à tout employé d'AREVA en France, cadre et non cadre, homme ou femme.
Le réseau WE a aussi été à l'initiative du pilote du télétravail, qui a été engagé suite à un GT et trois demandes, la troisième ayant portée ses fruits.

Pour Assystem, mixité et diversité sont sources de créativité et d'innovation

Faire collaborer les femmes d'Assystem, les valoriser dans leurs métiers, recruter les meilleures candidates: ce sont les ambitions du réseau Femmes d'Energie, une initiative lancée en 2010 par les collaboratrices d'Assystem et soutenue par l'entreprise pour promouvoir les opportunités professionnelles qui leur sont offertes, mais également les accompagner tout au long de leur carrière dans l'entreprise. Il se veut un lieu d'échanges, de valorisation et d'interaction entre collaboratrices, mais aussi avec les jeunes diplômées et le monde extérieur. Notre réseau a pour objet de réunir toutes celles qui souhaitent faire avancer la problématique de l'égalité, dans tous les métiers et secteurs du Groupe, tant en valorisant les parcours/actions internes qu'en partageant avec le monde extérieur, formidable source d'inspirations et de bonnes pratiques.

L'objectif du groupe : promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle au sein de l'ensemble de l'entreprise.

Faire grandir les chiffres, en garantissant une égalité de traitement salarial au regard du cursus, des compétences et des responsabilités. Cela passe par l'augmentation du nombre de femmes recrutées dans les métiers de l'ingénierie et du nombre de femmes à des postes à responsabilité et ce, dans toutes les filières : projet, technique, vente et management.

Être un employeur responsable doit aussi se mesurer à la place donnée aux femmes dans l'entreprise. Quand elles postulent pour un emploi, quand elles aspirent à une évolution, quand elles prétendent à des responsabilités managériales.
L'ambition n'est pas de renverser une tendance lourde en quelques mots ou en quelques mois mais plutôt de mettre en place des actions précises et pérennes :

- En interne, des "référentes" désignées dans chaque secteur du Groupe afin de répondre aux questions des collaboratrices, les conseiller et les accompagner dans leur carrière.
- Des réunions internes afin d'échanger et déterminer les actions à mener dans les deux prochaines années pour faire évoluer la question et le rayonnement des femmes chez Assystem.
- Un programme de mentoring interne pour accompagner les femmes dans leur parcours et leur évolution, et un programme de marrainage externe pour accompagner les jeunes étudiantes des INSA dans leur orientation professionnelle
- Un programme de formation ambitieux sur le thème du Leadership, de l'accompagnement à la prise de responsabilités ou encore sur le thème « Diversité, levier de performance »
- Une participation de nos collaboratrices à des forums de débat comme WIN Europe (Women in Nuclear Europe) ou encore l'organisation de petits-déjeuners d'échanges de bonne pratiques au sein du Cercle InterElles
- Des événements de recrutement ciblés auprès d'étudiantes, de jeunes diplômées ou encore de femmes en reconversion professionnelle.

Chez Assystem, la politique en faveur de la mixité professionnelle est basée sur l'évolution du processus de gestion des ressources humaines afin de permettre de promouvoir le recrutement des femmes, d'accompagner la gestion de carrière au féminin, d'inciter les candidatures des femmes face aux promotions, et de suivre les hauts potentiels. Assystem met en place un accompagnement au leadership dédié aux femmes au travers de dispositifs de mentoring, de coaching & training, d'initiatives de construction de réseaux, et de rôles-modèles qui prouvent que la carrière est à la portée des femmes au sein du Groupe.

Les chiffres clefs

- **20% de femmes chez Assystem** : un chiffre qui a progressé de 10% par rapport à 2012.
- Un objectif de 25% des **recrutements** chaque année : **en 2013 nous avons atteint les 28%.**
- Le réseau interne Femmes d'Energie regroupe aujourd'hui **310 collaboratrices.**
- **Miriam Maes,** Présidente-fondatrice du cabinet de conseil Foresee, conseillère du ministre britannique de l'Energie et du Changement Climatique, ancienne membre du comité exécutif d'EDF Energie, est membre du Conseil de Surveillance.
- **Dominique Mouillot,** Présidente de WIN Europe et WIN France est Directeur déléguée au développement des activités Energie et Infrastructures chez Assystem.

LE CEA et l'égalité professionnelle

Le CEA, organisme public de recherche de 16 000 salariés, s'est engagé depuis plus de trente ans dans une politique qui vise à assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

La part des femmes dans l'organisme progresse lentement : pour la première fois en 2008, elle a atteint les 30% de l'effectif. En 2014, les femmes représentent 31 % de l'effectif total, 27% des cadres (dont 16% des cadres supérieurs et 24% des ingénieurs-chercheurs) et 37% des non-cadres. Enfin, les femmes représentent entre 30% et 40% des 500 salariés embauchés annuellement au CEA.

Pour gagner ses nouveaux défis et préserver sa position d'excellence sur ses thématiques de recherche, le CEA a besoin aujourd'hui de valoriser tous ses talents : il est convaincu que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

La Direction du CEA et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont donc signé en 2011 un accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord vise à développer et à compléter les mesures existantes, à réduire les écarts identifiés et introduit de nouveaux objectifs de progression. Un plan d'actions met l'accent sur la mixité dans les métiers du CEA, sur le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle et sur la promotion de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des femmes et des hommes du CEA.

De plus dans le cadre de sa contractualisation pluri-annuelle avec l'Etat, le CEA s'est engagé à faire progresser la place des femmes dans les postes à responsabilité hiérarchique et scientifique, en adéquation avec la part des effectifs qu'elles représentent dans les domaines correspondants.

Le réseau PDF - pour Parité Diversité Femmes - a été créé en 2008 : il répond à la fois à une aspiration interne au CEA, et à une démarche nationale et européenne de promotion de la mixité dans les entreprises.

Il est composé aujourd'hui d'une centaine d'hommes et de femmes du CEA, partageant le même souhait de faire évoluer la place des femmes et leur contribution à l'efficacité de l'organisme. Le groupe s'attache à valoriser les talents féminins du CEA, et à faire progresser la diversité des profils - chercheurs, techniciens et managers - au sein des équipes.

Sur un mode alliant convivialité et professionnalisme, le réseau PDF s'inscrit dans une dynamique collaborative intra et inter-entreprise : depuis 2009, il fait partie du cercle InterElles des entreprises qui engagent des actions innovantes en faveur de la mixité.

En s'inspirant de l'expérience des partenaires du CEA (AREVA, EDF, Thales...), deux thèmes principaux sont traités au sein des ateliers PDF :

- l'égalité des chances entre les hommes et les femmes lors de l'accès aux postes à responsabilité,
- l'équilibre pour tous entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Des indicateurs 'mixité' pertinents pour le CEA sont ainsi mis en évidence pour alimenter la réflexion sociale en cours. Un suivi particulier des 'viviers' féminins pour les postes à responsabilité et une approche du télétravail ont été lancés en 2010.

Un dispositif de mentorat est en cours de déploiement avec l'appui du réseau... et de ses 'sponsors'.

EDF : un groupe engagé dans le développement de la mixité

Le groupe EDF mène des actions volontaristes pour promouvoir la diversité et favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes :

- A travers **des accords collectifs et des plans d'actions de plus en plus ambitieux qui fixent des objectifs concrets.** L'accord éga pro d'EDF SA signé en 2012 prévoit par exemple une féminisation de l'ensemble de ses métiers avec des taux spécifiques par direction, une féminisation des embauches cadres (33 % à fin 2014) et une **féminisation des comités de direction** (22 % à fin 2012). **Des progrès notables** ont déjà été réalisés, notamment sur la question de la **rémunération principale** (0,2 point d'écart à fin 2012 entre les hommes et les femmes) et les **travaux se poursuivent** sur les **parcours professionnels.** Des actions de mentorat sont mises en place pour accompagner les femmes cadres et la participation à des formations promotionnelles encouragée.

- Les sociétés et directions métiers du groupe sont engagées sur les questions de **l'évolution des mentalités** avec un travail mené sur la **sensibilisation aux stéréotypes** (10 000 salariés formés sur 3 ans). EDF a marqué son engagement en signant la charte de la parentalité le 14 février 2012, encourage **la prise des congés paternité** (62 % des nouveaux pères ont pris leur congé paternité) et poursuit **les initiatives pour faciliter la conciliation des temps professionnels et familiaux** avec la mise à disposition d'un guide sur les services de conciergerie, d'un marché cadre pour les places en crèches, l'adaptation des durées et lieux de formation pour mieux répondre aux contraintes personnelles et familiales. L'entreprise met également à disposition de tous les salariés parents des Chèques Emploi Service Universel spécialement conçus pour financer la garde d'enfants ; plus de 5400 salariés les ont utilisés en 2012

- EDF travaille activement à **améliorer l'attractivité de ses métiers auprès des femmes.** Dans le cadre de **partenariats écoles** pour sensibiliser et favoriser la féminisation des métiers techniques, auprès des étudiantes mais également des femmes déjà dans la vie active à travers la participation à des salons et forums.
  Le Groupe a ainsi créé en 2009 en partenariat avec WIN France (Women In Nuclear France), **le prix Fem'Energia**, est membre actif de l'association Elles bougent, et profite de son « Energy Day » annuel à la Grande Halle de La Villette pour encourager les étudiantes à rejoindre le Groupe.

Et cette démarche donne des résultats ! Aujourd'hui, les femmes **représentent actuellement 30 % de la population d'EDF SA** alors qu'elles étaient environ 20 % en 1990. Une nouvelle étape a été franchie avec l'intégration, dans **les Engagements de Responsabilité d'Entreprise du Groupe EDF,** d'un objectif quantitatif du taux de **féminisation du vivier des futurs dirigeants** (30 % à fin 2015 pour un taux de 24 % à fin 2012). Pour son action en faveur de l'égalité professionnelle, EDF a obtenu en 2006, le **label « égalité professionnelle ».** Celui-ci lui a été renouvelé depuis et permet à l'entreprise de valoriser à l'interne et à l'externe les engagements pris et les actions menées. **EDF est également engagée auprès des autres acteurs sur les territoires.** Elle a notamment signé, en avril 2013, une convention cadre avec le Ministère du Droits des femmes afin de contribuer à des expérimentations visant à faciliter la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les PME-TPE.

interp'elles

Interp'elles est le réseau des femmes du groupe EDF

Il est ouvert aux hommes. C'est un réseau indépendant dont les objectifs sont doubles :
- **contribuer à la progression de la mixité et la parité.**
- **aider les femmes à révéler leurs talents et à devenir actrices de leur parcours professionnel**

Actuellement le réseau Interp'elles regroupe plus de **1600** membres répartis dans toutes les directions d'EDF, tous les métiers et toutes les régions.
Interp'elles est un lieu d'échanges et de partages d'expériences mais aussi un lieu de réflexions et de propositions. Il valorise et encourage la transversalité et la solidarité.

Pour aider les femmes et les hommes,le réseau Interp'elles organise des actions de **mentorat, de co-développement (coaching de groupe), et de sensibilisation au développement personnel.**
Voici quelques thèmes d'ateliers de sensibilisation au développement personnel : Mes réussites et les leviers utilisés pour réussir, Savoir parler d'argent, Savoir dire NON c'est dire OUI à autre chose, Mieux comprendre sa relation à l'autre grâce au MBTI ou à la Process Comm, Pitch...

Pour en savoir plus, contacter Elisabeth Vuillaume, secrétaire générale du réseau Interp'elles à l'adresse email : elisabeth.vuillaume@edf.fr

La diversité chez GE, une valeur sûre

La promotion de la diversité fait partie intégrante de la culture de GE et de sa politique d'emploi : attirer, recruter, développer des talents issus de la diversité est un engagement au cœur des politiques ressources humaines du groupe.

« La diversité est une véritable richesse pour notre entreprise. Depuis de nombreuses années, GE a inscrit la pluralité dans sa stratégie de croissance et a su développer de nombreuses pratiques prônant la diversité des cultures et des expériences professionnelles », explique Clara Gaymard, Présidente et CEO de GE France et Vice-présidente de GE International. L'égalité professionnelle hommes-femmes est pour GE un axe clé de la promotion des talents.

En France, avec 34% de femmes sur un effectif de 10000 employés travaillant dans de nombreux métiers de haute technologie comme l'imagerie médicale ou la production d'électricité, GE s'attache particulièrement à la féminisation de ses effectifs. La mobilisation et les actions combinées des Ressources Humaines ainsi que des réseaux internes accompagnent le développement professionnel des femmes.

Parmi les **accords structurants** signés par GE en France, citons la Charte de la diversité en 2013 ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H signé par la branche Santé du groupe, GE Healthcare. Celui-ci met notamment l'accent sur : 1) l'éducation à l'Egalité professionnelle et des actions visant à l'égalité pour le recrutement, les salaires, la promotion, l'organisation du temps de travail et l'équilibre vie personnelle et professionnelle; 2) la mise en place d'un système visant à assurer l'absence d'impact négatif de la parentalité sur la rémunération et la carrière. En complément ont été lancées des formations « Challenge your biais » pour les managers afin de leur faire prendre conscience des mécanismes de construction des discriminations directes ou indirectes, notamment par la reproduction de stéréotypes.

Parallèlement à ces initiatives, **un des piliers fondateurs de la diversité** chez GE est son **réseau des femmes, le «Women's Network»,** solidement établi depuis de nombreuses années.
Initié pour la France dès 1998 à partir du siège européen de GE Healthcare à Buc, ce réseau est aujourd'hui en France un réseau **mature**, profondément ancré dans la culture et les pratiques de l'entreprise. Animé par des employées bénévoles, il réunit en France près **d'une employée sur trois**.
Chaque année, près d'une centaine d'événements sont animés par le Women's Network en France reprenant des **initiatives clés** qui s'intègrent dans une stratégie mondiale. Citons entre autres :

- **Le réseau comme vecteur d'intégration :** afin d'accompagner au mieux les femmes de GE, le réseau a mis en place des réunions d'accueil et organise des tables rondes avec des managers et des opérationnels qui viennent présenter leur métier. Ces opportunités de connexions et de « réseautage » sont particulièrement importantes pour les nouvelles embauchées car elles aident à développer la vision transversale du groupe.

- **Des ateliers de développement :** parce que la promotion professionnelle repose sur la promotion de soi, des ateliers de valorisation destinés tout particulièrement aux femmes sont régulièrement organisés. De la gestion de l'image à la prise de parole en public, ces ateliers ont une ambition pour les femmes : être performante et oser le montrer !

- **La valorisation des métiers technologiques et commerciaux auprès des femmes :** une attention plus particulière est portée en direction des femmes dans les métiers techniques et commerciaux, où leurs effectifs sont traditionnellement plus bas. Les groupes Women and Technology, et Commercial Women contribuent à un meilleur développement professionnel des femmes dans ces secteurs. Ainsi, la branche médicale de GE adhère à l'association Femmes Ingénieurs et collabore avec cette dernière pour donner l'opportunité à ses ingénieures volontaires de présenter auprès des jeunes collégiens et lycéens l'étendue et l'intérêt des carrières d'ingénieurs.

Ce réseau de femmes dont l'objectif principal est de promouvoir et d'accompagner le développement professionnel des femmes, a su ainsi acquérir une crédibilité interne sur sa capacité de discernement et de mobilisation, offrant par là-même aux femmes des opportunités supplémentaires de visibilité et de développement.

IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion

La diversité fait partie intégrante des principes éthiques énoncés par IBM. Pour IBM, la diversité ne se limite pas seulement au respect de l'individu et des droits de chacun mais relève plutôt de la compréhension, de l'estime et de l'ouverture par rapport à des différences humaines et culturelles.

C'est dans cette politique de diversité globale que s'inscrivent la réflexion et les actions menées par IBM en faveur de l'égalité hommes-femmes. Aujourd'hui, les femmes représentent 29% de la population totale d'IBM France. 85% d'entre elles sont des cadres et elles représentent 42% des apprentis et stagiaires, 25% des managers et 21% des cadres dirigeants. Ces résultats sont soutenus par la mise en place d'initiatives concrètes ayant pour but d'attirer, accueillir et fidéliser les talents féminins, sans autre critère de distinction que les compétences, le savoir-faire et l'engagement.

Des actions locales portées par une ambition mondiale

Pour avancer sur ces sujets, la direction d'IBM mène différentes actions qui s'articulent autour de **trois thèmes : la sensibilisation, l'accompagnement et l'implication.** Voici quelques exemples d'initiatives :

- **Le réseau « Elles » :** : Crée en 1999, il compte aujourd'hui 180 employé(e)s/volontaires. Il concrétise plusieurs années de réflexions et d'actions menées au quotidien dans le cadre de différents chantiers. Son objectif est de garantir aux femmes les mêmes possibilités de promotion et les mêmes carrières que les hommes, ainsi que des conditions de travail permettant de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- **Le programme « Women in Technology » (WIT) :** Initiative du programme diversité IBM Corp dont l'antenne française a été créée en 2003, il vise à encourager le recrutement et la promotion des femmes à des postes techniques. Ses objectifs sont : attirer et retenir les femmes dans les métiers techniques chez IBM, soutenir et encourager les élèves à poursuivre des carrières scientifiques et techniques, partager les retours d'expérience en interne et en externe pour agir sur les carrières féminines et la diffusion de modèles. Dans ce cadre, IBM a engagé des actions de sensibilisation avant l'orientation professionnelle en collèges et lycées, pour faire face à la désaffection des jeunes filles pour les études scientifiques.
  Exemples d'activités : Présentation du métier d'ingénieur, Carrefour/Forum des métiers, Partenariat des Académies, Atelier « Robot », Visite professeurs « CGénial », soit plus de 1500 élèves dont 50% de jeunes filles rencontrés par an, et aussi participations à des tables rondes sous l'égide du Ministère de l'Education Nationale ou à des initiatives aux côtés d'associations professionnelles, comme par exemple le Syntec avec le programme « Femmes du Numérique ».
- **La conférence « Women International Networking » (WIN) dont IBM est partenaire depuis plusieurs années :** L'objectif est d'aider ces femmes dirigeantes à développer leur confiance en elle, leur audace, leur leadership et leur capacité de collaboration, tout en restant authentiques. Par exemple, 125 collaboratrices européennes d'IBM ont participé à la conférence annuelle WIN à Prague en novembre 2013 autour du thème «Flourishing together; with beauty, trust and passion».

Comité pour la promotion des femmes chez IBM France

Au travers d'un accord sur l'égalité professionnelle signé en janvier 2012, IBM France s'engage à s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures, dans le cadre des activités professionnelles, dans celui des pratiques managériales, ou encore au sein des collectifs de travail.
Les actions s'articulent autour d**e 4 grands thèmes : L'accès à l'emploi, l'évolution dans l'entreprise, l'articulation entre l'exercice de l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale et la culture d'entreprise.**
Pour aller plus loin dans la responsabilisation des entités, IBM France a lancé en 2010 l**e Comité pour la promotion des femmes.** Il s'agit d'un comité de pilotage des objectifs de participation des femmes, qui coordonne, facilite et suit les plans d'actions destinés à surmonter les obstacles spécifiques à cette progression. Présidé par un membre du Comex, ce comité, qui se réunit au moins tous les trimestres, est notamment composé d'un correspondant par entité, comptable des résultats de son secteur.

En 2010, IBM France a également signé la **Charte de la Parentalité en Entreprise.** Cela a été suivi par exemple en 2011 par la proposition aux salariés parents de places en crèche d'entreprise en Île-de France (60 places disponibles en 2014).

La diversité, un facteur clé de la réussite de Lenovo

Lenovo, 1er constructeur informatique mondial, né en 2005 de l'acquisition par Lenovo de la division micro-informatique d'IBM, est présent dans plus de 160 pays et regroupe des salariés principalement en Asie, aux Etats Unis, en Europe et en Amérique Latine. La diversité des origines et des talents est au cœur de la stratégie de l'entreprise. La politique de diversité de Lenovo vise à créer un environnement offrant des opportunités égales pour tous les collaborateurs à travers le monde, et en particulier pour les femmes, qui sont moins nombreuses dans le secteur informatique. Pour ce faire, Lenovo mène des initiatives visant à attirer et à retenir des femmes (et des hommes) de talent sur la seule base de leurs compétences, de leur potentiel et de leur engagement.

Un engagement mondial

Le réseau WILL (Women in Lenovo Leadership) a été créé en 2006 par un groupe de femmes dirigeantes dans le but de favoriser la mixité des équipes et d'accroître le nombre de femmes au sein des équipes de management. Le réseau WILL organise des événements et développe des initiatives destinées à permettre aux femmes de mieux gérer leur vie professionnelle, principalement grâce à des programmes de formation spécifiques et le développement du « coaching », « mentoring », et « networking » au sein de l'entreprise. Pour la 8ème année consécutive, Lenovo était **partenaire technologique et sponsor officiel du Women's Forum for the Economy and Society** de Deauville en Octobre 2013.

Les initiatives de Lenovo en France

Le Programme Lenovo Diversité vise à mobiliser l'ensemble des équipes sur un projet commun à partir des attentes des collaborateurs autour de la gestion des différences culturelles et sociales, de genre, de génération.

Think'Elles Dans le cadre du réseau WILL, **Think'Elles, réseau interne de femmes chez Lenovo France** a été créé en 2008. Think'Elles agit en interne et en externe pour promouvoir les femmes au sein des équipes de Lenovo, et développer des partenariats avec les réseaux féminins des clients et partenaires de Lenovo.

Cette année, les membres du réseau Think'Elles organiseront des évènements autour de trois chantiers thématiques : le leadership, le mentoring et les « role model ».

Lenovo a obtenu en Octobre 2012, **le label égalité professionnelle** rejoignant ainsi les 50 entreprises reconnues pour leurs actions menées pour promouvoir la mixité et l'égalité. Ce label se base sur une vingtaine de critères dans 3 domaines dont notamment les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et le management et enfin la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Lenovo a signé en France la **Charte de la Diversité** en partenariat avec le gouvernement en juillet 2008 et s'est engagé à transmettre chaque année un rapport annuel sur la diversité au sein de l'entreprise.

Les chiffres clés

Au niveau mondial, Lenovo regroupe près de 40% de femmes dont près de 30% sont managers et 14% à des postes de direction. Près de 30% des hauts potentiels de l'entreprise sont des femmes. En France, 43% des salariés sont des femmes et représentent 37% des managers.

Groupe Nexter : Oser l'égalité réelle

Parce que nous sommes convaincus que l'ouverture d'esprit et l'audace sont indispensables à la performance économique et sociale du Groupe Nexter, nous avons engagé dès 2007 des actions volontaristes pour garantir l'égalité des chances à tous nos collaborateurs.

Signataire de la Charte de la Diversité, Nexter se veut efficace pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Le groupe a donc mené depuis quelques années des actes concrets visant à permettre à chacun de ses salariés de s'épanouir professionnellement, en conservant un réel équilibre entre leur vie privée et leur vie au travail.

En accord avec tous les partenaires sociaux, Nexter a notamment :

- Supprimé les écarts de rémunération : un budget dédié depuis 2007.
- Assuré l'accès aux postes à responsabilité : obligation d'une candidature féminine depuis 2011.
- Engagé le management pour la mixité : le recrutement des collaboratrices est un critère d'intéressement depuis 2011.
- Lutté contre les stéréotypes : sensibilisation de l'ensemble de la ligne managériale à la non-discrimination et à la qualité de vie au travail depuis 2010.
- Conjugué le leadership au féminin : lancement d'un programme de mentoring en 2013.
- Facilité concrètement l'accès à la formation et la prise en charge des frais de garde d'enfant depuis 2011.
- Favorisé la parentalité pour les femmes comme pour les hommes : absences rémunérées pour les examens médicaux durant la grossesse à partir de 2014.
- Mobilisé les femmes et les hommes pour l'égalité : plus de 100 salariés sont membres du réseau Next'Elles depuis 2011.

Officiellement lancé le 7 octobre 2011 avec l'appui de la Direction Générale, le réseau Next'Elles rassemble des volontaires soucieux de l'évolution de la place des femmes dans l'entreprise.

Il offre un lieu d'échanges ouverts pour parler des enjeux de gestion de carrière féminins, tant en interne au Groupe Nexter qu'à l'extérieur, au sein du cercle Inter'Elles.

Ses objectifs sont de :

- Contribuer à relayer la politique d'égalité professionnelle
- Valoriser les parcours et la diversité
- Renforcer l'attractivité des métiers de Nexter
- Etre force de proposition

Le réseau Next'Elles a été à l'initiative du pilote du programme de mentoring lancé en 2013.
Ainsi Next'Elles apparaît comme un véritable Réseau de communication et d'influence.

Orange place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie d'entreprise

Orange a inscrit l'égalité professionnelle au coeur de son projet d'entreprise, Conquêtes 2015. Cette démarche repose sur la conviction que la mixité, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, est un gage de succès pour sa performance économique.

Le Groupe met en œuvre depuis plusieurs années une politique d'égalité professionnelle ambitieuse en France et dans tous les pays où le Groupe est présent.

Elle repose sur 4 priorités :

- **Favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité :** le Groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre 35 % de femmes dans ses instances dirigeantes en 2015 contre 25 % aujourd'hui. Cet objectif volontariste est suivi par le Comité exécutif et intégré dans la part variable des dirigeants.
- **Garantir l'égalité salariale**, avec notamment le maintien de budgets spécifiques aux corrections des écarts salariaux tant pour les hommes que pour les femmes au cas où des anomalies résiduelles seraient détectées. Par ailleurs des enveloppes dédiées à la promotion des femmes sont négociées chaque année.
- **Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers** et, en particulier, dans les métiers techniques : afin de lutter contre les stéréotypes qui sont à l'origine des faibles taux de féminisation des métiers techniques, Orange agit en amont dans les écoles et lance des initiatives comme « Capital Filles », ou encore le « shadowing ». Cette dernière initiative se développe dans de nombreux pays du Groupe et permet à des étudiantes de filières scientifiques ou techniques de suivre une femme ingénieure ou technicienne du Groupe pendant une journée pour découvrir son métier et se projeter dans une carrière scientifique.
- **Mettre en place des mesures favorisant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle** en faisant notamment en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination ni pour les femmes ni pour les hommes.

En pointe en matière d'innovation sociétale, Orange a été pionnier dans le lancement de l'initiative « Happy Men » en juin 2013 dont les objectifs sont :

- d'impliquer davantage les hommes d'Orange dans la politique d'égalité professionnelle,
- libérer la parole des hommes d'Orange sur le sujet et leur permettre de faire le choix d'une carrière professionnelle attentive à la vie privée,
- faire que les femmes et les hommes d'Orange se sentent solidaires des progrès en matière d'égalité professionnelle et d'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Par l'accord égalité professionnelle signé en juin 2011, Orange réaffirme son ambition d'assurer l'égalité des chances dans les carrières des femmes et des hommes et de tendre vers une égale représentation des deux genres, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

Pour Orange, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu stratégique car elle favorise la cohésion sociale et contribue à renforcer l'efficacité économique du Groupe.

Schlumberger : focus sur la gestion des doubles carrières

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 120 000 employés, plus de 140 nationalités travaillent ensemble dans près de 85 pays. Dans ce même esprit et avec la volonté d'être un employeur «de choix», le groupe s'applique à promouvoir la diversité hommes-femmes. Ces efforts permettent aujourd'hui aux femmes de représenter environ 18% des ingénieurs et cadres alors qu'elles n'étaient que 6% en 1994. Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation : en 2013, 29% des recrues étaient des femmes. Dans le classement réalisé par le «Times» au Royaume-Uni, Schlumberger figure plusieurs fois parmi les 50 premières entreprises où les femmes souhaitent travailler.

Un engagement sur le long terme et au plus haut niveau

Schlumberger est impliqué au plus haut niveau dans le développement des femmes et de leur carrière, notamment dans le cadre de son programme d'identification des futurs responsables de l'entreprise. En 2006, Schlumberger a créé un «Steering Committee» en charge de la parité hommes-femmes dont le rôle est d'assurer le suivi et la concrétisation de cette politique de développement tant au niveau global que local.

En 2007, Schlumberger a lancé un réseau de femmes au niveau mondial : «ConnectWomen» qui compte aujourd'hui plus de 3000 membres actifs. Ouvert aux femmes aussi bien qu'aux hommes, ce réseau en ligne permet d'échanger conseils, expériences et réflexions sur des sujets aussi variés que l'évolution de carrière, la gestion des doubles carrières, la mobilité, le quotidien sur les plateformes pétrolières, ou encore la garde d'enfants. Depuis 2011 Schlumberger organise régulièrement des ateliers intitulés «Women in Leadership» à travers le monde.
En 2013, nous avons lancé une campagne de communication avec le support de 45 ambassadrices qui se sont portées volontaires pour témoigner de leur expérience et faire mieux connaître les initiatives existantes pour améliorer la diversité hommes femmes.

La gestion des doubles carrières

Pour Schlumberger qui pratique la mobilité géographique depuis plusieurs décennies, la gestion des doubles carrières est un réel défi qui ne fera que croître avec l'arrivée des nouvelles générations. Il s'agit de continuer à améliorer l'expérience acquise dans ce domaine en permettant aux couples de réunir les conditions nécessaires pour que chacun puisse poursuivre sa carrière, que ce soit en France ou à l'étranger. En 2013, Schlumberger a nommé un responsable de la gestion des double carrières afin d'apporter des réponses plus structurées à cette problématique. Parmi les initiatives mises en place on peut noter : la mise à disposition d'une aide permettant au conjoint non-Schlumberger de prendre des cours de langues, de suivre des formations de reconversion ou de mise en adéquation avec le marché local ; la mise en place - pour le conjoint non Schlumberger - de contrats cadres de prestations d'outplacement telles que bilan de compétence, aide à la recherche d'emploi ou à la création d'entreprise.

Dans ce sens toujours, Schlumberger a créé en 2000 l'initiative PartnerJob.com en partenariat avec 7 autres entreprises. Des CV et des offres d'emplois sont mis en ligne par les entreprises et organisations membres afin de faciliter la recherche de travail des conjoints mutés à l'étranger. Schlumberger est également un membre actif de la «Fondation Permits», une initiative destinée à faciliter la possibilité de travailler pour le conjoint de l'expatrié.

Des outils informatiques indispensables

L'entreprise dispose d'outils informatiques permettant le suivi du recrutement et de l'évolution des carrières des femmes. De plus, chaque employé(e) peut accéder à un portail appelé «Career Center» et y faire librement état de ses souhaits en termes de gestion de carrière, de mobilité et d'impératifs liés à la vie personnelle. Ceci permet notamment à la Direction du Personnel et aux managers de jouer un rôle plus dynamique de «facilitateur» de carrière.

Cercle InterElles

MEMBRES DU BUREAU DU CERCLE INTERELLES

AIR LIQUIDE

Dana Allen
HR Program Director

Julie Drapier
Investment Director

AREVA

Sabine Grignon
Responsable division planning

Joëlle Bertani
Leader réseau WE chez Areva

Carine Piquet
Directeur Adjoint Ligne de Projets Recyclage

assystem

Pauline Bucaille
Directeur de la Communication

Emmanuelle Capiez
Directrice des Ressources Humaines Assystem

Bao-Chau Nguyen
Chargée de communication institutionnelle

cea

Anne-Marie Jonquière
Responsable de la mission Conduite du Changement
Présidente du réseau Promotion-Diversité-Femmes (PDF) du CEA

EDF

Elisabeth Vuillaume
Secrétaire Générale de Interp'elles, réseau de femmes du groupe EDF

Nathalie Lecoq
General Manager Europe Perinatal Care, GE Healthcare

Aline Aubertin
European Marketing Manager Services, GE Healthcare

Florence Gury
Site Quality Manager, GE Healthcare

Catherine Estrade
Sales & Operation Planning Mammography Manager, GE Healthcare

IBM

Christine Cluzel
Manageure Opérations et Marketing Crédit Agricole, IBM France

Jean-Louis Carvès
Responsable du programme Diversité, IBM France

Catherine Ladousse
Directrice de la Communication, Lenovo EMEA et Présidente du Cercle InterElles

Marine Rabeyrin
Directrice des Ventes Large Entreprises, Lenovo France

Claire Casellas
Chargée de la communication évènementielle, Lenovo EMEA

Nathalie Paoli
Directeur juridique Groupe

Alix Sennyey
Responsable Unité Architecture Mécanique

Anne Lemoine
Responsable développement RH Groupe

Valerie Papageorgiou
Responsable audit interne

Laurent Depond
Directeur de la Diversité

Isabelle Schaefer
Directrice Egalité Professionnelle

Jean-François Etienne
Responsable développement égalité Professionnelle

Isabelle Le Nir
Interpretation Metier & Interpretation / Tool Evaluation Manager

Stéphanie Montillet
Manufacturing team Leader for Completions Clamart

Catherine Castetbon
Operations Support Analyst (Deepwater Ops & Quality)/Facilitator

MEMBRES ASSOCIÉES DU CERCLE INTERELLES

Laurence Dejouany
Psychologue, auteure de «Les femmes au piège de la négociation salariale - Ou comment demander de l'argent à son patron sans le fâcher...» Editions L'Harmattan

Dominique Maire
Ex Directrice de la Communication Corporate et Membre du Comité Exécutif du Groupe Air Liquide

Caroline Bettini
Ex DRH, Lenovo France

Martine Vidal
Membre associée du Cercle InterElles

Joëlle Juppeau
Membre associée du Cercle InterElles

FONDATRICES DU CERCLE INTERELLES

Annika Joelsson
Elisabeth Kimmerlin

Catherine Ladousse
Marie-Claude Peyrache

Daniele Pozza
Pascale Witz

Cercle InterElles

PARTENAIRES

Et aussi...

Dominique Lizambard
alias Delize, Dessinateur de presse

Frédérique Ribis
Réalisatrice, 1001 Productions

Erwann Kerroc'h
Photographe

1001 Lunes
Organisation événementielle et Communication

CONTACTS PRESSE POUR INTERELLES

Air Liquide : Anne Michaud
001 40 62 59 62 - Anne.MICHAUD@airliquide.com

Areva : Alexandre Thebault
01 34 96 12 15 - press@areva.com

Assystem : Bao-Chau Nguyen
01 55 65 03 38 - bcnguyen@assystem.com

CEA : Tuline Laeser
01 64 50 20 97 - tuline.laeser@cea.fr

EDF : Elisabeth vuillaume
01 56 65 29 92 - elisabeth.vuillaume@edf.fr

GE : Laurent Wormser
01 53 59 29 24 - laurent.wormser@ge.com

IBM : Gaëlle Dussutour
01 58 75 17 96 - DUSGA@fr.ibm.com

Lenovo : Berengère Fantin
01 55 70 39 47 - fantinb@lenovo.com

Nexter : Benjamin Gautier
01 30 97 36 41 - b.gautier@nexter-group.fr

Orange : Mylène Blin
0 1 44 44 80 71 mob. +33 6 78 13 13 50 mylene.blin@orange.com

Schlumberger : Ariane Labadens
01 40 62 11 87 - alabadens@slb.com

PROFIL DES ENTREPRISES

Leader mondial des gaz, technologies et services pour l'industrie et la santé, **Air Liquide** est présent dans 80 pays avec près de 50 000 collaborateurs et sert plus de 2 millions de clients et de patients. Oxygène, azote et hydrogène sont au cœur du métier du Groupe depuis sa création en 1902. L'ambition d'Air Liquide est d'être le leader dans son industrie, en étant performant sur le long terme et en agissant de façon responsable.

Pour Air Liquide, ce sont les idées qui créent de la valeur sur le long terme. L'engagement et l'inventivité permanente des collaborateurs du Groupe sont au cœur de son développement.

Air Liquide anticipe les enjeux majeurs de ses marchés, investit à l'échelle locale et mondiale et propose des solutions de haute qualité à ses clients, ses patients, et à la communauté scientifique.

Le Groupe s'appuie sur sa compétitivité opérationnelle, ses investissements ciblés dans les marchés en croissance et l'innovation pour réaliser une croissance rentable dans la durée.

Le chiffre d'affaires d'Air Liquide s'est élevé à 15,3 milliards d'euros en 2012. Ses solutions pour protéger la vie et l'environnement représentent environ 40% de ses ventes. Air Liquide est coté à la Bourse Euronext Paris (compartiment A) et est membre des indices CAC 40 et Dow Jones Euro Stoxx 50.

AREVA fournit à ses clients des solutions de haute technologie pour produire de l'électricité avec moins de CO2. L'expertise du groupe et son exigence absolue en matière de sûreté, de sécurité, de transparence et d'éthique font de lui un acteur de référence, dont le développement responsable s'inscrit dans une logique de progrès continu.
Numéro un mondial du nucléaire, AREVA propose aux électriciens une offre intégrée unique qui couvre toutes les étapes du cycle du combustible, la conception, la construction de réacteurs nucléaires et les services pour leur exploitation. Le groupe développe fortement ses activités dans les énergies renouvelables – éolien, bioénergie, solaire, stockage d'énergie – pour devenir un leader européen de ce secteur.
Grâce à ces deux grandes offres, les 46 000 collaborateurs d'AREVA contribuent à fournir au plus grand nombre une énergie toujours plus sûre, plus propre et plus économique.

Assystem est un groupe international d'Ingénierie et de conseil en innovation. Au cœur de l'industrie depuis plus de quarante-cinq ans, le groupe accompagne ses clients dans le développement de leurs produits et dans la maîtrise de leurs investissements industriels tout au long du cycle de vie. Assystem emploie près de 11 000 collaborateurs dans le monde et a réalisé un chiffre d'affaires de 855 M€ en 2012. Assystem est une société cotée au NYSE Euronext.

Plus d'informations sur www.assystem.com
Retrouvez Assystem sur Twitter : @anewpath2growth

Le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) est un organisme public de recherche qui intervient dans quatre grands domaines : les énergies bas carbone, les technologies pour l'information et les technologies pour la santé, les Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR), la défense et la sécurité globale.

S'appuyant sur une recherche fondamentale d'excellence et sur une capacité d'expertise reconnue, le CEA participe à la mise en place de projets de collaboration avec de nombreux partenaires académiques et industriels. Fort de ses 16000 chercheurs et collaborateurs, il est un acteur majeur de l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante à l'international.

Le CEA bénéficie d'une forte insertion régionale avec 10 centres implantés dans toute la France. Depuis 2012, le CEA a regroupé son offre de technologies génériques à destination des industriels sous une même structure, dénommée CEA-Tech, dont l'objectif est de diffuser cette offre auprès des secteurs industriels régionaux.
Il travaille en partenariat avec les autres organismes de recherche, les collectivités locales et les universités. A ce titre, le CEA est partie prenante de la mise en place d'alliances nationales coordonnant la recherche française dans les domaines : des sciences de la vie et de la santé (AVIESAN), des sciences et technologies du numérique (ALLISTENE), des sciences de l'environnement (AllEnvi) et de l'énergie (ANCRE).

Reconnu comme un expert dans ses domaines de compétences, le CEA est également inséré dans l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante au niveau international.

Dans le monde scientifique, le CEA est visible aussi via plus de 4500 publications/an dans des revues à comité de lecture, et plus de 4500 brevets prioritaires en portefeuille. La valorisation des résultats de ses recherches a conduit à la création de plus de 150 startups depuis 1972. Par ailleurs, une importance particulière est portée à l'enseignement et à l'information du public, afin de favoriser le transfert des connaissances et le débat sciences / société.

Le groupe EDF, un des leaders sur le marché de l'énergie en Europe, est un énergéticien intégré, présent sur l'ensemble des métiers : la production, le transport, la distribution, le négoce et la vente d'énergies. Premier producteur d'électricité en Europe, le Groupe dispose en France de moyens de production essentiellement nucléaires et hydrauliques fournissant à 96,5 % une électricité sans émission de CO2. En France, ses filiales de transport et de distribution d'électricité exploitent 1 285 000 km de lignes électriques aériennes et souterraines de moyenne et basse tension et de l'ordre de 100 000 km de réseaux à haute et très haute tension. Le Groupe participe à la fourniture d'énergies et de services à près de 27,9 millions de clients en France. EDF, cotée à la Bourse de Paris, est membre de l'indice CAC 40

Plus d'informations sur www.edf.fr

GE se consacre à l'essentiel. Relever les grands défis de demain grâce aux talents de nos collaborateurs et à nos technologies de pointe. Inventer des solutions innovantes dans les domaines de l'énergie, de la santé, des transports et de la finance. Bâtir un monde durable, plus sûr et plus mobile et l'alimenter en énergie. GE ne pense pas seulement le futur, il le concrétise

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur le site Internet de la société à l'adresse : www.ge.com

IBM, qui fête ses 100 ans en France cette année, se positionne comme le partenaire privilégié des entreprises qui ont fait de l'innovation leur credo, en les aidant à se différencier de manière durable dans un contexte fortement concurrentiel. IBM met à leur disposition la palette de ressources la plus complète – compétences, systèmes, logiciels, services, financement, technologies – pour les aider et leur permettre de devenir des entreprises d'innovation.

Pour en savoir plus : www.ibm.com/fr

Lenovo (HKSE : 992) (ADR : LNVGY) est une entreprise de nouvelles technologies au chiffre d'affaires de 34 milliards de dollars. Lenovo est le premier fabricant d'ordinateurs au monde et leader en devenir de l'ère « PC Plus », avec des consommateurs dans plus de 160 pays. Lenovo se consacre à la conception et à la commercialisation d'ordinateurs personnels et de terminaux mobiles connectés de haute qualité. Son modèle repose sur l'innovation produit, une chaîne d'approvisionnement mondiale particulièrement efficace et une exécution stratégique forte. Résultant de l'acquisition par le groupe Lenovo de la division micro-informatique (PCD : Personal Computing Division) d'IBM, Lenovo développe, fabrique et commercialise des services et produits à la pointe de la technologie reconnus pour leur fiabilité, leur qualité, leur sécurité et leur simplicité d'utilisation. Les gammes de produits incluent les célèbres ordinateurs Think destinés aux professionnels et les ordinateurs Idea pour les particuliers, ainsi que des serveurs, des stations de travail et une famille de terminaux mobiles connectés incluant tablettes et Smartphones. Lenovo fait partie du classement « Fortune 500 ». Les principaux centres de recherche de Lenovo se trouvent à Yamato (Japon), Beijing, Shanghai et Shenzhen (Chine), et Raleigh (Caroline du Nord).

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site www.lenovo.com.

Nexter, grâce à sa maîtrise des systèmes blindés de combat terrestre, a pour vocation de répondre aux besoins des armées de Terre française et étrangères. Son domaine d'activité s'étend à la fourniture de systèmes et de munitions pour les armées de l'Air et de Terre, et la Marine. Le chiffre d'affaires de Nexter s'est établi pour 2012 à 742 M€ et l'entreprise alloue 18% de son chiffre d'affaires aux activités de Recherche & Développement. La gamme de produits proposés par Nexter est notamment composée de véhicules multi-missions ARAVIS®, véhicules de combat VBCI, systèmes d'artillerie CAESAR®, TRAJAN® et 105 LG, munitions intelligentes BONUS, services clients, soutien et revalorisation.

Pour plus d'informations: www.nexter-group.fr

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 43,5 milliards d'euros en 2012 et 166 000 salariés au 30 septembre 2013, dont 102 000 en France. Présent dans 32 pays, le Groupe servait plus de 232 millions de clients au 30 septembre 2013, dont 175 millions de clients du mobile et 15 millions de clients haut débit fixe dans le monde. Orange est également l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business Services.
Orange est coté sur le NYSE Euronext Paris (symbole ORA) et sur le New York Stock Exchange (symbole ORAN).

Pour plus d'informations : www.orange.com, www.orange-business.com et sur Twitter : @orange, @presseorange, @orangebusiness.

Orange et tout autre produit ou service d'Orange cités dans ce communiqué sont des marques détenues par Orange Brand Services Limited.

Schlumberger, première société mondiale de services pétroliers, fournit des technologies, des solutions d'information et des services de gestion intégrée de projets, qui optimisent les performances des réservoirs de l'industrie pétrolière et gazière internationale. Schlumberger compte aujourd'hui près de 120 000 collaborateurs de plus de 140 nationalités, dans près de 85 pays. En 2013, le chiffre d'affaires de Schlumberger s'est élevé à 45,27 milliards de dollars.

Cercle InterElles

www.interelles.com

Dossier de presse du colloque annuel du Cercle InterElles 2014