Le cercle InterElles regroupe les réseaux de 12 entreprises du secteur techologique et scientifique : Orange , IBM, Engie, Air Liquide, Areva, CEA, Nexter, Lenovo, Intel, Gemalto, Schlumberger, GE, engagées pour la mixité depuis de longues années car elles considèrent qu’il s’agit d’ un atout de business et de compétitivité

innovation, connaissance des besoins des clients…

 impact positif sur la qualité de vie au travail : facteur déterminant de choix notamment des jeunes générations

Objectifs des entreprises membres du Cercle

 Attirer plus de femmes dans nos métiers et les faire évoluer à chaque niveau de la hiérarchie afin de féminiser nos équipes : entre 20 à 40% max de femmes

 Notre vivier étant plus faible dans notre secteur, la concurrence est forte pour attirer les talents féminins et les entreprises déploient beaucoup d’efforts comme on peut le voir à travers les résultats

 **1 – Mixité est clairement un plus dans nos secteurs**. Dans les entreprises du réseau InterElles, la qualité de vie au travail est clairement supérieure dans les équipes mixtes

**2 – L’engagement des entreprises des STEM en faveur de l’égapro est reflété par les résultats de Gender Scan 2017**

Bon résultats sur les trois pivots des politiques d’éga pro :

* Organisation du travail
* Gestion de carrière
* Equilibre vie pro/vie privée

Les résultats spécifiques aux répondants InterElles en font la démonstration :

* En organisation du travail on voit une progression de la satisfaction due en grande partie aux horaires flexibles et au télétravail occasionnel :
	+ illustration d’un management basé sur les résultats et non le présentiel
	+ Adaptation des horaires si nécessaire
	+ Travail a distance grâce aux outils dont dispose chaque collaborateur ( IBM Lenovo ..
* En équilibre vie pro/vie privée : prise de conscience des dirigeants et leur engagement pour attirer plus de talents féminins et les retenir dans l’entreprise se traduit par le déploiement de dispositifs d’accompagnement de la parentalité qui renforce l’attractivité de nos entreprises vis-à-vis des femmes en particulier
	+ Pratique renforcée des horaires de réunion compatibles avec la parentalité : pas de réunion après 18h, pas de mail le weekend,
	+ Autorisations d’absence liées à la parentalité : flexibilité du management du travail
	+ Soutien organisation à activités familiales   ie CE, crèches chez Engie ; services de conciergerie ( Lenovo)
* En gestion de carrière  on mesure même l’impact de l’action que nous conduisons depuis nos réseaux, cf le plus fort déploiement d’outils d’accompagnement des femmes
	+ Développement personnel (formation, coaching)
	+ Mentoring
	+ Participation au réseau