

**L’égalité entre hommes et femmes est un point essentiel dans l’expression de la diversité. Entre 2003 et 2017, le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs et cadres est passé de 14 % à 30 %. Le pourcentage de femmes ingénieurs et cadres est nettement supérieur au pourcentage global de femmes dans l’ensemble du Groupe (26 %) et illustre ainsi la représentativité des femmes dans l’encadrement d’Air Liquide. Les femmes représentent 40 % des salariés considérés comme hauts potentiels. Deux femmes sont aujourd’hui membres du Comité Exécutif, et cinq du Conseil d’Administration du Groupe.**

Ces résultats sont le fruit d’une stratégie RH concrète et globale, fondée sur quatre axes :

* **Le recrutement** : renforcer la place des femmes dans le Groupe notamment au travers des embauches des ingénieurs et cadres.
* **Le développement des carrières** et le renforcement des responsabilités des femmes dans l’entreprise :
* Pour tout poste de management se libérant, les RH étudient la candidature d’au moins une femme parmi les candidats
* Un entretien avant et après le congé maternité a été mis en place dans un certain nombre d’entités en France
* **L’implication de tous les managers** pour favoriser la mixité, l’embauche et l’évolution professionnelle des femmes, et renforcer ainsi leur place et leurs responsabilités au sein de l’entreprise ; un programme de sensibilisation et d’échanges sur les bénéﬁces induits de la mixité a été organisé à destination des managers.

**L’équilibre vie professionnelle – vie personnelle** : la Charte de la diversité en France, signée par Air Liquide, est disponible sur Internet et constitue l’une des illustrations de l’engagement du Groupe en faveur de la diversité. De nombreuses initiatives de bien-être ont été mises en oeuvre en France en faveur de l’équilibre vie personnelle - vie professionnelle des salariés, hommes et femmes.

Créé en 2002, O’Pluriel est un réseau ouvert à tous les collaborateurs du Groupe Air Liquide. S’appuyant avant tout sur le partage d’expériences, les membres échangent, proposent et agissent autour de deux thèmes centraux :

\* L’évolution des mentalités et de l’environnement de travail pour mieux intégrer les diversités, en particulier la mixité, et mieux concilier vie professionnelle et personnelle

\* La possibilité d’offrir des opportunités de développement personnel et interpersonnel pour mieux exprimer son potentiel dans l’entreprise

O’Pluriel compte près de 200 membres, hommes et femmes, en France mais aussi à l’international. Groupes de travail, conférences et déjeuners sont au cœur du fonctionnement du réseau, permettant de développer des sujets propres (ex : travaux autour de la motivation) et d’intégrer des idées externes (ex : ateliers du Cercle InterElles) tout en continuant à échanger avec un public plus large de managers et collaborateurs.

Contact O’Pluriel : [joanne.deval@airliquide.com](mailto:joanne.deval@airliquide.com)