

# PROMOUVOIR LES CARRIÈRES AU FÉMININ ET ENCOURAGER LA MIXITÉ DANS LES SECTEURS SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES

[www.interelles.com](http://www.interelles.com)



« Le Cercle InterElles, une innovation sociale »  
Le Monde

RÉSEAUX DE 14 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

 Air Liquide  
creative oxygen

Canon

 cea  
COMMISSION DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE

 DASSAULT  
SYSTEMES

 ENGIE

 GE

 gemalto

 IBM

 intel

 Lenovo

 NGE

 orange

 orano

 Schlumberger



## UNE VISION

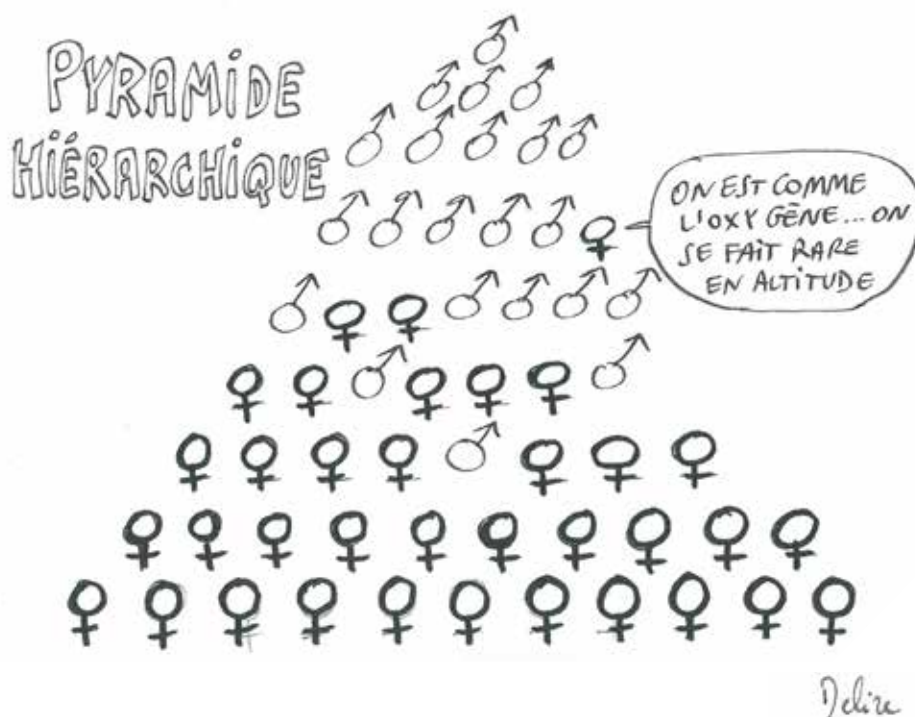
*« Depuis sa création en 2001, notre Cercle s'est agrandi pour s'affirmer comme un réseau de référence sur le chemin de la mixité et de l'égalité professionnelle.*

*Notre engagement ne s'est jamais démenti au fil des ans.*

*Il n'en est que plus fort aujourd'hui dans un monde troublé où les droits des femmes sont de plus en plus menacés.*

*Si les progrès en termes de féminisation de notre industrie restent lents, l'entreprise demeure pour autant un espace unique de liberté, de résistance et de respect des droits des femmes qu'il nous appartient de défendre.»*

CATHERINE LADOUSSE,  
CO-FONDATRICE & PRÉSIDENTE DU CERCLE INTERELLES



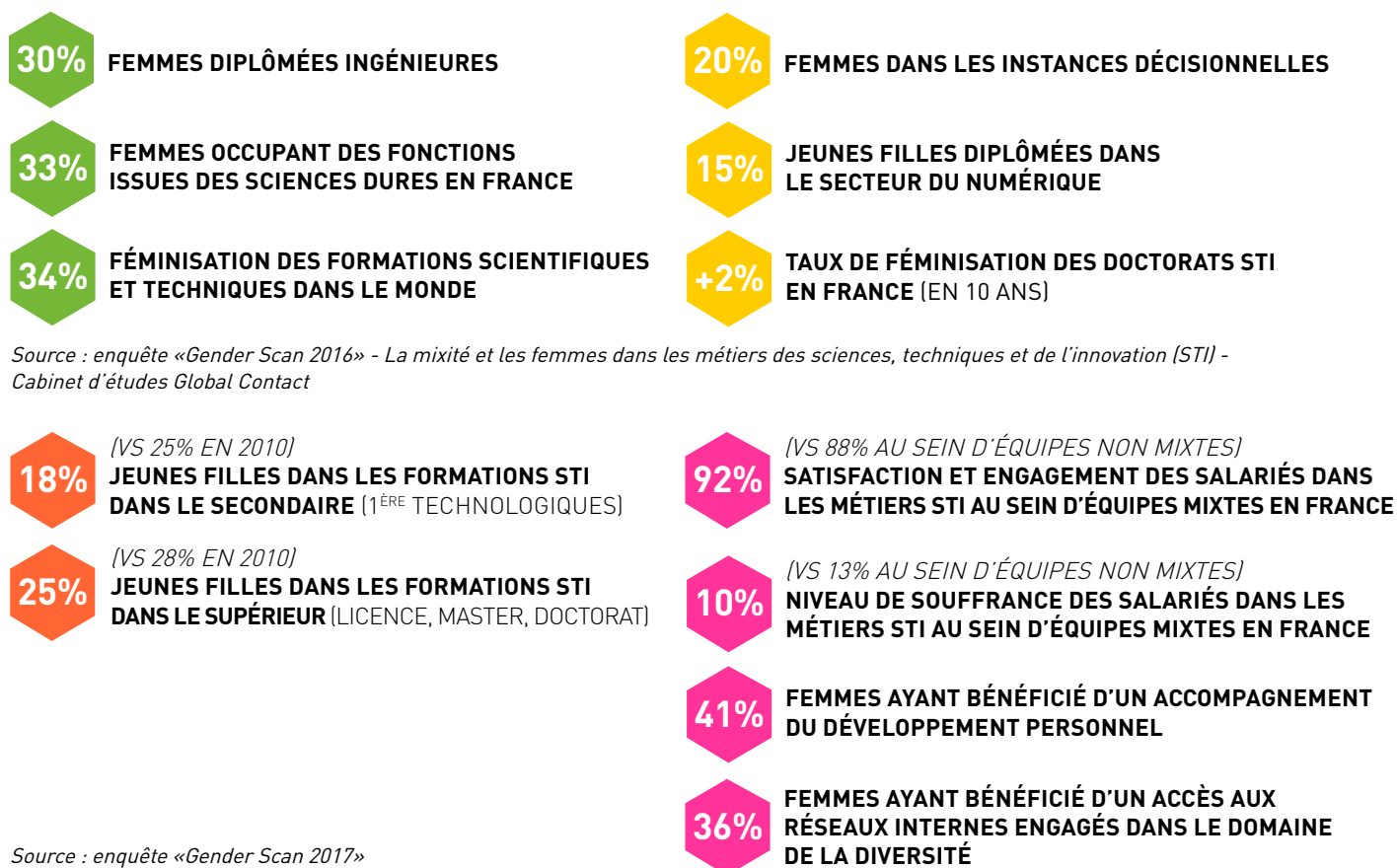


# UNE GÉNÉRATION DE FEMMES ENGAGÉES

Le Cercle InterElles naît en 2001 sous l'impulsion de quelques femmes dirigeantes de France Télécom, IBM France, Schlumberger et GE Healthcare, conscientes de partager dans leurs entreprises à dominante technologique des problématiques communes, parmi lesquelles le recrutement au sein des écoles d'ingénieur.e.s et l'équilibre des genres à chaque niveau de la hiérarchie.

Espace de questionnement et d'apprentissage, le Cercle InterElles fédère aujourd'hui les réseaux de femmes et d'hommes de 14 entreprises du secteur scientifique et technologique traditionnellement de culture masculine et confrontées au défi de la mixité : Air Liquide, Canon, CEA, Dassault Systèmes, Engie, GE, Gemalto, IBM, Intel, Lenovo, NGE, Orange, Orano et Schlumberger.

Précurseur, le réseau s'est construit et renouvelé au fil des ans, porté par une génération de femmes et d'hommes animé.e.s par la volonté de soutenir la carrière de celles qui se heurtent au «plafond de verre». Aujourd'hui, plus de 10 000 personnes sont actives dans les réseaux des entreprises partenaires où le taux de féminisation s'élève en moyenne à 30%.



Le Cercle InterElles est partenaire de l'édition 2017 et ses entreprises membres (Orange, Engie, Lenovo, Gemalto, IBM) qui ont participé à cette étude obtiennent de meilleurs résultats en termes de satisfaction et d'engagement des salariés.



# UNE AMBITION AU SERVICE DE LA PERFORMANCE

Engagé dans la lutte contre les stéréotypes, le Cercle InterElles a l'ambition de créer les conditions favorables à l'équilibre des genres, levier de performance et de compétitivité.

Ce «réseau de réseaux» de solidarité et d'échanges s'est fixé 5 objectifs majeurs :

- **Favoriser l'accès des femmes** à des postes de responsabilité, le développement de leur carrière et l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle
- **Encourager les talents** féminins au sein des filières scientifiques et techniques
- **Etre le porte-parole des femmes** issues des entreprises membres auprès des pouvoirs publics, des instances décisionnelles et des organisations européennes ou internationales
- Partager les bonnes pratiques, promouvoir les passerelles et les échanges avec d'autres groupes et associations
- Animer des groupes de réflexion et restituer le contenu de ses travaux lors du colloque annuel

Le Cercle InterElles entend par ailleurs poursuivre activement sa réflexion et son action auprès des pouvoirs publics dans les domaines de la mixité, du numérique, de l'égalité professionnelle et des droits des femmes dans l'économie.





# DES RÉALISATIONS ET DES AVANCÉES CONCRÈTES

Dès 2001, l'idée de rassembler dans un événement unique les réseaux des entreprises membres du Cercle à l'occasion de **la Journée internationale des droits des femmes** s'est imposée, permettant au Cercle InterElles de livrer le fruit de ses travaux lors de son colloque annuel.

Temps fort de la vie du Cercle, **le colloque connaît un succès grandissant** auprès de ses quelque 600 participant.e.s et se prolonge tout au long de l'année par des groupes de travail et des petits-déjeuners thématiques organisés entre les entreprises.

Il se veut avant tout **un moment d'échanges et de bonnes pratiques** qui alterne vision et pragmatisme, analyses et avancées, témoignages et expertises, tables rondes et ateliers. Ces derniers font l'objet d'une réflexion permanente menée dans le cadre de chantiers dont le contenu est restitué lors du colloque et qui constitue «le patrimoine culturel» du Cercle InterElles.

**Parmi les thèmes approfondis depuis 2001 :**

- ELLES AVEC EUX, ENSEMBLE VERS LE FUTUR
- CASSONS LE MOULE ! EN QUÊTE DE NOUVEAUX MODÈLES
- LÂCHER PRISE, ABANDON OU SAGESSE ?
- JE, TU, IL ET ELLE « RÉSEAUTENT » : LES CLÉS POUR ÊTRE EFFICACE ENSEMBLE
- FEMMES ET POUVOIR, OÙ EN SONT LES FEMMES LONGTEMPS RÉTICENTES
- EMOTIONS ET INTUITION : DES LEVIERS DANS L'ENTREPRISE ?
- LA MIXITÉ : POURQUOI RÉSISTER ?
- CYCLE DE VIE ET CARRIÈRE DES FEMMES : LA QUÊTE DE L'ÂGE D'OR
- MON SALAIRE PARCE QUE JE LE VAUX BIEN
- COURAGE, FUYONS... NOTRE CULPABILITÉ
- FEMMES ET TECHNOLOGIES : AU-DELÀ DES IDÉES REÇUES
- LE LEADERSHIP A-T-IL UN SEXE ?
- ENTREPRISES, ECOLES, UNIVERSITÉS : MÊME DÉFIS
- RÉUSSIR SANS S'ÉPUISER





# DES INTERVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS

## Engagement

Lieu de réflexion collective, le Cercle InterElles prend part à un grand nombre d'initiatives et intervient dans le débat public sous la forme de tribunes et d'appels à la mobilisation. Il s'est associé en janvier 2017 à la présentation du **«Plan sectoriel mixité numérique»** destiné à lutter, entre autres, contre la désaffection des filles pour les études scientifiques et techniques (signé par les ministères de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, du Numérique et de l'Innovation).

Le Cercle InterElles intervient en tant que référent et expert dans les décisions publiques et privées qui encouragent la mixité. Il a ainsi participé en 2017 à la préparation d'un rapport sur **«le renforcement des droits des femmes dans l'économie»**, sous l'égide de la Présidence de la Commission sur l'égalité et la non-discrimination de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe.

A l'occasion de la campagne «Sexisme, Pas Notre Genre» lancée en 2016, les entreprises Areva, Engie, Lenovo, Nexter, Orange et GE Healthcare ont reçu le label d'entreprise engagée **«SexismePasNotreGenre»**. En signant le 29 novembre 2017 une charte au sein du Collectif contre le Sexisme, le Cercle InterElles se mobilise aux côtés des 20 autres associations, toutes engagées pour lutter contre les agissements, les discriminations et les violences sexistes sous toutes leurs formes et dans tous les domaines (culture, sport, égalité professionnelle, communication et médias, droits reproductifs, santé). Rassemblé autour du slogan «Ensemble Contre le Sexisme», le collectif a organisé le 25 janvier 2018 une première journée nationale de rencontres en présence de Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes. De même, il a participé le 27 juin 2018 au lancement de **la Fondation Femmes@Numérique** avec les 44 associations membres du collectif et 42 entreprises dont Orange et Engie.

## Partenariats

Le Cercle InterElles noue des partenariats exemplaires au premier rang desquels l'association **Femmes Ingénieurs**. Il s'engage auprès de collectifs d'associations qui valorisent le rôle des femmes dans l'économie et participe à de nombreux événements directement ou au travers de ses réseaux membres : Forum Mondial de la Démocratie, Global Women Summit, Women's Forum, Elle Active, Forum de la Diversité, Trophées de Femmes de l'Industrie, Forum Jeunes Femmes et numérique, Viva Tech, Hackathon Women Innovation, Parlement du Féminin, Nuit des Relais.

Membre du Cercle des Femmes Mécènes des Musées d'Orsay et de l'Orangerie, il contribue ainsi à son environnement culturel et à la promotion des femmes dans ce domaine.

## Animation

Les relations Ecoles/Universités/Entreprises représentent une action du réseau afin de mieux comprendre les attentes des entreprises et les aspirations des jeunes au seuil de leur vie professionnelle. Ces interventions s'inscrivent dans le cadre du partenariat avec Femmes Ingénieurs et visent à informer sur la culture et les pratiques développées pendant la phase d'entretien ou en matière de conciliation vie personnelle et vie professionnelle.



# UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE

Depuis 2014, le Cercle InterElles est une association régie par la loi de 1901 dont le bureau, élu chaque année lors de l'Assemblée Générale, identifie les deux ou trois thèmes approfondis au sein des commissions de travail :

- ◆ **Catherine Ladousse** (Lenovo), *Présidente*
- ◆ **Patricia Lecocq** (Orange), *Vice-Présidente*
- ◆ **Florence Gury** (GE), *Secrétaire Générale*
- ◆ **Dominique Maire** (membre associée), *Secrétaire Générale adjointe*
- ◆ **Justine Mills** (IBM), *Trésorière*
- ◆ **Bernadette Andrietti** (membre associée), *Trésorière adjointe*
- ◆ **Laurence Dejouany** et **Martine Vidal** (membres associées), *respectivement Déléguée et Déléguée adjointe de la Présidente en charge de l'éditorial*

Arbitre internationale de hockey sur glace depuis 12 ans, **Charlotte Girard** incarne aujourd'hui à 35 ans cette nouvelle génération de femmes qui a fait sa place dans un monde d'hommes. **Marraine du Cercle InterElles** dans le cadre de la campagne «Sexisme-PasNotreGenre», elle témoigne d'un parcours exemplaire fait de choix, de volonté et d'humilité, entre culture de la performance et quête de l'excellence. Elle a décidé de continuer à participer activement aux travaux du Cercle.

Dirigée par un Conseil d'administration qui se réunit chaque mois, l'association est composée principalement d'un à quatre membres actifs représentant chaque entreprise membre, et de quatre membres associés.

Le Cercle InterElles est ouvert aux cadres et non cadres, aux hommes, à l'ensemble des régions de France et au-delà via les réseaux de ses 14 entreprises partenaires à dimension internationale.

Rejoindre le Cercle InterElles et participer à ses activités suppose d'être membre au sein d'un des réseaux des entreprises adhérentes.



# ENGAGEMENTS

## 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.



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.

## O'PLURIEL

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.

Fondé en 1937, le groupe Canon propose l'offre de technologies et de services la plus large en matière de gestion de l'image et du document. Marque connue et respectée depuis 80 ans, Canon met ses capacités d'innovation au service du grand public, des entreprises et de l'industrie à travers ses offres photo & vidéo, office, impression de production et industrielle, externalisation des processus métiers et services professionnels. Le Groupe compte aujourd'hui près de 200 000 collaborateurs répartis dans plus de 380 filiales et sociétés affiliées dont près de 2 900 collaborateurs en France.

Au 31 décembre 2017, les femmes représentaient dans le Groupe 36,74 % des effectifs, 28,72 % des managers et 8,82 % des cadres dirigeants.

## Une volonté affirmée de promouvoir la mixité

Vectrice de modernité et source de performance économique, la mixité se traduit chez Canon par :

- La mise en place d'une politique égalité professionnelle pilotée par les RH :
  - Un accord sur l'égalité professionnelle signé par Canon France le 17 juillet 2017 pour une durée de 2 ans
  - Suite à un audit en 2017, une réévaluation salariale a été faite dès le mois de la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle au bénéfice de 16 collaborateurs dont 15 femmes. Cet exercice a été renouvelé en 2018 avec d'autres réévaluations réalisées
  - Remise en vigueur des horaires préférentiels pour les femmes enceintes et 12 jours de congés rémunérés pour enfant malade par an
  - Un budget formation dédié aux femmes lors de leur reprise après un congé longue durée lié à la parentalité
- Un soutien fort du Comité Exécutif de Canon France dans le lancement et le suivi du réseau de femmes Women@Canon

## Canon accentue son engagement en 2018 par :

- La mise en place par la DRH d'un comité de pilotage avec les partenaires sociaux sur la Qualité de Vie au Travail et plus particulièrement sur l'Equilibre vie personnelle - vie professionnelle avec notamment la signature en avril 2018 d'un accord sur le télétravail
- Des places de parking préférentielles pour les femmes enceintes
- La mise en place d'une action de sensibilisation auprès des managers sur la mixité
- Une plus grande représentation des femmes dans les instances de direction
- Un partage des best practices sur la mixité au sein du Groupe et plus particulièrement avec le siège européen afin d'encourager des actions similaires dans d'autres pays.

## WOMEN @CANON

La création d'un réseau de femmes au sein du Groupe Canon France : **Women@Canon**

En incubation durant l'année 2017, le réseau a été officiellement créé en 2018 sous l'impulsion du Président de Canon France. Autour des enjeux suivants :

- Sensibiliser les hommes et les femmes aux bénéfices de la mixité ;
- Participer au bien-être, à la réussite et à l'évolution professionnelle des femmes ;
- Promouvoir les femmes aux postes de management ;
- Réaliser un partage d'expériences et de best practices ;
- Mettre en place des actions concrètes en interne et en externe (développement du mentorat/coaching en France).



**Le Commissariat à l'Energie atomique et aux Energies alternatives (CEA) est un organisme public de recherche qui intervient dans quatre grands domaines :**

**les énergies bas carbone, les technologies pour l'information et technologies pour la santé, les grands instruments pour la recherche, et la Défense. S'appuyant sur une capacité d'expertise reconnue, le CEA participe à de nombreux projets de collaboration avec ses partenaires académiques et industriels.**

**Avec ses 10 sites principaux en France et ses 16 000 chercheurs et collaborateurs, il est un acteur majeur de l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante à l'international. Depuis 2012, le CEA a regroupé son offre de technologies à destination des industriels sous une même structure : CEA-TECH.**

Comme c'est le cas dans la majorité des entreprises scientifiques ou techniques, la part des femmes au CEA progresse lentement : en 2017, elles représentent 33% de l'effectif total contre 30% en 2008, 30% des personnels cadres (26% parmi les cadres scientifiques) et 39% pour les autres personnels. Les femmes représentent entre 30% et 40% des 500 salariés embauchés annuellement, ce qui traduit une démarche volontariste, vis-à-vis de ses métiers scientifiques et techniques où elles sont encore peu nombreuses.

Pour répondre aux nouveaux défis scientifiques et sociétaux, le CEA a besoin de valoriser tous ses talents. Engagé depuis plus de trente ans dans une politique qui vise à assurer l'égalité professionnelle, il affirme que la mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise est source d'enrichissement et gage de performance. Dans le cadre de sa contractualisation pluriannuelle avec l'Etat, le CEA s'engage à faire progresser la place des femmes dans les postes à responsabilité hiérarchique et scientifique. En 2017, les femmes représentent 28% de la filière hiérarchique (23% pour les cadres scientifiques et 55% pour les cadres administratifs) et le taux de féminisation de la filière des experts est de 24%.

De plus, forte d'un accord conclu en 2011 et renouvelé en 2014, la Direction du CEA et les organisations syndicales ont signé fin 2017 un nouvel accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle. Il vise à développer les mesures existantes, à réduire les écarts identifiés et introduit de nouveaux objectifs de progression.

## LE RÉSEAU « PDF »

**Le réseau PDF** (Parité Diversité Femmes) a été créé en 2008 : il répond à la fois à une aspiration des salarié.e.s du CEA, et à une démarche nationale et européenne de promotion de la mixité dans le monde du travail. Ce réseau d'entreprise rassemble les femmes et les hommes du CEA qui partagent le même souhait de développer la place des femmes et leur contribution à l'efficacité de l'organisme. En s'inspirant de l'expérience des partenaires du CEA (Air Liquide, ORANO, IBM, NEXTER, EDF,...), les membres du réseau approfondissent aujourd'hui deux axes principaux : l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au cours de leur carrière et l'équilibre pour tous entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

En amont des processus d'entreprise et du dialogue sur la qualité de vie au travail, le réseau œuvre pour la mise en œuvre du télétravail, le mentorat, l'accompagnement des moments de carrière (changement d'équipe, promotion cadre, nouvelle fonction hiérarchique...). Pour alimenter la réflexion, il propose des indicateurs mixité pertinents pour le CEA et organise des lieux d'échanges sur la mixité au travail (Mix'Café). Enfin, il porte une attention particulière aux viviers féminins pour les postes à responsabilité. En alliant convivialité et professionnalisme, le réseau promeut une dynamique d'échange, de solidarité et d'entraide. Pour son dispositif de mentorat, le CEA a reçu en 2014 le Trophée d'Or APEC de l'Egalité professionnelle.



Dassault Systèmes, « The 3DEXPERIENCE Company », offre aux entreprises et aux particuliers les univers virtuels nécessaires à la conception d'innovations durables. Ses solutions leaders sur le marché transforment pour ses clients, la conception, la fabrication et la maintenance de leurs produits. Les solutions collaboratives de Dassault Systèmes permettent de promouvoir l'innovation sociale et contribuent à améliorer le monde réel grâce aux univers virtuels. Avec une distribution dans plus de 140 pays, le Groupe apporte de la valeur à plus de 220 000 entreprises de toutes tailles issues de toutes les industries.

### **La diversité : source d'innovation durable**

Dassault Systèmes partage la conviction que la diversité est source d'innovation durable et que pour mieux répondre aux challenges du monde de demain, il faut intégrer toutes les parties prenantes. Dans ce contexte, le groupe déploie des actions pour :

- encourager les vocations scientifiques chez les collégiennes et lycéennes,
- développer le recrutement des femmes au sein de l'entreprise,
- les accompagner dans leur évolution de carrière.

### **Notre engagement pour une égalité professionnelle femmes/hommes**

Dassault Systèmes veille à respecter les réglementations applicables en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les pays dans lesquels il emploie ses collaborateurs. A titre d'exemple, en France, l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes applicable au sein de Dassault Systèmes SE a été renouvelé et signé le 9 juillet 2015 pour une durée de trois ans.

Il porte sur : l'embauche et le développement de la mixité professionnelle, la politique de rémunération et égalité salariale entre les femmes et les hommes, la promotion et l'évolution professionnelles, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'évolution des mentalités et des pratiques.

En 2018, le Conseil exécutif est constitué de deux femmes et sept hommes. Le Conseil d'administration est composé de cinq femmes et sept hommes.

Au 31 décembre 2017, 23 % des salariés étaient des femmes, représentant 17 % des managers. 24% des personnes ayant rejoint le Groupe dans l'année sont des femmes réparties de la façon suivante : 22% en Ventes, Marketing et Services, 22 % en Administration et autres, et 41 % en R&D.

### **COMMUNAUTÉ 3DS WIN**

En 2012, Dassault Systèmes a lancé sa communauté 3DS WIN (Women Initiative) qui compte aujourd'hui plus de 1 000 membres au niveau mondial. Les 3DS WINers - femmes et hommes - œuvrent ensemble pour attirer et recruter de nouveaux talents féminins, inspirer et reconnaître les femmes en leur permettant d'accélérer leur évolution de carrière chez Dassault Systèmes.



**Le Groupe a pour ambition de devenir leader de ce nouveau monde de l'énergie et concentre ses activités sur trois métiers clés pour le futur : la production d'électricité bas carbone, notamment à partir de gaz naturel et d'énergies renouvelables, les infrastructures énergétiques et les solutions performantes adaptées à tous ses clients (particuliers, entreprises, territoires, etc.). ENGIE place la satisfaction des clients, l'innovation et le digital au coeur de son développement.**

**ENGIE est présent dans près de 70 pays, compte 150 000 collaborateurs dans le monde pour un chiffre d'affaires de 66,6 milliards d'euros en 2016. Coté à Paris et Bruxelles, le Groupe est représenté dans les principaux indices internationaux.**

### **ENGIE, une politique mixité ambitieuse**

Depuis dix ans, l'engagement d'ENGIE pour la mixité se traduit par des actions concrètes inscrites au cœur de la stratégie du Groupe et destinées à faire progresser les femmes au sein de l'entreprise et à les accompagner dans leur développement de carrière.

Cette politique, incarnée dès 2008 par le lancement d'une mission sur la place des femmes au sein du Groupe rattachée à la Direction Générale et par le lancement du réseau Women In Networking (WIN), a permis de faire émerger une réelle culture de la mixité. Elle est partagée par l'ensemble des collaborateurs, hommes et femmes du Groupe, et apporte plus de visibilité aux femmes en encourageant leur contribution aux enjeux business grâce à des opérations stratégiques et structurantes.

Le Groupe a tissé des partenariats à haute visibilité : Cercle InterElles, Global Summit of Women, Capital Filles ou encore Women Initiative Foundation, et il soutient des initiatives publiques fortes. Ainsi ENGIE est la première entreprise à s'être engagée aux côtés de la Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes lors du lancement du grand plan d'action « Sexisme, pas notre genre ! ».

ENGIE est à ce jour la seule entreprise du CAC40 dirigée par une femme, Isabelle Kocher, et le Comex du Groupe compte trois femmes. Enfin, le Groupe affiche l'une des meilleures performances du FortuneGlobal 200 en termes de féminisation de son Conseil d'Administration (56% à fin 2017), et a nommé 30% de femmes dans les équipes dirigeantes des 24 entités opérationnelles du Groupe.

### **ENGIE, un acteur de référence en matière de mixité**

Le 30 janvier 2017, Isabelle Kocher a reçu le Grand Prix de la Mixité et le Prix Mixité du secteur de l'Energie remis par Mme la Députée Marie-Jo Zimmermann à l'occasion de l'annonce de l'Indice Zimmermann, indice de Mixité des entreprises.

En novembre 2017, ENGIE est classé 1ère entreprise de son secteur d'activité, et 5ème au classement général du Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120 mené par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

## **WOMEN IN NETWORKING, WIN**

Réseau international des femmes du Groupe Lancé en 2008, **Women in Networking, WIN**, est le réseau international du Groupe conçu pour aider les femmes à se renforcer collectivement, avec plus de 2000 membres, issus de toutes les géographies et de tous les métiers d'ENGIE. WIN est reconnu en interne comme un réseau de femmes puissant alliant une force collective remarquable et une capacité d'engagement sur des sujets stratégiques pour le Groupe, notamment en termes d'innovation.



**La promotion de la diversité fait partie intégrante de la culture de GE et de sa politique d'emploi : attirer, connecter, développer et rendre visibles les talents issus de la diversité femmes-hommes est un engagement au cœur des politiques RH du Groupe et de son réseau de femmes. GE est la plus grande entreprise industrielle numérique mondiale qui transforme l'industrie grâce à des machines contrôlées par logiciel et des solutions connectées, adaptées et prédictives.**

En France, les femmes représentent environ un quart des employés de GE sur un effectif total de 16 000 personnes 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 par la mobilisation et les actions combinées des RH et des réseaux internes des femmes.

En février 2017, GE s'est engagé à employer davantage de femmes d'ici à 2020 dans les disciplines scientifiques et technologiques, en particulier en ingénierie, dans le digital, en fabrication et en gestion de produits afin de progresser vers plus de parité dans ces fonctions. Cette initiative, appelée Balance The Equation, répond à un impératif économique : GE sera plus performant si la diversité de ses employés reflète la diversité de ses clients, utilisateurs et utilisatrices des technologies développées. La diversité favorise les débats, la recherche et la créativité au sein des entreprises et contribue à améliorer les résultats.

## WOMEN'NETWORK

L'un des piliers fondateurs de la diversité chez GE est son réseau des femmes, le « **Women's Network** ». Initié en France dès 1998, à partir du siège européen de GE Healthcare à Buc, ce réseau est aujourd'hui profondément ancré dans la culture et les pratiques de l'entreprise. Animé par des employées bénévoles, il réunit en France près d'une collaboratrice sur trois.

Chaque année, de très nombreux événements sont animés par le Women's Network autour d'initiatives clés qui s'intègrent dans une stratégie mondiale et offrent aux femmes des opportunités de visibilité et de développement. Par exemple :

- **Le réseau, vecteur d'intégration pour accompagner au mieux les femmes de GE** : le réseau a mis en place des réunions d'accueil et organise des tables rondes qui sont autant d'opportunités de connexions et de « réseautage » permettant de développer la vision transversale du groupe.
- **Des ateliers de développement personnel** parce que la promotion professionnelle repose sur la promotion de soi, l'ambition et la confiance.
- **La valorisation des métiers technologiques et commerciaux auprès des femmes** : une attention particulière est portée aux femmes dans les métiers techniques et commerciaux où leurs effectifs sont traditionnellement plus bas. Ainsi, GE collabore avec l'association Femmes Ingénieurs 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.
- GE Healthcare CONNECT, une extension du réseau pour les femmes travaillant dans les technologies de la santé, a été lancé en novembre 2015, pour donner aux collaboratrices et ses clientes des opportunités de partage de formations en développement personnel.

**Gemalto est le leader mondial de la sécurité numérique avec un chiffre d'affaires 2017 de 3 milliards d'euros. Présent dans 47 pays, Gemalto emploie plus de 15 000 salariés répartis dans 114 bureaux et 35 pôles de Recherche et de Développement logiciel.**

Les entreprises et les gouvernements font confiance à l'offre de logiciels cryptographiques embarqués dans une variété d'objets du quotidien, aux plateformes d'authentification, de cryptage et de gestion des droits, et aux équipes de Gemalto qui assurent le service aux clients dans plus de 180 pays dans le monde.

Ces multiples marchés sur lesquels Gemalto opère, ses clients et les solutions dont ils ont besoin présentent une très grande variété. Comprendre ces besoins requiert une ouverture d'esprit et une diversité au sein des équipes : mixité, diversité d'âge, de nationalité ou encore de formation, démarche proactive en faveur des travailleurs handicapés,...

Inscrite au cœur du développement de Gemalto depuis la création du Groupe en 2006, la diversité est une préoccupation constante au sein de l'entreprise. Outre l'avantage concurrentiel direct qu'elle procure, elle vise à créer un environnement permettant d'offrir des opportunités d'emploi et d'évolution égales pour tous. La diversité culturelle, par exemple, est une réalité ancrée au sein de Gemalto qui compte des employés de 121 nationalités différentes.

En termes de mixité, l'enjeu est de taille, à l'image de toutes les entreprises évoluant dans des secteurs technologiques et scientifiques. Gemalto encourage le recrutement des femmes, leur développement et leur promotion à des postes de direction.

En 2017, 31% des cadres recrutés étaient des femmes bien qu'elles soient beaucoup moins nombreuses au sortir des écoles d'ingénieur.e.s ou des cursus technologiques universitaires. Aujourd'hui, Gemalto compte 29% de femmes cadres dont 3 sont au Comité Exécutif. Et 3 femmes, sur 11 membres au total, siègent au Conseil d'Administration du Groupe.

## **GEMALTO CONNECTED WOMEN (GCW)**

**Gemalto Connected Women (GCW)** est un réseau féminin créé en 2014 dont la mission est de contribuer au succès de l'entreprise par des actions concrètes de sensibilisation au bénéfice de la mixité et permettant aux femmes de Gemalto de partager les bonnes pratiques.

Gemalto Connected Women est soutenu par la Direction Générale. Le réseau Gemalto Connected Women s'est fixé quatre objectifs :

- Encourager le développement des carrières des femmes
- Partager les connaissances et les bonnes pratiques à travers le réseau
- Stimuler l'efficacité entre les différentes fonctions de l'entreprise
- S'ouvrir vers l'extérieur, en particulier à des réseaux culturellement proches de l'environnement de Gemalto



IBM accompagne depuis plus de 100 ans les entreprises dans leur besoin d'innover et de se différencier de manière durable dans un contexte fortement concurrentiel. IBM met à leur disposition la palette de ses ressources (compétences, systèmes, logiciels, services, financement) pour les aider à se transformer et à se démarquer grâce à des expertises métier et des technologies (Cloud, big data, mobilité, sécurité, social, cognitive business, informatique quantique).

La Diversité et l'Inclusion représentent un objectif stratégique pour IBM. La diversité ne se limite pas au respect de l'individu et des droits de chacun, mais relève aussi de la compréhension, de l'estime et de l'ouverture aux différences humaines. Elle favorise un cadre de travail ouvert, sain et inclusif où chacun peut s'épanouir et contribuer à la valeur ajoutée de l'entreprise dans son équipe et pour ses clients. C'est dans cette politique de diversité globale que s'inscrivent les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. Aujourd'hui, les femmes représentent 30% de la population totale d'IBM France. 93% d'entre elles sont des cadres et elles représentent 43% des apprentis et stagiaires, 25% des managers, 25% des cadres dirigeants et 33% du Comex. Ces résultats sont soutenus par des initiatives concrètes visant à attirer, accueillir et fidéliser les talents féminins, sans autre critère que les compétences, le savoir-faire et l'engagement.

#### **Des actions locales portées par une ambition mondiale : sensibilisation, accompagnement implication**

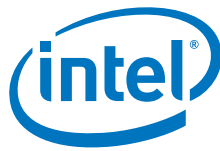
- IBM France a lancé en 2010 le Women Council, un comité de pilotage qui coordonne, facilite et suit les plans d'actions destinés à surmonter les obstacles spécifiques à la juste représentativité et à la progression des femmes dans chaque entité. Sous le sponsorship de deux « Executives », ce comité réunit chaque mois un correspondant par entité, comptable des résultats de son entité opérationnelle.
- En 2010, IBM France a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise, suivie en 2011 par la proposition aux salariés parents de places en crèche d'entreprise en Île-de France (90 places disponibles en 2018) et d'un service de garde d'enfant « d'urgence » en 2018.
- L'accord IBM sur l'égalité professionnelle, signé début 2018, apporte le doublement progressif du budget spécifique dédié à l'égalité professionnelle ainsi que le doublement du congé paternité, porté de 11 jours à 4 semaines. IBM France favorise l'établissement d'un cadre de travail où chacun peut s'épanouir et où les comportements discriminants de toute nature sont identifiés, combattus et sanctionnés dans le cadre des activités professionnelles, des pratiques managériales et au sein des équipes.

#### **LE RÉSEAU « WOMEN@IBM FRANCE »**

Créé en 1999, le réseau « **WoMen@IBM France** » compte aujourd'hui 520 employé(e)s/volontaires. Il vise à garantir aux femmes les mêmes possibilités de promotion et de carrières que les hommes et de favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Le 15ème anniversaire du réseau en 2014 a été l'occasion de revenir sur les actions menées (mentoring, aide au retour après un congé maternité, mise en place d'aide pour la garde d'enfant) et de réaffirmer les grands axes pour les années à venir : intégration des nouveaux embauchés, aide à la mise en place d'une conciergerie, rencontres avec des « rôles model », implication dans des réseaux de réseaux tels que le Cercle InterElles, l'Alliance pour la Mixité en Entreprise et Pluri'Elles d'Azur.

**Le programme mondial « Women in Technology » (WIT)** d'IBM dont l'antenne française a été créée en 2003 vise à encourager le recrutement et la promotion des femmes à des postes techniques, soutenir et encourager les élèves à poursuivre des carrières scientifiques et techniques et partager les retours d'expérience en interne et en externe pour agir sur les carrières féminines et la diffusion de modèles.

Exemples : présentation du métier d'ingénieur, participation à des forums des métiers, partenariat avec la fondation C.Génial pour la culture scientifique et technique, avec Universcience et avec des Académies, animation d'Atelier « Robots », soit plus de 1500 élèves dont 50% de jeunes filles rencontrées par an, mobilisation aux côtés du Syntec avec la commission « Femmes du Numérique ».



**Intel est un leader mondial dans la conception et la fabrication de produits et de technologies qui sont essentiels à un monde connecté de plus en plus intelligent.**

**Intel fournit des plateformes de solutions informatiques, de réseau et de communication à un large éventail de clients, incluant les fabricants d'appareils informatiques, les fournisseurs de services dans le Cloud, les fabricants d'équipements industriels, de communication et de l'automobile. L'entreprise étend les limites de la technologie grâce à une poursuite incessante de la loi de Moore et des avancées informatiques qui rendent possibles des nouvelles expériences incroyables.**

En exploitant les capacités du Cloud, l'ubiquité de l'Internet des objets, les avancées récentes en matière de mémoire et de solutions programmables et les promesses d'une connectivité 5G omniprésente, Intel réinvente les industries et relève des défis internationaux.

En exerçant une influence sur les stratégies, la diversité, l'inclusion, l'éducation et le développement durable, Intel crée de la valeur pour ses actionnaires, ses clients et la société en général.

### **L'innovation commence par l'inclusion**

Intel a une conviction : pour façonner le futur de la technologie, l'entreprise doit être représentative de ce futur. En réunissant une grande variété de perspectives, de parcours et d'expériences, mais également en encourageant une communauté d'ouverture et d'inclusion, Intel continue à innover et à relever les défis majeurs du monde.

## **WIN**

Pour promouvoir la carrière des femmes, Intel a créé un réseau au niveau mondial : **Win (Women Intel Network)**. Animé par des femmes leaders de l'entreprise, le réseau vise à encourager les carrières des femmes, à partager les bonnes pratiques, à fournir des outils pour éduquer, promouvoir, connecter et accompagner les femmes dans les métiers du numérique.

Le programme mondial Win permet de définir les objectifs majeurs et de suivre les progrès à travers le monde avec un réseau de femmes et hommes actifs et passionnés !

Le programme WIN est une mission majeure pour Intel qui tend à devenir l'une des premières entreprises technologiques à avoir une représentation de femmes et une diversité plus importante au niveau de ses salariés en 2020. Le programme Innov'Avenir, dont l'une des missions « déployons nos elles du numérique » vise à promouvoir la mixité dans les métiers du numérique dès l'école et à les rendre plus attractifs au travers d'actions dans les classes du collège.

Reconnaître que la diversité et l'inclusion sont essentielles au succès ne constitue qu'une étape. Ce sont les actions et les efforts qui transforment cette vision en réalité.

Lenovo est une entreprise, classée au Fortune Global 500, de 55 000 salariés répartis dans 160 pays avec un chiffre d'affaire de 43 milliards USD.

Leader des technologies innovantes dédiées aux marchés grand public et professionnels, Lenovo développe un portefeuille de services et de produits sécurisés et de haute qualité incluant les ordinateurs personnels (y compris les marques légendaires Think et YOGA multimode), les stations de travail, les serveurs, les dispositifs de stockage, les réseaux, les solutions logicielles (notamment ThinkSystem et ThinkAgile), les téléviseurs intelligents et toute une gamme d'appareils mobiles tels que les smartphones (dont la marque Motorola), les tablettes et les applications.

### Un engagement fort 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 cela, Lenovo mène des initiatives visant à attirer et à retenir des femmes de talent sur la seule base de leurs compétences, de leur potentiel et de leur engagement. Cette ambition s'inscrit dans la culture de l'entreprise fondée sur le respect des différences et la valorisation de la diversité considérée comme l'ADN de l'entreprise, source de performance et de compétitivité.

Lenovo a créé une fondation destinée à favoriser l'éducation dans les STEM pour toutes les populations, notamment les plus défavorisées et a conclu en EMEA un partenariat avec United Way pour soutenir des projets visant à réduire la fracture numérique. Lenovo développe aussi de nombreuses initiatives encourageant la féminisation des filières scientifiques et technologiques pour inciter plus de jeunes filles à choisir ces métiers et pour attirer - et retenir - plus de femmes dans l'industrie de la technologie.

Au niveau mondial, Lenovo regroupe 35 % de femmes dont 25% dans des postes d'ingénieurs ou technique, 30% de managers et 18% à des postes de direction. Près de 30% des hauts potentiels de l'entreprise sont des femmes. En EMEA où le taux de féminisation des équipes diffère selon les régions, l'équipe de direction s'est engagée à accroître le nombre de femmes, notamment dans les positions commerciales et de management. La filiale française compte 34% de femmes dont 26% de managers.

### LE RÉSEAU WILL

**Le réseau WILL** (Women in Lenovo Leadership) a été créé en 2007 par Catherine Ladousse et 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 et leur carrière, grâce à des programmes de « coaching » et « mentoring ». En EMEA, Lenovo a développé des partenariats stratégiques démontrant son engagement pour la mixité, comme le partenariat depuis 2006 avec le « Women's Forum for the Economy and Society » dont ont bénéficié près de 120 femmes, l'initiative « Women in Africa » dédiée à la région Afrique et Moyen Orient, et un programme de 18 mois de mentoring et coaching pour les jeunes talents organisé avec un réseau européen « Women in Leadership (WIL) ».

Lenovo'All, le réseau interne diversité chez Lenovo France a été créé en 2008 dans le cadre du réseau WILL avec pour objectifs :

- Animer un réseau ouvert et inclusif
- Renforcer la diversité au sens large au sein de Lenovo France
- Favoriser une atmosphère de travail respectueuse et stimulante
- Proposer des actions locales et concrètes, articulées en 2018 autour du mentoring, du bien-être au travail et de l'engagement social

Lenovo est membre du Cercle InterElles depuis 2005 à la suite de l'acquisition par Lenovo Chine de la division micro-informatique d'IBM et l'internationalisation du groupe.



**En France et dans le monde, les équipes de NGE créent, construisent et rénovent les infrastructures et les bâtiments au service des territoires. Forts de leurs expertises et de leur capacité à travailler ensemble, les 11 000 femmes et hommes du Groupe abordent et anticipent les mutations de leurs métiers avec confiance en étant au plus près des clients. Avec un chiffre d'affaires de 1,9 milliard d'euros en 2017, NGE est une entreprise française indépendante qui se développe autour des métiers du BTP et participe à la construction des grandes infrastructures et à des projets urbains ou de proximité.**

### **NGE et le Cercle InterElles, des valeurs communes**

Le Cercle InterElles est engagé depuis 17 ans en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, avec l'ambition de créer les conditions favorables à l'équilibre des genres et à la performance. L'approbation du conseil d'administration du Cercle InterElles, concernant la candidature de NGE, a été actée à partir de valeurs communes liées à l'engagement du Groupe depuis plusieurs années pour l'égalité homme-femme au sein de ses équipes.

NGE est la première entreprise de BTP représentée au sein du Cercle InterElles. Engagée depuis plusieurs années pour l'égalité homme-femme, le Groupe multiplie les démarches contre toutes les discriminations en entreprise. Ses différents engagements, liés à la mixité, sont intégrés à la politique de ressources humaines du Groupe. Des accords ont d'ailleurs été mis en place dans ce sens pour toutes les filiales. Le monde bouge et les mentalités évoluent dans tous les secteurs d'activité : NGE a pris le parti d'agir et d'attirer tous les talents.

### **LE RÉSEAU « NGE MIXITÉ »**

Naissance en 2017 d'un groupe de réflexion mixte, à l'initiative de la direction innovation et de plusieurs femmes actives du groupe, ayant pour mission d'élaborer des recommandations éthiques, pragmatiques et économiques visant à intégrer plus de femmes dans le Groupe et à favoriser leurs évolutions de carrières.

En 2018, Le groupe de travail devient un réseau, avec un engagement et des objectifs clairs et assumés par la Direction générale :

- Faire évoluer les mentalités dans un milieu très masculin
- Doubler la proportion de femmes dans l'encadrement travaux
- Faciliter l'intégration par le mentorat
- Veiller à l'égalité de traitement au stade du recrutement, de l'intégration et de la promotion

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 41 milliards d'euros en 2017 et 149 000 salariés en juin 2018, dont 91 000 en France. Présent dans 28 pays, le Groupe servait 260 millions de clients fin juin 2018, dont 199 millions de clients mobile et 20 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.

### 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 égalité professionnelle est pilotée par un Comité Stratégique dédié, l'un des six principaux organes de gouvernance, et se décline autour de quatre axes :

**La représentation équilibrée des femmes et des 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 plus de jeunes filles.

- **L'accès équitable des femmes aux postes à responsabilité :** pour contrer le plafond de verre, Orange déploie une démarche de détection et d'accompagnement des talents féminins via des programmes de développement ou de mentoring, avec un objectif de 35% de femmes dans ses instances dirigeantes.
- **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes :** afin d'identifier et résorber les écarts salariaux, Orange réalise des diagnostics réguliers par pays qui donnent lieu à des plans d'actions adaptés.
- **L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle :** Orange a signé en 2014 la Charte sur l'équilibre des temps de vie et développe des dispositifs comme le télétravail ou les horaires flexibles, tout en faisant en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination.

L'égalité professionnelle femmes/hommes est une priorité transverse, commune à l'ensemble des entités du Groupe, dans tous les pays. Orange a signé en mars 2015 la Charte des Women's Empowerment Principles de l'ONU Femmes. 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 les organisations syndicales.

La politique égalité professionnelle du Groupe fait l'objet depuis 2011 d'une démarche d'amélioration continue avec une évaluation par un organisme externe dans le cadre de la certification Gender Equality European & International Standard (GEEIS) : en 2017/2018, 17 pays Orange ont ainsi été audités et labellisés. Cette politique se nourrit également des apports du Dialogue Parties Prenantes conduit depuis 2016 dans 8 pays.

Les femmes représentent au niveau Groupe : 36,1% des effectifs, 33,3% du Comité Exécutif, 28,5% des réseaux de management (top 1000), 31% des managers.

### LE RÉSEAU «WENITY»

Plus de 17 réseaux internes œuvrent pour la mixité chez Orange, ils couvrent 16 pays et rassemblent 6 200 membres. **Wenity**, leur réseau ombrelle, propose des animations et des contenus accessibles à tous pour nourrir l'ambition collective inter-réseaux.



**Orano valorise les matières nucléaires afin qu'elles contribuent au développement de la société, en premier lieu dans le domaine de l'énergie. Le groupe propose des produits et services à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible nucléaire, des matières premières au traitement des déchets. Ses activités, de la mine au démantèlement en passant par la conversion, l'enrichissement, le recyclage, la logistique et l'ingénierie, contribuent à la production d'une électricité bas carbone.**

**Orano et ses 16 000 collaborateurs mettent leur expertise, leur recherche permanente d'innovation, leur maîtrise des technologies de pointe et leur exigence absolue en matière de sûreté et de sécurité au service de leurs clients en France et à l'international.**

Orano a la conviction qu'une entreprise doit refléter la diversité de ses collaborateurs et celle de la société dans laquelle elle évolue. C'est au plus haut niveau et par un engagement international qu'Orano démontre depuis de nombreuses années son investissement concret en faveur de l'égalité professionnelle.

Quatre piliers fondateurs constituent les principaux domaines de développement actif de la diversité dans l'entreprise : le handicap, la mixité professionnelle, la diversité des âges et la diversité sociale, ethnique et culturelle... auxquels se sont ajoutées d'autres thématiques : la conciliation vie professionnelle - vie personnelle, les pratiques philosophiques et religieuses en entreprise, l'orientation sexuelle et la parentalité.

La conciliation vie professionnelle - vie personnelle est une préoccupation constante du groupe réaffirmée par la Direction Générale. Les réflexions doivent beaucoup aux propositions faites par le réseau WE.

#### **Quelques exemples :**

- Un accompagnement des salariés est organisé par la hiérarchie lors d'un congé lié à l'enfant (maternité, adoption, parental).
- Le télétravail a été généralisé et des enquêtes sont réalisées auprès des télétravailleurs et leur hiérarchie.
- Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle, le temps partiel sur les vacances scolaires a été mis en place pour permettre à chacun, hommes et femmes, d'aménager son temps de travail et de favoriser la parentalité tout en s'investissant fortement au niveau professionnel.

## **LE RÉSEAU « WE »**

**Le réseau «WE»** est né en 2007 à l'initiative de quelques salariées de l'entreprise, conscientes de rencontrer des problématiques communes et animées par la même volonté de promouvoir la mixité et l'égalité homme/femme au sein de l'entreprise.

« WE » signifie « Nous, salariées de l'entreprise » et représente la pluralité. Le réseau WE est ouvert à tous et comprend 80% de femmes, de 20% d'hommes de cadres et de non cadres. Son objectif est d'être force de proposition pour encourager les talents féminins, créer du lien, être un élément fédérateur de l'équité homme/femme et de l'équilibre vie personnelle - vie professionnelle.

Les propositions phare du réseau : les indicateurs mixité, faire passer les femmes en premier dans les « people reviews », le mentorat, le télétravail et le guide parentalité.

Le réseau WE est partenaire du réseau professionnel WiN (Women in Nuclear).

**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. En 2018, le chiffre d'affaires de Schlumberger s'est élevé à 32,8 milliards de dollars.**

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 100 000 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. En 1994, alors que les femmes ne représentaient que 6% des effectifs de cadres, l'entreprise s'était fixé comme objectif global d'atteindre 15% d'ici 2015, objectif atteint dès 2011. Ces efforts permettent aujourd'hui aux femmes de représenter près de 22% des ingénieurs et cadres dans les fonctions technologiques (20% en 2017). Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation : en 2018, 33% des recrues étaient des femmes.

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.

## **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 en France ou à l'étranger.

Parmi les initiatives : 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.

## **Sensibiliser les collaborateurs aux « préjugés inconscients »**

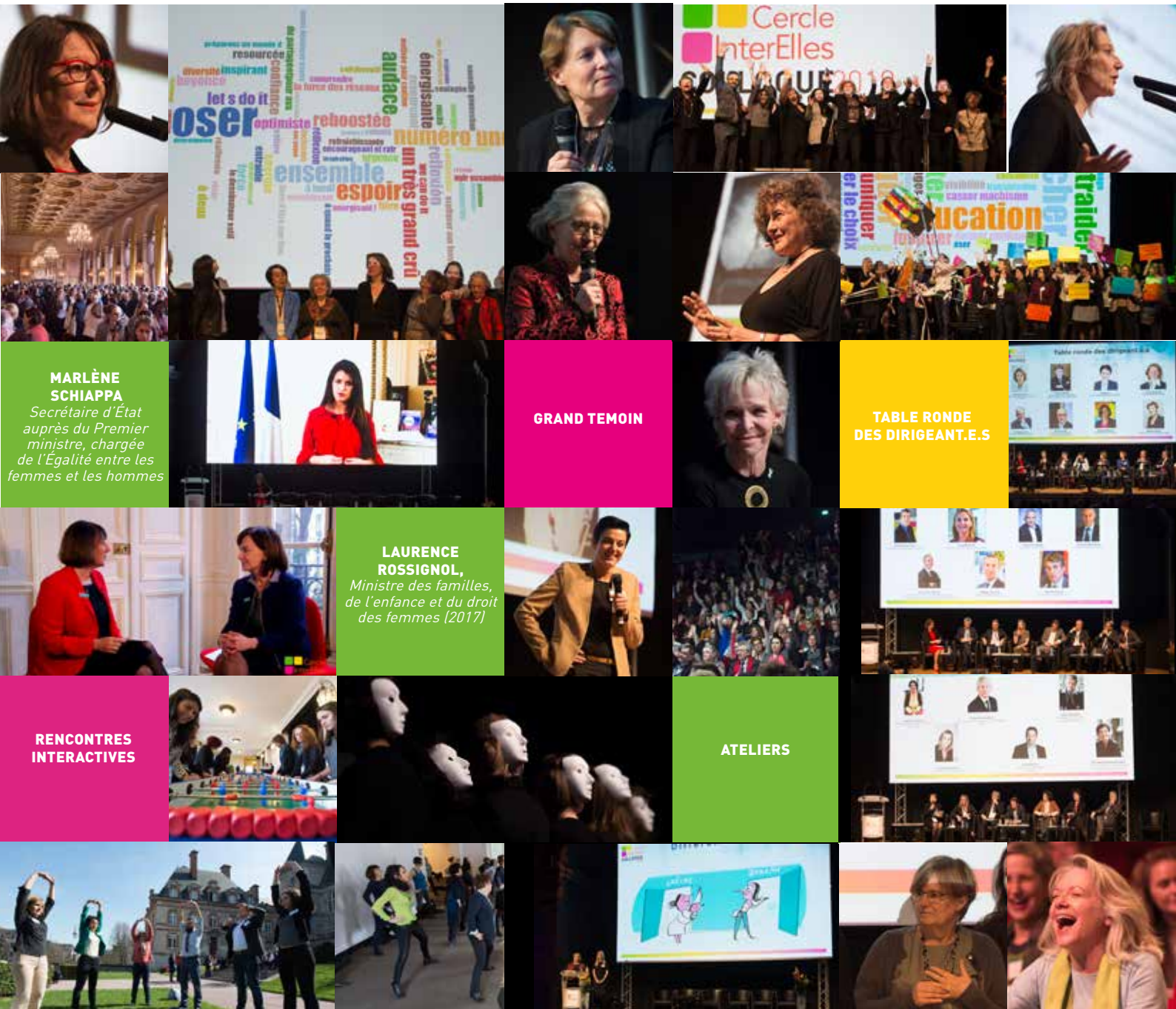
Les préjugés inconscients peuvent jouer un rôle lorsqu'il s'agit d'encourager la diversité. Ils décrivent des situations où les antécédents, les expériences personnelles, les stéréotypes sociétaux et le contexte culturel peuvent influencer les décisions et les actions. Ces préjugés inconscients peuvent amener à négliger le talent, l'expertise et les contributions individuelles qui pourraient avoir un impact positif sur la performance de l'entreprise et sur les évolutions de carrières des personnes. Schlumberger a donc créé une formation en ligne très appréciée, fondée principalement sur des jeux de rôle.

## **CONNECT WOMEN**

En 2007, Schlumberger a lancé un réseau de femmes au niveau mondial : Connect Women compte aujourd'hui 6700 membres actifs. Ouvert aux femmes aussi bien qu'aux hommes, ce réseau en ligne permet d'échanger conseils, expériences et réflexions sur l'évolution de carrière, la gestion des doubles carrières, la mobilité, le quotidien sur les plateformes pétrolières, ou encore la garde d'enfants.

En 2017, plus de 120 événements de plus de 70 sections locales ont été organisés partout dans le monde pour célébrer le 10ème anniversaire du réseau Connect Women. En 2018, la création des Cercles de Développement Professionnel a permis de faciliter la rédaction des évaluations techniques personnelles en préparation des promotions techniques. De plus, une dizaine de webinars ont été organisés et sont archivés afin de pouvoir être visionnés à nouveau.

# LE COLLOQUE EN IMAGES





UN RÉSEAU DE RÉSEAUX DE FEMMES ET HOMMES ENGAGÉ.E.S POUR L'ÉGALITÉ



[www.interelles.com](http://www.interelles.com)



@InterElles



<https://www.linkedin.com/company/cercle-interelles/groups?home=&gid=1836551>

## CONTACT PRESSE

**Dominique Maire** 06 07 94 10 54  
[mairedominique@gmail.com](mailto:mairedominique@gmail.com)

**Laurence Denis** 06 75 19 74 85  
[ldenis@axessio.com](mailto:ldenis@axessio.com)

### RÉSEAUX DE 14 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

