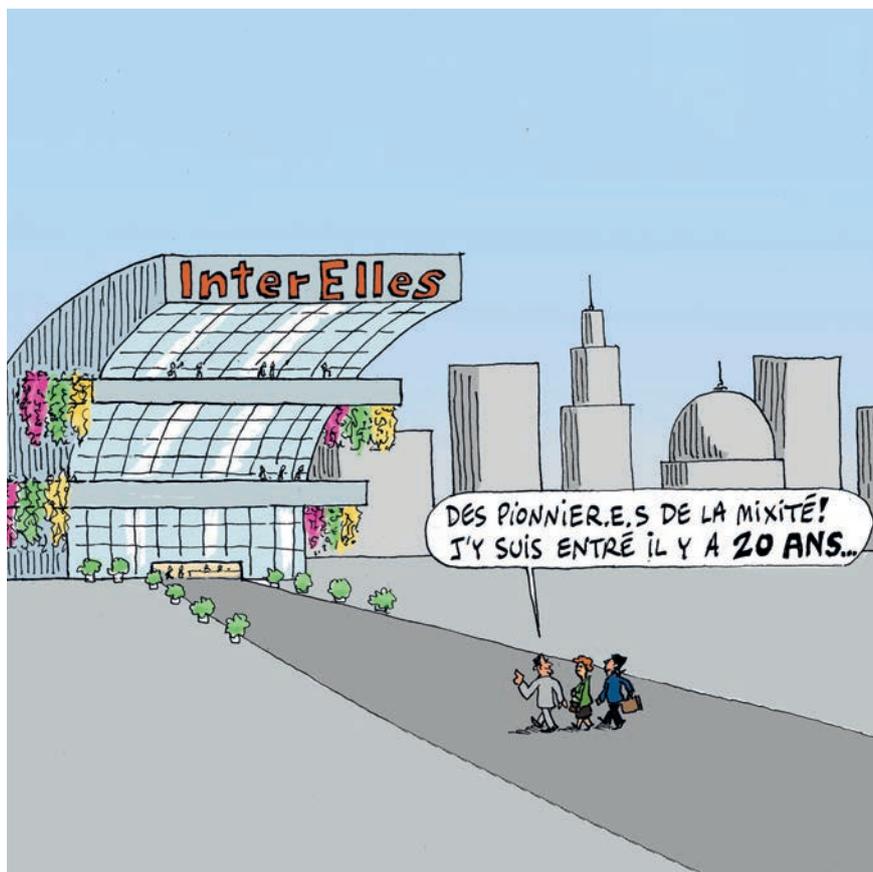


PROMOUVOIR LES CARRIÈRES AU FÉMININ ET ENCOURAGER LA MIXITÉ DANS LES SECTEURS SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES

www.interelles.com

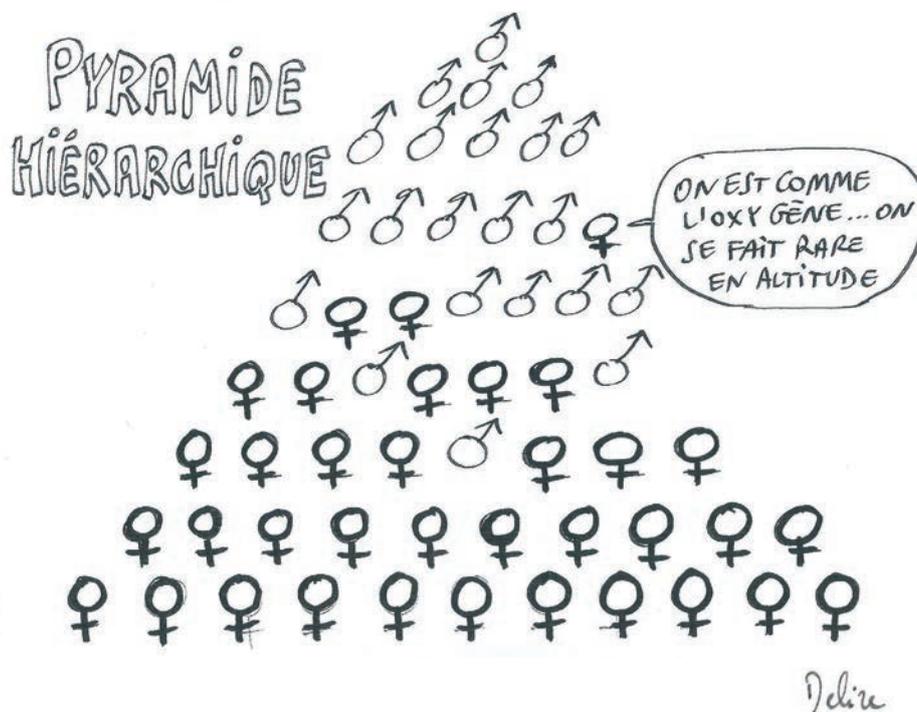




UNE VISION

« Engagé depuis 20 ans en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les secteurs scientifiques et technologiques, le Cercle InterElles est aujourd'hui un réseau de référence. En s'emparant des nouveaux défis technologiques et sociétaux, il entend contribuer à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, et créer les conditions favorables à l'équilibre des genres. Le Cercle est mobilisé auprès des entreprises qui, plus que jamais, ont besoin pour s'adapter et être performantes de porter une attention vigilante sur la place des femmes. »

PATRICIA LECOCC
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'ingénieurs 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 15 entreprises du secteur scientifique et technologique traditionnellement de culture masculine et confrontées au défi de la mixité : CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Intel, Lenovo, NGE, Orange, Orano, Qualcomm, SAP, Schlumberger, SNCF.

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%.

23% **FEMMES INGÉNIEURES EN ACTIVITÉ**
(28% DE FEMMES DANS LA PROMOTION 2019
DES ÉCOLES D'INGÉNIEURS)

3,5% **INGÉNIEURES DIPLOMÉES EN RECHERCHE
D'EMPLOI, SOIT EN PLEIN EMPLOI**

78% **INGÉNIEURES SATISFAITES DE LEUR TRAVAIL**
(MÊME PROPORTION QUE POUR LES INGÉNIEURS)

Principaux critères d'attractivité des entreprises auprès des ingénieures (tout comme les ingénieurs) : contenu du poste, secteur d'activité, localisation, équilibre vie professionnelle -personnelle et valeurs de l'entreprise (plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

Source : Observatoire des ingénieures 2020, Femmes Ingénieurs

- 6% **PROPORTION DE FEMMES DIPLOMÉES ISSUES
DES FORMATIONS SUPÉRIEURES SPÉCIALISÉES TECH**
(VS + 2 % EN EUROPE)
(NUMÉRIQUE PLUS INGÉNIERIE)

17% **PROPORTION DES FEMMES EXERÇANT DANS LE
SECTEUR DU NUMÉRIQUE ET DE LA HIGH TECH EN 2018**
(VS 20% EN 2009)

66% **SATISFACTION DES FEMMES DE LA TECH VIS-À-VIS DE
L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GÉNÉRALE**

69% **SATISFACTION DES FEMMES DE LA TECH VIS-À-VIS
DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES**

55% **SATISFACTION DES FEMMES DE LA TECH VIS-À-VIS
DES RÉSEAUX INTERNES MIXITÉ**

Source : enquête «Gender Scan 2019»- Cabinet d'études Global Contact

15% **PART DES FEMMES TRAVAILLANT DANS
LE NUMÉRIQUE (FRANCE)**

42% **PART DES FEMMES DANS LE CAC 40 (FRANCE)**

Source : « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »
(édition 2019) - MENESR



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, un levier de performance et de compétitivité.

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

- ◆ **Accroître la mixité et 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 technologiques.
- ◆ **Etre le porte-parole des femmes** issues des entreprises membres auprès des pouvoirs publics, des instances décisionnelles, à l'échelle européenne ou internationale, dans les domaines de la mixité, du numérique, de l'égalité professionnelle et des droits des femmes dans l'économie.
- ◆ **Partager les bonnes pratiques**, promouvoir les passerelles et les échanges avec d'autres groupes, réseaux et associations.
- ◆ **Animer un espace de réflexion** dans le cadre de groupes de travail thématiques dont le contenu est restitué lors du colloque annuel.





DES RÉALISATIONS ET DES AVANCÉES CONCRÈTES

Dès 2001, une idée s'impose : rassembler lors d'un événement unique les réseaux des entreprises membres du Cercle à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes**.

Temps fort de la vie du Cercle, **le colloque se veut avant tout un moment d'échanges et de bonnes pratiques** qui alterne analyses et avancées, témoignages et expertises, tables rondes et ateliers.

Ces derniers font l'objet d'une réflexion permanente menée dans le cadre de groupes de travail dont le contenu est restitué lors du colloque et qui constitue «le patrimoine culturel» du Cercle InterElles.

Le colloque connaît un succès grandissant auprès de ses quelque 600 participant.e.s. Sa retransmission en région permet aux membres des réseaux des entreprises partenaires de vivre l'événement en direct.

Parmi les thèmes approfondis depuis 2001 :

- ◆ **LA DIVERSITÉ DANS TOUS SES ÉTATS : L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE A-T-ELLE UN SEXE ? LA MIXITÉ A-T-ELLE UN ÂGE ?**
- ◆ **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**

Le groupe de travail constitué en 2019 en préparation du sujet « l'intelligence artificielle a-t-elle un sexe ? » poursuit sa réflexion au sein d'un atelier permanent consacré à la place des femmes dans l'intelligence artificielle et aux questions de genre.

L'intelligence artificielle est une caisse de résonance de nos réalités sociales. Elle simplifie le réel, applique une règle et l'exécute à l'infini en amplifiant ses inégalités et ses discriminations. Cependant, nous croyons qu'il est aussi possible d'utiliser cette extraordinaire technologie comme levier d'une évolution culturelle et sociale. Il faut pour cela se mobiliser et agir de façon volontariste dans le sens du progrès, au service de la réduction des inégalités.

Le Cercle InterElles contribue à ce mouvement en lançant une dynamique pour accompagner les entreprises qui souhaitent innover sur ce sujet et propose son « **Pacte Femmes & IA** ».

Qu'elle conçoive ou utilise des solutions à base d'IA, chaque entreprise trouvera dans ce Pacte un ensemble d'outils pragmatiques pour agir dans le sens d'une IA responsable et non-sexiste, au travers de quatre piliers :

- **S'engager** : en signant notre charte pour une IA responsable et non sexiste
- **S'évaluer** : en déroulant la grille de critères pragmatiques
- **Agir** : en utilisant la boîte à outils régulièrement enrichie des bonnes pratiques et des innovations de nos entreprises
- **Devenir exemplaire** : en s'accordant sur un label dédié

Par ailleurs, le Cercle contribue à l'écosystème français qui travaille sur le thème de l'IA et de l'éthique en s'assurant que le sujet de la présence des femmes dans le développement de l'IA soit largement diffusé auprès des entreprises, des pouvoirs publics et de la recherche.

Pour plus d'information : www.interelles.com/femmes-et-ia





DES INTERVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS

Engagement & Contribution

Lieu de réflexion et d'action, le Cercle InterElles prend part à un grand nombre d'initiatives et intervient depuis quelques années en tant que référent et expert dans les décisions publiques et privées qui encouragent la mixité.

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). Il a aussi participé 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.

Depuis la signature en novembre 2017 d'une charte au sein du **Collectif contre le Sexisme**, le Cercle InterElles se mobilise aux côtés des 40 autres associations 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...). Réuni autour du slogan «**Ensemble Contre le Sexisme**», le collectif organise depuis trois ans, en janvier, une rencontre des associations engagées contre le sexisme avec le soutien du Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Il a lancé dans ce cadre-là un appel pour la création d'une journée nationale contre le sexisme.

Dans ce même esprit d'animation du collectif, le Cercle InterElles a participé en juin 2018, avec Orange et Engie, au lancement de la Fondation **Femmes@Numérique**. En novembre 2018, il a témoigné des efforts et bonnes pratiques menés par les entreprises pour l'égalité des genres dans le cadre du **Forum Mondial pour la Démocratie**, au sein du Conseil de l'Europe. Le Cercle a également rejoint en 2020 le **collectif 2GAP** (« Gender & Governance Action Platform »), engagé pour l'accession des femmes à la prise de décision.

Plus récemment, le Cercle s'est engagé aux côtés de Femmes Ingénieurs, dans le **Grand défi « IndustriElles »** lancé par le Conseil pour la mixité et l'égalité professionnelle dans l'industrie sous l'égide du Ministère de l'Economie et des Finances. Il s'associe ainsi à la constitution d'un collectif de 1000 femmes, ambassadrices de l'industrie auprès des jeunes, des organismes de formation et des dirigeants.e.s.

Le Cercle a contribué à la réalisation du « guide pratique pour une IA digne de confiance » aux côtés du **collectif Impact AI**, au « Pacte pour une IA égalitaire entre les femmes et les hommes » du **Laboratoire de l'Egalité** ainsi qu'au rapport « Les femmes au cœur de l'économie - La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation », dirigé par Chiara Corazza, directrice du Women's forum et remis le 5 février 2020 au Ministère de l'Economie et des Finances.

Partenariats & Evénements

Le Cercle InterElles a noué des partenariats exemplaires au premier rang desquels **l'association Femmes Ingénieurs**. Il participe également à de nombreux événements directement ou au travers de ses réseaux membres. Parmi eux : Global Women Summit, Women's Forum, Forum de la Diversité, Laboratoire de l'Egalité, Trophées de Femmes de l'Industrie, Forum Jeunes Femmes et numérique, Impact IA, Viva Tech, Hackathon Women Innovation, Parlement du Féminin, Elle Active, Nuit des Relais organisée par la Fondation des Femmes...

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

Animation

Les relations Ecoles/Universités/Entreprises représentent une action importante du Cercle 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** 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 thèmes approfondis au sein des groupes de travail :

- ◆ *Patricia Lecocq (Orange), Présidente*
- ◆ *Florence Gury (GE), Vice-Présidente*
- ◆ *Justine Mills (IBM), Secrétaire générale*
- ◆ *Marine Rabeyrin (Lenovo), Secrétaire générale adjointe*
- ◆ *Itala Dall'O (GE), Trésorière*
- ◆ *Sylvaine Juhan-Ettlinger (IBM), Trésorière adjointe*
- ◆ *Catherine Ladousse (membre d'honneur), Présidente Honoraire*
- ◆ *Laurence Denis (membre associée), en charge de la communication*
- ◆ *Laurence Dejouany et Martine Vidal (membres associées), respectivement Déléguée et Déléguée adjointe de la Présidente en charge de l'éditorial*

L'association est composée de représentant.e.s des entreprises regroupées au sein du Cercle InterElles, membres actifs et de membres associées qui poursuivent leur engagement au sein du Cercle InterElles après avoir quitté l'une des entreprises membres. Elle est dirigée par un Conseil d'administration qui regroupe des membres actives désignées par leur entreprise parmi les membres de leur réseau de femmes ou mixité respectifs – d'une à quatre par entreprise – et de quatre représentantes élues parmi les membres associées.

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.

Pour adhérer au Cercle InterElles, les entreprises doivent opérer dans un secteur à dominante technologique et scientifique, partager les valeurs et les objectifs du Cercle et s'engager au travers de leurs réseaux à contribuer aux actions du Cercle dont l'organisation du colloque annuel.



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.





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 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 19 000 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 2019, elles représentent 34,1 % de l'effectif total contre 30,4% en 2009 ; 30,9 % des personnels cadres (26,9 % parmi les cadres scientifiques et techniques) et 39,6 % pour les personnels non cadre. Les femmes représentent 37,3 % des 861 salariés embauchés en 2019, ce qui traduit une démarche volontariste, vus ces 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 quarante 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 2019, les femmes représentent 27,9 % des effectifs de la filière hiérarchique (24,2 % pour les cadres scientifiques et 58,5 % pour les cadres administratifs) et le taux de féminisation de la filière des experts est de 24,9 %.

De plus, la Direction du CEA et les organisations syndicales ont signé début 2021 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'Égalité 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.

Rassemblons-nous pour innover

En tant qu'entreprise novatrice dans les domaines de la technologie et de l'innovation durables, Dassault Systèmes s'efforce de constituer des équipes inclusives et diverses à travers le monde. Nos collaboratrices et collaborateurs sont notre meilleur atout et nous voulons qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes chaque jour. Notre objectif est qu'ils soient fiers de travailler chez Dassault Systèmes. Parce qu'en tant qu'entreprise nous participons à inventer l'avenir, notre responsabilité est d'offrir un environnement de travail qui révèle les talents d'aujourd'hui et demain.

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.

En 2020, le comité exécutif opérationnel est constitué de 11 membres, dont 5 femmes. Au 31 décembre 2019, 24 % des salariés étaient des femmes, représentant 20% des managers (+ 3% versus 2017). A ce titre, Dassault Systèmes figure à la 11ème place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes de l'index SBF 120.

Témoignant de cet engagement pour la mixité au sein de l'entreprise, Dassault Systèmes SE a obtenu la note globale de 95 points sur 100 à l'index égalité femme homme

COMMUNAUTÉ 3DS WIN

En 2012, Dassault Systèmes a lancé sa communauté **3DS WIN (Women INitiative)** qui compte aujourd'hui plus de 1 200 membres au niveau mondial.

En France les 400 3DS WINers sont des femmes et des hommes qui 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.

Cette communauté a pour objectif d'encourager la mixité des profils et d'accompagner le développement de nos talents féminins tout en contribuant à Dassault Systèmes comme un acteur majeur participant à une société inclusive et durable.



Acteur majeur de la transition énergétique, le groupe EDF est un leader des énergies bas carbone dans le monde. Pour EDF, le réchauffement climatique est le grand défi du XXIe siècle. La société civile est en mouvement. Les entreprises et les territoires redoublent d'initiatives et d'inventivité pour s'engager.

L'innovation et le numérique ouvrent des possibles. Le Groupe EDF développe des solutions pour ses plus de 39 millions de clients dans le monde afin que chacun puisse être acteur de ce défi et qu'ensemble « nous devenions l'énergie qui change tout ! ».

Energéticien responsable le groupe EDF est depuis de nombreuses années, convaincu que la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des facteurs essentiels de progrès social et de performance durable.

Pour EDF, l'heure est aux ambitions renforcées en faveur d'une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation. Si l'égalité de rémunération constitue l'un des fondements de cet équilibre, cette dimension embarque d'autres enjeux aussi importants : l'égalité des chances dans les parcours professionnels, la lutte contre les agissements sexistes et les stéréotypes de genre, un meilleur équilibre des temps de vie, une féminisation des métiers techniques...

Autant d'ambitions placées au cœur des engagements pris par EDF depuis 2004 au travers d'accords collectifs sur l'égalité professionnelle signés, avec pour objectif de corriger les déséquilibres existants. Depuis 2014 le Groupe a obtenu le label GEEIS (Gender Equality European & International Standard). Ces ambitions à 2023 se sont renforcées afin notamment de briser le plafond de verre pour les femmes cadres jusqu'aux plus hauts niveaux de responsabilité - développer la mixité dans les sciences, le numérique et l'innovation - développer la mixité dans la représentation interne et externe du groupe.

Sur le champ de la lutte contre le sexisme, EDF s'est placé parmi les premiers signataires de la charte #StOpE, et a engagé des actions en direction de ses managers et salariés au travers de la formation et de campagnes de sensibilisation.

Afin de susciter des vocations et attirer davantage de talents féminins dans ses métiers, de nombreuses initiatives sont mises en place dans l'ensemble du Groupe EDF. Dès l'école, il s'agit d'encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à choisir les métiers scientifiques, techniques, de l'énergie, notamment en lien avec le monde académique et associatif. En France, EDF soutient l'association « **Elles bougent** » dans laquelle s'impliquent plus de 400 mairaines salariées d'EDF. Le Groupe a également créé des prix qui valorisent l'engagement des femmes dans le nucléaire ou les services avec les **Prix Femmes Energia ou Women Energy in Transition de Dalkia**.

Enfin, être une voix en faveur de tous ces enjeux, mais aussi inspirer, développer la confiance et valoriser les femmes de l'entreprise sont des missions inscrites au cœur de l'action du **réseau « Energies de Femmes »**, le réseau des salarié.e.s du Groupe EDF engagé.e.s pour la mixité.

ENERGIES DE FEMMES

Vecteur de rencontres et de développement professionnel pour ses membres, le réseau relie plus de 4 000 membres. Des ambassadrices bénévoles portent et déploient des programmes de mentorat, des ateliers de développement ou de coaching collectif et des conférences inspirantes. Il apporte sa contribution à de grands projets du Groupe (think tank, groupes tests...). Pionnier du genre et créé en 2004, il est en France, parmi les plus importants réseaux de femmes en entreprise et poursuit son développement.



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 près de 60 milliards d'euros en 2018. Coté à Paris et Bruxelles, le Groupe est représenté dans les principaux indices internationaux.

ENGIE, une politique mixité ambitieuse

Depuis plus de 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 Elles Bougent, et il soutient des initiatives publiques fortes. Ainsi ENGIE est la première entreprise à s'être engagée sur un grand plan d'action autour du sexisme et du harcèlement en entreprise.

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.

ENGIE s'attache à donner aux femmes toute leur place dans la lutte contre le changement climatique. A la fois plus exposées aux effets délétères de ce changement et plus engagées dans ce combat, les femmes jouent et joueront un rôle crucial dans le déploiement et le succès des solutions zéro carbone.



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.

Parce que chez GE nous travaillons pour créer une culture d'appartenance « où chaque voix fait une différence, chaque différence contribue à construire un monde plus sain ». 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.

GE est engagé pour féminiser ses équipes en particulier dans les disciplines scientifiques et technologiques, et notamment en ingénierie, dans le digital, en fabrication et en gestion de produits afin de progresser vers plus de parité dans ces fonctions. En 2020, GE a fait de la diversité au sens large de ses talents une priorité, considérant que l'entreprise serait plus performante 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. Ils se sont tout naturellement adaptés au format digital et distanciel. 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** et un programme de coaching, 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.

IBM se positionne depuis plus de 100 ans 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 (compétences, systèmes, logiciels, services, financement, technologies) pour les aider à se démarquer et leur permettre de devenir des entreprises d'innovation dans des domaines clés que sont le Cloud, l'intelligence artificielle, la mobilité, la sécurité, le cognitive business ou l'informatique quantique.

La diversité et l'inclusion font partie intégrante des principes éthiques énoncés par IBM pour qui 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 et culturelles. 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 ce contexte que s'inscrivent les actions menées 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 50% du Comex. Ces résultats sont soutenus par la mise en place d'initiatives concrètes ayant pour but d'attirer, d'accueillir et de fidéliser les talents féminins.

Créé en 1999, **le réseau WoMen@IBM France** compte plus de 600 employé.e.s/volontaires. Son objectif est de garantir aux femmes les mêmes possibilités de promotion et de carrières que les hommes et de favoriser un équilibre vie privée et vie professionnelle.

La célébration du 20ème anniversaire du réseau en 2019 a été l'occasion de faire le point sur les actions clés du réseau (mentoring, développement personnel, rencontre avec des dirigeant.e.s IBM, collaboration inter-réseaux, etc.) et d'aborder les enjeux des 20 prochaines années comme les biais dans l'intelligence artificielle et l'implication des hommes dans l'égalité professionnelle.

En 2010, IBM France a signé *la Charte de la Parentalité en Entreprise* qui a permis à partir de 2011 de proposer aux salariés parents des places en crèche d'entreprise en Île-de France (90 places disponibles en 2018), ainsi qu'un service de garde d'enfant « d'urgence » à partir de 2018

L'accord IBM sur l'égalité professionnelle, signé début 2018, apporte notamment 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 participe activement à l'initiative Stop au Sexisme dit Ordinaire en Entreprise depuis 2018. L'entreprise a par ailleurs créé le réseau IBM Men for Gender Equality, en juillet 2019. Depuis 2020, la lutte contre les violences conjugales fait désormais partie des priorités du réseau WoMen.

WOMEN IN TECHNOLOGY » (WIT)

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 étudiantes à poursuivre des carrières scientifiques et techniques en partageant des retours d'expérience et en diffusant des modèles de carrières au féminin.

Exemples d'activités : présentation du métier d'ingénieur, participation à des forums des métiers, partenariats 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.

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.

WIN (WOMEN INTEL NETWORK)

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 réseau Win dispose de représentants en Europe et en France avec une animation locale sur le site de Meudon. Il se compose de femmes et d'hommes actifs, ingénieurs, commerciaux, cadres et non-cadres passionnés par la diversité dans la technologie.

Lenovo est une entreprise classée au Fortune Global 500, avec plus de 63 000 collaborateurs répartis dans 180 marchés dans le monde et un chiffre d'affaires annuel de plus de 50 milliards de dollars. Animée par la volonté de proposer des technologies plus intelligentes pour tous, Lenovo accompagne les entreprises, les institutions ainsi que les particuliers dans leur transformation numérique, au travers de sa très large gamme de services, solutions et d'appareils connectés. Pour répondre aux besoins de ses clients, Lenovo, numéro 1 mondial du PC, a développé un vaste portefeuille allant des Smartphones (sous la marque Motorola) aux Data Centers, en passant par les serveurs ou encore la réalité virtuelle et augmentée, et les outils de collaboration.

Un engagement fort de l'entreprise

La politique de diversité de Lenovo vise à créer un environnement offrant des opportunités égales pour tous ses 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.

Au niveau mondial, Lenovo compte 36,1 % de femmes dont 26,4% dans des postes d'ingénieurs ou technique et désormais 21,1 % à des postes de direction (l'objectif, était fixé, pour 2020, d'atteindre 20% de femmes sur ces fonctions clés contre 18,5% en 2019). **Le réseau WILL (Women in Lenovo Leadership)** a été créé en 2007 par Catherine Ladousse, ancienne présidente du Cercle InterElles dans le but de favoriser la mixité des équipes et d'accroître le nombre de femmes au sein des équipes de management. Cet ERG (employee resource group), l'un des plus puissants et actifs chez Lenovo, 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 parallèle, un programme mondial de développement des hauts potentiels féminins est mis en place depuis 2014 : le Women Leadership Development Program. Plus de 80 femmes ont déjà été accompagnées.

En France, Lenovo'All, le réseau interne diversité chez Lenovo France, comptant plus de 30 membres actifs, 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

LE RÉSEAU WILL (WOMEN IN LENOVO LEADERSHIP)

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 500 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 »). Enfin, Lenovo France a signé un acte d'engagement commun à plus de 50 entreprises pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail #StOpE. Lenovo est membre du Cercle InterElles depuis 2005. Une équipe multinationale et transverse œuvre chez Lenovo pour une gestion plus inclusive de l'IA, un travail qui nourrit la réflexion portée par le groupe du Cercle InterElles sur ce même sujet.

Lenovo s'engage pour favoriser l'éducation dans les STEM pour toutes les populations, notamment les plus défavorisées, et en a fait la mission de sa Fondation, qui a conclu en EMEA un partenariat avec l'ONG United Way pour soutenir des projets visant à réduire la fracture numérique. Dans un contexte de crise sanitaire qui augmenta encore les inégalités, Lenovo aura fait plus de 13 millions de dollars de dons par le biais de sa Fondation. L'entreprise développe en parallèle plusieurs 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, en collaborant en France avec BECOMTECH ou l'École de la 2ème chance.

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 13 000 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 2,5 milliards d'euros en 2019, 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 20 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 »

De la création d'un groupe de travail à la naissance d'un réseau « NGE Mixité »

En 2017, à l'initiative de la direction innovation et de plusieurs femmes actives de NGE, un groupe de réflexion mixte est créé avec pour principale 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.

Le groupe de travail NGE Mixité développe ainsi ses initiatives sur la base d'engagements et d'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

Déjà un an pour le « Réseau NGE Mixité »

Convaincu que la mixité est affaire de tous, un espace d'échange privilégié est créé. L'opportunité est ainsi donnée aux collaborateurs du Groupe sensibles à cette problématique d'accéder aux actualités internes et externes, d'avoir de la visibilité sur des événements et pratiques inspirantes, et surtout de s'exprimer et partager leurs expériences.

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

L'égalité professionnelle : un gage de performance économique et sociale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit au cœur de la stratégie d'Orange et de son plan stratégique Engage 2025. La politique dans ce domaine est pilotée par un Comité Stratégique dédié, l'un des principaux organes de gouvernance du Groupe, et se décline autour de quatre axes :

- ◆ **La mixité femmes - hommes dans tous les métiers, notamment techniques :** Orange s'efforce de féminiser ses recrutements grâce, en particulier, à des dispositifs qui permettent à des femmes en recherche d'emploi de se former aux métiers techniques puis d'intégrer l'entreprise, ou encore au travers d'actions menées vers le système éducatif pour attirer les jeunes filles.
- ◆ **L'accès des femmes aux postes à responsabilité :** Orange déploie une démarche d'accompagnement des talents féminins via des programmes de développement ou de mentoring, avec un objectif de 35% de femmes dans ses instances dirigeantes. Les femmes, qui constituent 36% des effectifs au niveau Groupe, représentaient en 2019, 33% du Comité Exécutif et 31% des réseaux de management (top 1200).
- ◆ **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes :** afin d'identifier et de résorber les écarts salariaux, Orange réalise des diagnostics réguliers par pays qui donnent lieu à des plans d'actions adaptés. En 2020, Orange S.A a obtenu la note de 99/100 dans le cadre de l'Index égalité salariale (*index 2020 publié le 1er mars sur la base des chiffres 2019*).
- ◆ **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :** Orange a signé en 2014 la Charte sur l'équilibre des temps de vie et développe des dispositifs comme le télétravail ou les horaires variables. Elle a également déployé des dispositifs d'accompagnement des salariés en situation de proches aidants ou en situation de parentalité avec un nouveau guide de la parentalité qui prend en compte les évolutions sociétales et aborde toutes les types de parentalité, du désir d'enfant à la grand-parentalité.

La politique égalité professionnelle du Groupe est évaluée depuis 2011 par un organisme externe dans le cadre de la certification Gender Equality European & International Standard (GEEIS), avec 19 entités auditées et labellisées dans 17 pays. L'égalité professionnelle femmes/hommes est une priorité transverse, commune à l'ensemble des entités du Groupe, dans tous les pays. En France, un 5ème accord triennal portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre vie privée - vie professionnelle a été conclu en janvier 2018 entre Orange SA et l'ensemble des organisations syndicales. A l'international, le Groupe, déjà signataire en mars 2015 de la Charte des Women's Empowerment Principles d'ONU Femmes, a renforcé son engagement par un accord mondial sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la lutte contre les discriminations et les violences, signé le 17 juillet 2019 avec UNI Global Union.

WENITY, LE RÉSEAU OMBRELLE

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

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, et plus récemment la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.

La conciliation vie professionnelle - vie personnelle est une préoccupation constante du Groupe, réaffirmée dans le dernier accord Egalité professionnelle entre Femmes et Hommes, signé le 18 avril 2019 par l'ensemble des organisations syndicales et Philippe Knoche, Directeur Général d'Orano.

2020 a été l'année du renouvellement du Label Diversité par l'AFNOR, un nouveau périmètre d'Orano.

Les initiatives mises en œuvre 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), par le biais d'entretiens pré et post congés, effectifs et structurés.
- Le télétravail a été généralisé et des enquêtes sont réalisées auprès des télétravailleurs et leur hiérarchie. Il se développe régulièrement, avec 12% de télétravailleurs pour les populations éligibles, au niveau Groupe, dont 60% au niveau du siège social.
- Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle, le temps partiel vacances scolaires annualisé mis en place pour permettre à chacun, hommes et femmes, de pouvoir aménager son temps de travail et de favoriser la parentalité, tout en s'investissant 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, salariés de l'entreprise » et représente la pluralité. Le réseau WE est ouvert à tous et regroupe 80% de femmes, 20% d'hommes, cadres et 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, remis à jour en 2019.

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

Qualcomm invente des technologies révolutionnaires qui transforment la façon dont le monde se connecte, calcule et communique. Lorsque nous avons connecté le téléphone à Internet, la révolution mobile est née. Aujourd'hui, nos inventions sont à la base de produits, d'expériences et d'industries qui changent la vie. Alors que nous menons le monde vers la 5G, nous envisageons que ce prochain grand changement dans la technologie cellulaire déclenche une nouvelle ère d'appareils intelligents et connectés et offre de nouvelles opportunités dans les voitures connectées, la fourniture à distance de services de soins de santé et l'IoT - y compris les villes intelligentes, les maisons intelligentes et les appareils portables.

Qualcomm vise à créer un environnement inclusif où chacun a le sentiment de faire partie de l'équipe. Nous favorisons l'innovation et accélérons les progrès en favorisant une main-d'œuvre diversifiée. Nous cultivons des innovateurs qui viennent d'horizons divers, avec des idées et des points de vue variés.

LE PROGRAMME QWOMEN

Le programme Qwomen de Qualcomm comprend une dizaine de chapitres sur trois continents : États-Unis, Europe et Asie.

Cette communauté compte plus de 200 employées qui fournissent du mentorat à la fois aux employés de Qualcomm et aux étudiantes intéressées par le domaine des STEM, organisent des discussions mensuelles ainsi que des cercles de réflexion : des petits groupes de pairs qui se réunissent régulièrement pour apprendre et grandir ensemble.

En plus de cela, nous alimentons l'éducation STEM pour les élèves du primaire grâce au programme Thinkabit Lab. Grâce à cette initiative lancée en 2014, plus de 13 300 étudiants ont exploré des carrières dans les STEM, plus de 375 classes ont été accueillies, plus de 2 300 enseignants, parents et administrateurs ont été visités.



Salesforce est le leader mondial du CRM, rapprochant les entreprises de leurs clients à l'ère digitale.

Fondée en 1999, la société Salesforce permet aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs de tirer parti de technologies puissantes (cloud, appareils mobiles, réseaux sociaux, blockchain, voix et intelligence artificielle) afin de leur offrir une vue panoramique de leurs clients.

Guidé par ses valeurs (confiance, réussite client, innovation et égalité), Salesforce transforme les entreprises et les carrières et contribue au changement en France.

Salesforce s'engage en faveur de l'égalité pour tous - ce qui signifie travailler ensemble pour créer un monde où tous ont les mêmes droits, un salaire égal pour un travail égal, un accès égal à l'éducation et des chances égales de réussite.

Parmi les initiatives entreprises par Salesforce :

- ◆ Un partenariat avec le Think-tank Marie Claire "Agir pour l'Égalité", où Salesforce contribue activement à proposer des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des genres. Ces propositions ont été présentées aux pouvoirs publics à l'Unesco en 2019 et en 2020.
- ◆ La mise en œuvre d'un congé parental additionnel de 12 semaines minimum pour tous les employés, quel que soit leur genre.
- ◆ Il y a six ans, Salesforce s'est engagé à garantir un salaire égal pour un travail égal. Depuis, l'entreprise effectue des évaluations annuelles sur l'égalité des salaires à l'échelle mondiale.
- ◆ Un programme de leadership destiné à la détection des profils à haut potentiel pour leur fournir un mentorat et un encadrement supplémentaires pour faire évoluer leur carrière.
- ◆ A travers des formations telles que Cultivate Equality, encourager les dirigeants à exercer leur activité dans un souci d'égalité grâce à des tableaux de bords sur la diversité, des formations internes obligatoires sur les préjugés inconscients et des principes de leadership inclusif.
- ◆ Intégrer l'égalité dès l'embauche, grâce à un processus de recrutement inclusif, un outil uniformisé de compte-rendu d'entretien et une formation pour tous – quel que soit le rôle - afin d'éliminer les préjugés.

SALESFORCE WOMEN'S NETWORK

Le Salesforce Women's Network, fort de ses 9 000 membres à travers le monde entier, œuvre à valoriser le parcours et les compétences des femmes à chaque étape de leur carrière.

Le plus grand réseau de l'écosystème Salesforce agit pour l'égalité femmes-hommes grâce à des actions menées au niveau du recrutement, de la formation professionnelle et du développement personnel.

Le rôle du Women's Network est également essentiel pour aider à l'innovation dans les pratiques managériales et leur promotion au sein de l'industrie.



est au cœur de la révolution technologique actuelle. Leader du marché des applications d'entreprise, SAP aide plus de 440 000 clients à lutter contre l'impact néfaste de la complexité, à générer de nouvelles opportunités d'innovation et de croissance, et à renforcer la compétitivité. Les applications intégrées de l'éditeur connectent toutes les composantes d'une entreprise en une suite intelligente sur une plateforme numérique. Aujourd'hui, SAP compte plus de 215 millions d'utilisateurs Cloud et plus de 100 solutions qui couvrent toutes les fonctions métier et le portefeuille d'offres Cloud le plus fourni.

SAP rejoint le Cercle InterElles

Dans le cadre de sa stratégie en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, SAP France rejoint en juillet 2019 le Cercle InterElles, via son réseau **SAP Business Women's Network**. SAP entend soutenir ses engagements multiples pris en faveur d'une meilleure inclusion des talents féminins par le partage et le développement de bonnes pratiques et l'échange avec d'autres associations et réseaux. SAP France a signé l'initiative **StOpE** pour faire reculer les actes de sexisme ordinaire en entreprise. De plus, SAP s'engage avec **#JamaisSansElles** pour favoriser la mixité et promouvoir les talents féminins dans le secteur de la Tech.

Un engagement de longue date en faveur de la mixité et la parité

SAP place depuis plusieurs années la diversité au cœur de sa stratégie d'entreprise. Pour atteindre les 30% de femmes à des postes à fortes responsabilités, SAP France a lancé plusieurs programmes : des règles strictes à respecter dans les processus d'entretiens d'embauche ou encore la mise en place de coachings dédiés. L'entreprise pilote par ailleurs le groupe de travail « Tech for Diversity » de Tech For Good en collaboration avec plusieurs autres acteurs pour proposer des nouveaux engagements ambitieux :

◆ **Women in leadership** : encourager la représentation des femmes à des positions de management via l'engagement d'atteindre, à l'échelle globale des organisations, 30% de femmes à des postes de direction d'ici 2022. Les entreprises ayant dépassé cet objectif continueront à faire progresser leurs pratiques et s'engagent à partager leurs meilleures pratiques avec les autres.

◆ **Leverage technology for diversity and inclusion** : la technologie peut être un excellent outil pour accroître la diversité sur le lieu de travail en éliminant les préjugés humains lors des principales étapes de la gestion des talents. Favoriser l'usage des technologies d'intelligence artificielle anti-biais doit participer à plus d'inclusion et de diversité. Les entreprises signataires s'engagent à exécuter des projets pilotes misant sur la technologie pour améliorer la diversité et l'inclusion dans leurs processus de recrutement, d'évaluation, de rémunération et la recherche de fournisseurs.

En Décembre 2019, SAP France a signé avec les Organisations Syndicales de la CFE-CGC et de la CFDT un **accord relatif à l'égalité professionnelle**. Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité et d'innovation, nous avons décidé de renouveler nos engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en réaffirmant notamment notre volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de participer à la transformation de la société en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération du sexe et de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires, notamment sur l'égalité salariale .

LE RÉSEAU SAP BUSINESS WOMEN'S NETWORK

Avec plus de 14 000 membres et 85 antennes dans le monde, **SAP Business Women's Network (BWN)** est le réseau d'employés SAP le plus important. Sa mission est de contribuer à l'amélioration de la culture d'entreprise et de l'ensemble des résultats de SAP. Le réseau, ouvert aux femmes et aux hommes, est une plateforme d'échanges pour partager les expériences, renforcer le réseau professionnel de ses membres et aider ses membres à progresser professionnellement, et aussi pour améliorer la culture d'entreprise, aider SAP à atteindre ses objectifs de développement durable et générer de nouvelles opportunités de croissance.

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 2019, le chiffre d'affaires de Schlumberger s'est élevé à 32.9 milliards de dollars.

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 105 000 employés, plus de 170 nationalités travaillent ensemble dans près de 120 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 19% des ingénieurs et cadres. Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation et notre cible est de 25% de femmes dans nos effectifs en 2025.

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.

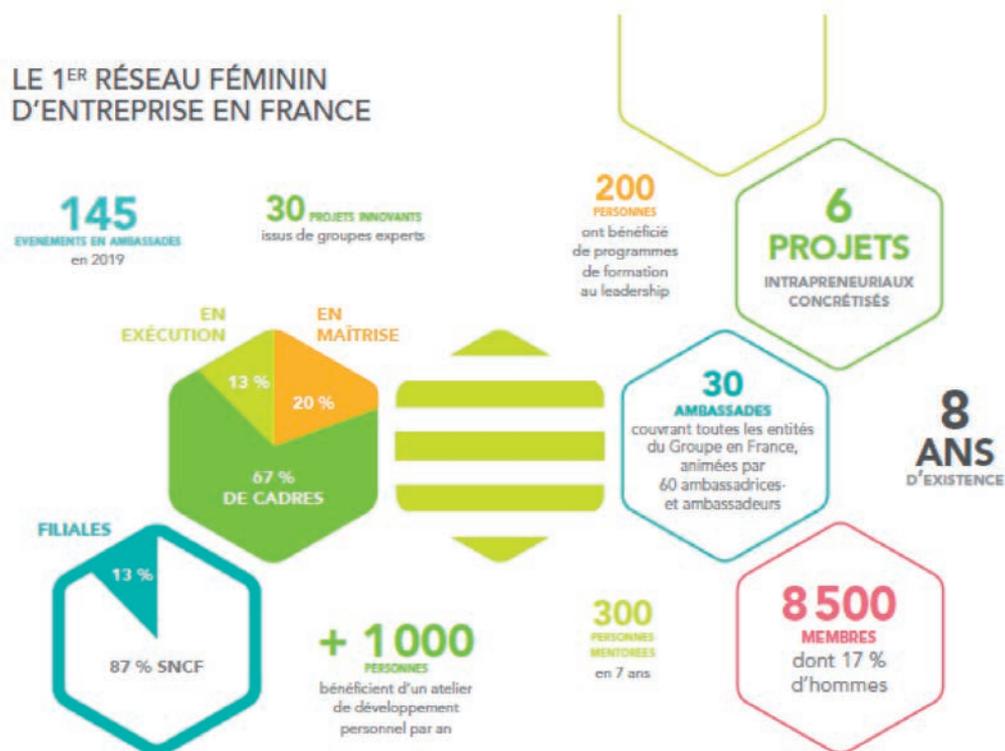
CONNECT WOMEN

En 2007, Schlumberger a lancé un réseau de femmes au niveau mondial : **Connect Women** compte aujourd'hui 6900 membres actifs dans plus de 80 sections locales dans le monde et un site de partage d'informations très actif. 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 2019, une douzaine de webinars a été organisée et archivée afin de pouvoir être visionnée à nouveau.



SNCF est l'un des leaders mondiaux du transport de personnes et de marchandises. Avec 272 000 collaborateurs présents dans 120 pays, chaque jour, nous innovons en apportant des solutions adaptées aux nouveaux usages et en développant la mobilité durable de demain.

Au sein du groupe, la direction e.SNCF anime les forces numériques. Tous ensemble, nous contribuons au service des collaborateurs et des clients à travers le numérique, ainsi que la performance économique et industrielle.



L'AMBASSADE TECH AU FEMININ

L'ambassade Tech au féminin fait partie de SNCF au féminin, le premier réseau mixité d'entreprise de France, 9 000 membres, 17 % d'hommes, lancé en 2012.

SNCF TECH au féminin s'inscrit dans l'alignement direct des convictions, engagements et valeurs porté par le réseau : audace, solidarité, confiance.

L'ambassade est convaincue de l'importance de l'inclusion numérique dans les entreprises et dans toute la société comme facteur de transformation positive.

Depuis deux ans, elle agit au sein du groupe SNCF pour que les femmes osent, prennent conscience des enjeux qui se jouent actuellement, qu'elles deviennent des actrices éclairées, non des sujettes éblouies par les nouvelles technologies.

Enfin parce qu'il est temps d'agir, de susciter des vocations, de promouvoir les femmes dans le secteur des STEM en général, dans celui des nouvelles technologies en particulier, l'ambassade mène des actions, prend la parole, propose des conférences, organise des ateliers aux collaboratrices/eurs SNCF Groupe, afin que les femmes ne soient plus les grandes oubliées du numérique.





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



www.interelles.com



CONTACT PRESSE

Dominique Maire  06 07 94 10 54
mairedominique@gmail.com

Laurence Denis  06 75 19 74 85
lau.denis.pro@gmail.com

16 RÉSEAUX D'ENTREPRISES VOUS DONNENT RENDEZ-VOUS POUR DÉBATTRE

