

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

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



C'EST VRAI  
QUE D'ICI...

...JE VOIS MIEUX  
L'AVENIR  
DE L'ENTREPRISE



Delire



## UNE VISION

*« Engagé depuis plus de 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 ont besoin, pour s'adapter et être performantes, de porter une attention particulière à la place des femmes. »*

PATRICIA LECOCCQ  
PRÉSIDENTE DU CERCLE INTERELLES





# DES FEMMES ENGAGÉES

Le Cercle InterElles naît en 2001 sous l'impulsion de quelques femmes dirigeantes, de France Télécom, GE Healthcare, IBM France et Schlumberger. Elles identifient alors, dans leurs entreprises à dominante technologique, des enjeux communs, parmi lesquels le recrutement au sein des écoles d'ingénieurs et l'équilibre des genres à chaque niveau de la hiérarchie.

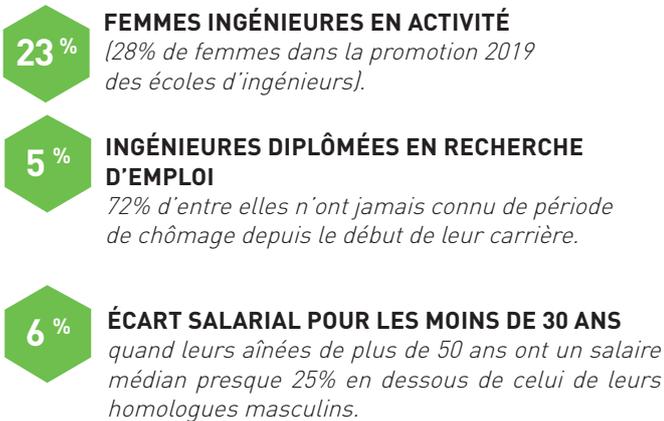
Espace de questionnement et d'apprentissage, le Cercle InterElles fédère aujourd'hui les réseaux de femmes et d'hommes de 16 entreprises du secteur scientifique et technologique, qui, traditionnellement de culture masculine, sont confrontées au défi de la mixité : CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Intel, Lenovo, Orange, Orano, Qualcomm, Renault group, Salesforce, SAP, Schlumberger et SNCF.

Précurseur à sa création, le réseau s'est 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 %.

## ÉTAT DES LIEUX EN QUELQUES CHIFFRES

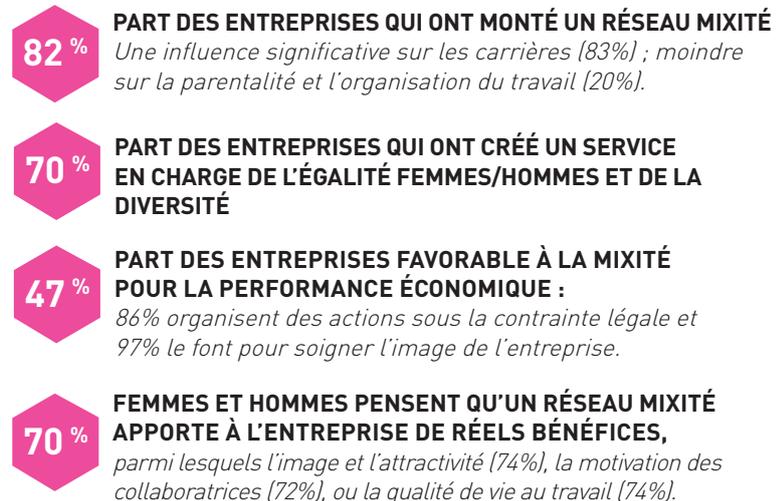
Il est important de mesurer le chemin parcouru notamment pour les postes à haute responsabilité et l'écart salarial pour les jeunes générations. Il reste néanmoins beaucoup à faire en termes de sensibilisation car le plafond de verre n'est toujours pas brisé.

### Sur le statut des ingénieures



Source : Observatoire des ingénieures 2021, Femmes ingénieures

### Sur l'impact des réseaux Mixité



Source : enquête «Gender Scan 2021»- Cabinet d'études Global Contact

### Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Source : « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » (édition 2021) - 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, soutenir tant le développement de leur carrière que l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle.
- ◆ **Encourager les talents féminins** au sein des filières scientifiques et technologiques.
- ◆ **Être le porte-parole des femmes** issues des entreprises membres auprès des pouvoirs publics et 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 stimuler les échanges avec d'autres groupes, réseaux et associations.
- ◆ **Animer un espace de réflexion** grâce aux 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 partage de bonnes pratiques**, qui alterne analyses et témoignages, tables rondes et ateliers. Ces derniers font l'objet d'une réflexion permanente menée par des groupes de travail dont le contenu est restitué lors du colloque et 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.

**Quelques-uns des thèmes approfondis par le Cercle InterElles depuis 2001 :**

- ◆ ELLES AVEC EUX, ENSEMBLE VERS LE FUTUR
- ◆ CASSONS LE MOULE ! EN QUÊTE DE NOUVEAUX MODÈLES
- ◆ JE, TU, IL ET ELLE « RÉSEAUTENT » : LES CLÉS POUR ÊTRE EFFICACE ENSEMBLE
- ◆ FEMMES ET POUVOIR, OÙ EN SONT LES FEMMES LONGTEMPS RÉTICENTES ?
- ◆ ÉMOTIONS 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, ÉCOLES, UNIVERSITÉS : MÊME DÉFIS
- ◆ RÉUSSIR SANS S'ÉPUISER
- ◆ POUR UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE NON SEXISTE

Le groupe de travail constitué en 2019, « Pour une intelligence artificielle non sexiste », 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, pour la réduction des inégalités.

Le Cercle InterElles contribue à ce mouvement 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 pour agir de façon responsable et non-sexiste, **selon quatre piliers** :

- **S'engager** : signer la charte pour une IA responsable et non sexiste,
- **S'évaluer** : dérouler la grille de critères pragmatiques,
- **Agir** : utiliser la boîte à outils régulièrement enrichie des bonnes pratiques et des innovations de nos entreprises,
- **Devenir exemplaire** : s'accorder sur un label dédié.

Le Cercle entend ainsi sensibiliser les entreprises sur les enjeux d'une intelligence artificielle non biaisée et non discriminatoire envers les femmes, et les engager à devenir exemplaires en la matière.

Par ailleurs, le Cercle s'investit au sein de l'écosystème français qui travaille sur l'intelligence artificielle et l'éthique pour s'assurer que la contribution des femmes à leur développement soit prise en compte par les entreprises, les pouvoirs publics et les organismes de recherche.



**Pour plus d'information : [www.interelles.com/femmes-et-ia](http://www.interelles.com/femmes-et-ia)**



# DES INTERVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS

## Engagement & contributions

- ◆ Lieu de réflexion et d'action, le Cercle InterElles intervient en tant que référent et expert dans les décisions publiques et privées qui encouragent la mixité. À ce titre, le Cercle a travaillé étroitement avec les équipes parlementaires sur le **projet de loi pour accélérer l'égalité économique et professionnelle dans les grandes entreprises**, imposant des quotas dans les conseils d'administration. Le Cercle s'investit auprès de ses entreprises membres pour s'assurer de sa mise en œuvre.
- ◆ Le Cercle a 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 ingénieures**, dans le Grand défi « IndustriElles » lancé par le **Conseil pour la mixité et l'égalité professionnelle dans l'industrie**. 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 dirigeant.e.s.
- ◆ Début 2021, au cœur de la crise sanitaire, le Cercle a co-signé l'appel des 120 réseaux féminins et entreprises pour défendre une relance paritaire auprès du président de la République. L'appel défendait le respect des quotas dans les comex, codir et secteurs technologiques, une revalorisation des salaires (Pay Equity Act) à l'instar du Canada, une aide de financement pour les start-ups montées par des femmes et enfin, un plan d'accompagnement national pour les TPE les plus fragiles.

## Partenariats & événements

Convaincu de l'importance de créer des passerelles entre les réseaux, le Cercle InterElles a noué des **partenariats** de premier plan avec des associations aux valeurs communes.

- ◆ **Femmes ingénieures** qui promeut les métiers d'ingénieur auprès des jeunes filles,
- ◆ **Femmes du numérique** qui défend l'attractivité des métiers du numérique pour encourager les carrières féminines dans ce secteur,
- ◆ **Impact IA** qui traite les enjeux éthiques et sociétaux de l'intelligence artificielle,
- ◆ Le **Collectif 2GAP** qui rassemble des réseaux publics et privés pour promouvoir une gouvernance partagée,
- ◆ **Ensemble contre le sexisme**, collectif de 34 associations mobilisées pour lutter contre le sexisme,
- ◆ **Le Cercle des Femmes Mécènes des Musées d'Orsay et de l'Orangerie** qui contribue à la promotion des femmes artistes.

Le Cercle participe également à de nombreux **événements**, directement ou au travers de ses réseaux membres, comme entre autres le Forum de la Diversité, le Laboratoire de l'Égalité, les Trophées des Femmes de l'Industrie, le Forum Jeunes Femmes et Numérique, Viva Tech, Parlement du Féminin, la Nuit des Relais organisée par la Fondation des Femmes, ou encore le marathon annuel Odyssea.



# 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 de réflexion pour les groupes de travail :

- ◆ *Patricia Lecocq (Orange), Présidente*
- ◆ *Florence Gury (GE), Vice-présidente*
- ◆ *Justine Mills (IBM), Secrétaire générale*
- ◆ *Marie Geleoc (CEA), Secrétaire générale adjointe*
- ◆ *Itala Dall'O (GE), Trésorière*
- ◆ *Sylvaine Juhan-Ettliger (IBM), Trésorière adjointe*
- ◆ *Catherine Ladousse (membre d'honneur), Présidente honoraire*
- ◆ *Laurence Dejouany et Martine Vidal (membres associées), respectivement Déléguée et Déléguée adjointe de la Présidente en charge de l'éditorial*

Le Conseil d'administration se réunit chaque mois : il est composé des seize entreprises membres représentées par un à quatre membre(s) actif(s) et de membres associés.

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

Le Cercle InterElles est ouvert aux cadres et non cadres, aux femmes comme aux hommes, à l'ensemble des régions de France et au-delà, via les réseaux de ses seize 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 contribuer, avec le concours de leurs réseaux, aux actions du Cercle comme l'organisation du colloque annuel.





## ENGAGEMENTS

### LES ENTREPRISES DU CERCLE INTERELLES ET LEURS ENGAGEMENTS

Le développement de l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans l'entreprise suppose que l'on dépasse le stade déclaratif avec des démarches concrètes. Ce mouvement est déjà visible dans les entreprises partenaires du Cercle InterElles. Issues de milieux scientifiques ou technologiques traditionnellement masculins, les entreprises membres agissent directement sur le terrain pour favoriser la mixité à tous les niveaux de l'organisation. Voici un aperçu de leurs actions.





**Créé il y a 75 ans, le CEA, organisme public de recherche, est aujourd'hui un acteur clef de la recherche, du développement et de l'innovation.**

**Il intervient dans 6 secteurs majeurs : la défense et la sécurité nationale, les énergies nucléaire et renouvelables, la recherche biotechnologique et médicale, la recherche technologique pour l'industrie, la recherche fondamentale (sciences de la matière et sciences du vivant) et l'assainissement et le démantèlement des installations nucléaires.**

**Le CEA participe à de nombreux projets de collaboration avec ses partenaires académiques et industriels. Il est aussi pleinement inséré dans l'Espace européen de la recherche et au niveau international.\***

La mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de performance pour l'entreprise. **Depuis plus de quarante ans, le CEA a engagé une politique qui vise à assurer l'égalité professionnelle.** Dès 1979, le bilan social intègre des indicateurs de situation comparée entre les femmes et les hommes et, depuis 1985, des plans d'actions sont mis en œuvre.

Comme dans la majorité des entreprises scientifiques ou techniques, la part des femmes au CEA progresse

● lentement : en 2020, elles représentent **34,4 % de l'effectif total contre 30,4% en 2009** ; 31,4 % des personnels cadres (27,2 % parmi les cadres scientifiques et techniques) et 39,5 % pour les personnels non cadre.

● mais sûrement : les femmes représentent **35,6 % des 843 embauchés en 2020.**

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. Début 2021, la Direction et les organisations syndicales ont signé un nouvel accord sur le sujet et la nécessaire articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### **Action clé : le mentorat**

Objectif : permettre la création de relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience accompagne une femme dans son déroulé de carrière professionnelle, en filière management/expertise/projet/soutien, ou récemment nommée à un poste à responsabilité. En 2014, le CEA a reçu pour cette action le Trophée d'Or APEC de l'Egalité professionnelle.

***\*Chiffres-clés (2020) : + 20 000 salariés - 10 sites et 7 implantations en régions + 5 000 publications + 440 projets européens***

#### **LE RÉSEAU « PDF »**

**Le réseau PDF (Parité Diversité Femmes)** a été créé en 2008 et s'inscrit dans une démarche nationale et européenne de promotion de la mixité dans le monde du travail. Il répond à une aspiration des salarié.e.s qui partagent le même souhait de développer la place des femmes et leur contribution à l'efficacité de l'organisme. Ses membres 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.**

#### **Action clé : une campagne contre les agissements sexistes au travail initié par le centre CEA de Grenoble**

Objectifs : Interpeler, informer, rappeler les règles et donner, aux témoins comme aux victimes, des ressources pour réagir. Parmi les actions phares : des affiches percutantes sur les surnoms, les clichés liés aux métiers, les comportements ambigus... et un module de sensibilisation e-learning (deux sessions de 20 minutes accessibles à tous les salariés).

**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 2021, le comité exécutif opérationnel est constitué de 12 membres, dont 5 femmes. Au 31 décembre 2020, 26,6 % des salariés étaient des femmes, représentant 20,5% des managers. A ce titre, Dassault Systèmes figure à la 8ème 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 1 500 membres au niveau mondial.

En France ce sont près de 500 3DS WINers, femmes et 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 en entreprise et au sein des filières universitaires. Notamment en accompagnant des associations qui promeuvent des carrières scientifiques (STEMS) auprès des jeunes femmes afin de générer des vocations chez celles-ci. Mais également en attirant, en encourageant et en faisant grandir les talents féminins au sein de nos effectifs.

Dassault Système s'engage depuis toujours pour plus d'égalité et de diversité pour une société plus 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 XXI<sup>e</sup> siècle. La société civile est en mouvement. Les entreprises et les territoires redoublent d'initiatives et d'inventivité pour s'engager. L'innovation démultiplie les possibles. Le Groupe EDF développe des solutions pour ses plus de 39 millions de clients 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.** 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). Les ambitions de mixité du groupe à horizon 2030 s'accroissent afin **de briser les plafonds de verre en visant jusqu'à 40% de femmes à tous les niveaux de l'organisation du Groupe.**

Sur le champ de la lutte contre le sexisme, EDF s'est placée 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 d'attirer davantage de talents féminins dans ses métiers,** de nombreuses initiatives sont mises en place. Dès l'école, il s'agit d'encourager les jeunes filles à choisir les métiers scientifiques et 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 500 mairaines 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 de son **réseau « Energies Mixité »**, *le réseau des femmes et des hommes du Groupe EDF pour l'égalité professionnelle.*

## ENERGIES DE FEMMES

Vecteur de rencontres et de développement professionnel pour ses membres, le réseau relie plus de 4 200 membres. Des ambassadrices bénévoles portent et déploient des programmes de mentorat, des ateliers de développement ou de coaching collectif, 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 mixité 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 13 000 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.

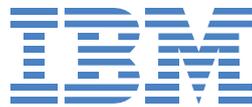
GE est engagé pour féminiser ses équipes en particulier dans les disciplines scientifiques et technologiques, et notamment en ingénierie, dans le digital, en fabrication et en gestion de produits afin de progresser vers plus de parité dans ces fonctions. Depuis 2020, GE a fait de la diversité au sens large de ses talents une priorité, considérant que l'entreprise serait plus performante si la diversité de ses employés reflétait 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, 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 Ingénieures 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 ainsi devenir des entreprises d'innovation dans des domaines clés tels que 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.

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. 95% d'entre elles sont des cadres et elles représentent 44% des apprentis et stagiaires, 27% de l'encadrement 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 près de 500 employé.e.s volontaires. Son objectif est de garantir aux femmes les mêmes possibilités de promotion et de carrières que les hommes.

La célébration du 20ème anniversaire du réseau en 2019 a été l'occasion de faire le point sur les actions clés du réseau (mentoring, coaching, 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. IBM a été l'une des premières entreprises signataires du Pacte Femmes et IA du Cercle InterElles en 2021.

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 et le doublement du congé paternité, porté de 11 jours à 4 semaines. IBM France participe à l'initiative Stop au Sexisme dit Ordinaire en Entreprise depuis 2018. Par ailleurs, le réseau IBM Men for Gender Equality a été créé en 2019. Depuis 2020, la lutte contre les violences conjugales fait 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.



## Fournir une technologie qui change le monde

Fondée en 1968, la technologie d'Intel a été au cœur des percées informatiques. Nous sommes un leader de l'industrie, créant une technologie révolutionnaire qui permet le progrès mondial et enrichit la vie.

Nous sommes au bord de plusieurs inflexions technologiques - l'intelligence artificielle (IA), la transformation du réseau 5G et l'essor de la périphérie intelligente - qui, ensemble, façonneront l'avenir de la technologie. Le silicium et les logiciels sont à l'origine de ces inflexions, et Intel est au cœur de tout cela.

### 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 est mondial. Il 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 un des premiers acteurs mondiaux des nouvelles technologies et de l'innovation, présente dans 180 marchés et avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 60 milliards de dollars US.

L'entreprise compte aujourd'hui plus de 70 000 collaborateurs répartis dans plus de 60 pays, avec plus de 30 sites de productions, 15 centres de R&D et 4 centres d'innovations en intelligence artificielle.

Animée par la volonté de proposer des technologies plus intelligentes pour tous, Lenovo développe des technologies innovantes pour apporter chaque jour des solutions matérielles, logicielles et des services à des millions de clients à travers le monde et créer avec eux une société numérique plus inclusive, plus fiable et plus durable.

### Un engagement fort en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Diversité et inclusion sont au cœur de l'identité et de la culture de Lenovo. L'entreprise a mis en œuvre de longue date un politique forte, pilotée au plus haut niveau par un Comité Diversité & Inclusion, composé d'une dizaine de cadres dirigeants, dont le Directeur Diversité & Inclusion. Cette politique est déployée à l'échelle mondiale puis localement.

## LE RÉSEAU WILL (WOMEN IN LENOVO LEADERSHIP)

En 2007, a été créé le réseau **WILL pour Women In Lenovo Leadership**, historiquement le premier groupe-ressource de l'entreprise et à ce jour le plus développé. Il a vocation à assurer une meilleure représentation des femmes au sein de l'entreprise et à soutenir le développement de leurs carrières et de leurs compétences, depuis le recrutement jusqu'à l'accès à des fonctions dirigeantes. Il met en œuvre toute une série d'initiatives : des événements, des forums et des ateliers de conseil en gestion de carrière, de développement et de renforcement des compétences, de mentorat et de réseautage.

Depuis 2014, un programme baptisé **Women's Leadership Development Program** est dédié à l'accompagnement de talents féminins vers des postes de cadres. Cette initiative permet d'accompagner 20 à 25 femmes par an au cours d'un programme de 9 mois : ateliers, coaching, formations, ... Depuis 2017, 33 % des participantes ont été promues à des postes de cadres.

En 2020, les femmes représentaient 36 % des effectifs à l'échelle mondiale et 26 % des rôles techniques. Cette même année, l'entreprise franchissait le cap fixé en 2018 avec 21 % de femmes dans des postes de cadres. En 2021, un nouvel objectif a été fixé : atteindre 27 % d'ici 2026.

En France, c'est **Lenovo'All** qui met en œuvre des initiatives dédiées depuis 2008. Le réseau local est à l'origine du Prix du Manager de la Diversité, initiative lancée en 2019 et désormais étendue à l'ensemble de la zone EMEA, et a initié la signature de la charte « Femmes & IA » au niveau mondial. En externe, outre son implication historique au sein du Cercle InterElles, Lenovo'All est engagé auprès d'associations comme BeComTech.

Lenovo France a pris l'engagement spécifique d'atteindre la parité en 2023 et a mis en place un plan d'action dans cette optique : recrutement, égalité salariale, promotion, ... A date, les femmes représentent 40 % des effectifs et 30 % du comité de direction.

Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde. Présent dans 26 pays, le Groupe emploie 137 000 salariés, dont 79 000 en France, parmi lesquels 36% de femmes, et sert 266 millions de clients. C'est aussi l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business Services. Son plan stratégique Engage 2025 est guidé par l'exemplarité sociale et environnementale.

### **L'égalité professionnelle femmes-hommes : un engagement au cœur de la stratégie d'Orange**

Avec la conviction que la mixité est un facteur de performance sociale et économique, Orange est engagé depuis plus de 15 ans en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La politique du Groupe dans ce domaine est portée au plus haut niveau par le Comité stratégique Egalité professionnelle, organe de gouvernance composé de membres du Comité Exécutif. Elle s'appuie sur les accords signés avec les organisations syndicales, en France depuis 2004, et au niveau mondial depuis 2019.

Cette politique se décline autour de 5 priorités partagées par toutes les entités d'Orange dans le monde :

#### **La mixité femmes - hommes dans tous les métiers :**

Pour atteindre son objectif de 25% de femmes dans les métiers techniques et du numérique en 2025, le Groupe a lancé en 2020 un programme innovant, Hello Women, qui se déploie dans tous les pays autour de 4 axes : sensibiliser, identifier, reconverter, fidéliser.

#### **L'accès des femmes aux postes à responsabilité :**

Orange vise une représentation des femmes dans ces postes à hauteur de 35% en 2025. Pour cela, le Groupe déploie une démarche d'accompagnement des talents féminins, notamment via des programmes de développement ou de mentoring ou la participation à des réseaux internes ou externes.

#### **L'égalité salariale :**

Orange s'est fixé pour objectif de réduire les écarts salariaux afin d'atteindre en 2025 l'égalité salariale à situation comparable entre ses collaboratrices et collaborateurs. En 2021, Orange S.A a obtenu la note de 94/100 dans le cadre de l'Index égalité professionnelle.

#### **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :**

Orange développe des dispositifs comme le télétravail ou les horaires variables, tout en faisant en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination. A ce titre, le Groupe a signé en 2021 la nouvelle Charte de la Parentalité en entreprise.

#### **La lutte contre les violences :**

Orange est engagé dans la prévention, la détection et le traitement des situations de harcèlement, de sexisme et de violence au travail, dans tous ses pays. Le Groupe est également signataire, depuis 2021, de la Charte d'engagement contre les violences conjugales.

La politique et les actions du Groupe pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont évaluées par un organisme externe indépendant dans le cadre de la certification Gender Equality European & International Standard (GEEIS), avec 20 entités auditées et labellisées dans 18 pays depuis 2011.

## **WENITY, LE RÉSEAU OMBRELLE**

### **Les réseaux mixité internes :**

Une quinzaine de réseaux internes œuvrent pour la mixité chez Orange et rassemblent plus de 6500 membres, femmes et hommes, dans plus d'une dizaine de pays. Fédérés par le réseau ombrelle Wenity, ils proposent notamment des conférences et des ateliers de développement.

**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 16 500 collaboratrices et 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 collaboratrices et 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 et la préférence 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. L'année 2021 a vu le renouvellement de notre accord au bénéfice des personnes en situation de handicap ainsi que de notre accord QVT (intégrant un nouveau chapitre sur les proches aidants et le don de congés, tous deux signés à l'unanimité des organisations syndicales).

Les initiatives mises en œuvre doivent beaucoup aux propositions faites par le réseau WE. Quelques exemples :

- Un accompagnement des salarié(e)s 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 bénéficie maintenant d'un accord groupe spécifique, complété par des accords locaux, permettant d'aller jusqu'à un crédit annuel de 90 jours de télétravail.
- Dans la 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.

**Renault Group est à aux avant-postes d'une mobilité qui se réinvente.**

**Fort de son expertise unique en matière d'électrification, Renault Group est composé de 4 marques complémentaires - Renault, Dacia, Alpine et Mobilize - offrant des solutions de mobilité durables et innovantes à ses clients. Implanté dans plus de 130 pays, le Groupe emploie près de 111 000 personnes parmi lesquelles 21% de femmes.**

## **L'engagement de Renault Group quant aux femmes**

L'engagement de Renault Group en faveur de toutes les formes de diversité et contre toutes les discriminations s'est traduit par la signature de l'accord cadre mondial de 2013, «S'engager ensemble pour une croissance et un développement durable», complété par celui de 2019 par un addendum «Construire ensemble le monde du travail au sein de Renault Group». La stratégie de Renault Group en matière de diversité et d'inclusion est pilotée par la Direction Diversité & Inclusion, rattachée au Directeur des Ressources Humaines, Environnement de travail et Organisation du Groupe.

Renault Group a la conviction qu'une politique volontariste de représentation de la diversité, notamment de genre, couplée à une stratégie d'inclusion ambitieuse est le moyen le plus efficace de diversifier l'expérience, les connaissances et le savoir-faire et ainsi maximiser notre compétitivité. Renault Group a notamment pris plusieurs engagements concernant les femmes: l'éradication des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, une politique de 0 discrimination ainsi que tendre vers une représentation équilibrée des genres.

## **La mixité femmes – hommes dans tous les métiers :**

L'ambition de Renault Group est de devenir un employeur de référence pour les femmes dans l'industrie, cela se traduit par différents objectifs : compter 30% de femmes d'ici 2030, 35% d'ici 2035 et 50% d'ici 2050 dans les Instances Dirigeantes, les postes de senior management (top 4 000), les postes de management (top 11 000). A fin décembre 2021 Renault Group comptait 24,7% de femmes dans les postes de management.

## **La politique ZERO discrimination :**

Renault Group a signé en décembre 2020 la Charte #StOpE (Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise). Par la suite, en 2021, Renault Group a lancé une campagne mondiale ZERO discrimination avec un premier volet centré sur la lutte contre le sexisme ordinaire. Afin d'éradiquer toute forme de discrimination, le groupe s'engage à favoriser la sensibilisation des salariés, et à garantir une communication renforcée à la fois sur les canaux d'alerte.

## **L'égalité salariale :**

Renault Group a pour objectif de neutraliser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2025. Grâce à une politique très volontariste engagée il y a plusieurs années, à fin 2021 l'écart de rémunération au sein du groupe était de moins de 2%. Ces résultats 2021 ont été récompensés par un trophée WAVE « Index égalité salariale Femmes-Hommes » en mars 2022.

## **L'accès des femmes aux postes à responsabilité :**

En complément des programmes de formation déjà déployés depuis plusieurs années pour les femmes en cours de carrière, nous avons créé en 2018 une formation spécifique, en partenariat avec la London Business School, visant à favoriser l'accès des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilité dans le groupe. Un programme destiné aux femmes en position de management opérationnel est également proposé depuis 2021.

## **LE RÉSEAU WOMEN@RENAULTGROUP**

**Le réseau Women@RenaultGroup**, créé il y a une dizaine d'années, agit également pour la visibilité et la promotion des femmes dans le Groupe. Le réseau déploie des actions concrètes pour permettre à ses membres de développer leur réseau et leurs perspectives.



**Salesforce est le leader mondial des solutions de gestion de la relation client. La société rapproche les entreprises de leurs clients en les aidant à opérer leur transformation numérique.**

**Salesforce propose aux entreprises des technologies avancées (cloud, mobile, social, voix, intelligence artificielle, blockchain) pour qu'elles aient une vue à 360° de leurs clients.**

L'égalité est une valeur fondatrice de Salesforce. C'est la raison pour laquelle Salesforce s'efforce de créer un environnement de travail qui reflète la diversité de la société, et où chacun se sent vu, entendu, valorisé et habilité à réussir. Cet engagement pour la diversité et l'inclusion fait de Salesforce une entreprise meilleure : plus innovante, plus performante et où il fait bon travailler.

Bénéficier des mêmes droits, d'un salaire égal à poste égal, d'un accès égal à l'éducation et de chances égales de formations, de développement de carrière et de réussite, sont la base de l'action dévolue au réseau Salesforce Women's Network.

#### **Parmi les initiatives entreprises par Salesforce :**

- ◆ Salesforce est partenaire depuis 2019 du Think-Tank Marie Claire "Agir pour l'Égalité" et contribue activement à proposer des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des genres. Ces propositions ont été présentées aux pouvoirs publics cette année encore lors de l'Appel pour l'Égalité à l'UNESCO.
- ◆ Salesforce a mis en place un congé parental d'au moins 3 mois, pour les femmes comme pour les hommes, et qui peut aller jusqu'à 6 mois et demi pour l'un des deux parents, quelle que soit leur genre ou leur orientation sexuelle.
- ◆ Salesforce garantit depuis 2015 l'égalité salariale pour un travail égal. L'entreprise effectue des évaluations annuelles sur l'égalité des salaires à l'échelle mondiale et procède à un rattrapage sur les écarts de salaire. Depuis 2015, Salesforce a investi 16 millions de dollars pour corriger ces écarts.
- ◆ 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 », Salesforce encourage 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. C'est pourquoi Salesforce a créé un groupe de travail dans son centre de recherche et développement à Grenoble, pour s'assurer que ses interfaces d'IA en matière de recrutement soient inclusives.

#### **SALESFORCE WOMEN'S NETWORK**

**Le Salesforce Women's Network**, fort de ses 10 000 membres à travers le monde, 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 auprès de toutes les organisations et dans tous les secteurs.



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.



**La SNCF est l'un des leaders mondiaux du transport de personnes et de marchandises.**  
**Avec 275 000 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.**

## SNCF MIXITÉ

Le réseau mixité de la **SNCF** est le premier réseau d'entreprise de France, fort de 10 500 membres, dont 20 % d'hommes, lancé en 2012.

Le Lab'Egalitech s'inscrit dans l'alignement direct des convictions, engagements et valeurs portés par le réseau SNCF Mixité : audace, solidarité, confiance.

Convaincu de l'importance de l'inclusion numérique dans les entreprises et dans toute la société comme facteur de transformation positive, depuis plus de trois ans, notre laboratoire agit au sein du groupe SNCF pour provoquer la prise de conscience des enjeux stratégiques autour des métiers de la tech.

Nous œuvrons à ce que les femmes deviennent des actrices éclairées de leur destin, 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, le Lab'Egalitech prend la parole, noue des partenariats et mène des actions, (conférences, ateliers) à destination des collaboratrices et collaborateurs SNCF Groupe, pour faire bouger les lignes et 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](http://www.interelles.com)



<https://www.linkedin.com/company/cercle-interelles>



[https://www.youtube.com/channel/UC\\_eT01Xt79RdLLwDk5abRNw](https://www.youtube.com/channel/UC_eT01Xt79RdLLwDk5abRNw)

## CONTACT PRESSE

Stéphanie Glémot  +33 638976454  
[stephanie.glemot@ibm.com](mailto:stephanie.glemot@ibm.com)

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

