



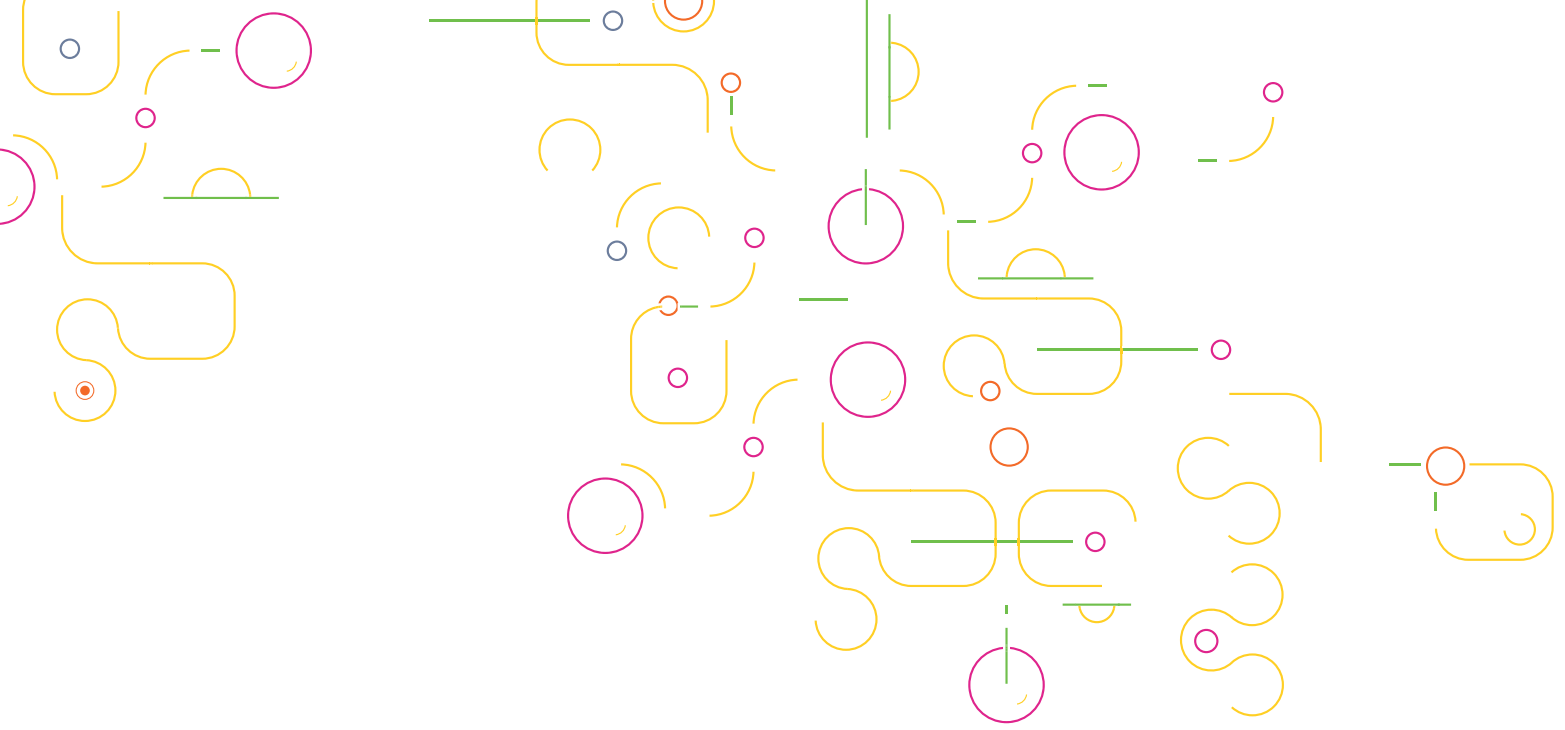
UN RÉSEAU DE RÉSEAUX DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉ·E·S POUR L'ÉGALITÉ

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



LE CERCLE DES 16 RÉSEAUX D'ENTREPRISES DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉ·E·S POUR L'ÉGALITÉ







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 LECOCQ
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, de culture traditionnellement masculine, sont confrontées au défi de la mixité : CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Lenovo, Orange, Orano, Qualcomm, Renault Group, Salesforce, SAP, Schlumberger, SNCF et Thales. 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

FEMMES ET ÉTUDES SCIENTIFIQUES

- Depuis la réforme du bac en 2019, l'effectif des **élèves à profil scientifique a plongé de 28 %**.
- Le nombre de filles à profil scientifique suivant **6h de maths** ou plus par semaine **baisse de 61%** depuis la réforme.
- Même si on considère tous les élèves à profil scientifique, **la part des filles recule de 20 ans en 2 ans de réforme, avec seulement 44,7% de filles en 2021**.

Étude du collectif Maths&Sciences, mars 2022

FEMMES ET EMPLOI

- Le taux d'activité des femmes diplômées équivaut pratiquement celui **des hommes** en 2020 et les femmes sont même moins nombreuses à se déclarer au chômage depuis les années 2000.
- Néanmoins les femmes travaillent encore très **majoritairement dans le secteur tertiaire (88,1 % en 2020)**, contre 65,7 % pour les hommes) et en particulier sur les postes féminisés ou métiers dits du care – les actions médico sociales (82,7 % de femmes en 2020), la santé (74,7 %), l'enseignement (68,5 %).

Femmes et hommes, l'égalité en question Édition 2022 - INSEE

FEMMES ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

- 80 %** des déplacé-e-s en raison du changement climatique sont des femmes.
UN Women 2018
- Les femmes représentent **63 %** de la main-d'œuvre agricole dans les pays à faible revenu les plus touchés par le changement climatique
La Banque mondiale, 2021
- En 2020, les femmes qui occupent des postes élevés comme celui de ministre de l'Environnement ne représentent que **15 %** dans le monde.
IUCN 2021

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. Pire, certains secteurs reculent.



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**, 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 DES AVANCÉES CONCRÈTES ET DES CONTRIBUTIONS ENGAGÉES

LE COLLOQUE, AU CENTRE DE NOS ACTIONS

Depuis 2001, le Cercle InterElles rassemble, chaque année, les réseaux des entreprises membres autour d'un sujet de réflexion. Temps fort de la vie du Cercle, le colloque annuel offre un moment d'échanges d'analyses et de partage de bonnes pratiques, au travers de témoignages, de tables rondes et d'ateliers. Ces derniers font l'objet d'une réflexion menée tout au long de l'année par des groupes de travail. Le contenu en est restitué lors du colloque et il constitue le patrimoine intellectuel du Cercle InterElles. Le colloque connaît un succès grandissant chaque année avec en 2022 près de 300 participant·e·s en présentiel et plus de 700 à distance. La retransmission régionale et internationale permet aux membres des réseaux des entreprises partenaires de vivre l'événement en direct.

Les thèmes approfondis par le Cercle InterElles depuis 2001 s'inscrivent dans leur époque, et reflètent généralement les questions sociétales en tension, comme :

- 2012 : MON SALAIRE PARCE QUE JE LE VAUX BIEN
- 2015 : FEMMES ET POUVOIR, UNE RELATION AMBIGUË ?
- 2020 : L'ENTREPRISE IDÉALE, MIXTE, ATTRACTIVE ET INCLUSIVE

Certains ateliers de travail ont permis de découvrir à quel point le terrain était encore vierge et combien il restait à faire une fois le colloque passé. Les équipes mobilisées pour la préparation du colloque ont décidé alors de pérenniser ces groupes de recherche pour poursuivre la réflexion et enclencher le mouvement qui activera le changement. Ce fut le cas pour l'atelier « Femmes et IA » en 2019, « gouvernance » en 2021 et « Femmes et Santé » en 2022.

L'atelier « Femmes et IA »

Consacré à la place des femmes dans l'intelligence artificielle et aux questions de genre, il est désormais permanent pour s'investir au sein de l'écosystème français et s'assurer que la contribution des femmes est prise en compte dans les entreprises, auprès des pouvoirs publics et des organismes de recherche. Le Cercle entend sensibiliser, en particulier, 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. Ainsi fut créé le « Pacte Femmes & IA » pour que chaque entreprise y trouve les outils pour agir de façon responsable et non-sexiste.

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



L'atelier « Gouvernance »

En vue du colloque, il s'est interrogé sur le pouvoir des femmes et l'impact réel de la loi Copé-Zimmermann. Il est apparu clairement que la loi n'avait pas conduit le pays vers les changements escomptés. C'est donc avec beaucoup de détermination que l'équipe a étroitement collaboré avec les équipes parlementaires sur le projet de loi 2021, à l'initiative de Marie-Pierre Rixain, pour accélérer l'égalité économique et professionnelle dans les grandes entreprises, et réactiver l'application de la loi Copé-Zimmermann, imposant des quotas dans les conseils d'administration. La loi votée, le Cercle s'investit désormais auprès de ses entreprises membres pour s'assurer de sa mise en œuvre.

L'atelier « Femmes et Santé »

Il a conduit tous les participants du colloque 2022 au même constat : on sait si peu des maladies qui touchent les femmes et impactent leur vie au travail, les managers ne savent pas toujours comment accompagner un collaborateur ou une collaboratrice en longue maladie et quand il convient de distinguer les hommes et les femmes. Des maladies cardiovasculaires aux troubles PMS, les femmes nécessitent une attention différente. L'équipe « Femmes et Santé » a décidé de s'emparer du sujet sur le long terme, pour continuer à éclairer les membres du réseau et améliorer la prise en charge des salarié.e.s en entreprise.





DES INTERVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS

ENGAGEMENT & COLLABORATION

- Fin 2022, le Cercle s'est engagé aux côtés de Femmes Ingénieures et de tout un collectif d'associations des sciences et du numérique pour **défendre la réintégration des mathématiques dans le tronc commun au lycée**. Le Cercle a donc cosigné un texte dans *La Tribune* alertant sur les impacts de la réforme du lycée général en 2019 : une baisse significative d'élèves féminines dans les disciplines scientifiques parmi les élèves de terminale et une sous-représentation accentuée des étudiantes dans les filières scientifiques dans le supérieur.
- En novembre 2022, le Cercle a organisé, avec Cancer@Work, une **conférence** intitulée « **concilier travail et maladie en entreprise** » dans les locaux de Dassault Systèmes : la conférence également retransmise en direct a permis de lever les tabous de la maladie pour permettre aux femmes de surmonter les freins et idées reçues dans le monde du travail.
- En mars 2022, le Cercle a signé, aux côtés de 150 autres organisations de défense de l'égalité, *la Tribune* de **2GAP** condamnant l'interdiction de scolarisation des filles de plus de 12 ans en Afghanistan. Si le Cercle InterElles défend **l'éducation scientifique et technologique** des filles, il défend a fortiori **l'éducation des filles tout court**, et le revendique.
- Le 8 mars 2022, le Cercle a organisé un **webinaire sur l'importance des réseaux de mixité** dans l'entreprise avec la participation du magazine Ici et Ailleurs : les présidentes des réseaux des entreprises membres ont partagé leur expérience après que GenderScan a révélé les résultats de son enquête sur l'impact des réseaux de mixité dans le monde.

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.

- Les Femmes Ingénieures** qui promeuvent les métiers d'ingénieur auprès des jeunes filles,
- Les Femmes du Numérique** qui défendent 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, aux rangs desquels figurent le Global Women Summit, le Forum de la Diversité, le Laboratoire de l'Égalité, les Trophées des Femmes de l'Industrie organisés par *L'Usine Nouvelle*, le Forum Jeunes Femmes et Numérique, Viva Tech, le Hackathon Women Innovation, Parlement du Féminin, Elle Active, 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*
- **Karen Amram** (*CEA*), *Secrétaire générale adjointe*
- **Itala Dall'O** *Trésorière*
- **Christine Cluzel**, *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 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 mixité 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.



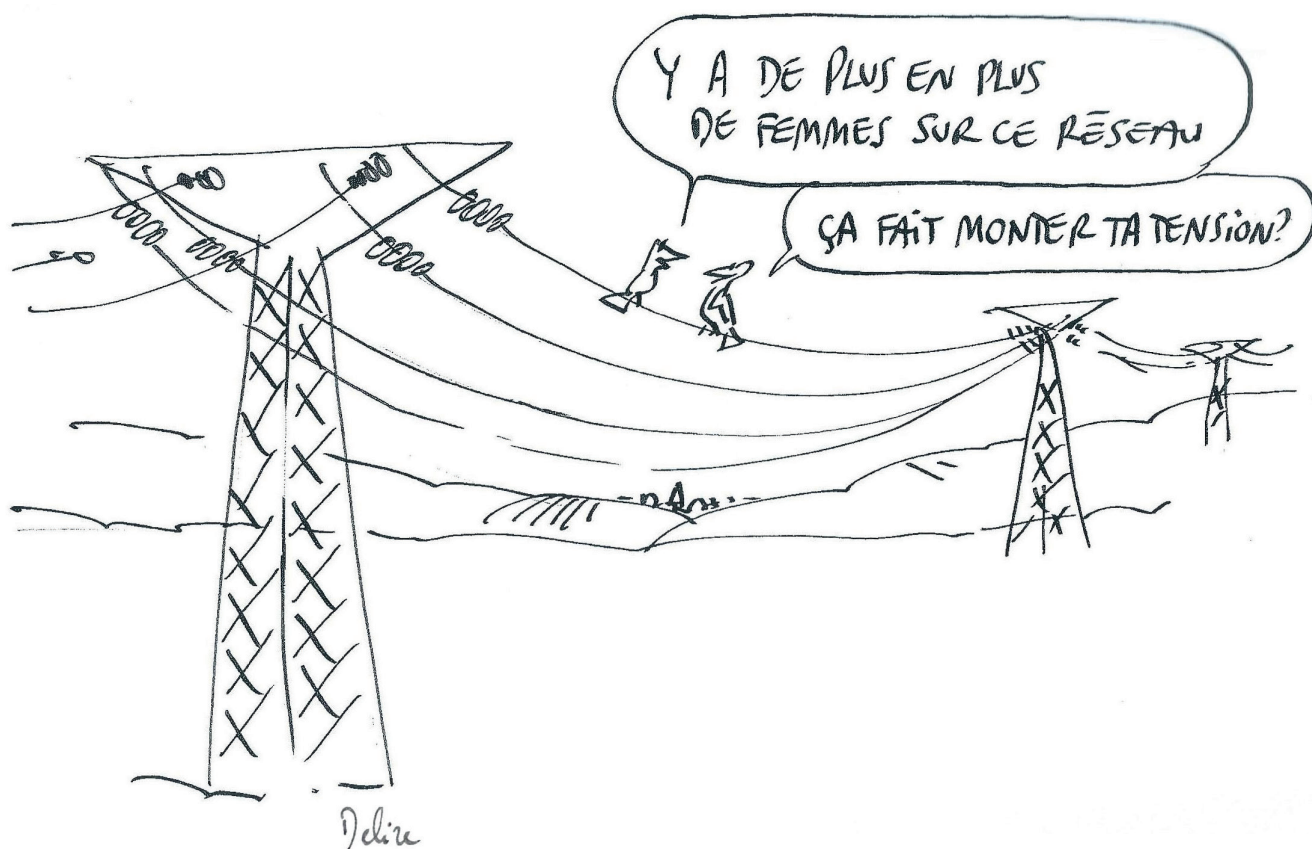


ENGAGEMENTS

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, en apportant 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.

Chiffres-clés (2021)

21 148 salariés - **10** sites et **7** implantations en régions, **5 300** publications, **+440** projets européens en cours. **1^{er}** Organisme de recherche déposant de brevets en France (INPI 2021).

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 **34,1 % de l'effectif total contre 30,4% en 2009** ; 31,5 % des personnels cadres (27,5 % parmi les cadres scientifiques et techniques) et 39,4 % pour les personnels non cadre.

- mais sûrement : les femmes représentent **33,5 % des 981 embauchés en 2021.**

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.

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 conseil d'administration est constitué de 50% de femmes et le comité exécutif de 40%.

Au 31 décembre 2021, 27,5 % des salariés étaient des femmes, elles représentaient 21,2% des managers. Dassault Systèmes vise 30% de femmes dans ses effectifs et à des fonctions managériales d'ici 2025.

En 2022, Dassault Systèmes figure à la 11ème place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes de l'index SBF 120, témoignant de notre engagement pour la mixité au sein de l'entreprise, Dassault Systèmes SE a également obtenu la note globale de 94 points sur 100 à l'index égalité femme homme en 2021.

Au niveau de Dassault Systèmes SE, la proportion de femmes au sein des 10 % de postes à plus forte responsabilité fait l'objet d'un suivi sur la base d'objectifs évalués annuellement. À ce jour, la proportion de femmes au sein de ces postes est de 30 %.

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 les 500 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 XXI^e 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 4 400 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.



La raison d'être d'Engie, c'est d'agir pour accélérer la transition vers une économie neutre en carbone, par des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement. Cette raison d'être rassemble l'entreprise, ses salariés, ses clients et ses actionnaires et concilie performance économique et impact positif sur les personnes et la planète.

Nous sommes un groupe mondial de référence dans l'énergie bas carbone et les services. Avec nos 101 500 collaborateurs, nos clients, nos partenaires et nos parties prenantes, nous sommes engagés chaque jour pour accélérer la transition vers un monde neutre en carbone, grâce à des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement. Guidés par notre raison d'être, nous concilions performance économique et impact positif sur les personnes et la planète en nous appuyant sur nos métiers clés (gaz, énergies renouvelables, services) pour proposer des solutions compétitives à nos clients. Chiffre d'affaires en 2021 : 57,9 milliards d'euros.

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 depuis plus de 15 ans 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. Chez ENGIE, l'égalité professionnelle fait l'objet d'une démarche volontariste et très concrète. Le programme Groupe Fifty-Fifty vise non seulement à atteindre la parité managériale d'ici à 2030 mais également à renforcer durablement l'ancrage culturel de l'inclusion dans nos pratiques managériales. Par ailleurs, le Groupe a tissé des partenariats à haute visibilité : Cercle InterElles, Global Summit of Women, Women's Forum, Visible, 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 et combat aux côtés des associations et du gouvernement les violences faites aux femmes avec notamment le 3919 sur les 8 millions de factures des foyers clients.

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.



GE HealthCare

La promotion de la diversité fait partie intégrante de la culture de GE HealthCare 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 Ressources Humaines (RH) et de son réseau de femmes. Parce que chez GE HealthCare nous travaillons pour créer une culture d'appartenance « où chaque voix fait une différence, chaque différence contribue à construire un monde plus sain ».

GE HealthCare est l'un des leaders mondiaux de la fabrication d'équipements d'imagerie médicale.

En France, les femmes représentent environ un quart des employés de GE HealthCare sur un effectif total de 2800 personnes dont 600 ingénieurs R&D. GE HealthCare 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 HealthCare 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 HealthCare 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.

GE HEALTHCARE WOMEN'S NETWORK

L'un des piliers fondateurs de la diversité chez GE HealthCare 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 HealthCare:**

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 de l'entreprise.

🕒 **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 HealthCare collabore avec l'association Femmes Ingénieures pour donner l'opportunité à ses ingénieures volontaires de présenter auprès des jeunes collégien.ne.s et lycéen.ne.s 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 45% 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.

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 et renouvelé en 2022, 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. Les réseaux IBM Men for Gender Equality et RISE ont été créés en 2019 sous l'impulsion du réseau WoMen.

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.

Il est organisé en WoMen Council se réunissant régulièrement pour travailler sur des chantiers tels que : observatoire des données, mentoring, coaching, programme de développement des talents « Unleashing your leadership potential », rencontres avec des dirigeant.e.s IBM et des personnalités extérieures inspirant.e.s, propositions de stages aux élèves de 3^{ème}, participation au sein du Cercle InterElles et de l'AME (Association pour la Mixité en Entreprise), lutte contre les biais dans l'IA - IBM a été l'une des premières entreprises signataires du Pacte Femmes et IA. 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 technologiques.

Lenovo est une entreprise globale de nouvelles technologies avec un chiffre d'affaires de plus de 70 milliards de dollars US et classée 171^e au Fortune Global 500.

**Avec 75 000 collaborateurs dans le monde,
elle est au service de millions de clients dans 180 marchés.**

**Animée par la volonté de proposer des technologies plus intelligentes au service de tous,
Lenovo a construit son succès d'abord en devenant numéro 1 mondial des PC**

**puis en élargissant ses activités à d'autres domaines :
infrastructures, smartphones, solutions et services.**

**Grâce à cette transformation et à sa capacité d'innovation,
l'ambition de Lenovo est de contribuer à construire une société numérique plus inclusive,
plus fiable et plus durable.**

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

La diversité et l'inclusion sont au cœur de l'identité et de la culture de Lenovo. L'entreprise a mis en œuvre de longue date une 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. Tout au long de l'année, il met en œuvre une série d'initiatives : des événements, des ateliers de conseil en gestion de carrière, de développement et de renforcement des compétences, de mentorat et de réseautage.

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 2025.

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.



Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde. Présent dans 26 pays, le Groupe emploie 140 000 salariés, dont 79 000 en France, parmi lesquels 36% de femmes, et sert 271 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, notamment les métiers techniques et du numérique :**

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 et à tous les niveaux de management :**

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 entre les femmes et les hommes :**

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 2022, Orange S.A a obtenu la note de 94/100 dans le cadre de l'Index égalité professionnelle.

- **L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle :**

Orange développe des dispositifs comme le télétravail ou les horaires variables, La parentalité est également au cœur de ses engagements. A ce titre, le Groupe a signé en 2021 la nouvelle Charte de la Parentalité en entreprise, et a mis en place de nouvelles mesures, notamment en France la prolongation du congé de paternité ou accueil de l'enfant à 33 jours (dont 5 jours supplémentaires Orange par rapport à la loi).

- **La lutte contre le sexisme, le harcèlement et 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 et a mis en place des mesures fortes en faveur des victimes de ces violences en France, par exemple un livret d'information, mais aussi des autorisations spéciales d'absence pour réaliser des démarches.

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.

LES RESEAUX D ORANGE :

DOUBLE YOU, BREIZH'ELLES, NAONELLES, RÉSO DE FEMMES DE LA DIRECTION ORANGE GRAND NORD EST...



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 17 000 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 pour l'ensemble du groupe 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, 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.

2020 a été l'année du renouvellement du Label Diversité pour le groupe Orano par l'AFNOR.

L'année 2021 a vu le renouvellement de notre accord au bénéfice des personnes en situation de handicap ainsi que de notre accord Qualité Vie au Travail (intégrant un nouveau chapitre sur les proches aidants et le don de congés).

Twitter : <https://twitter.com/Oranogroup>

Instagram : <https://www.instagram.com/orano.group/>

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/areva/>

Facebook : <https://www.facebook.com/Oranofrance/>

Youtube : <https://www.youtube.com/@Orano>

TikTok : <https://www.tiktok.com/@oranogroup>

O'PLURIEL

La politique groupe en la matière s'incarne aussi depuis 2022 par la création d'un réseau de salariés **O'Pluriel** dont la raison d'être est la suivante « Rapprocher nos différences et en faire une force dans un réseau audacieux et bienveillant pour préparer aux enjeux sociétaux de demain et accroître l'attractivité du groupe ».

Les premiers axes de travail de ce réseau s'articulent autour des questions de l'intergénérationnel, de la mixité et féminisation au sein de l'entreprise, et de la santé des femmes.

Qualcomm invente des technologies révolutionnaires qui transforment la façon dont le monde se connecte, calcule et communique. Nos innovations sont utilisées dans les smartphones 3G, 4G et 5G, ainsi que d'autres objets intelligents et connectés.

Notre rôle de partenaire technologique permet le développement de l'écosystème mondial, européen et français. Qualcomm soutient la transformation numérique de tous les secteurs de l'économie, permettant à l'éducation d'être plus accessible, l'agriculture plus efficace et durable, les transports plus sûrs en connectant les véhicules à la route et au monde qui les entoure.

L'engagement de Qualcomm en faveur d'un environnement de travail inclusif

A Qualcomm, l'innovation et l'accélération du progrès passe par une politique de diversité et d'inclusion forte : Qualcomm s'engage à cultiver des innovateurs qui apportent des origines, des idées et des points de vue différents indépendamment de l'âge, l'origine ethnique et la nationalité, le genre, la religion, les capacités physiques et mentales, l'orientation sexuelle et l'origine sociale.

Qualcomm s'engage à promouvoir l'égalité des sexes dans le domaine de la technologie. Qualcomm s'associe à de nombreuses universités et organisations afin de créer des opportunités de développement et d'engagement professionnels.

QUALCOMM WOMEN EMPLOYEE NETWORK (QWEN)

Dans ce cadre, Qualcomm a développé un réseau interne d'employés : **QWEN (Qualcomm Women Employee Network)**, qui aujourd'hui forme une communauté de près de 10 000 employés volontaires.

QWEN vise à accompagner les femmes dans leur carrière à Qualcomm. Les objectifs sont variés : favoriser l'inclusion des femmes dans l'entreprise, mettre en valeur leur travail, encourager les opportunités de développement de carrière.

QWEN a aussi pour mission de promouvoir les STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) auprès des plus jeunes filles.

Afin d'avoir un impact adapté à chaque région du globe, le réseau s'organise en trois grands chapitres : États-Unis, Europe et Asie, eux-mêmes subdivisés en plus petits groupes en fonction des sites de l'entreprise.

En 2019, un chapitre **QWEN France-Belgique** s'est constitué et compte déjà à son actif plusieurs actions impactantes :

- Le réseau **QWEN France-Belgique** a contribué à la création du Pacte « Femmes & IA » du Cercle InterElles : charte visant à développer une IA responsable et non sexiste en entreprise.
- **QWEN** France-Belgique participe régulièrement dans l'année à des actions visant à promouvoir le métier de l'ingénieur auprès de collégiennes et lycéennes.
- **QWEN** organise des workshops internes, à destination des collègues masculins et féminins, pour sensibiliser à des sujets autour de la mixité comme les biais inconscients.
- **QWEN** donne à ses membres l'opportunité de participer comme speaker et visiteur à des conférences, en interne à Qualcomm et pour représenter Qualcomm dans des événements externes.

Renault Group est à l'avant-poste 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'accession 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 aide les entreprises de toutes tailles et tous secteurs à conduire leur transformation numérique en proposant des technologies avancées (cloud, automatisation, analyse des données en temps réel, solutions collaboratives). Salesforce aide les entreprises à améliorer les interactions avec les utilisateurs finaux (clients ou collaborateurs), quel que soit le canal ou l'application utilisée.

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.

SALESFORCE WOMEN'S NETWORK

Le Salesforce Women's Network, fort de ses 10 000 membres à travers le monde (dont 200 personnes en France) contribue 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.

En 2022, Salesforce a mis en place une initiative baptisée « **1000 Femmes dans la Tech** », illustration concrète de l'engagement de l'entreprise et de son écosystème pour favoriser l'emploi des femmes dans le numérique.

Mesure concrètes entreprises par Salesforce :

- ① Les femmes représentent 35% des effectifs mondiaux (37% en France – septembre 2022).
- ② Mise en place d'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, quel que soit leur genre ou leur orientation sexuelle.
- ③ Evaluations annuelles sur l'égalité des salaires à l'échelle mondiale. Depuis 2016, Salesforce a investi plus de **22 millions d'euros** pour garantir un salaire égal à poste égal à tous les employés, quel que soit leur genre.
- ④ Programme de leadership destiné à la détection des profils à haut potentiel pour leur fournir un programme de mentorat et de management pour faire évoluer leur carrière.
- ⑤ 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 modules de leadership inclusif.
- ⑥ 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.



Leader du marché des applications d'entreprise, SAP est au cœur de la révolution technologique et aide plus de 440 000 clients à lutter contre l'impact néfaste de la complexité, à générer de nouvelles opportunités, à innover et à renforcer la compétitivité. Les applications intégrées connectent toutes les composantes d'une entreprise en une suite intelligente sur une plateforme numérique. SAP compte plus de 215 millions d'utilisateurs Cloud, plus de 100 solutions couvrant toutes les fonctions métier et un 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. Les différentes actions menées ont permis d'atteindre les 35% de femmes dans ces effectifs. 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 aux autres entreprises associées à Tech For Good :

- 🕒 **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 (recrutement, développement et rémunération). 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.



Notre histoire commence par ce que signifie réellement le fait d'être un innovateur technologique. Elle découle d'un sens commun de l'objectif qui unit les membres de SLB, qui représentent plus de 172 nationalités. Nous fournissons au secteur mondial de l'énergie, des solutions numériques de pointe et des technologies révolutionnaires qui favorisent la performance et la durabilité. Nous œuvrons afin que nos innovations permettent à l'industrie dans son ensemble à se décarboner.

Conscients que notre manière de produire et de consommer de l'énergie doit changer, nous avons un rôle dans le fait d'innover dans le secteur pétrolier et exploiter les énergies renouvelables afin de produire des énergies durables et accessibles à tous.

SLB est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 85 000 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 22% des ingénieurs et cadres. Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation et notre cible est d'atteindre 25% de femmes dans nos effectifs en 2025.

SLB 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, SLB 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 SLB qui pratique la mobilité géographique depuis plusieurs décennies, la gestion des doubles carrières est un réel défi qui ne fait que croître avec l'arrivée des nouvelles générations. Parmi les initiatives pour continuer à améliorer l'expérience: la mise à disposition d'une aide permettant au conjoint non-SLB 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 SLB, 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 « biais inconscients »

SLB a créé une formation pour sensibiliser aux biais inconscients. Les biais traduisent des situations où les antécédents, les expériences personnelles, les stéréotypes genre et le contexte culturel peuvent influencer les décisions et les actions. Ces biais inconscients peuvent amener à négliger le talent, l'expertise et les contributions individuelles et c'est pour cette raison qu'il y a une formation obligatoire dispensée chaque année à l'ensemble des collaborateurs.

CONNECT WOMEN

En 2007, SLB 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.

Thales est un leader mondial des hautes technologies comptant plus de 83 000 collaborateurs présents dans près de 70 pays, sur tous les continents, dont près de 27% de femmes. Le Groupe investit dans les innovations du numérique et de la « deep tech » pour servir les marchés de l'identité et sécurité numériques, défense et aéronautique & espace, et pour construire un avenir de confiance, essentiel au développement de nos sociétés, en plaçant l'humain au cœur des décisions.

Thales est engagé dans une dynamique volontariste en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par la signature dès 2004, d'un accord cadre pour les sociétés françaises du Groupe et dès 2009, d'un accord européen porteur d'engagements dans tous les domaines de l'égalité professionnelle (recrutement, développement de carrière, rémunération, équilibre des temps de vie...).

ACTIONS DE THALES EN MATIÈRE DE MIXITÉ :

- Accélérer le recrutement de femmes à tous les niveaux de l'organisation
- Promouvoir les femmes aux plus hauts niveaux de responsabilité
- Augmenter la représentation des femmes dans les comités de direction

Ainsi, Thales s'est fixé pour objectif d'atteindre en 2023 une proportion de **20% de femmes dans les niveaux de responsabilité plus élevés du Groupe** d'une part et une proportion de **75% de comité de direction avec au moins 3 femmes d'autre part**.

L'Index Egalité Professionnelle Monde

Un outil interne qui permet d'assurer une égalité de rémunération et de progression de carrière entre les femmes et les hommes à l'échelle du Groupe.

La Charte #StOpE (Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise)

Signée dès 2019, au côté de plus de 151 entreprises adhérentes, Thales s'engage pour faire reculer le sexisme en entreprise.

Le programme international de mentorat

Ce programme réunit des femmes de tout horizon dans le groupe et implique les plus hauts cadres dirigeants de Thales.

La rémunération variable en lien avec la mixité

Depuis 2021, l'objectif Groupe de représentation des femmes dans les plus niveaux de responsabilité les plus élevés fait partie des objectifs de rémunération variable de l'ensemble des collaborateurs qui y sont éligibles.

Le partenariat avec Elles Bougent

En partenariat avec l'association depuis 2011, Thales promeut les métiers scientifiques auprès des jeunes filles. Le Groupe compte plus de 500 marraines en France dont cinq délégués régionales.

LE RÉSEAU WITH

Le réseau With est une initiative phare de la politique du Groupe en matière de mixité. Il réunit plus d'une cinquantaine de réseaux locaux de collaborateurs dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe, comptabilisant près de 4000 membres.

Il a pour vocation d'impacter positivement les sujets de mixité au sein de Thales en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs sur l'importance et les bénéfices de la diversité de genre, en donnant un cadre pour échanger librement et nouer des relations autour du sujet de la diversité de genre et en contribuant à l'accélération du développement de carrière des femmes.



POURQUOI REJOINDRE LE CERCLE INTERELLES

Le Cercle offre une tribune à chacun individuellement et à chaque entreprise collectivement pour défendre des convictions en faveur d'une société mixte plus juste et apporter les outils pour faire progresser les entreprises membres au contact de groupes novateurs et engagés.

● Pour les entreprises, adhérer au Cercle InterElles renforce leur image de marque et leur marque employeur.

- C'est un argument **de recrutement notable** : 33% des millenials estiment que les entreprises devraient s'engager pour la protection de l'environnement et pour l'amélioration de la société, *(source : myhappyjob.fr)*.
- C'est un **outil d'influence** à travers les think tanks pilotés par le Cercle qui permettent aux entreprises de défricher des sujets aux portes de la sphère professionnelle avant de décider de s'en emparer officiellement : l'importance des quotas à la création du Cercle, le syndrome de l'imposteur en 2011, la santé des femmes au travail en 2022.
- C'est, **pour les dirigeant-es, une plateforme privilégiée** pour affirmer leur engagement en faveur de la mixité et mettre en avant leur politique diversité et inclusion et leurs actions.
- C'est **l'opportunité de valoriser les collaborateurs et collaboratrices** qui reçoivent une invitation au colloque annuel et peuvent élargir leur réseau professionnel ; cela peut même être un lieu de rencontre original avec **les partenaires ou les clients**.
- C'est une plus grande **visibilité**, avec plus de 7000 abonnés sur Twitter et 2600 sur LinkedIn, issus du journalisme, du monde politique, de collectifs engagés pour la mixité, du monde étudiant fort attentif aux questions de la diversité, et d'influenceurs business, sur laquelle les entreprises membres peuvent compter pour leurs événements en faveur de la diversité.

● Pour les réseaux d'entreprises, le Cercle InterElles apporte un soutien et une caisse de résonance à leurs actions.

- C'est assurer une **influence élargie** sur les pouvoirs publics que n'aurait pas un réseau isolé. Année après année, le Cercle s'est rapproché des instances de décision et de ses prescripteurs pour influencer sur les textes de loi ou orienter des décisions par nos éclairages.
- C'est le **partage des bonnes pratiques** grâce aux apports de chaque entreprise : les réseaux enrichissent l'expérience de la leur au service des salariés.
- C'est pour les réseaux **l'opportunité d'échanges**, de coorganisation de formations, d'invitations communes à des événements, d'échange d'experts pour animer des ateliers.

● Pour les membres des réseaux, participer aux activités du Cercle InterElles est une source d'épanouissement à 360°

- C'est faire l'expérience du **bénévolat** au sein d'un collectif engagé où chacun apporte une pierre à l'édifice, à sa mesure, à la hauteur de sa disponibilité.
- C'est **participer à des ateliers** sur des questions sociétales encore en friche, où toutes les idées, toutes les initiatives participeront à ce que la société en fera dans quelques années.
- C'est un territoire de bienveillance où **s'épanouir** et exercer sa capacité à convaincre, oser enfin s'exprimer en public si on le désire et être plus visible.
- C'est **élargir son réseau** au-delà de son entreprise, en dehors du cercle de ses pairs.
- C'est la possibilité d'**intégrer des groupes de réflexions** plus facilement sur des sujets majeurs : l'intelligence artificielle, la santé des femmes, la mixité dans les instances dirigeant-e-s.



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



www.interelles.com



@InterElles



YouTube



CONTACT PRESSE

Sylvie Lechevin  +33 06 28 74 99 23
ssylvie.lechevin@sap.com

LE CERCLE DES 16 RÉSEAUX D'ENTREPRISES DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉ·E·S POUR L'ÉGALITÉ

