



UN RÉSEAU DE RÉSEAUX DE FEMMES ET D'HOMMES D'ENTREPRISES ENGAGÉES POUR LA MIXITÉ

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

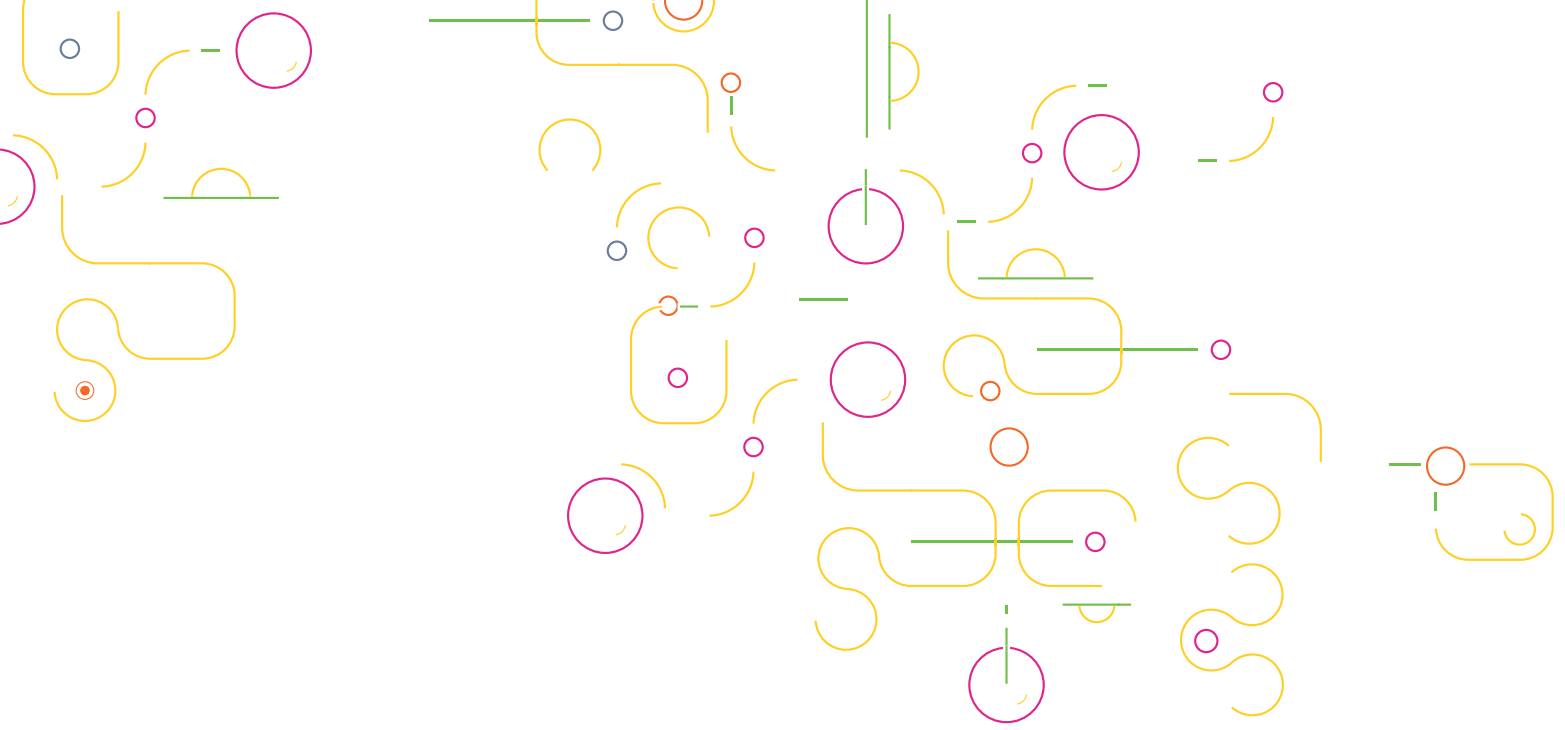


LE CERCLE DES 14 RÉSEAUX D'ENTREPRISES DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉES POUR L'ÉGALITÉ



GE HealthCare





DEWZE



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 InterL 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 INTERL





DES FEMMES ENGAGÉES

Le Cercle InterL naît en 2001 sous l'impulsion de 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 InterL fédère aujourd'hui les réseaux de femmes et d'hommes de 14 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, SAP, Schlumberger, 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

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE BAROMÈTRE EUROPÉEN

- Les femmes restent fortement sous-représentées dans l'écosystème de l'IA, ne représentant que **26,3 %** de la main-d'œuvre IA en Europe.
- Les rôles de leadership reflètent ces mêmes disparités, **avec seulement 29 %** des responsables de départements IA dans les entreprises européennes étant des femmes.
- 12% des chercheurs en IA** dans le monde sont des femmes.
- La part de femmes qui s'orientent vers des disciplines STGM **diminue de 18 %** lorsqu'elles passent du secondaire à l'université.

13ième étude annuelle JDF : 02/2025

FEMMES ET EMPLOI

- 24% des ingénieurs** en activité sont des femmes, stable depuis une dizaine d'années.
- 60% des femmes ingénieures ont moins de 40 ans** (38% chez les hommes).
- Les femmes ingénieures sont environ deux fois mieux payées que la moyenne des Françaises.
- Cependant **des écarts** avec les rémunérations des hommes sont toujours observés au niveau des **rémunérations médianes, 7% < 30 ans**, de l'ordre de **15% entre 30 et 49 ans**, et **23% entre 50 et 64 ans**.

Femmes Ingénieures : enquête IESF 2024

BAROMÈTRE SEXISME 2024

- Inégalités perçues et présence du sexisme dans la société toujours aussi forte :
Monde du travail : **76%**
Monde du transport : **71%**
Monde politique : **70%**
- Mais des baisses nettes du sentiment de discrimination dans :
Choix professionnels : **33%** (-7pts)
Dans son travail : **41%** (-5pts)

HCE : Baromètre sexisme 2024 Toluna /Harris Interactive pour HCE

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 InterL 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 ces objectifs :

- 1 **Partager les bonnes pratiques** entre les entreprises, promouvoir les passerelles et les échanges avec d'autres groupes, réseaux et associations.
- 2 **Favoriser l'accès des femmes** à des postes de responsabilité, le développement de leur carrière et l'équilibre de leur vie professionnelle et personnelle.
- 3 **Encourager les talents féminins** au sein des filières scientifiques et techniques.
- 4 **Être le porte-parole des femmes** issues des entreprises membres auprès des pouvoirs publics des instances décisionnelles et des organisations européennes ou internationales.
- 5 **Animer des groupes de réflexion** et restituer le contenu de leurs travaux lors du colloque annuel, à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes.





DES RÉALISATIONS DES AVANCÉES CONCRÈTES ET DES CONTRIBUTIONS ENGAGÉES

LE COLLOQUE, AU CENTRE DE NOS ACTIONS

Depuis 2001, le Cercle InterL 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 : il constitue le patrimoine intellectuel du Cercle InterL. Avec plus de 1000 participants en présentiel et distanciel le colloque a étendu son influence en ouvrant la participation en distanciel au-delà des réseaux des entreprises du Cercle.

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

- 2019 : LA DIVERSITE DANS TOUS SES ETATS
- 2022 : SANTE, GOUVERNANCE ET IA, QUELLE PLACE POUR LES FEMMES ?
- 2023 : MIXITÉ, PILIER D'UNE ENTREPRISE DURABLE !

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 et « Femmes et Santé » en 2022.

Le groupe de travail « 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 suivi de la création d'un **module de sensibilisation aux biais de genre dans l'IA avec Impact IA**. Le groupe de travail a également participé à divers événements, publications et podcast.

Pour plus d'information :

<https://www.interl.fr/femmes-et-ia-2>



Le groupe de travail « Femmes et Santé »

Il a conduit tous les participant.e.s 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. Cette année notamment par leur participation au congrès de Médecine et Santé au travail et à des publications telle que celle « Ma ménopause et moi ».

Pour plus d'information :

<https://www.interl.fr/femmes-et-sante>





DES INTERVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS

ENGAGEMENT & COLLABORATION

- En mars 2024 participation à la table ronde sur **les stéréotypes de genres** dans l'emploi organisée par France Travail.

- Différentes interventions au **Sénat** des groupes de travail du Cercle InterL sur la Santé des femmes au travail et participation lors de tables rondes « L'IA est elle sexiste ? »

Au cours de l'année 2024 nous avons apporté notre contribution à différents événements tel que le Forum «Ingénieur.e, c'est pour moi» organisé par **Femmes Ingénieures** ou lors du lancement de NOVA in tech (**NUMEUM**) en janvier 2025 pour promouvoir la mixité dans le numérique.

- Participation aux initiatives de **2GAP** 2024 lors de tables rondes sur la parité dans le sport pendant les JO 2024.

PARTENARIATS & ÉVÉNEMENTS

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

- Femmes Ingénieures** qui promeuvent les métiers d'ingénieur auprès des jeunes filles,
- 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,
- Science inFuZe**, Festival Osons les sciences,
- ISEP**, création d'une chaire pour promouvoir une IA responsable non sexiste en portant une attention singulière au biais de tout type.

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 Laboratoire de l'Égalité, les Trophées des Femmes de l'Industrie organisés par L'Usine Nouvelle, le Forum Jeunes Femmes et Numérique, Viva Tech, Elle Active, la Nuit des Relais organisée par la Fondation des Femmes, ou encore la course annuel Odysea.



UNE ORGANISATION ET UNE GOUVERNANCE

Depuis 2014, le Cercle InterL 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*
- **Stéphanie Tamhoua** (*Dassault Systèmes*) *Vice-présidente*
- **Justine Mills** (*IBM*) *Secrétaire Générale*
- **Benoit Louvel** (*Orange*) *Secrétaire Général Adjoint*
- **Itala Dall'O** (*membre associée*), *Trésorière*

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 InterL et participer à ses activités supposent d'être membre au sein d'un des réseaux mixité des entreprises adhérentes.

Le Cercle InterL 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 entreprises partenaires à dimension internationale. Pour adhérer au Cercle InterL, 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.





POURQUOI REJOINDRE LE CERCLE INTERL

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 InterL 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 abonné.e.s sur X et 4000 abonné.e.s 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 InterL 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 salarié.e.s.
- C'est pour les réseaux **l'opportunité d'échanges**, de coorganisation de formations, d'invitations communes à des événements, d'échange d'expert.e.s pour animer des ateliers.

● Pour les membres des réseaux, participer aux activités du Cercle InterL 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.



ENGAGEMENTS

LES ENTREPRISES DU CERCLE INTERL 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 InterL.

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.

La mixité, une entreprise durable...





Créé il y a bientôt 80 ans, le CEA est un acteur majeur de la recherche, au service de l'État, de l'économie et des citoyens. S'appuyant sur une recherche fondamentale d'excellence, il apporte des solutions concrètes à 4 enjeux sociétaux clés : la transition énergétique, la transition numérique, la santé du futur, la défense et la sécurité globales.

Le CEA participe à la mise en place de projets de collaboration avec de nombreux partenaires académiques et industriels. Il est aussi pleinement inséré dans l'Espace européen de la recherche et exerce une présence croissante au niveau international.

Le CEA fait partie du top 100 des entreprises les plus innovantes au monde depuis 10 ans (classement Clarivate). Il est le **1^{er} organisme de recherche français déposant de brevets en Europe**, d'après le classement de l'Office européen des brevets (OEB-2021).

Chiffres-clés (2022)

21 433 salariées - 10 sites et 7 implantations en régions, 5 300 publications, +440 projets européens en cours.

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.

Depuis quelques années grâce aux efforts répétés de sensibilisation de la ligne hiérarchique, des RH et des directions scientifiques, comme dans la majorité des entreprises scientifiques ou techniques, la part des femmes au CEA progresse :

- 🕒 **lentement** : en 2022, elles représentent 34,6 % de l'effectif contre 30,4% en 2009. 31,9 % des personnels cadres sont des femmes (27,8 % des cadres scientifiques et techniques et 70,1% des cadres administratifs) et 40,1 % pour les personnels non cadres.
- 📈 **mais sûrement** : en 2022, les femmes représentent 39,8 % des 1047 embauchés, soit 5,2 points au-dessus du taux de féminisation de l'effectif permanent (34,6 %).

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.

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).

LE RÉSEAU PDF (PARITÉ-DIVERSITÉ-FEMMES)

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.

Parmi les thèmes récemment approfondis au sein du réseau, on peut citer : visibilité des femmes dans les métiers S&T, culture managériale, de la diversité à l'inclusion, entraide et solidarité, femmes et entrepreneuriat...

En alliant convivialité et professionnalisme, le réseau promeut une dynamique d'échange, de transversalité et d'entraide. Pour son dispositif de mentorat, le CEA a reçu il y a quelques années le Trophée d'Or APEC de l'Egalité professionnelle.

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

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.

- Mis en place en 2013 dans le cadre du suivi de la loi Copé-Zimmermann, le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes du SBF120 permet d'établir, chaque année, le classement des 120 plus grandes entreprises françaises, selon leur engagement à féminiser leurs instances dirigeantes et plus largement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur le palmarès 2021 (publié en 2022 sur les données 2021), Dassault Systèmes se positionne en 11^e position du classement (vs 8^e en 2020) avec une note globale à 83,3 points (en augmentation de 2,4 points).

Dassault Systèmes se positionne ainsi dans le Top 15 des entreprises du SBF 120 et dans le Top 3 des entreprises du CAC 40.

- L'index de l'égalité professionnelle, permet de faire progresser l'égalité salariale au sein des entreprises, en mesurant de manière objective les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tout en mettant en évidence leurs axes de progression. Dassault Systèmes SE a obtenu la note globale de 95 points sur 100 à l'index égalité femme homme en 2022 vs 94 en 2021 et 95 en 2020. »

COMMUNAUTÉ 3DS WIN

Lancé en 2012, le réseau Women's INitiative compte un peu plus 1 500 femmes et hommes, agissant pour promouvoir la mixité en interne comme en externe. Des collaborateurs réunis autour d'une communauté globale WIN@3DS! et de leur communauté locale. WIN France est la communauté de référence pour la France.

Ce réseau interne a 3 missions principales :

- Pour les collaborateurs de 3DS : favoriser l'inclusion, la fierté et un sentiment d'appartenance
- Pour Dassault Systèmes : l'inclusion, la diversité et notamment la mixité la performance durable des personnes
- Cultiver la citoyenneté d'entreprise : agir en tant qu'entreprise socialement responsable

Les actions du réseau WIN France

A une fréquence trimestrielle, WIN TALK (Virtual talk ou lunch & talk) sont organisés. Ce sont des temps de rencontre et de débat avec des intervenant extérieurs pour interagir sur des sujets liés à la mixité et l'inclusion.

Des ateliers de développement personnel, des conférences, des discussions en panel, des cercles de réflexion sont également proposés.



Acteur majeur de la transition énergétique, le groupe EDF est un leader des énergies bas carbone dans le monde. En 2020, il a adopté sa raison d'être « Construire un avenir énergétique neutre en CO₂, conciliant préservation de la planète, bien-être et développement, grâce à l'électricité et à des solutions et services innovants. Le groupe EDF développe des solutions pour ses plus de 40 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) qui a été renouvelé en 2023 pour 4 ans.

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. En 2023, plus de 11 000 salariés du groupe ont répondu à la deuxième édition du baromètre Stopsexisme.

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 marraines 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 MIXITÉ

Vecteur de rencontres, de liens, source d'inspiration et de développement pour ses 4 800 membres, le réseau ENERGIES Mixité a pour vocation d'agir pour que progressent la mixité et l'égalité professionnelle au sein du groupe EDF. Aux côtés de la présidente et de la secrétaire générale, l'animation du Réseau repose sur des ambassadrices bénévoles présentes dans l'entreprise et ses filiales, qui portent et déploient des actions dans toutes les régions, notamment des ateliers de développement, des conférences inspirantes et des programmes de mentorat. Au service des grands défis du Groupe, le Réseau est également une force de réflexions, de propositions et d'actions pour l'entreprise et ses métiers, avec des think tanks et des groupes tests. Créé en 2004, le Réseau fait figure de pionnier et compte parmi les plus importants réseaux de mixité en entreprise en France.

Nous sommes très heureux et fiers de la progression de la notation obtenue par le Groupe tant sur la partie égalité professionnelle que la partie diversité. La notation a doublé par rapport à celle de 2019. Les actions et politiques mises en place, dont nous sommes aujourd'hui en capacité de mesurer l'impact, ont été remarquées et félicitées par l'auditrice.



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 96 000 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 2022 : 93,9 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 avec le réseau Women In Networking (WIN) notamment, a permis de faire émerger une réelle culture de la mixité. Elle est partagée par l'ensemble des collaborateurs, femmes et hommes 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 InterL, 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 1 000 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 RH du Groupe 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 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 Healthcare 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 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 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 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.

www.interL.fr



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. 96% d'entre elles sont des cadres et elles représentent 43% des apprentis et stagiaires, 29% 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.

Dans la continuité de ces actions, les réseaux IBM Men for Gender Equality et RISE ont été créés en 2019 sous l'impulsion du réseau WoMen@IBM France.

De plus, 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 ainsi qu'un service de garde d'enfant « d'urgence », ou encore l'accès à du soutien scolaire. 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.

IBM France s'est aussi engagée en 2011 au sein du Syntec Numérique, dès le lancement de la commission « Femmes du Numérique » pour attirer de nouveaux talents vers nos métiers.

Enfin, IBM France participe à l'initiative Stop au Sexisme dit Ordinaire en Entreprise depuis 2018.

WOMEN IN TECHNOLOGY » (WIT)

En parallèle, **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, ainsi qu'à promouvoir les carrières scientifiques auprès des jeunes filles. Le réseau WIT adhère au programme Tous en Stage depuis 2022 qui a pour objectif de favoriser l'égalité des chances pour les enfants qui n'ont pas accès à un réseau de connaissances dans les grandes entreprises.

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. Les membres du réseaux travaillent sur des chantiers tels que : le mentoring, le coaching, le programme de développement des talents « Unleashing your leadership potential », des rencontres avec des dirigeant.e.s IBM et des personnalités extérieures inspirant.e.s, la participation au sein du Cercle InterL, la lutte contre les biais dans l'IA (IBM a été entre autre l'une des premières entreprises signataires du Pacte Femmes et IA).

Lenovo est une entreprise globale de nouvelles technologies avec un chiffre d'affaires de 57 milliards de dollars US, classée 248e au Fortune Global 500 et au service de millions de clients dans 180 marchés.
Animée par la vision d'une technologie plus intelligente au service de tous, Lenovo a construit son succès sur sa position de numéro 1 mondial des PC et propose un portefeuille complet de solutions technologiques alimentées par et optimisées pour l'IA : informatique personnelle (PC, smartphones, tablettes), solutions d'infrastructure (serveur, stockage, périphérie, calcul à haute performance et infrastructure définie par logiciel), logiciels et services.
Grâce à un investissement continu au service de l'innovation, l'ambition de Lenovo est de contribuer à construire une société numérique plus équitable, plus fiable et plus intelligente pour tous, partout.

Lenovo, un engagement fort en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Chez Lenovo, la diversité et l'inclusion sont au cœur de l'identité et de la culture d'entreprise. Depuis de nombreuses années, une politique en la matière est déployée, pilotée au plus haut niveau par un Comité Diversité & Inclusion composé d'une dizaine de cadres dirigeants, dont le Directeur Diversité & Inclusion. Cette approche globale est ensuite adaptée et appliquée localement pour répondre aux enjeux spécifiques de chaque marché.

LE RÉSEAU WILL (WOMEN IN LENOVO LEADERSHIP)

En 2007, Lenovo a lancé le réseau WIL (Women In Lenovo), premier groupe-ressource de l'entreprise, aujourd'hui le plus développé. Son objectif est de renforcer la représentation des femmes au sein de Lenovo et de favoriser l'évolution de leurs carrières, de l'embauche jusqu'à l'accès à des fonctions dirigeantes. Tout au long de l'année, WIL organise de nombreuses initiatives : événements, ateliers de développement de carrière, mentorat, sessions de formation et activités de mise en réseau.

En 2024, les femmes représentaient 37 % des effectifs mondiaux et 29 % des postes techniques. En 2021, un nouvel objectif a été fixé par l'entreprise : atteindre 27 % de femmes dans les postes de cadres d'ici 2025 (vs 21% en 2020).

En France, l'initiative Lenovo'All porte depuis 2008 des actions concrètes pour la diversité. Ce réseau est à l'origine du Prix du Manager de la Diversité, déployé désormais dans toute la zone EMEA, et a joué un rôle clé dans la signature de la charte «Femmes & IA» du Cercle InterL au niveau mondial. Le réseau a initié la création d'un D&I Board afin de renforcer les engagements de l'équipe de management. Lenovo'All est également engagé aux côtés d'associations comme BecomTech pour favoriser la mixité dans la tech.

Lenovo France est engagé depuis de nombreuses années pour plus de parité au sein de ses effectifs. Un plan d'action a été mis en place pour y parvenir, incluant des mesures en faveur du recrutement, de l'égalité salariale et des promotions. Aujourd'hui, les femmes représentent 37% des effectifs en France.

L'engagement au sein du Cercle InterL et l'implication dans des initiatives de sensibilisation et de promotion de la diversité illustrent la volonté de Lenovo d'œuvrer pour un environnement de travail plus inclusif.



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 LEAD THE FUTURE 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 Diversité Équité Inclusion, 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, reconvertir, fidéliser. Plus de 300 femmes sont actives dans la communauté. Rôles modèles qui interviennent auprès des jeunes filles et ainsi œuvrent pour la féminisation des métiers techniques.
- **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 2023, Orange S.A a obtenu la note de 89/100 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 26 entités auditées et labellisées dans 20 pays depuis 2011.

LES RESEAUX D'ORANGE : DOUBLE YOU , SUPPORT'HER, WENITY FOR W&IN et les initiatives HELLO WOMEN, WOMEN UP et en AVANT TOUTES.



Orano valorise les matières nucléaires pour répondre aux besoins énergétiques et contribuer au développement durable.

Le groupe propose des solutions à forte valeur ajoutée sur l'ensemble du cycle du combustible, de l'extraction des matières premières à la gestion des déchets. Son expertise unique favorise l'innovation et la diversification de ses savoir-faire, tout en s'engageant pour le climat, la préservation des ressources et la santé, avec une vision tournée vers les générations futures.

Ses 17 000 collaborateurs mobilisent leur expertise et leur maîtrise des technologies de pointe pour garantir sûreté et performance. Présent à l'international, le groupe mise sur le développement des compétences et le progrès continu, tout en maintenant une exigence absolue en matière de sûreté et de sécurité.

Orano est convaincu qu'une entreprise doit refléter la diversité de ses collaborateurs et de la société dans laquelle elle évolue. En 2024, le renouvellement du label Diversité a été une priorité, permettant d'affiner et de renforcer la politique d'égalité et de diversité du groupe, structurée autour de quatre piliers.

- 1 Le premier pilier, dédié à la mixité et à l'égalité professionnelle, vise à garantir une représentation équilibrée entre femmes et hommes. Il repose sur des engagements concrets tels que la mixité dès le recrutement, l'égalité salariale, l'accès des femmes aux postes à responsabilité et l'égalité d'accès à la formation.
- 2 Le deuxième pilier se concentre sur le handicap, avec des objectifs d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- 3 Le troisième pilier porte sur l'attractivité de profils divers sur le plan socio-culturel et l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi, avec des initiatives telles que le recrutement d'alternants et de personnes en reconversion professionnelle chaque année.
- 4 Le quatrième pilier garantit l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur carrière, quels que soient leur âge, leur orientation sexuelle, leur genre ou leur origine.

En parallèle, Orano a renforcé ces engagements avec plusieurs accords structurants, tels que l'accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle ; l'accord Emploi pour le développement des compétences ou encore l'accord sur l'intégration des personnes en situation de handicap.

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 InterL : 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

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.



Leader mondial des applications d'entreprise, SAP est au cœur de la révolution technologique et aide plus de 440 000 clients, de toutes tailles et de tous secteurs, à optimiser leur fonctionnement, en redéfinissant l'ERP et en créant des réseaux d'entreprises intelligentes qui apportent transparence, résilience et durabilité. SAP propose une suite complète de services et d'applications intégrées qui permet à ses clients d'avoir un fonctionnement rentable, de s'adapter en continu et de faire la différence dans le monde.

SAP et le Cercle InterL

Dans le cadre de sa stratégie en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, SAP France a rejoint le Cercle InterL en 2019 via son réseau **SAP Business Women's Network (BWN)** et soutient ses divers engagements pour une meilleure inclusion des talents féminins par le partage et le développement de bonnes pratiques, ainsi que l'échange avec d'autres Associations et réseaux. SAP France est signataire de l'initiative **#StOpE** pour faire reculer les actes de sexisme ordinaire en entreprise et s'est engagé avec **#JamaisSansElles** pour favoriser la mixité et promouvoir les talents féminins dans le secteur de la Tech.

Mixité et parité, un engagement de longue date

La diversité est au cœur de la stratégie de SAP France qui a enrichi ses engagements relatifs à l'égalité professionnelle en signant un nouvel accord d'entreprise 2023/2025, qui prévoit **la parité d'ici à 2030, et l'atteinte de 36 % de femmes dans ses effectifs d'ici à 2025**. Favoriser l'accès à des postes à responsabilité managériale est aussi l'un des marqueurs forts de SAP France dans sa politique interne D&I qui vise d'ici à 2025 à ce que 30% de femmes soit dans des postes de managers.

Tirer parti de la technologie pour favoriser la diversité et l'inclusion

La technologie associée à l'intelligence artificielle peut être au service de la diversité et de l'inclusion en aidant à lutter contre les préjugés inconscients dans le processus de recrutement et l'embauche, ou en garantissant une rémunération et un plan de carrière équitables. Grâce à l'expertise de ses équipes R&D, SAP France travaille sur **la création de produits et services novateurs qui encouragent la diversité, l'inclusion, l'éthique, mais aussi à lutter contre les biais, en particulier dans l'IA.**

Au sein du Cercle InterL, SAP France participe au groupe de travail « Femmes & IA » qui a élaboré le pacte du même nom, dont l'objectif est d'échanger autour des aspects concrets de la mise en place d'une démarche vertueuse de l'utilisation de l'IA.

Egalité professionnelle, la voie vers de nouvelles mesures

SAP a signé un nouvel accord sur l'égalité professionnelle pour les années 2023 à 2025. **Cet accord réaffirme l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion**, et propose des mesures innovantes pour ses salariés tel que le congé spécial aux collaborateurs pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, ou encore l'accompagnement des collaborateurs victimes de violences conjugales. Des nouvelles mesures qui viennent compléter les modalités de l'accord précédent.

LE RÉSEAU SAP BUSINESS WOMEN'S NETWORK

Avec plus de **17 000 membres et 95 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.



SLB est une entreprise technologique globale, moteur de l'innovation dans l'énergie pour une planète équilibrée.

Avec une présence dans plus de 100 pays et des employés représentant près de 200 nationalités,

SLB travaille chaque jour à innover dans le domaine du pétrole et du gaz, à déployer le numérique à grande échelle, à décarboner les industries et à développer de nouvelles énergies pour accélérer la transition énergétique.

Avec ses 98 000 employés de plus de 170 nationalités, qui travaillent ensemble dans 120 pays, SLB est un précurseur de la diversité culturelle. Dans ce même esprit et avec la volonté d'être un employeur « de choix », SLB 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 : 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 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 une formation obligatoire dispensée chaque année à l'ensemble des collaborateurs.

CONNECT WOMEN

Lancé en 2007 notre réseau mondial Connect Women compte aujourd'hui près de 10000 membres actifs dans plus de 80 sections locales 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 le développement, le leadership, le respect au travail, le quotidien sur les plateformes pétrolières, entre autres sujets. En 2024, une douzaine de webinars a été organisée et archivée afin de pouvoir être visionnée à nouveau.

Visitez leur site Internet pour plus d'information sur l'entreprise SLB : <https://www.slb.com/>



**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 D'HOMMES D'ENTREPRISES ENGAGÉES POUR LA MIXITÉ



www.interL.fr



 YouTube



CONTACT PRESSE

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

LE CERCLE DES 14 RÉSEAUX D'ENTREPRISES DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉES POUR L'ÉGALITÉ

