



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 15 RÉSEAUX D'ENTREPRISES DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉES POUR L'ÉGALITÉ





2001

CREATION D'INTERELLES

2002

RÉUSSIR AU FÉMININ :
JE REVE D'UN RÉSEAU...

2003

RÉUSSIR AU FÉMININ :
INTELLIGENCE SENSIBILITE ET
INNOVATION

2004

RÉUSSIR AU FÉMININ :
FEMMES ET TECHNOLOGIES :
CAPITALES POUR L'EUROPE

2005

RÉUSSIR AU FÉMININ :
L'EQUILIBRE VIE PRIVEE,
VIE PROFESSIONNELLE

2006

RÉUSSIR AU FÉMININ :
UNE CHANCE POUR L'ENTREPRISE



2007

RÉUSSIR AU FÉMININ :
FEMMES ET SCIENCES,
CA COMMENCE À L'ÉCOLE



2008

RÉUSSIR AU FÉMININ :
LE LEADERSHIP A-T-IL UN SEXE ?



2009

RÉUSSIR AU FÉMININ :
FEMME ET INNOVATION



2010

RÉUSSIR AU FÉMININ :
DIVERSITÉ DES GENRES,
DIVERSITÉ DES CULTURES,
SO WHAT ?



2011

RÉUSSIR AU FÉMININ :
COURAGE, FUYONS,
NOTRE CULPABILITÉ



2012

RÉUSSIR AU FÉMININ :
LES AMBITIONS DE LA MIXITÉ



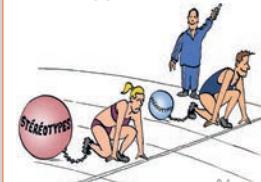
2013

RÉUSSIR AU FÉMININ :
ENSEMBLE !



2014

RÉUSSIR AU FÉMININ :
C'EST POUR AUJOURD'HUI OU
POUR DEMAIN ?



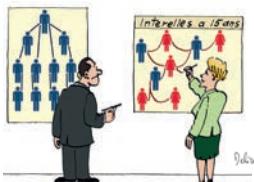
2015

RÉUSSIR AU FÉMININ :
UNE AMBITION PARTAGÉE ?



2016

RÉUSSIR AU FÉMININ :
15 ANS POUR LA PARITÉ...
AVANÇONS ENSEMBLE !



2017

CHANGEONS LES CODES !
D'AUTRES VOIX POUR DE NOUVELLES VOIES
DE RÉUSSITE



2018

ELLES AVEC EUX,
ENSEMBLE VERS LE FUTUR



2019

LA DIVERSITÉ
DANS TOUS SES ÉTATS



2020

MIXITÉ
ATTRACTIVE



2021



2022

SANTÉ, GOUVERNANCE ET IA :
QUELLE PLACE POUR LES FEMMES ?



2023

MIXITÉ,
PILIER D'UNE ENTREPRISE
DURABLE !



2024

IKIGAI
SENS AU TRAVAIL
ÇA SE TRAVAILLE !



2025

ECOUTER POUR INNOVER ET
TRANSMETTRE EN ENTREPRISE





UNE VISION

«Acteur historique de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les secteurs scientifiques et technologiques depuis plus d'un quart de siècle, le Cercle InterL s'impose comme un réseau de référence. Face aux enjeux technologiques et sociétaux actuels, il renforce son engagement pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, et favoriser une réelle équité de genre. Le Cercle accompagne les entreprises dans leur transformation, en les aidant à intégrer pleinement la place des femmes comme levier de performance et d'innovation. Par ses actions, il crée les conditions nécessaires pour que la diversité devienne un atout stratégique, au service de l'excellence et de la compétitivité. »

PATRICIA LECOCQ
PRÉSIDENTE DU CERCLE INTERL



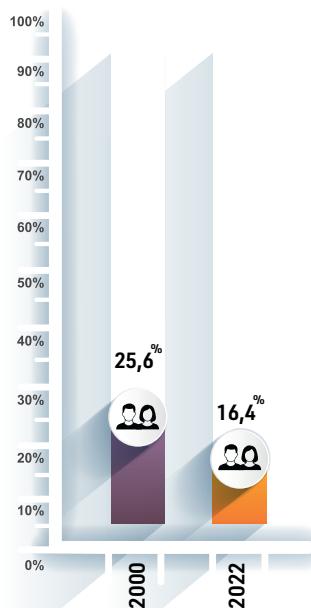
DES FEMMES ENGAGÉES

Le Cercle InterL naît il y a 25 ans, 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.

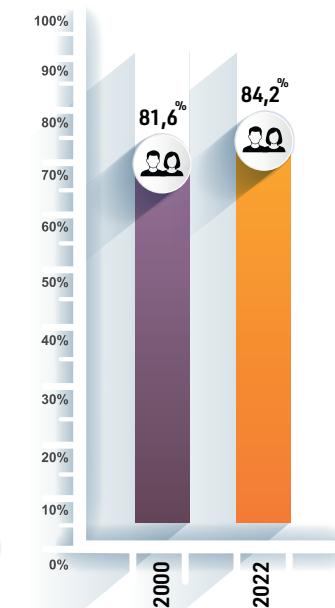
Espace de questionnement et d'apprentissage, le Cercle InterL fédère aujourd'hui les réseaux de femmes et d'hommes de 15 entreprises du secteur scientifique et technologique, qui, de culture traditionnellement masculine, sont confrontées au défi de la mixité : CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Kyndryl, Lenovo, Orange, Orano, Renault Group, SAP, SLB, SNCF, Valéo. Précurseur à sa création, le réseau s'est renouvelé au fil des ans, en 2014 il est devenu une association régie par la loi de 1901 dénommée « Cercle InterElles », 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

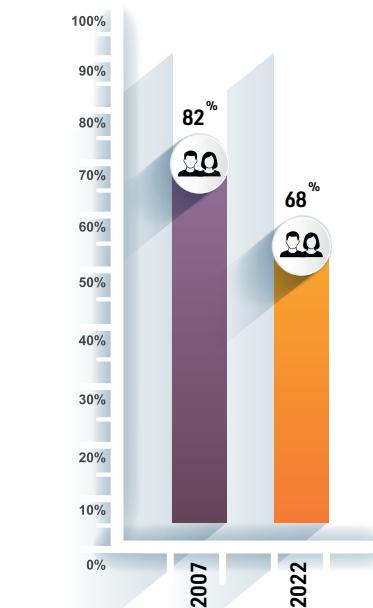
ECART SALARIAL⁽¹⁾ FEMMES /HOMMES



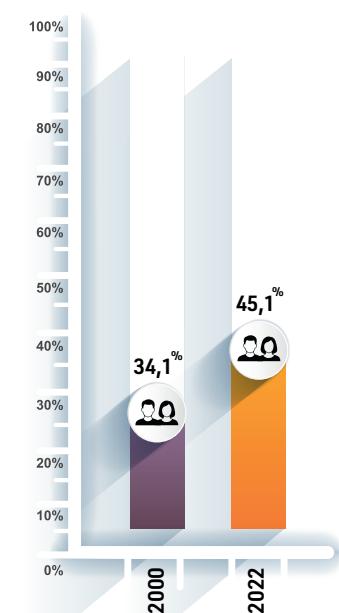
TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES DE 25 À 49 ANS⁽¹⁾



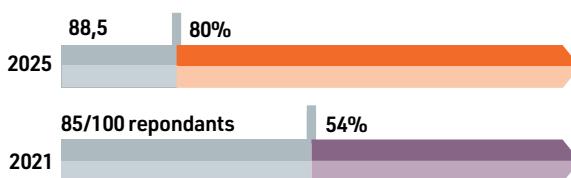
PARTAGE DES CHARGES⁽¹⁾ DOMESTIQUES / PART DES FEMMES



FEMMES CADRES SUPERIEURES⁽¹⁾



INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NOTE MOYENNE⁽²⁾



FEMMES DIPLOMÉES D'UN TITRE D'INGÉNIEUR⁽³⁾



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 :

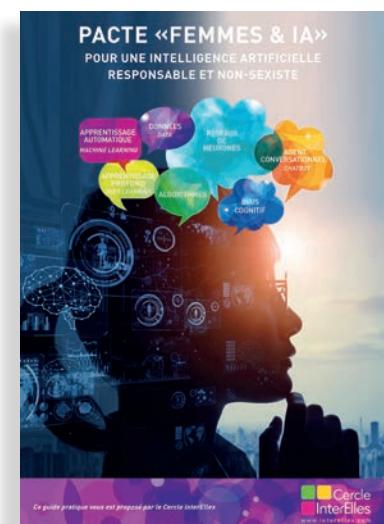
- 2019 : LA DIVERSITE DANS TOUS SES ETATS
- 2022 : SANTE, GOUVERNANCE ET IA, QUELLE PLACE POUR LES FEMMES ?
- 2023 : MIXITÉ, PILIER D'UNE ENTREPRISE DURABLE !

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. 13 entreprises et 1 école sont aujourd'hui signataires du pacte. Le groupe de travail a également participé à divers événements, publications et podcast, en particulier la mise à disposition d'un module de sensibilisation aux biais de genre dans l'IA et la réalisation du Livre Blanc «BIAS IN AI: What regulation requires and how enterprises can put it in action» avec notre partenaire Impact IA.

Pour plus d'information :
<https://www.interl.fr/femmes-et-ia-2>



Le groupe de travail « 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. Cette année notamment au travers du groupe Femmes et Santé les entreprises du cercle s'impliquent en région sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour plus d'information :

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





DES INTERVENTIONS ET DES CONTRIBUTIONS

ENGAGEMENT & COLLABORATION

- Le 23 janvier dernier, le Cercle InterL a pu participer à l'événement inédit organisé par le collectif Ensemble contre le sexisme à l'occasion de la deuxième Journée nationale contre le sexisme.
- Nous avons apporté notre contribution au **Festival Osons les Sciences**, organisé par Science inFuZe placé sous le Haut Patronage du ministère de l'Industrie et de l'Énergie. Former les talents scientifiques et techniques de demain : un enjeu clé pour la Tech !
- À l'occasion d'un évènement interne, le **Lenovo EMEA Kickoff**, qui s'est tenu à Paris en avril 2025, le Cercle InterL a eu l'honneur de recevoir une **donation de 5 000 dollars** de la part de la **Fondation Lenovo**. Ce geste fort s'inscrit dans une dynamique de longue date entre Lenovo et notre association, au service de la **mixité et de la diversité en entreprise**.
- Le **Cercle InterL** et la **Fondation Lenovo**, en partenariat avec l'**Isep**, ont organisé un Hackathon sur le thème « **IA, Mixité & Inclusion en entreprise** », réunissant des participants étudiants de l'Isep et les collaborateur-trices issus des entreprises membres du Cercle. Objectif : Imaginer des solutions concrètes et inclusives grâce à l'intelligence artificielle.

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 Ingénieries** 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 sociaux 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,
- **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, la 3ième édition des Assises Nationales de la féminisation des métiers et des filières du numérique, Viva Tech, ou encore le marathon annuel Odyssea.



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**
- **Karen Amram-Prévot (CEA), Trésorière adjointe**

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 influer 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 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.

Pleinement inséré dans l'Espace européen de la recherche, le CEA exerce une présence croissante au niveau international, sur de nombreux projets avec des partenaires académiques et industriels.

Chiffres-clés (2024) : 22 105 salariés - 10 sites et 7 implantations en régions, 4 767 publications scientifiques, +405 projets européens en cours. Le CEA fait partie du top 100 des entreprises les plus innovantes au monde depuis 10 ans (classement Clarivate) : 1er organisme de recherche français déposant de brevets en Europe, d'après le classement de l'Office européen des brevets en 2021.

Depuis plus de 40 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.

L'égalité professionnelle participe à la diversité, l'innovation, la performance collective et individuelle ainsi qu'à la qualité de vie et aux conditions de travail des collaborateurs. C'est pourquoi la Direction Générale et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont conclu un nouvel accord en janvier 2025, relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la nécessaire articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La démarche s'appuie sur un réseau de relais locaux (référent·es égalité professionnelle) et s'articule autour de 5 axes :

- Favoriser la mixité dans les métiers du CEA
- Garantir l'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle
- Favoriser et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Lutter contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et promouvoir la diversité et l'inclusion
- Piloter le suivi de l'égalité professionnelle à partir d'un référentiel évolutif d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

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 2025, elles représentent 34,9 % de l'effectif contre 30,4% en 2009. 32.6 % des personnels cadres sont des femmes et 39.7 % pour les personnels non-cadres.
- **Mais sûrement** : en 2025, les femmes représentent 37.6 % des 859 embauchés, soit 2.7 % au-dessus du taux de féminisation de l'effectif permanent.

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.

Actions clés : Campagnes contre le sexism en entreprise, formation OSER ! destinée aux salariées pour lutter contre les freins internes, actions autour de la parentalité des salariés, Réseau Parité-Diversité-Femmes, vivier mixte du CEA, laboratoire d'idées & d'actions créé en 2008.

Dassault Systèmes, « The 3DEXPERIENCE Company », offre aux entreprises et aux particuliers les univers virtuels nécessaires à la conception d'innovations durables. Présent dans plus de 140 pays, le Groupe accompagne plus de 220 000 clients de toutes tailles et de tous secteurs. 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.

Engagement en faveur de la mixité professionnelle

Convaincu que la diversité est un levier de performance durable, Dassault Systèmes s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au cœur de sa stratégie RH et sociétale.

Chiffres clés (2024) :

- **29,7 %** de femmes dans les effectifs mondiaux
- **38,5 %** de femmes parmi les cadres dirigeants
- **50 %** de femmes au conseil d'administration
- Index égalité Femmes-Hommes : **96/100**
- Objectif : atteindre **30 %** de femmes dans les effectifs et les fonctions managériales d'ici 2027 (selon cadres légaux locaux)

Développement des talents féminins :

Dassault Systèmes déploie des dispositifs structurants tels que le programme RISE UPI, dédié à l'accompagnement vers des rôles managériaux, avec des résultats concrets :

- 77 % des participantes ont évolué professionnellement après le programme.
- 52 % ont accédé à des responsabilités managériales.

Au-delà de l'entreprise, Dassault Systèmes agit via 3DEXPERIENCE Edu et sa Fondation pour susciter des vocations féminines dans les domaines STEM, dès le plus jeune âge. À travers WIN, Dassault Systèmes affirme une approche systémique et durable de la mixité, au service de l'innovation, de l'attractivité et de la responsabilité sociétale.

O'gure – Agir dès l'orientation pour susciter des vocations scientifiques

Dassault Systèmes a lancé en octobre 2025 O'gure, une web-application gratuite, ludique et sans inscription, destinée aux jeunes filles de 13 à 16 ans afin de les accompagner dans leurs choix d'orientation. Conçue avec et pour des adolescentes, O'gure transforme l'orientation scolaire en une expérience positive et engageante, fondée sur la découverte de soi, des centres d'intérêt et des débouchés professionnels associés. Cette initiative répond à un enjeu majeur : selon une étude exclusive Odoxa réalisée pour Dassault Systèmes, 66 % des jeunes filles âgées de 13 à 15 ans se détournent des carrières scientifiques dès le collège, et moins de 9 % se projettent aujourd'hui dans un métier scientifique. En s'attaquant aux stéréotypes et au manque de représentation, O'gure vise à agir à la racine des inégalités d'orientation.

Fruit de plus de deux ans de développement, l'application combine gaming, tests de personnalité et exploration de métiers, et s'appuie sur une méthodologie reconnue, co-construite avec des experts de l'orientation et validée par des acteurs institutionnels tels que le ministère de l'Éducation nationale et l'ONISEP. Avec O'gure, Dassault Systèmes franchit une nouvelle étape dans son engagement historique en faveur de l'éducation, de la mixité et de l'accès des jeunes filles aux filières scientifiques.

Le réseau WIN – Women's INitiative : Lancé en 2012, le réseau WIN rassemble des femmes et des hommes engagés pour promouvoir la mixité en interne comme en externe. Présent au niveau global et local, WIN France est la communauté de référence.

Ses missions :

- Favoriser l'inclusion, la fierté et le sentiment d'appartenance des collaborateurs.
- Contribuer à la performance durable de Dassault Systèmes par la diversité et la mixité.

Actions emblématiques :

- Valorisation de rôles modèles (WIN Conversations, WIN Portraits).
- Temps forts globaux: International Women's Day, International Day of the Girl Child.
- Actions France: WIN Talks, WIN Lunch, ateliers de développement personnel, mentoring, La Parisienne.
- Partenariats structurants: Cercle InterL, Elles Bougent, Femmes Ingénieries.



Acteur majeur de la transition énergétique, le groupe EDF est un leader des énergies bas carbone dans le monde. En 2020, il avait 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, les ambitions en faveur d'une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes sont essentielles. 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 et des recrutements...

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'accélèrent 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 2025, plus de 38 000 salariés du groupe ont répondu à la 3ème 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 700 marraines EDF. Le Groupe porte des prix qui valorisent l'engagement des femmes dans le nucléaire ou les services avec les **Prix Fem'Energia dans le nucléaire avec WIN 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 5 800 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 et des ambassadeurs présents 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 les acteurs de la société civile engagés : think tanks, partages de bonnes pratiques, groupes tests. Créé en 2004, le réseau fait figure de pionnier et compte parmi les plus importants réseaux de mixité d'entreprise en France.



La raison d'être d'ENGIE est d'agir pour accélérer la transition vers une économie neutre en carbone, en proposant des solutions plus sobres en énergie et respectueuses de l'environnement. Ce cadre fédérateur rassemble l'entreprise, ses salariés, ses clients et ses actionnaires, et conjugue performance économique et impact positif sur les personnes et la planète.

ENGIE est un groupe mondial de référence en énergie bas carbone et services. En 2024, le chiffre d'affaires s'est élevé à **73,8 Mds €**, avec environ **98 000 collaborateurs** dans le monde. Sa stratégie repose sur un mix équilibré entre électricité et gaz, avec un fort engagement pour les énergies renouvelables, le stockage et l'efficacité énergétique. ENGIE vise le **Net Zéro Carbone d'ici 2045**, avec une réduction de 66 % de l'intensité carbone d'ici 2030.

Réseau féminin et initiatives en faveur de la mixité

ENGIE déploie depuis plus de dix ans une politique proactive pour la mixité et l'égalité professionnelle. Le programme **Fifty-Fifty** vise la parité managériale d'ici 2030. Le réseau **Women In Networking (WIN)** fédère plus de 2 000 membres dans toutes les zones géographiques et métiers du Groupe. ENGIE est également partenaire de **Cercle InterL, Women's Forum, Capital Filles, Elles Bougent**, etc.

Politique DEI – Be.U@ENGIE

« Pour que chaque individu compte et se sente libre afin de donner le meilleur de lui-même »
Chez ENGIE, notre raison d'être et notre promesse employeur sont claires : nous défendons un modèle sociétal qui concilie performance économique et impact positif sur les personnes et la planète. Nous avons placé la **Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI)** au cœur de notre culture d'entreprise.

Be.U@ENGIE incarne cette ambition :

- **Be You** : Soyons nous-mêmes chez ENGIE.
- **Be United** : Réussir ensemble la transition énergétique grâce à la cohésion.
- **Be Unique** : Valoriser nos différences comme levier de créativité et de performance.

Nos actions DEI reposent sur **5 piliers stratégiques** :

- 1. Égalité Femmes/Hommes** : atteindre la parité dans le management (40-60 % d'ici 2030) et féminiser les métiers techniques.
- 2. Origines** : valoriser la richesse des cultures, nationalités, religions et parcours.
- 3. LGBTQ+** : garantir l'inclusion et le respect des personnes LGBTQ+.
- 4. Aptitudes** : adapter l'organisation pour inclure les personnes en situation de handicap.
- 5. Générations** : favoriser l'employabilité des jeunes et des seniors, et le partage des savoirs.

Nous nous engageons à **ne tolérer aucune forme de discrimination, harcèlement ou violence**, et à créer des environnements de travail bienveillants et inclusifs, garants du bien-être psychologique et de la performance collective.



GE HealthCare

Chez GE HealthCare, nous reconnaissons la richesse de l'identité, du parcours et des expériences uniques de chacun de nos collaborateurs. Nous nous engageons à promouvoir une culture inclusive, où chacun se sent accepté, respecté et pleinement intégré, afin de pouvoir donner le meilleur de soi-même. Attirer, connecter, développer et rendre visibles les talents 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 un leader mondial dans le domaine des technologies médicales, des diagnostics pharmaceutiques et des solutions numériques, dédié à fournir des solutions intégrées, des services et des analyses de données pour rendre les hôpitaux plus efficaces, les cliniciens plus performants, les thérapies plus précises et les patients en meilleure santé.

1^{er} employeur de la medtech en France, GE HealthCare compte 2700 employés en France, dont 600 ingénieurs et 350 salariés en production. Avec 90 % de sa production exportée, le site de Buc (78) incarne le rayonnement international du savoir-faire français en santé.

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 Ingénierues pour donner l'opportunité à ses ingénierues volontaires de présenter auprès des jeunes collégien.ne.s et lycéen.ne.s l'étendue et l'intérêt des carrières d'ingénierues.



IBM : PLUS DE 100 ANS D'INNOVATION ET D'ENGAGEMENT

Depuis plus d'un siècle, IBM accompagne les entreprises qui font de l'innovation leur moteur, en les aidant à se différencier durablement dans un environnement hautement concurrentiel. Pour cela, IBM met à leur disposition un ensemble complet de ressources

- compétences, systèmes, logiciels, services, financement et technologies**
- afin de soutenir leur transformation et leur permettre d'exceller dans des domaines stratégiques tels que le Cloud, l'intelligence artificielle, la mobilité, la sécurité, le cognitive business ou encore l'informatique quantique.**

L'inclusion : une valeur fondamentale

Chez IBM, l'inclusion ne se limite pas au respect des individus et des droits de chacun. Elle repose sur la compréhension, l'estime et l'ouverture aux différences humaines et culturelles. Cette approche favorise un environnement de travail sain, ouvert et inclusif, où chacun.e peut s'épanouir.

L'égalité femmes-hommes : un engagement concret

IBM France agit depuis plusieurs années pour promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité.

Le programme mondial **Women in Technology (WIT)**, dont l'antenne française existe depuis 2003, encourage le recrutement et la promotion des femmes dans les métiers technologiques, tout en sensibilisant les jeunes filles aux carrières scientifiques. Depuis 2022, WIT adhère au programme Tous en Stage, qui favorise l'égalité des chances pour les élèves n'ayant pas accès à un réseau professionnel pour leur stage de 3^e.

Des initiatives concrètes pour soutenir la parentalité et la mixité

Dans cette dynamique, IBM France a signé la Charte de la Parentalité en Entreprise en 2010, permettant dès 2011 de proposer des places en crèche, un service de garde d'urgence et du soutien scolaire. L'accord sur l'égalité professionnelle, signé en 2018, renouvelé en 2022, et en 2025 met notamment l'accent sur l'égalité d'accès à l'emploi, la réduction des écarts de rémunération, la promotion professionnelle et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

IBM s'est également engagée dès 2011 au sein du **Syntec Numérique**, lors du lancement de la commission « Femmes du Numérique », et participe depuis 2018 à l'initiative **#StOpE Stop au Sexisme dit Ordinaire en Entreprise**.

Des résultats qui parlent

Aujourd'hui, les femmes représentent **30% des effectifs**, dont **97% sont cadres**. Elles comptent pour **29% de l'encadrement, 43% des cadres dirigeants et 50% du Comex**. L'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes d'IBM France au titre de 2024 est de **94 points sur 100**, témoignant de l'efficacité des actions mises en place.

WoMen@IBM France

Créé en 1999, le réseau **WoMen@IBM France** rassemble près de 450 volontaires. Son objectif : garantir aux femmes les mêmes opportunités de carrière que les hommes. Ses actions incluent le mentoring, le coaching, le développement des talents, la prise de parole avec des programmes tels que Bee Heard ou Unleashing your leadership potential, des rencontres avec des dirigeant.e.s et des personnalités inspirantes, ainsi que la lutte contre les biais dans l'IA. IBM a d'ailleurs été l'une des premières entreprises signataires du **Pacte Femmes et IA**.

LE RÉSEAU : WOMEN@IBM FRANCE



Kyndryl est un leader mondial des services d'infrastructure informatique, comptant plus de 75 000 collaborateurs répartis dans 60+ pays.
L'entreprise conçoit, modernise, gère et sécurise les systèmes technologiques critiques qui soutiennent les activités des organisations les plus stratégiques.

Kyndryl structure son expertise autour de 6 pratiques majeures : Security & Resiliency, Digital Workplace Services, Applications, Data & AI, Core Enterprise & zCloud, Cloud, et Network & Edge, ainsi qu'une division de conseil dédiée : Kyndryl Consult.

L'entreprise se distingue par une culture forte, « **The Kyndryl Way** », fondée sur la confiance, la collaboration et l'inclusion, avec un engagement affirmé pour la diversité et la durabilité. En France, Kyndryl accompagne des acteurs majeurs du CAC40 et investit dans des hubs technologiques pour renforcer ses capacités en IA et cyber-résilience. Sa mission : aider ses clients à réussir leur transformation numérique en alliant innovation, fiabilité et agilité.

Un engagement mondial pour la diversité et l'inclusion

Chez Kyndryl, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des valeurs : elles constituent des piliers stratégiques et imprègnent la culture d'entreprise. Kyndryl s'engage à créer un environnement où chacun peut être authentique et contribuer pleinement, indépendamment de ses origines, de son parcours ou de ses convictions.

Cet engagement se traduit par des politiques globales et des initiatives locales adaptées aux spécificités de chaque pays. La parité au sein du Comité Exécutif France illustre concrètement l'ambition de promouvoir l'égalité des chances et la représentation équilibrée des femmes dans les instances dirigeantes. Des programmes tels que « Inclusive Mindset » pour les leaders, des guides de langage inclusif et des campagnes de sensibilisation renforcent la culture d'inclusion. Une représentation diversifiée est maintenue dans les effectifs mondiaux, avec un engagement constant pour garantir l'équité et la mixité à tous les niveaux.

KinWomen : Réseau en France et à l'international

KinWomen est l'un des réseaux phares des Kyndryl Inclusion Networks (KINs), des groupes de ressources internes créés pour favoriser la diversité et l'inclusion. KinWomen a pour vocation de soutenir la représentation des femmes dans les métiers techniques et managériaux, de créer des espaces d'échange et de mentorat et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'importance de la mixité.

En France, **KinWomen** organise des événements réguliers tels que des conférences « Leadership au féminin », des ateliers de développement professionnel et des campagnes de sensibilisation comme Octobre Rose ou la Journée mondiale de la ménopause. Le réseau s'appuie sur des marraines exécutives et des sponsors pour porter ses actions et renforcer son impact.

À l'international, **KinWomen** s'inscrit dans une dynamique globale avec plus de 70 KINs actifs dans le monde, couvrant des thématiques variées (LGBTQ+, neurodiversité, multiculturalité, etc.). Ces réseaux contribuent à créer un environnement où chacun peut « apporter son moi complet » au travail, conformément à la culture « **The Kyndryl Way** ».

Lenovo est une entreprise globale de nouvelles technologies avec un chiffre d'affaires de 69 milliards de USD, classée 196e au Fortune Global 500 et au service de millions de clients dans 180 marchés.

Animée par la vision d'une technologie plus intelligente pour 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.

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, 29 % des postes techniques et 31 % des postes de managers. En 2021, l'objectif avait été fixé : d'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 création et signature de la charte «Femmes & IA» du Cercle InterL au niveau mondial. Lenovo'All est également engagé aux côtés d'associations comme BeComTech pour favoriser la mixité dans la tech.

Lenovo est engagé depuis 2005 au sein du Cercle InterL et, avec l'aide de la Fondation Lenovo, a lancé le Hackathon "**IA : levier de mixité en entreprise**" au côté du Cercle et de l'ISEP.

Cet exemple ainsi que 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 124 100 salariés, dont 68 000 en France, parmi lesquels 35,3% de femmes, et sert 310 millions de clients. C'est aussi l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales sous la marque Orange Business. Son plan stratégique LEAD THE FUTURE est construit sur un nouveau modèle d'entreprise et guidé par la responsabilité et l'efficacité en capitalisant sur l'excellence des réseaux afin de renforcer le leadership d'Orange dans la qualité de service.

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 20 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 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 ces métiers, le Groupe a lancé en 2020 **Hello Women**, qui se déploie dans tous les pays autour de 4 axes : sensibiliser, identifier, reconvertir, fidéliser avec une communauté de plus de 400 rôles modèles qui interviennent auprès des jeunes filles pour les inspirer.
- **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, 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 l'égalité salariale à situation comparable entre ses collaboratrices et collaborateurs. En 2024, 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 aussi au cœur de ses engagements. Le Groupe, signataire de la Charte de la Parentalité en entreprise, a mis en place des mesures, par exemple en France, la prolongation du congé de paternité ou accueil de l'enfant portée à 33 jours.
- **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. En 2021, le Groupe a signé la Charte d'engagement contre les violences conjugales et a mis en place des mesures fortes en faveur des victimes en France, via un livret d'information, des autorisations spéciales d'absence pour réaliser des démarches.

La politique D&I et les actions du Groupe sont évaluées par un organisme externe indépendant dans le cadre de la certification Gender Equality European & International Standard, avec 26 entités auditées et labellisées dans 20 pays depuis 2011.



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.

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.

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.

Le troisième pilier porte sur l'accueil de profils divers sur le plan socio-culturel et des personnes éloignées de l'emploi, avec des initiatives telles que le recrutement d'alternants et de personnes en reconversion professionnelle chaque année.

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.

Pionnier engagé pour la mobilité responsable

Depuis 1899, Renault Group innove et se réinvente pour façonner la mobilité de demain.

Aujourd'hui, le Groupe s'affirme comme une entreprise automobile de nouvelle génération, technologique et décarbonée, portée par ses 98 000 salariés dans 36 pays, dont 23% femmes.

L'engagement en matière de diversité et inclusion

La diversité et l'inclusion sont au cœur de la stratégie RH de Renault Group, qui s'engage pour une représentation équitable et le respect de chacun, en adhérant à des chartes et conventions majeures, et en signant des accords mondiaux avec ses partenaires sociaux (convention OIT n°111, principes WEP et charte « Libres et Égaux » de l'ONU, charte « Global Business and Disability Network » de l'OIT, Manifeste Inclusion, charte des 50+, charte de « l'Autre Cercle », accords mondiaux 2013 et 2019, et leur avenant de 2021).

Objectifs ambitieux pour la mixité

Pleinement conscient des défis liés à la mixité, Renault Group s'engage à devenir employeur de référence pour les femmes dans l'automobile. Le Groupe vise 30% de femmes managers d'ici 2030, 40% en 2040 et 50% en 2050. Les progrès sont tangibles : la part des femmes dans les instances dirigeantes est passée de 20% à 36,4% entre 2021 et 2025, et celle des femmes managers de 24,7% à 28%. Pour garantir une véritable mixité, le Groupe suit de près des indicateurs de performance tels que le taux de recrutement et d'attrition.

Zéro discrimination et égalité salariale

Signataire de la Charte #StOpE (Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise), Renault Group a lancé dès 2021 une campagne mondiale « Zéro discrimination », axée d'abord sur la lutte contre le sexisme ordinaire. Le Groupe agit à travers la sensibilisation, la formation, et la communication sur ladite politique et l'inclusion, tout en accompagnant les managers et les RH dans la prévention et la gestion des situations de discrimination.

Le Groupe a également fait de l'égalité salariale entre femmes et hommes une priorité, atteignant cet objectif dès 2023, soit deux ans avant la date prévue.

Accompagnement et réseaux

Des programmes dédiés, comme « WJourney » (avec SKEMA Business School) et « Be-Your-Own-Leader » (avec la London Business School) soutiennent le développement des femmes managers. Ce dernier a été distingué par le Cegos Digital Learning Excellence Award.

Par ailleurs, créée il y a 15 ans, le réseau Women@RenaultGroup, favorise la visibilité et la promotion des femmes au sein du Groupe.

Promotion des métiers techniques

Face à la sous-représentation des femmes dans les parcours STIM1 et les métiers techniques, Renault Group s'engage à transformer durablement le secteur et à promouvoir une industrie plus inclusive.

Depuis 15 ans, le Groupe encourage les jeunes filles à découvrir les métiers de l'automobile et de la tech, notamment grâce à des partenariats comme « Elles Bougent » et à son réseau interne « Mixity Ambassadors ». Ces actions visent à éveiller l'intérêt pour le secteur dès l'enfance, renforcer la confiance au collège, et accompagner l'orientation jusqu'au lycée et l'enseignement supérieur.



Leader mondial des applications d'entreprise et de la Business AI, SAP (NYSE : SAP) aide depuis plus de 50 ans les organisations à optimiser leurs performances en unifiant leurs processus critiques : finance, achats, RH, supply chain et expérience client.

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 accord d'entreprise 2023/2025 renouvelé pour 2026, qui prévoit la **parité d'ici à 2030, et l'atteinte de 36 % de femmes dans ses effectifs d'ici à 2026**. Favoriser l'accès à des postes à responsabilité managériale est aussi l'un des marqueurs forts de SAP France dans sa politique interne Diversité & Inclusion qui vise d'ici à 2026 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 2026. 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 **20 000 membres et plus de 100 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.

LE RÉSEAU : SAP BUSINESS WOMEN'S NETWORK



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

Grâce à ses solutions de pointe en décarbonation et en automatisation du secteur oil & gas, au développement de nouvelles énergies et à l'essor du digital, SLB façonne l'avenir énergétique mondial.

Présent dans plus de 100 pays et représentant presque 200 nationalités différentes, SLB est un précurseur de la diversité culturelle et de la richesse de talents. Cette diversité humaine nourrit la capacité de SLB à développer des technologies novatrices, à accélérer la transition énergétique et à rendre l'accès à l'énergie plus fiable et accessible pour tous.

SLB met un point d'honneur à promouvoir l'égalité des chances et à renforcer la représentation féminine à tous les niveaux. Depuis les années 1970, SLB a été pionnière en intégrant des femmes dans des rôles techniques sur le terrain, une exception notable dans l'industrie. Dès 1994, où les femmes ne représentaient que 6 % des effectifs, SLB s'est donné pour objectif d'augmenter leur présence parmi les cadres et ingénieurs. Grâce à des actions concrètes, cette proportion atteint désormais 25%, et SLB travaille quotidiennement à augmenter cette représentation.

SLB s'investit pleinement dans le développement des carrières féminines, notamment via son programme d'identification des futurs responsables. Depuis plusieurs années, le Directeur Diversité & Inclusion et son équipe dédiée pilotent la politique d'inclusion à l'échelle mondiale et locale, en menant diverses initiatives pour favoriser l'égalité des chances au sein de SLB.

Sensibilisation des collaborateurs aux « biais inconscients »

SLB a mis en place une formation annuelle obligatoire pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux biais inconscients. Ces biais, issus des expériences personnelles, stéréotypes de genre ou contextes culturels, peuvent influencer les décisions et conduire à négliger le talent, l'expertise ou les contributions de chacun.

Promotion d'un climat de respect et d'inclusion

SLB propose un canal confidentiel offrant à chacun la possibilité de signaler toute situation contraire à nos valeurs d'équité, de respect et d'intégrité, tout en garantissant soutien, protection et considération à ceux qui s'expriment.

Connect Women

Créé il y a presque vingt ans, le réseau mondial Connect Women réunit près de 22 000 membres, dans plus de 100 antennes, animés par une plateforme d'échange dynamique. Ouvert aussi bien aux femmes qu'aux hommes, il favorise le partage de conseils et d'expériences sur des thèmes variés tels que le développement, le leadership et le respect au travail dans l'ensemble des environnements dans lesquels nous opérons.

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

LE RÉSEAU : CONNECT WOMEN



**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.**

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.



Valeo, entreprise technologique partenaire de tous les constructeurs automobiles, est engagée à faire de la diversité un pilier de sa réussite. Le Groupe met en œuvre une stratégie d'inclusion rigoureuse pour favoriser la mixité à tous les niveaux de l'organisation et assurer l'équité de ses pratiques professionnelles.

Valeo, entreprise technologique, partenaire de tous les constructeurs automobiles et des nouveaux acteurs de la mobilité, propose des systèmes et équipements innovants au service de la voiture du futur : un véhicule intuitif et connecté, autonome, économe en énergie, accessible à tous et respectueux de l'environnement.

Le Groupe vient notamment de renforcer le panel de ses actions DEI en lançant l'initiative "Wo&Men Connected":

Wo&Men Connected : Accélérateur d'Équité et d'Inclusion chez Valeo

Chez Valeo, nous sommes convaincus que la diversité est une force, et que l'équité progresse réellement lorsque les hommes comme les femmes se mobilisent sur le sujet. C'est pourquoi nous avons créé "**Wo&Men Connected**" : notre réseau interne dédié à la promotion de l'équité et à la valorisation de pratiques et attitudes inclusives. C'est un espace d'échange et de renforcement de compétences, qui encourage la collaboration et le respect mutuel entre tous les collaborateurs.

Notre objectif : Améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise, renforcer les compétences inclusives des collaborateurs et ancrer durablement la culture de l'égalité au quotidien. En rejoignant **Wo&Men Connected**, les collaborateurs contribuent à bâtir un environnement de travail plus inclusif et innovant pour toutes et tous.

Le réseau offre des opportunités concrètes pour évoluer professionnellement grâce à :

- Du **mentorat** pour partager les expériences et guider les parcours.
- Des ateliers de **développement de compétences** pour renforcer ses soft skills et son leadership.
- Des événements de **réseautage** pour élargir son carnet d'adresses et accroître sa visibilité.

Engagé dans un écosystème plus large, Valeo France s'associe à des organisations de premier plan comme le **Cercle InterL** pour amplifier son impact.

(VOUS POUVEZ ÉTEINDRE VOS PORTABLES
ET ALLUMER VOS CERVEAUX)





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



www.interL.fr



CONTACT **PRESSE**

Chloé Broquet  +33 06 72877955
cbroguet@lenovo.com

LE CERCLE DES 15 RÉSEAUX D'ENTREPRISES DE FEMMES ET D'HOMMES ENGAGÉES POUR L'ÉGALITÉ

