

2001 – 2011 : InterElles fête ses 10 ans !

Réussir au féminin : Le moteur du changement



DOSSIER DE PRESSE
2 mars 2011

Sommaire

Edito par Clara Gaymard	3
Un réseau pour réfléchir et agir ensemble.....	4
Le colloque annuel InterElles : le 8 mars 2011.....	4
2001 – 2011 : InterElles fête ses 10 ans	4
Programme du colloque du 8 mars 2011	5
Les axes de réflexion 2011.....	6
« Courage... fuyons notre culpabilité ».....	6
« Femmes et technologies : au-delà des idées reçues ».....	7
Les entreprises du cercle InterElles et leurs engagements	8
Promouvoir la diversité « hommes/femmes », une priorité pour le groupe Air Liquide.....	9
AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents	10
Le CEA et l'égalité professionnelle	11
Les initiatives d'EDF pour valoriser les talents féminins	12
La diversité chez GE, une valeur sûre	13
IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion.....	14
Lenovo : un engagement pour la diversité au féminin.....	15
Orange s'engage pour l'égalité professionnelle et le développement des carrières féminines.....	16
Schlumberger : un engagement à tous les niveaux de l'entreprise	17
Thales encourage l'égalité professionnelle	18
Profil des entreprises	19
Annexes	23



Je suis particulièrement heureuse et fière de présider cette dixième édition du Colloque organisé par le Cercle InterElles. 10 ans déjà que ce Cercle a été créé par quelques pionnières, femmes cadres dirigeantes, venant de cinq groupes : France Télécom, IBM France, Schlumberger, l'Hôpital Américain et GE Healthcare. Au fil des années le Cercle InterElles a vu ses rangs se renforcer, mais a su conserver son état d'esprit originel, animé par la même aspiration à l'égalité.

Notre société vit un changement profond qui pourtant n'est pas aussi rapide et partagé que nous pourrions le souhaiter. Les discriminations ordinaires, le plafond de verre, l'inégalité des salaires, la stagnation des carrières, le manque de femmes dirigeantes à des postes clés, la méprise des impératifs de la vie familiale restent autant de sujets dont la résurgence régulière dans le débat public révèle tristement l'intolérable persistance malgré des progrès réels, heureux et légitimes.

Bien sûr les grandes entreprises dont nous faisons partie sont en pointe sur de grands thèmes touchant à la diversité, à la mixité ou encore à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

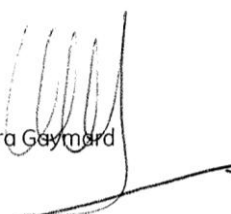
Chez GE notamment, nous avons toujours considéré que la diversité était un des moteurs de la croissance et non une contrainte. Quels que soient leurs origines, leur âge, leur sexe, les individus apportent trois choses : leur talent personnel, leur expertise, et leur différence. Et nous pensons chez GE que la différence est aussi riche que l'expertise !

Cependant, il reste encore du chemin à parcourir, dans l'entreprise, dans l'administration ou même dans la politique. Cela passe bien sûr, par la loi, la réglementation, les mesures incitatives.

Il aura fallu attendre 2010 et la pression d'une proposition de loi émanant d'une députée pour voir l'AFEP et le Medef se saisir de cette question et se mettre d'accord pour recommander également un quota de femmes au sein des conseils d'administration. Plus récemment c'est dans la fonction publique que l'on réfléchit à instaurer des quotas de femmes pour leur permettre d'accéder aux postes de direction. Preuve que le phénomène touche comme nous le savons toutes pertinemment notre société dans son ensemble.

Cependant j'aime l'idée, qui est le sens de cette journée, que notre avenir nous appartient et que c'est aussi à nous toutes, de prendre notre destin collectif en main. Montrer que nos talents servent avant tout, au bien collectif, et que notre vision n'est pas une approche corporatiste, mais celle de femmes lucides, qui veulent assumer les responsabilités dans la conduite des affaires, et accompagner la mutation profonde de notre société et des entreprises de toutes tailles qui constituent le tissu entrepreneurial de notre pays.

Alors, que cette journée soit placée sous le signe de l'optimisme, de l'amitié et de la volonté partagée d'être une force de proposition et d'action sur laquelle il faut désormais compter pour construire une société plus juste, plus performante et plus humaine.



Clara Gaymard

Clara Gaymard
Présidente de GE France et Vice-présidente de GE Global Operations

Un réseau pour réfléchir et agir ensemble

Le Cercle InterElles

Le Cercle InterElles est né en 2001, de manière informelle, sous l'impulsion de femmes dirigeantes de 4 sociétés : France Télécom, IBM France, Schlumberger et GE Healthcare. Ces dernières, soucieuses de promouvoir la mixité et l'égalité des chances, ont pu identifier des problématiques communes au sein de leurs entreprises respectives, issues du monde technologique.

Aujourd'hui, 10 ans plus tard, le Cercle qui a choisi de rester délibérément informel regroupe au sein de son bureau 10 entreprises qui ont un réseau actif de femmes et qui agissent dans un environnement scientifique ou technologique : Air Liquide, AREVA, CEA, EDF, Orange, GE, IBM France, Lenovo, Schlumberger et Thales.

Les membres du Cercle InterElles agissent directement sur le terrain dans leur entreprise respective en s'appuyant sur leur propre réseau, pour : augmenter le recrutement de femmes, surtout dans les filières techniques et scientifiques ; gérer les carrières des femmes et leur promotion à des postes à responsabilité ; prendre en compte les cycles de vie et des carrières propres aux femmes ; équilibrer leur vie professionnelle et personnelle ; partager leur expérience et se conseiller mutuellement.

Le Cercle InterElles et son bureau animent tout au long de l'année des groupes de travail, véritables chantiers thématiques qui permettent d'avancer dans la réflexion et dans l'action.

Chaque année l'une des entreprises prend à tour de rôle la responsabilité de la coordination et de la préparation d'un Colloque Annuel.

Le Colloque annuel InterElles : le 8 mars 2011

Depuis sa création, à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, le Cercle InterElles organise chaque année un colloque, auquel sont invitées les femmes des entreprises, membres du Cercle. Dans une même volonté d'analyser et de partager les conditions de succès et les obstacles persistants, cet événement a pour objectif d'échanger autour des grands thèmes de l'année, à partir des conclusions des chantiers, d'enquêtes et de témoignages réalisés par le Cercle InterElles. Au fil des années, le Colloque a attiré une audience de plus en plus grande. Alors qu'en 2002, une centaine de personnes s'étaient réunies pour sa première édition, cette année 500 personnes sont attendues pour célébrer les 10 ans du colloque. Ce sont au cours des 10 ans quelques 26 thèmes qui ont été traités (pour en savoir plus, voir le blog : interelles.canalblog.com)

En 2010-2011, le Cercle InterElles a choisi d'approfondir ses travaux au travers des deux ateliers suivants :

- « *Courage, fuyons... notre culpabilité* »
- « *Femmes et technologies : au-delà des idées reçues* »

2001-2011 : InterElles fête ses 10 ans !

Le Cercle InterElles s'est en 10 ans, forgé une image d'engagement et de compétence assortie d'une sérieuse notoriété dans le secteur scientifique et technologique. Les champs d'applications des méthodologies mises en place par InterElles sont vastes et se développent au fil des ans. Le Cercle InterElles s'est toujours appliqué avec force et engagement à défendre la cause juste de toutes les femmes au travers de séances d'échanges, de réflexions communes et d'actions concrètes sur le terrain. Célébrer les 10 ans d'InterElles sera aussi cette année l'opportunité de reconnaître le travail et l'implication de ses membres et équipes successives mais aussi de les remercier pour leurs fidèles contributions.

La 10ème édition du colloque du Cercle InterElles sera organisée par GE, le 8 mars 2011 à la Maison Internationale de la Cité Universitaire (Paris 14^{ème}).

Programme Colloque InterElles : 8 mars 2011

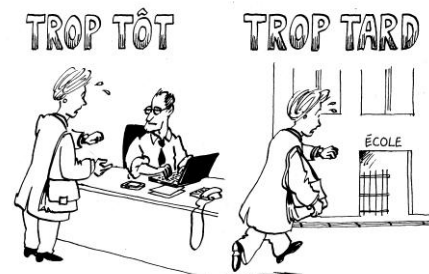
Maison de la Cité Universitaire, Paris 14ème

- 08h15** **Accueil / Petit Déjeuner**
- 08h55** **Ouverture du Colloque**
Par Nathalie Lecoq, GE Healthcare
- 09h00** **Intervention de Clara Gaymard - Présidente de GE France**
- 09h15** **Entretien avec Catherine Cesarsky, grand témoin**
Haut Commissaire à l'Energie Atomique
- 09h45** **« Courage, fuyons... notre culpabilité »**
- 10h35** **Pause**
- 11h05** **« Courage, fuyons... notre culpabilité » (suite)**
Avec l'intervention de Nicole Abar
10 ans Internationale de Football Féminin
- 12h45** **Cocktail déjeunatoire**
- 14h30** **« Femmes et technologies : au-delà des idées reçues »**
Avec l'intervention de Catherine Vidal
Directrice de recherche à l'institut Pasteur
- 16h15** **« Retour des fondatrices » pour les 10 ans d'InterElles**
- 17h00** **Clôture de la journée**

Les axes de réflexion 2011

Courage, fuyons... notre culpabilité

Dès que l'on s'intéresse aux femmes dans la vie professionnelle, le thème de la culpabilité surgit. Culpabilité associée généralement à la difficile conciliation vie privée-vie professionnelle. Les femmes craindraient de ne jamais donner assez d'un côté ou de l'autre. Paralysées par ce sentiment, elles n'oseraient s'affirmer dans l'entreprise, s'affronter à la compétition avec les hommes et faire craquer le plafond de verre. C'est pourquoi il nous a paru pertinent d'aborder enfin cette question.



Nous avons donc fait raconter à des femmes de quoi elles se sentaient coupables. Et nous avons d'abord noté que la culpabilité n'est pas forcément liée à la maternité. Des femmes non mères la ressentent fortement et inversement des femmes mères ne la ressentent pas. Par contre, elles doivent s'en justifier. Ce n'est pas considéré comme « normal »... Et l'on ne se prive pas de leur faire remarquer en leur demandant : « *Mais comment fais-tu pour t'en sortir ?* »

Un coach, l'apprentissage d'une place du travail plus limitée dans leur vie, mais aussi des circonstances dramatiques (une fille autiste, un divorce, un risque vital) dédouanent parfois les femmes de la culpabilité ressentie dans le travail. Mais « *J'ai besoin de travailler* », disent-elles toutes, que ce besoin soit financier ou psychologique. Comme si elles devaient encore se justifier. Et pour celles qui ne ressentent pas de culpabilité, c'est parfois le sentiment d'usurpation qui est présent.

L'arbre de la culpabilité ne cacherait-il pas la forêt de la légitimité ?

Et comment accéder à l'océan de la confiance en soi ?

« *Ai-je le droit d'être à cette place ?* » ne serait-elle pas la question posée encore aux femmes dans l'entreprise.

Le poids des siècles dans lesquels les femmes étaient assignées à l'espace privé de la famille, dévolu à la protection des proches dans le silence et le dévouement, tandis que les hommes occupaient l'espace public affairé et bruyant du gouvernement et du travail rémunéré, voué à la réalisation de soi, pèserait-il encore ? Empêchant les femmes d'apprendre à devenir elles-mêmes sujet de leur sollicitude ?

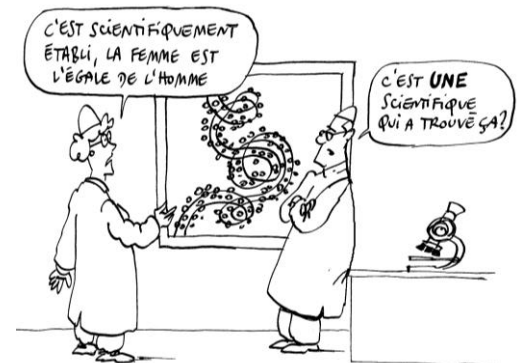
Le 8 mars prochain, nous présenterons donc des témoignages de femmes ainsi que les solutions qu'elles ont trouvées pour « se soigner ». Quelles sont les formations, les outils ou les « formules magiques » qu'elles ont utilisés avec succès ?

Des grands témoins nous accompagneront. En particulier Nicole Abar, 10 ans Internationale de football. Elle nous racontera comment elle a construit son chemin en s'affranchissant des assignations « femme », « arabe », qui se dressaient devant elle. Comment pour progresser, les athlètes de haut niveau, doivent faire l'expérience de leur **fragilité** émotionnelle. Et comment elle a monté des programmes d'initiation au sport pour les enfants, pour que les filles fassent l'expérience de la **puissance** au féminin.

Femmes et technologies : au-delà des idées reçues

La reconnaissance de l'expertise féminine : mixons nos talents pour une intelligence collective

Les résultats de l'enquête que nous avons réalisée montrent que 90 % des 1100 personnes ayant répondu pensent que pour développer l'expertise au féminin, il faut en premier lieu revaloriser les carrières scientifiques et technologiques tandis que 70 % affirment que l'éducation des filles est en question. Est-ce pour cela que les entreprises nomment moins d'experts femmes qu'hommes ? Est-ce pour cela que les femmes s'autocensurent s'agissant de leur carrière scientifique ou technique ? Autant de questions, de constats qui seront partagés le 8 mars prochain lors du colloque InterElles.



Nos entreprises ont mis en place ou projettent de mettre en place des carrières d'experts dans les domaines scientifiques et technologiques, mais pas seulement. Où en sont-elles de cette démarche, à la veille de la « guerre des talents » qui s'annonce, conséquence des départs massifs à la retraite ? Le potentiel d'emploi de ces filières est-il connu ? Ces filières peuvent être perçues comme davantage compatibles avec la vie familiale. L'orientation vers une carrière d'expert comparativement à une carrière de manager relève-t-elle du même désir d'équilibre ? Y a-t-il des rôles modèles dans l'expertise technique ? Qu'est-ce que la réussite d'un(e) expert(e) ? La parole des experts femmes est-elle crédible ?

Nous avons réalisé deux études : l'une auprès des entreprises et l'une auprès des individus, qui vont servir de révélateurs de nos habitudes, nos comportements et nos idées reçues sur les femmes et la technologie.

La première a permis de recueillir l'opinion de plus de 1100 cadres et non cadres, hommes et femmes, experts ou non. L'objectif était de leur demander leur avis sur leur perception de l'expertise et de la carrière d'expert. On constate que 59 % ne se considèrent pas comme experts et que parmi eux 74 % ne veulent pas devenir experts.

La seconde a permis d'examiner et de comparer les pratiques de reconnaissance des experts d'entreprises du réseau d'InterElles.

Les résultats montrent l'existence, tout comme pour les carrières de management, d'un « plafond de verre » (ou « plancher collant »), il n'y a pratiquement aucune femme dans le niveau de l'expertise le plus élevé.

Au-delà de ces constats, nous nous sommes attachés à identifier quelques bonnes pratiques susceptibles de revaloriser l'expertise, de crédibiliser les travaux des expertes et d'encourager les jeunes filles à embrasser une carrière technique ou scientifique :

- Poursuivre, dans le monde de l'éducation, les actions de sensibilisation aux études scientifiques et techniques,
- Féminiser tous les viviers experts/managers,
- Mieux informer,
- Mettre en place un mentorat,
- Créer et faire vivre des passerelles pour ne pas donner le sentiment qu'une carrière d'expert est une voie sans issue,
- Solliciter les experts internes avant de recourir à des experts externes.

Nous avons été accompagnés dans la préparation de cet atelier par Catherine Cesarsky, Haut-commissaire à l'énergie atomique et par Claudine Hermann, présidente d'honneur de « Femmes et Sciences » et Vice présidente de la plateforme européennes des femmes scientifiques EPWS.

Seront présentes à notre colloque du 8 mars prochain : Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut PASTEUR et Marie-Hélène Therre, présidente de « Femmes ingénieures » et présidente de « Women in Engineering and Technology » WFEO-FMOI, Marie-Odile Lafosse-Marin, espace Pierre-Gilles de Gennes, ESC

Les entreprises du Cercle InterElles et leurs engagements

Le développement de l'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise suppose que l'on dépasse le stade déclaratif pour mettre en place des démarches concrètes. Déjà en marche, ce mouvement est notamment visible dans les entreprises partenaires du Cercle InterElles. Issues de milieux scientifiques ou technologiques traditionnellement masculins, elles agissent directement sur le terrain pour favoriser la mixité à tous les niveaux de l'organisation.



Promouvoir la diversité « hommes/femmes », un axe stratégique pour le groupe Air Liquide

La diversité est l'un des piliers de la politique d'Air Liquide en matière de Ressources Humaines. Le Groupe s'attache à lutter contre toute forme de discrimination (nationalité, sexe, âge, expérience, origine ethnique, formation). Les objectifs d'Air Liquide sont d'accroître la diversité parmi ses collaborateurs tout en valorisant les multiples cultures dont Air Liquide est constitué. L'égalité entre femmes et hommes est un point essentiel dans l'expression de cette diversité. Depuis plusieurs années Air Liquide a pris des engagements accompagnés de la mise en place d'un plan d'action global.

Les chiffres clefs de la diversité au sein du groupe Air liquide :

- De 2003 à 2010, le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs et cadres dans le Groupe est passé de 14 % à 24 % soit une hausse de plus de 70 % de ce pourcentage.
- Les femmes représentent maintenant 40 % des salariés considérés comme hauts potentiels ce qui est le pourcentage le plus élevé atteint par le Groupe dans ce domaine.
- 15 postes de Direction Générale de filiales sont occupés par des femmes dans le Groupe. Le nombre de femmes dans ce type de poste a été multiplié par 5 depuis 2007.
- Deux femmes sont aujourd'hui membres du Conseil d'Administration du Groupe : Béatrice Majnoni d'Intignano, Professeur agrégé des Universités à Paris XII-Créteil et Karen Katen, Administrateur de différentes sociétés.

Le plan d'actions concrètes pour la diversité « Homme/Femme » mis en place par le Groupe comprend 4 axes :

1. Recruter :

Renforcer la place des femmes dans le Groupe notamment au travers des embauches des ingénieurs et cadres. Dans ce domaine, l'objectif du Groupe est de passer à 33% des femmes parmi les ingénieurs et cadres à horizon 2015.

2. Développer les carrières et renforcer les responsabilités des femmes au sein de l'entreprise :

- Pour tout poste de management se libérant, la DRH étudie la candidature d'au moins une femme parmi les candidats
- Des revues régulières Ressources Humaines dédiées aux femmes à haut potentiel réunissent le Comité Exécutif du Groupe
- Un entretien avant et après le congé maternité a été mis en place en France.

3. Communiquer et impliquer tous les managers :

Dans le cadre de la politique d'Air Liquide visant à favoriser la diversité « hommes/femmes », l'embauche et l'évolution professionnelle des femmes, et à renforcer ainsi leur place et leurs responsabilités au sein de l'entreprise, un programme de sensibilisation et d'échanges sur les différences « hommes/femmes » et les bénéfices induits de la diversité est organisé dans le Groupe depuis 2007 à destination des managers.

4. Faciliter le quotidien :

Le CESU (Chèque Emploi Service Universel), qui vise à faciliter la garde d'enfants à domicile, a été mis en place pour certaines entités en France depuis 2007 (pour les hommes et femmes, collaborateurs du Groupe ayant des enfants en bas âge).

Un réseau de collaborateurs : O'Pluriel

Créé en octobre 2002, O'Pluriel est un réseau de collaborateurs du Groupe Air Liquide qui échangent, mènent des réflexions et proposent des actions autour de deux axes principaux :

- Faire évoluer les mentalités et l'environnement de travail pour mieux intégrer les diversités, et en particulier la mixité, et mieux concilier ses vies professionnelles et personnelles,
- Donner des opportunités d'enrichissement personnel et de développement de compétences interpersonnelles pour mieux exprimer son potentiel dans l'entreprise.

O'Pluriel compte plus de 150 membres hommes et femmes, en France mais aussi en Allemagne, Espagne, Etats-Unis, Malaisie et Singapour.

AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents

AREVA a la conviction qu'une entreprise doit refléter, par sa diversité, la société dans laquelle elle évolue. La diversité constitue également un facteur essentiel de performance : elle permet d'enrichir les échanges, de confronter des compétences et des visions différentes, et ainsi être source d'innovation. Cette volonté s'inscrit pleinement dans l'expression des valeurs du Groupe et apparaît comme l'un des piliers majeurs de sa responsabilité sociale et sociétale.

AREVA déploie sa politique Diversité & Egalité des Chances au travers de quatre engagements fondateurs : la mixité professionnelle femmes-hommes ; la diversité ethnique, sociale et culturelle ; l'emploi des personnes en situation de handicap ; et la gestion des seniors.

Pour que la diversité soit une réalité dans le Groupe, AREVA mise sur une démarche volontaire, transparente et paritaire. En novembre 2006, un accord européen en faveur de l'égalité des chances a été signé dans le Groupe et renouvelé en 2010. Depuis 4 ans, de nombreuses actions en faveur de l'égalité professionnelle ont été menées, notamment dans le cadre du projet ODEO (Open Dialogue Through Equal Opportunities), et ce, dans les domaines suivants : recrutement, évolution professionnelle, formation professionnelle, égalité de rémunération et accompagnement de la parentalité.

Au quotidien, cet engagement du Groupe et de ses salariés se traduit par des démarches concrètes en faveur de la diversité.

Pour sensibiliser le plus grand nombre aux métiers industriels et aux possibilités d'emploi du secteur, le Groupe AREVA intervient dans le cadre de conventions régionales auprès de lycéens, notamment les jeunes filles, pour les sensibiliser aux carrières scientifiques et technologiques. En 2010, près d'une vingtaine de salariés du Groupe de la région lyonnaise ont ainsi pris part à cet engagement au travers de la démarche Objectif Pour l'Emploi (OPE).

AREVA mène également une politique active en faveur de la diversité dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs. Aujourd'hui, environ 35% des recrutements d'ingénieurs et cadres du Groupe en France sont des femmes. L'objectif d'AREVA est d'atteindre la parité dans ce domaine.

De plus en plus de femmes prennent par ailleurs des responsabilités à un haut niveau de l'organisation. Le Groupe est aujourd'hui proche de l'objectif qu'il s'était fixé de porter à 20% la part de femmes parmi les membres de ses comités de direction.

Pour permettre à nos collaborateurs de concilier leur carrière et leur vie de jeunes parents, nous mettons à leur disposition des crèches, ainsi qu'un dispositif d'entretiens pré et post congés liés à l'enfant.

Réseau WE

Le réseau WE, réseau de salariés du groupe AREVA initié en 2007, compte aujourd'hui plus de 600 membres (80% de femmes et 20% d'hommes). Il est actuellement déployé en France, en Allemagne et aux Etats-Unis. Il s'organise autour de groupes de travail et est force de propositions auprès de la Direction du groupe sur des thèmes divers tels que : dialogue avec les écoles, implication citoyenne, bourse d'échanges, travail à distance, retour longues absences, sensibilisation des managers à la mixité et au leadership au féminin, transfert intergénérationnel et politique seniors.

Une des dernières propositions du réseau a été d'organiser une journée mixité AREVA. La Direction des Ressources Humaines et les réseaux ODEO et WE ont ainsi organisé conjointement les 29 septembre 2009 et 30 septembre 2010 les deux premières journées européennes de la mixité professionnelle. L'ensemble des 35000 salariés européens a ainsi pu être sensibilisé sur les enjeux de la mixité professionnelle femmes/hommes.

LE CEA et l'égalité professionnelle

Le CEA, organisme public de recherche de 16 000 salariés, s'est déjà engagé depuis plus de trente ans dans une politique qui vise à assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

La réalisation, dès 1979, d'un bilan social intégrant des indicateurs de situation comparée entre les hommes et les femmes soumis aux représentants du personnel, la nomination d'une "déléguée à l'emploi féminin" en 1984, la signature d'un plan en matière d'égalité professionnelle en 1985 témoignent de l'implication de la Direction et des organisations syndicales du CEA.

La part des femmes dans l'organisme progresse lentement : pour la première fois en 2008, elle a atteint les 30% de l'effectif, répartis en 12% des cadres supérieurs, 26% des cadres et 36% des non-cadres. Les femmes représentent entre 35% et 40% des 500 salariés embauchés annuellement au CEA.

Pour gagner ses nouveaux défis et préserver sa position d'excellence sur ses thématiques de recherche, le CEA a besoin aujourd'hui de valoriser tous ses talents : il est convaincu que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

En particulier, dans le cadre de sa contractualisation pluri-annuelle avec l'Etat, le CEA s'est engagé à faire progresser la place des femmes dans les postes à responsabilité hiérarchique et scientifique, en adéquation avec la part des effectifs qu'elles représentent dans les domaines correspondants.

Le réseau PdF

Le réseau PdF - pour Promotion des Femmes - a été créé en 2008 : il répond à la fois à une aspiration interne au CEA, et à une démarche nationale et européenne de promotion de la mixité dans les entreprises.

Il est composé aujourd'hui d'une soixantaine d'hommes et de femmes du CEA, partageant le même souhait de faire évoluer la place des femmes et leur contribution à l'efficacité de l'organisme. Le groupe s'attache à valoriser les talents féminins du CEA, et à faire progresser la diversité des profils - chercheurs, techniciens et managers - au sein des équipes.

Sur un mode alliant convivialité et professionnalisme, le réseau PdF s'inscrit dans une dynamique collaborative intra et inter-entreprise : depuis 2009, il fait partie du cercle Inter'Elles des entreprises qui engagent des actions innovantes en faveur de la mixité.

En s'inspirant de l'expérience des partenaires du CEA (AREVA, EDF, Thales...), deux thèmes principaux sont traités au sein des ateliers PdF :

- l'égalité des chances entre les hommes et les femmes lors de l'accès aux postes à responsabilité
- l'équilibre pour tous entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Des indicateurs 'mixité' pertinents pour le CEA sont ainsi mis en évidence pour alimenter la réflexion sociale en cours. Un suivi particulier des 'viviens' féminins pour les postes à responsabilité et une approche du télétravail ont été lancés en 2010.

Un dispositif de mentorat est en cours de déploiement avec l'appui du réseau ... et de ses 'sponsors'.

Le groupe EDF poursuit ses actions volontaristes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

Promouvoir la diversité et favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes est un engagement fort du groupe EDF, qui mène des actions volontaristes en ce sens. « *Nous sommes un énergéticien international attractif, mais nos métiers sont perçus à tort comme un univers industriel essentiellement masculin* », explique Marianne Laigneau, directeur des Ressources Humaines du groupe EDF. « *C'est pourquoi nous devons accorder encore plus d'attention à ce point que d'autres entreprises* ». Dans ses métiers techniques, qui représentent plus de 70 % de son effectif en France, EDF ne compte encore en effet que 16 % de femmes.

Le groupe a privilégié trois actions :

- **Des accords** signés par l'ensemble des organisations syndicales engagent EDF sur la voie de l'égalité professionnelle hommes / femmes. Aujourd'hui, **l'égalité salariale est en moyenne atteinte à EDF SA**, avec un écart salarial entre les hommes et les femmes qui n'est plus que de 0,8 %. L'égalité professionnelle est également un point important de l'accord mondial de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), signée par le groupe EDF en 2005 et en 2009.
- EDF travaille activement à **améliorer l'attractivité de ses métiers**. Et ce tant auprès des étudiantes, qu'auprès des femmes déjà dans la vie active. Le Groupe a ainsi créé en 2009, en partenariat avec WIN France (Women In Nuclear France), le **prix Fem'Energia**, délègue des ambassadeurs dans les grandes écoles et profite de son « Energy Day » annuel à la Grande Halle de La Villette pour encourager les étudiantes à rejoindre le Groupe. EDF **valorise les parcours de femmes réussis**, comme celui de Caroline Bernard, seule femme directeur de centrale nucléaire en France, qui a représenté le Groupe et a été récompensée en 2010 lors des La Tribune Women's Awards.
- Le troisième axe concerne **l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle**. Il s'agit essentiellement d'accompagner les femmes aux moments où elles s'interrogent sur leurs choix de vie et leur activité professionnelle, par exemple par la pratique du **mentorat** pour les jeunes femmes cadres. L'entreprise a également mis en place de Chèques Emploi Service Universel spécialement conçus pour financer la garde d'enfants.

Et cette démarche donne des résultats ! Aujourd'hui, les femmes représentent actuellement 30 % de la population d'EDF SA alors qu'elles étaient environ 20 % en 1990. Mieux, alors qu'elles ne représentaient que 6 % des dirigeants en 2002, elles occupent désormais 16 % des postes de direction. Et la tendance devrait se poursuivre puisque les femmes représentent aujourd'hui 31 % des recrutements cadres et 34 % des cadres à haut potentiel. Pour cela, EDF a par exemple, élargi la tranche d'âge pendant laquelle un haut potentiel peut être détecté pour que les femmes qui ont eu des enfants ne soient pas pénalisées.

Pour son action en faveur de l'égalité professionnelle, EDF a obtenu en 2006, le **label « égalité professionnelle »**. Celui-ci lui a été confirmé pour 3 ans en 2008 et permet à l'entreprise de valoriser à l'interne et à l'externe la négociation, les engagements pris et les actions menées dans la durée.

InterElles : le réseau des femmes du groupe EDF

Créé en 2004, le réseau des femmes d'EDF comprend aujourd'hui 750 membres de tous horizons au sein du Groupe et est connecté à d'autres réseaux féminins à l'extérieur de l'entreprise. InterElles est force de proposition et d'interpellation, et affirme sa volonté d'accompagner les changements d'EDF en valorisant toutes ses composantes, en particulier féminines, et en faisant progresser la diversité des cultures sur un mode alliant convivialité, souplesse, ouverture et professionnalisme.

Les principales priorités du réseau InterElles pour l'année 2011 sont :

- la contribution à la performance du Groupe,
- l'accompagnement des femmes dans l'accèsion à des postes à responsabilité.

Pour atteindre ces objectifs au-delà des propositions d'évolution des pratiques RH, le réseau InterElles encourage un certain nombre d'initiatives, comme le mentorat, qui permet aux femmes du groupe EDF de bénéficier de l'expérience d'un ou d'une dirigeant(e) expérimenté(e) pour l'accompagner dans la gestion de son parcours professionnel. Cette initiative a été récompensée en 2006 par le Prix spécial Mentorat attribué dans le cadre plus large du Prix Irène Joliot-Curie.



La diversité chez GE, une valeur sûre

La promotion de la diversité fait partie intégrante de la culture de GE et de sa politique d'emploi : attirer, recruter, développer des talents issus de la diversité est un engagement au cœur des politiques ressources humaines du groupe. « *La diversité est une véritable richesse pour notre entreprise. Depuis de nombreuses années, GE a inscrit la pluralité dans sa stratégie de croissance et a su développer de nombreuses pratiques prônant la diversité des cultures et des expériences professionnelles* », explique Clara Gaymard, Présidente de GE France et Vice-présidente de GE Global Operations. L'égalité professionnelle hommes-femmes est pour GE un axe clé de la promotion des talents.

En France, avec 37 % de femmes sur un effectif de 9500 employés travaillant dans de nombreux métiers de haute technologie comme l'imagerie médicale ou la production d'électricité, GE s'attache particulièrement à la féminisation de ses effectifs.

La mobilisation et les actions combinées des Ressources Humaines ainsi que des réseaux internes accompagnent le développement professionnel des femmes.

Parmi les accords structurants signés par GE en France, citons la Charte de la Parentalité en 2009 et le label diversité début 2010. Fin 2009, GE Healthcare s'est vu décerner le Trophée « Mieux Vivre en entreprise » récompensant ses réflexions et ses actions en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail, incluant des mesures plus particulièrement - mais pas exclusivement - ciblées vers ses collaboratrices telles que la mise en place de berceaux en crèche pour son siège européen à Buc dans les Yvelines.

Parallèlement à ces accords, **un des piliers fondateurs de la diversité** chez GE est son **réseau des femmes, le "Women's Network"**, solidement établi depuis de nombreuses années.

Initié pour la France dès 1998 à partir du siège européen de GE Healthcare à Buc, ce réseau est aujourd'hui en France (comme dans tous les autres pays d'implantation de GE) un réseau **mature**, profondément ancré dans la culture et les pratiques de l'entreprise. Animé par des employées bénévoles, il réunit en France près **d'une employée sur trois**.

Chaque année, près d'une centaine d'événements sont animés par le GE Women's Network reprenant des **initiatives clés** qui s'intègrent dans une stratégie mondiale. Citons entre autres :

- **Le réseau comme vecteur d'intégration** : afin d'accompagner au mieux les femmes de GE, le réseau a mis en place des réunions d'accueil et organise des tables rondes avec des managers et des opérationnels qui viennent présenter leur métier. Ces opportunités de connexions et de « réseautage » sont particulièrement importantes pour les nouvelles embauchées car elles aident à développer la vision transversale du groupe.
- **Des ateliers de développement** : parce que la promotion professionnelle repose sur la promotion de soi, des ateliers de valorisation destinés tout particulièrement aux femmes sont régulièrement organisés. De la gestion de l'image à la prise de parole en public, ces ateliers ont une ambition pour les femmes : être performante et oser le montrer !
- **Une nouvelle initiative "My Connections"** : portés par le Women's Network, des groupes de travail de femmes se sont constitués depuis 2009 à travers tout le groupe pour être force de proposition sur des axes stratégiques pour GE et la communauté... Cette nouvelle initiative illustre le pouvoir de mobilisation interne du réseau des femmes car de par sa nature transversale et bénévole, sa force de frappe est particulièrement puissante quand il s'agit de déployer des projets concrets. Parmi ces projets: participation à des journées de sensibilisation (santé, ralliement à des courses sportives telles que la course contre le cancer du sein Odyssée avec la participation en octobre 2010 de 513 employés GE), projets à impact humanitaire ou d'aide à la communauté.

Ce réseau de femmes dont l'objectif principal est de promouvoir et d'accompagner le développement professionnel des femmes a su ainsi acquérir une crédibilité sur sa capacité de discernement et de mobilisation, offrant par là-même aux femmes des opportunités supplémentaires de visibilité et de développement.



IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion

La diversité fait partie intégrante des principes éthiques énoncés par IBM. Pour IBM, la diversité ne se limite pas seulement au respect de l'individu et des droits de chacun mais relève plutôt de la compréhension, de l'estime et de l'ouverture par rapport à des différences humaines et culturelles.

C'est dans cette politique de diversité globale que s'inscrivent la réflexion et les actions menées par IBM en faveur de l'égalité hommes-femmes. A la fin 2009, les femmes représentaient chez IBM France 29,36% de la population totale, contre 20% en 1999. 79% d'entre-elles sont des cadres. Par ailleurs, 24% des managers et 17,3% des hauts dirigeants d'IBM France sont des femmes. Ces résultats sont soutenus par la mise en place d'initiatives concrètes ayant pour but d'attirer, accueillir et fidéliser les talents féminins, sans autre critère de distinction que les compétences, le savoir-faire et l'engagement.

Des actions locales portées par une ambition mondiale

Pour avancer sur ces sujets, la direction d'IBM mène différentes actions qui s'articulent autour de trois thèmes : la sensibilisation, l'accompagnement et l'implication.

Le réseau «Elles» a été créé en 1999 et compte aujourd'hui 180 employé/es volontaires. Il concrétise plusieurs années de réflexions et d'actions menées au quotidien dans le cadre de différents chantiers. L'objectif du réseau est de garantir aux femmes les mêmes possibilités de promotion et les mêmes carrières que les hommes, ainsi que des conditions de travail permettant de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Grâce à l'action coordonnée de la direction d'IBM et du réseau "Elles", plusieurs initiatives pérennes ont été déployées.

Evoluant dans un environnement qui a besoin de profils scientifiques, IBM a lancé il y a plusieurs années le programme "Women in Technology" (WIT) visant à encourager le recrutement et la promotion des femmes à des postes techniques. Dans ce cadre, IBM a engagé des actions de sensibilisation avant l'orientation professionnelle en collèges et lycées, pour faire face à la désaffection des jeunes filles pour les études scientifiques. En 2009, l'équipe WIT a rencontré plus de 2500 élèves dont 50% de jeunes filles. En 2010, les interventions « Women In Technology » se sont également traduites par diverses participations à des tables rondes sous l'égide du Ministère de l'Éducation Nationale ou à des initiatives aux côtés d'associations professionnelles.

Par ailleurs, IBM, est partenaire depuis plusieurs années de l'association W.I.N. (Women International Networking) dont l'objectif est de développer les liens entre les femmes dirigeantes et de guider l'entrepreneuriat à travers le monde. Plus de 150 collaboratrices européennes d'IBM ont participé à la conférence annuelle W.I.N. qui a réuni 800 personnes à PARIS en octobre 2010 autour du thème « Realizing visions with clarity, enthusiasm and care ».

Lancement du Comité pour la promotion des femmes chez IBM France.

Au travers d'un accord sur l'égalité professionnelle signé en février 2008, IBM France s'engage à s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures ou contraires à la dignité et notamment, pour ce qui concerne les relations individuelles entre les femmes et les hommes, qu'elles s'exercent dans le cadre des activités professionnelles, dans le cadre des pratiques managériales, ou encore au sein des collectifs de travail.

Les actions s'articulent autour de 4 grands thèmes : L'accès à l'emploi, l'évolution dans l'entreprise, l'organisation du travail et la culture d'entreprise.

Pour aller plus loin dans la responsabilisation des entités, IBM France lance en 2010 le Comité pour la promotion des femmes. Il s'agit d'un comité de pilotage des objectifs de participation des femmes, qui coordonne, facilite et suit les plans d'actions destinés à surmonter les obstacles spécifiques à cette progression. Présidé par un membre du Comex, ce comité, qui se réunit au moins tous les trimestres, est composé d'un correspondant par entité, comptable des résultats de son secteur.

En 2010, IBM France signe également la Charte de la Parentalité en Entreprise.

Lenovo: un engagement pour la diversité au féminin

Lenovo, 4ème constructeur mondial informatique, né en 2005 de l'acquisition par Lenovo Chine de la division Micro informatique d'IBM, est présent dans plus de 160 pays et regroupe 22 000 salariés principalement en Asie, aux Etats Unis, en Europe et en Amérique Latine. La diversité des origines et des talents est au cœur de la stratégie de l'entreprise. La politique de diversité de Lenovo vise à créer un environnement offrant des opportunités égales pour tous les collaborateurs à travers le monde, et en particulier pour les femmes, qui sont moins nombreuses dans l'industrie informatique. Pour ce faire, Lenovo mène des initiatives visant à attirer et à retenir des femmes et (des hommes) de talent sur la seule base de leurs compétences, de leur potentiel et de leur engagement.

Les initiatives de Lenovo pour aider à faire progresser la diversité au féminin

Des technologies pour mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle : En équipant tous ses collaborateurs d'ordinateurs portables dotés des dernières innovations technologiques favorisant la mobilité, Lenovo permet à ses équipes d'être plus mobiles et plus flexibles, tout en assurant un meilleur équilibre vie privée, vie professionnelle. En France, depuis 2006, Lenovo a signé un accord d'entreprise relatif à la mise en place du télétravail permettant à ses salariés de pouvoir travailler à domicile.

Le réseau WILL (Women in Lenovo Leadership) pour promouvoir la carrière des femmes chez Lenovo: le réseau WILL, a été créé en 2007 par un groupe de femmes dirigeantes dans le but de favoriser la mixité des équipes et accroître le nombre de femmes au sein des équipes de management. Le réseau WILL organise des événements et développe des initiatives en coordination avec les RH, afin de permettre aux femmes de mieux gérer leur vie professionnelle principalement grâce au coaching, mentoring, et networking.



Think'Elles, réseau interne de femmes chez Lenovo France a été créé en 2008 suite à plusieurs ateliers sur la vie privée - vie professionnelle, les opportunités de carrières pour les femmes et le mentoring. *Think'Elles* agit en interne et en externe et vise à promouvoir les femmes au sein des équipes de Lenovo, et à développer des partenariats avec les réseaux féminins existants des clients Lenovo.

Partenariat avec le Women's Forum for the Economy and Society : pour la 5^{ème} année consécutive, Lenovo était partenaire technologique et sponsor officiel du global meeting « Women's Forum » à Deauville en Octobre 2010.

Les engagements

Au plan mondial – Le code de conduite des affaires : Tous les salariés ont signé un code de conduite, incluant un chapitre sur la diversité et le respect de l'individu, et dans lequel sont édictés les valeurs et les principes éthiques et moraux qui régissent l'entreprise et ses relations avec ses employés, ses clients, ses partenaires et ses fournisseurs.

En France - Charte de la Diversité : Lenovo a signé en France la Charte de la Diversité en partenariat avec le gouvernement en juillet 2008 et s'est engagé à transmettre un rapport annuel sur la diversité au sein de l'entreprise.

Plan de formation 2011 : Lenovo France et les représentants du personnel ont développé une formation dédiée aux femmes : « Leadership au féminin/ Marketing de soi ».

Le Programme Lenovo Diversité : Initié en 2007, ce programme vise à mobiliser l'ensemble des équipes dans un projet commun: « *Lenovo France s'engage pour la diversité*», à partir des attentes des collaborateurs autour de la gestion des différences culturelles et sociales, de genre, de génération... en vue d'éviter toute forme de discrimination.

Liens Utiles

Sustainability Report 2009-2010 :

http://www.lenovo.com/social_responsibility/us/en/FY2010_Lenovo_Sustainability_Report.pdf

Diversity at Lenovo: <http://www.lenovocareers.com/Diversity.aspx>

Orange renforce son engagement en faveur de l'Égalité Professionnelle

Sous l'égide d'un Comité Stratégique d'Égalité Professionnelle créé par Stéphane Richard, Directeur Général et présidé par Delphine Ernotte, Directrice Exécutive Adjointe en charge de la France, l'égalité professionnelle est placée au cœur du nouveau projet d'entreprise du Groupe. Elle repose sur la conviction que la mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise est un gage de succès pour sa performance économique.

Cette démarche repose sur 3 axes :

- amélioration de la mixité des équipes, dans tous les métiers et en particulier dans les métiers techniques,
- amélioration de la représentation des femmes dans les postes à responsabilités,
- préservation d'un équilibre vie privée-vie professionnelle.

Les accords portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes en France

La volonté du Groupe et des représentants du personnel de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation, d'évolution de carrière et d'organisation du travail s'est traduite par de nombreuses négociations sur toutes les questions pouvant impacter l'Égalité Professionnelle et des accords marquants ont été signés (Vie Privée – Vie Professionnelle, télétravail, mobilités). L'accord actuel vise déjà à féminiser les postes aux plus hautes responsabilités, via le mentoring et le shadowing et tout simplement en luttant contre les stéréotypes. Ces aspects devraient être renforcés dans un futur accord actuellement en négociation.

Un engagement Groupe pour développer les bonnes pratiques

Orange a entamé une démarche de labellisation en termes d'Égalité Professionnelle au niveau Européen avec le Fonds de Dotation Arborus et a signé en 2008 la Charte de la Parentalité pour témoigner de sa volonté d'aider les salariés parents à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Orange a contribué à la rédaction du « Code des bonnes pratiques pour les entreprises dans les TIC » élaboré sous l'égide de la Commission Européenne afin d'inciter plus de femmes à faire des études scientifiques et techniques et à évoluer dans le secteur des technologies. Le Groupe a d'ailleurs engagé des actions régulières de « shadowing¹ » dans l'ensemble de ses implantations où la mixité des métiers techniques est insuffisante et, au vu du succès rencontré les intensifiera en 2011.

La recherche des facteurs-clés de succès des carrières des femmes

Orange a notamment sponsorisé les études « Mutationnelles », une analyse exclusive sur les femmes ingénieurs en France. Cette analyse apporte des données précises sur les tendances de fond en matière de formation, d'emploi, de rétribution et de choix de carrière des femmes ingénieurs et repose en particulier sur les données du CNISF collectées chaque année.

En France, Orange est également partenaire du programme éducatif « H/F management » : des femmes ingénieurs « rôles modèles » promeuvent la mixité dans les écoles et les universités et donnent des clés aux jeunes filles engagées dans des études d'ingénieur pour réussir au féminin.

Orange s'engage enfin pour l'égalité des chances au féminin avec sa nouvelle initiative « Capital filles » au confluent des politiques d'égalité des chances, d'égalité professionnelle et d'alternance.

¹ « Shadowing » : une collégienne suit une femme ingénieur durant une journée de travail en entreprise pour découvrir l'intérêt de se lancer dans une carrière scientifique.

Schlumberger : un engagement à tous les niveaux de l'entreprise

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 105 000 employés, plus de 140 nationalités travaillent ensemble dans près de 80 pays. Dans ce même esprit et avec la volonté d'être un employeur «de choix», le groupe s'applique à promouvoir la diversité hommes-femmes. Ces efforts permettent aujourd'hui aux femmes de représenter environ 20 % des ingénieurs et cadres alors qu'elles n'étaient que 6% en 1994. Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation : en 2010, 18% des recrues étaient des femmes. Dans le classement réalisé par le «Times» au Royaume-Uni, Schlumberger figure depuis quatre années consécutives parmi les 50 premières entreprises où les femmes souhaitent travailler.

Un engagement sur le long terme et au plus haut niveau

Schlumberger est impliqué au plus haut niveau dans le développement des femmes et de leur carrière, notamment dans le cadre de son programme d'identification des futurs responsables de l'entreprise. En 2006, Schlumberger a créé un «steering committee» en charge de la parité hommes-femmes dont le rôle est d'assurer le suivi et la concrétisation de cette politique de développement tant au niveau global que local.

En 2007, Schlumberger a lancé un réseau de femmes au niveau mondial : «ConnectWomen» qui compte aujourd'hui plus de 2270 membres actifs. Ouvert aux femmes aussi bien qu'aux hommes, ce réseau en ligne permet d'échanger conseils, expériences et réflexions sur des sujets aussi variés que l'évolution de carrière, la gestion des doubles carrières, la mobilité, le quotidien sur les plateformes pétrolières, ou encore la garde d'enfants.

L'année 2011 sera principalement consacrée à retranscrire en actions les points forts ressortis du récent sondage effectué en interne et du 3^e forum Schlumberger sur la parité hommes-femmes qui s'est tenu fin 2010.

Des outils informatiques indispensables

L'entreprise dispose d'outils informatiques permettant le suivi du recrutement et de l'évolution des carrières des femmes. De plus, chaque employé(e) peut accéder à un portail appelé «Career Center» et y faire librement état de ses souhaits en termes de gestion de carrière, de mobilité et d'impératifs liés à la vie personnelle. Ceci permet notamment à la Direction du Personnel et aux managers de jouer un rôle plus dynamique de « facilitateur » de carrière.

La gestion des doubles carrières

Pour Schlumberger qui pratique la mobilité géographique depuis plusieurs décennies, la gestion des doubles carrières est un réel défi qui ne fera que croître avec l'arrivée des nouvelles générations. Il s'agit de continuer à améliorer l'expérience acquise dans ce domaine en permettant aux couples de réunir les conditions nécessaires pour que chacun puisse poursuivre sa carrière, que ce soit en France ou à l'étranger.

Dans ce sens, Schlumberger a créé en 2000 l'initiative PartnerJob.com en partenariat avec 7 autres entreprises. Des CV et offres d'emplois sont mis en ligne par les entreprises et organisations membres afin de faciliter la recherche de travail des conjoints mutés à l'étranger. Schlumberger est également un membre actif de la «Fondation Permits», une initiative destinée à faciliter la possibilité de travailler pour le conjoint de l'expatrié.

Thales encourage l'égalité professionnelle

Ancré dans un secteur technique et scientifique plébiscité plus particulièrement par les hommes, Thales a résolument entrepris de se tourner vers l'avenir en associant les femmes à son développement. Si la part des femmes reste minoritaire, puisqu'elles représentent environ 24% de l'effectif en France — et 20% en Europe, Thales poursuit ses actions en vue d'accroître leur présence par la mise en œuvre d'une politique engagée et concrète en faveur de l'égalité professionnelle tant en France qu'au niveau européen s'inscrivant sur la base d'un dialogue social constructif.

En France : Un accord cadre Groupe, conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, définit dès 2004, les principes et la méthodologie à déployer en faveur de l'égalité. Ont été ensuite négociés, **dans chaque société française, des plans d'action triennaux**, soit plus d'une vingtaine d'accords et de plans d'actions adaptés à la situation concrète des femmes et des hommes dans leur environnement de travail. Sur la base d'indicateurs, un rapport est établi et présenté dans les commissions égalité de chaque entreprise afin d'analyser la situation comparée des hommes et des femmes tant en matière de rémunération que de carrière.

En Europe : Le Groupe et la Fédération Européenne de la Métallurgie ont conclu, en 2009, **un accord européen novateur « Améliorer le développement professionnel en anticipant mieux »** qui comporte un volet de mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes est ainsi établi dans chaque pays signataire afin d'envisager, si nécessaire, des plans d'actions. Les engagements figurant dans l'accord illustrent également, sans conteste, la volonté du Groupe et de ses partenaires d'agir dans tous les domaines de l'égalité entre les hommes et les femmes : féminisation de l'emploi, développement de carrière, égalité de rémunération, équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Recrutement et mixité : Une représentation équilibrée des femmes dans le Groupe passe nécessairement par une attention soutenue portée aux recrutements, notamment dans les filières techniques ou scientifiques. En France et aux Pays-Bas, le Groupe a ainsi développé des actions de communication dans les établissements scolaires afin d'encourager les jeunes filles à s'orienter vers les filières scientifiques. Bon nombre de plans d'actions veillent, en France, à corréliser les recrutements de femmes aux pourcentages de sortie des écoles cibles. En Espagne, un business plan égalité a été élaboré.

Rémunération : En France, un budget spécifique de 0,1% de la masse salariale a été dédié, depuis 2006, au traitement des éventuels écarts salariaux injustifiés entre hommes et femmes. Plus de 4700 femmes ont déjà bénéficié de cette mesure depuis sa création.

Evolution de carrière : Dans certaines sociétés, des revues de personnel réalisées chaque année portent une attention particulière aux femmes. Des actions ont aussi été menées afin de revaloriser la carrière de certaines femmes dans le cadre de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Parentalité et équilibre de vie : Parmi les bonnes pratiques observées, Thales organise au Royaume-Uni des « Keeping in Touch Days » permettant aux femmes concernées de rester informées de tout changement organisationnel ou professionnel. En France, grâce à la conclusion d'un accord cadre depuis 2006, avec la société Crèche Attitude, plus d'une dizaine de sociétés du Groupe offrent aux salariés la possibilité de bénéficier des services d'une crèche proche de leur lieu de travail. Des sessions de formation dédiées aux managers comprennent un volet de sensibilisation au thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et incitent les managers à encourager la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs équipes.

Thales entend poursuivre ses actions. En Europe, le déploiement de l'accord IDEA (Improving professional Development through Effective Anticipation) et la mise en œuvre d'actions concrètes constituent des enjeux de taille. Soutien au recrutement des femmes, déploiement de revues de personnel spécifiques et présence accrue des femmes dans les comités de direction sont autant d'axes de travail autour desquels le Groupe entend développer ses efforts, sans oublier la poursuite de ceux déjà engagés en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Profil des entreprises



Air Liquide est leader mondial des gaz pour l'industrie, la santé et l'environnement, présent dans **80 pays** avec **43 600 collaborateurs**. Oxygène, azote, hydrogène, gaz rares sont au cœur du métier d'Air Liquide, depuis sa création en 1902. A partir de ces molécules, Air Liquide réinvente sans cesse son métier pour anticiper les défis de ses marchés présents et futurs. Le Groupe innove au service du progrès, tout en s'attachant à allier croissance dynamique et régularité de ses performances.

Technologies innovantes pour limiter les émissions polluantes, réduire la consommation énergétique de l'industrie, valoriser les ressources naturelles, ou développer les énergies de demain, comme l'hydrogène, les biocarburants ou l'énergie photovoltaïque... Oxygène pour les hôpitaux, soins à domicile, contribution à la lutte contre les maladies nosocomiales... Air Liquide combine ses nombreux produits à différentes technologies pour développer des applications et services à forte valeur ajoutée, pour ses clients et la société.

Partenaire dans la durée, le Groupe s'appuie sur l'engagement de ses collaborateurs, la confiance de ses clients et le soutien de ses actionnaires, pour élaborer une vision long terme de sa stratégie de croissance compétitive. La **diversité** de ses équipes, de ses métiers, de ses marchés et de ses géographies assure la solidité et la pérennité de son développement, et renforce sa capacité à conquérir en permanence de nouveaux territoires pour repousser ses propres limites et construire son futur.

Air Liquide explore tout ce que l'air peut offrir de mieux pour préserver la vie, et s'inscrit dans une démarche de développement durable. En 2010, son chiffre d'affaires s'est élevé à **13,5 milliards d'euros** dont plus de 80% hors de France. Air Liquide est coté à la Bourse d'Euronext Paris (compartiment A) et membre des indices CAC 40 et Dow Jones Euro Stoxx 50.



AREVA fournit à ses clients des solutions pour produire de l'électricité sans CO₂. Le groupe possède une expertise et un savoir-faire qui font de lui un acteur de référence, dont le développement responsable s'inscrit dans une logique de progrès continu.

Numéro un mondial du nucléaire, AREVA propose aux électriciens une offre intégrée unique qui couvre toutes les étapes du cycle du combustible, la conception et la construction de réacteurs nucléaires et les services associés. Le groupe développe par ailleurs fortement ses activités dans les énergies renouvelables – éolien, solaire, bioénergies, hydrogène et stockage – pour devenir d'ici à 2012 l'un des trois leaders mondiaux de ce secteur.

En cultivant au quotidien les synergies entre ces deux grandes offres du "sans CO₂", les 48 000 collaborateurs d'AREVA contribuent à fournir au plus grand nombre, une énergie plus sûre, plus propre et plus économique.

www.areva.com



Commissariat à l'Énergie atomique et aux Énergies alternatives

Acteur majeur de la recherche, du développement et de l'innovation, le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives intervient dans quatre grands domaines : les énergies décarbonées, la défense et la sécurité globale, les technologies pour l'information, et les technologies pour la santé.

Pour être au plus haut niveau de la recherche, le CEA compte plusieurs atouts : une culture croisée ingénieurs-chercheurs, propice aux synergies entre recherche fondamentale et innovation technologique ; des installations exceptionnelles (supercalculateur, réacteurs de recherches, grands instruments de la physique, lasers de puissance...) ; enfin, une forte implication dans le tissu industriel et économique.

Près de 16000 personnes auxquelles viennent s'ajouter 1200 doctorants et 350 post docs travaillent dans l'un de ses dix centres répartis dans toute la France. Le CEA bénéficie d'une forte insertion régionale et travaille en partenariat avec les autres organismes de recherche, les collectivités locales et les universités. A ce titre, le CEA est partie prenante de la mise en place d'alliances nationales coordonnant la recherche française dans les domaines de l'énergie (ANCRE), des sciences de la vie et de la santé (AVIESAN), des sciences et technologies du numérique (ALLISTENE) et des sciences de l'environnement (AllEnvi).

Reconnu comme un expert dans ses domaines de compétences, le CEA est également inséré dans l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante au niveau international.

Dans le monde scientifique, le CEA est visible aussi via plus de 4000 publications/an dans des revues à comité de lecture, et 1500 brevets prioritaires. La valorisation des résultats de ses recherches a conduit à la création de plus d'une centaine de startups depuis 1984. Par ailleurs, une importance particulière est portée à l'enseignement et à l'information du public, afin de favoriser le transfert des connaissances et le débat sciences / société.

Plus d'informations sur www.cea.fr



Le groupe EDF, un des leaders sur le marché de l'énergie en Europe, est un énergéticien intégré, présent sur l'ensemble des métiers : la production, le transport, la distribution, le négoce et la vente d'énergies. Premier producteur d'électricité en Europe, le Groupe dispose en France de moyens de production essentiellement nucléaires et hydrauliques fournissant à 95 % une électricité sans émission de CO2. En France, ses filiales de transport et de distribution d'électricité exploitent 1 285 000 km de lignes électriques aériennes et souterraines de moyenne et basse tension et de l'ordre de 100 000 km de réseaux à haute et très haute tension. Le Groupe participe à la fourniture d'énergies et de services à près de 28 millions de clients en France. Le Groupe a réalisé en 2010 un chiffre d'affaires consolidé de 65,2 milliards d'euros dont 44,5 % hors de France. EDF, cotée à la Bourse de Paris, est membre de l'indice CAC 40.

Plus d'informations sur www.edf.fr



Orange est la marque phare de France Télécom, un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde. Elle compte plus de 131 millions de clients, pour l'internet, la télévision et le mobile dans la majorité des pays où le Groupe est présent. En 2009, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 44,8 milliards d'euros (33,7 milliards d'euros au 30 septembre 2010) pour l'ensemble de ses activités. Au 30 septembre 2010, le Groupe comptait plus de 203 millions de clients dans 32 pays, dont 144,5 millions de clients du mobile et 13,3 millions de clients ADSL dans le monde. Orange est le troisième opérateur mobile et le troisième fournisseur d'accès internet ADSL en Europe et l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales, sous la marque Orange Business Services.

Avec son projet d'entreprise « conquêtes 2015 », Orange s'adresse simultanément à ses salariés, à ses clients, à ses actionnaires et plus largement à la société dans laquelle l'entreprise évolue en s'engageant concrètement sur des plans d'actions. Ceux-ci concernent les salariés du Groupe grâce à une nouvelle vision des Ressources Humaines ; les réseaux, avec le déploiement des infrastructures du futur sur lesquelles le Groupe bâtira sa croissance ; les clients, avec l'ambition de leur offrir la meilleure expérience parmi les opérateurs grâce, notamment, à l'amélioration de la qualité de service; et l'accélération du développement international.

France Télécom (NYSE:FTE) est cotée sur Euronext Paris (compartiment A) et sur le New York Stock Exchange.

Pour plus d'informations : www.orange.com, www.francetelecom.com, www.orange-business.com



GE imagination at work

GE est une entreprise diversifiée, opérant dans la haute technologie, les médias et les services financiers et dont les produits et services améliorent la vie quotidienne. Avec des activités allant des moteurs d'avion et de la production d'électricité aux services financiers, en passant par les systèmes d'imagerie médicale ou les programmes de télévisions, le groupe est présent dans plus de 100 pays et compte plus de 300 000 salariés dans le monde.

Solidement implantée dans l'hexagone avec quelques 9 500 salariés de plus de 50 nationalités différentes et un chiffre d'affaires consolidé de 9 milliards d'euros en 2009, GE en France compte 3 centres d'excellence mondiaux, fers de lance de la technologie dans le domaine de l'imagerie médicale, de la production d'électricité et de l'industrie du pétrole et du gaz, auxquels s'ajoute le centre de R&D de GE Transportation créé en mai 2010. GE propose des solutions innovantes dans la haute technologie, les services financiers et les médias pour répondre aux défis majeurs de notre société : vivre mieux et plus longtemps, assurer l'indépendance énergétique en faisant appel à de nouvelles technologies respectueuses de l'environnement et favoriser la croissance des PME innovantes.

Plus d'informations sur : www.ge.com



Ces dix dernières années, les entreprises ont été confrontées à trois évolutions majeures : l'intégration à l'échelle mondiale, l'émergence d'un nouveau modèle informatique et la recherche d'innovation. En outre, dans le contexte actuel, les besoins immédiats des clients sont clairs : faire des économies, préserver leur capital et réduire les coûts. C'est ce qu'IBM les aide à faire. IBM accompagne les entreprises et les administrations dans leur transformation en proposant un usage optimisé des technologies - infrastructures hautes performances à utilisation intensive, logiciels - et en dessinant avec elles la meilleure organisation et les procédés les plus pertinents pour leurs opérations quotidiennes et leurs évolutions stratégiques. Cette capacité à apporter ce type de valeur ajoutée incite les clients à choisir durablement IBM.

Pour en savoir plus : www.ibm.com/fr.



Lenovo (HKSE: 992) (ADR: LNVGY) se consacre à la conception et à la commercialisation d'ordinateurs personnels de haute qualité. Son business model repose sur l'innovation, l'efficacité opérationnelle et la satisfaction de ses clients ainsi que sur une volonté affirmée d'investir dans les marchés émergents. Résultant de l'acquisition par le groupe Lenovo de la division micro-informatique (PCD : Personal Computing Division) d'IBM, Lenovo développe, fabrique et commercialise des services et produits à la pointe de la technologie reconnus pour leur fiabilité, leur qualité, leur sécurité et leur simplicité d'utilisation. Les principaux centres de recherche de Lenovo se trouvent à Yokohama (Japon), Pékin, Shanghai et Shenzhen (Chine) et Raleigh (Caroline du Nord, États-Unis).

Pour plus d'informations, consultez www.lenovo.com



Schlumberger, première société mondiale de services pétroliers, fournit des technologies, des solutions d'information et des services de gestion intégrée de projets, qui optimisent les performances des réservoirs de l'industrie pétrolière et gazière internationale. Schlumberger compte aujourd'hui près de 105 000 collaborateurs de plus de 140 nationalités, dans près de 80 pays. En 2010, le chiffre d'affaires de Schlumberger s'est élevé à 27,45 milliards de dollars. www.slb.com



Thales est un leader mondial des hautes technologies pour les marchés de la Défense et de la Sécurité, de l'Aérospatial et du Transport. Fort de 68 000 collaborateurs dans 50 pays, Thales a réalisé en 2009 un chiffre d'affaires de 12,9 milliards d'euros. Avec 22 500 ingénieurs et chercheurs, Thales offre une capacité unique pour créer et déployer des équipements, des systèmes et des services pour répondre aux besoins de sécurité les plus complexes. Son implantation internationale exceptionnelle lui permet d'agir au plus près de ses clients partout dans le monde.

www.thalesgroup.com

Annexes

Membres du bureau du Cercle InterElles

Air Liquide

Laurence Thomazeau, Healthcare WBL Governance et Risk Manager

Simona CRISTEA-FLORIS, Talent Acquisition Manager

Julie Drapier, Business Development

Joëlle Juppeau, Packaged Gases, IM Sales Support Europe

Sophie Laming, Responsable du développement durable

AREVA

Jacqueline Buysse, Communication manager Base installée

Joëlle Bertani, Business Development

CEA

Anne-Marie Jonquière, responsable Conduite du changement / Pôle Ressources Humaines et Formation

Anne-Marie Birac, CEA/rerelations internationales, retraitée

EDF

Jocelyne Canetti, Senior Vice President

France Télécom – Orange

Martine Tulet, Directrice des réseaux et partenariats égalité professionnelle

Luc Bretones, Director of Indirect Sales

Brigitte Dumont, Directrice Développement et Performance des Ressources Humaines

Laurent Depond, Directeur de la Diversité

GE

Nathalie Lecoq, General Manager, Commercial Excellence, GE Healthcare

Valérie Desnoux, System & Programs Interventional Engineering Mgr, GE Healthcare

Florence Gury, Global Supply Chain Quality Mgr, GE Healthcare

Najette Aachour, Organisatrice du Colloque InterElles 2011

IBM

Martine Vidal, Directrice des Achats Généraux et de Services, IBM Europe

Christine Cluzel, Manager Marketing, IBM Global Financing France

Jean-Louis Carvès, Responsable du programme Diversité, IBM France

Dominique Mathot, Software Swita Manager, Communication & Public Sector

Lenovo

Catherine Ladousse, Directrice Corporate Marketing et Communication, Lenovo Europe

Caroline Bettini, DRH, Lenovo France

Marine Rabeyrin, Responsable commerciale, Lenovo France

Christelle Gaborieau- André, Adjointe DRH, Lenovo France

Schlumberger

Isabelle Le Nir, Interpretation Engineering & Métier Manager

Stéphanie Montillet, Design for Manufacturing Engineer

Anahi Sandoval, Personnel Manager, Schlumberger Riboud Product Center

Thales

Céline Arnoux-Mortessagne, Juriste

Anne de Ravaran, Directrice Juridique RH

Marie-Hélène Mansard, Directrice Marketing

Membres honoraires du Cercle InterElles

Laurence Dejouany
Dominique Maire
Marie-Claude Peyrache

Fondatrices du Cercle InterElles

Annika Joelsson
Elisabeth Kimmerlin
Catherine Ladousse
Marie-Claude Peyrache
Daniele Pozza
Pascale Witz

Partenaires

Dominique Lizambard, alias Delize, Dessinateur de presse
Frédérique Ribis, Réalisatrice, 1001 Productions

Contacts Presse pour InterElles

Air Liquide : Garance Bertrand : 01 40 62 59 62 - garance.bertrand@airliquide.com

Areva : Maxime Michaut : 01 34 96 11 47 - maxime.michaut@areva.com

CEA : Marie Vandermersch : 01 64 50 17 16 - Marie.Vandermersch@cea.fr

EDF : Laure Limousin : 01 40 42 46 37 - laure.limousin@edf.fr

GE : Laurent Wormser : 01 43 12 78 90 - laurent.wormser@ge.com

IBM : Amina Chafri : 01 58 75 11 70 - chafri@fr.ibm.com

Lenovo : Claire Casellas : 01 55 70 38 28 - ccasellas@lenovo.com

Orange : Héloïse Rotenbühler : 01 44 44 93 93 - heloise.rotenbuhler@orange-ftgroup.com

Schlumberger : Marie-Louise Stott : 01 40 62 11 82 - mstott@slb.com

Thales : Victoire Le Barazer : 01 73 32 13 20 - victoire.lebarazer@thalesgroup.com

Le blog du Cercle InterElles

<http://interelles.canalblog.com>