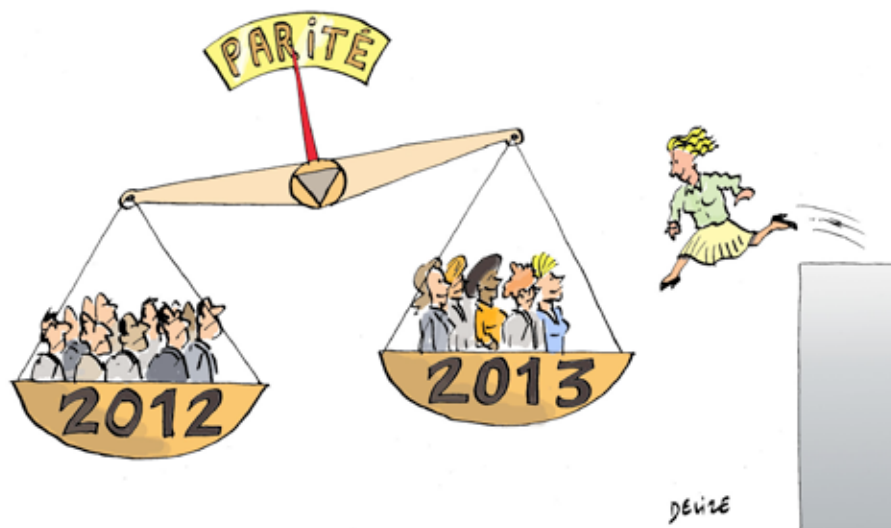


# Colloque 2013

Le 7 mars 2013 - à la Cité Universitaire, Paris 14<sup>e</sup>

## Réussir au Féminin... Ensemble !



## SOMMAIRE

<b>Réussir au féminin... Ensemble !</b>	<b>1</b>
<b>Le Cercle InterElles</b>	
Un réseau pionnier dans la lutte pour la mixité	2
Le colloque annuel InterElles : 7 mars 2013	2
<b>Programme du colloque</b>	<b>3</b>
<b>Les axes de réflexion</b>	
Emotions & Intuition : des leviers dans l'entreprise ?	4 5 6
La mixité : pourquoi résister ?	7 8
Cycle de vie et carrière des femmes : la quête de l'âge d'or	9
<b>Les entreprises du Cercle InterElles et leurs engagements</b>	<b>10</b>
Promouvoir la diversité « hommes/femmes », un axe stratégique pour le groupe Air Liquide	11
AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents	12
Pour Assystem, mixité et diversité sont sources de créativité et d'innovation	13
LE CEA et l'égalité professionnelle	14
Le groupe EDF poursuit ses actions volontaristes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes	15
La diversité chez GE, une valeur sûre	16
IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion	17
La diversité, un facteur clé de la réussite de Lenovo	18
Nexter Systems : engagé durablement pour l'égalité professionnelle	19
Onet Technologies poursuit une politique volontariste en faveur de la mixité	20
La diversité au sein du Groupe France Télécom-Orange	21
Schlumberger : un engagement à tous les niveaux de l'entreprise	22
<b>Membres du Cercle InterElles</b>	
Membres du bureau	23 24
Membres honoraires	24
Fondatrices	24
<b>Annexes</b>	
Partenaires	25
Contacts Presse	25
<b>Profil des entreprises</b>	<b>26 27 28 29</b>

# Réussir au féminin... Ensemble !



C'est avec un grand plaisir que les membres du Cercle InterElles vous présentent la 12<sup>ème</sup> édition de leur colloque annuel intitulé « Réussir au féminin : Ensemble ! ». Ce titre met l'accent cette année sur l'importance de la collaboration femmes-hommes sur les chemins de la parité.

En cette période de crise récurrente, où la majorité des entreprises doit faire face à des contraintes économiques et financières, la tentation peut être forte de faire de la parité un sujet de second plan. Pour preuve, en 2012, deux fois moins de femmes ont été nommées aux conseils d'administration du CAC 40 par rapport à 2011. Certes, ces dernières années ont été marquées par des avancées notables notamment la réapparition d'un Ministère des Droits des femmes en mai 2012 mais l'accès des femmes aux instances dirigeantes reste encore très faible. C'est dans ce contexte que le Cercle InterElles a aujourd'hui, encore plus qu'hier, toute sa légitimité.

Le Cercle InterElles s'est imposé ces dernières années comme un réseau pionnier dans la lutte contre les stéréotypes, pour la mixité dans les entreprises et pour l'égalité professionnelle. Initié par 5 entreprises en 2001, le Cercle s'est enrichi au fil des années et compte actuellement 12 sociétés toutes issues du monde technologique et scientifique : Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, EDF, GE, IBM, Lenovo, Nexter, Orange, Schlumberger et une toute dernière venue, Onet Technologies. Ces entreprises performantes et innovantes, réussissent grâce aux talents des femmes et des hommes qui les composent. Elles ont compris que la diversité et l'équilibre des genres sont des leviers de succès pour l'entreprise.

## La raison d'être du Cercle InterElles : l'échange de bonnes pratiques

Douze ans après sa création, les entreprises du Cercle et leurs membres ont la même volonté de faire progresser les femmes dans des postes de management. Douze ans de partage de bonnes pratiques, d'échange et de solidarité ont permis de mettre en place de nouvelles mesures dans nos entreprises non seulement pour favoriser le recrutement des femmes mais également pour faciliter leur développement personnel et professionnel.

Nos réseaux respectifs bénéficient de l'expérience de nos entreprises et des actions concrètes qu'elles mènent, notamment la sensibilisation des managers à l'intérêt d'une plus grande mixité dans le milieu professionnel, les accords et les labels égalité professionnelle, l'aide au développement de carrière ou encore l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Ces bonnes pratiques portent leurs fruits puisque le taux de féminisation moyen des entreprises du Cercle InterElles est de 30% en France.

Le Cercle rayonne également à l'extérieur et a participé à des événements majeurs toujours dans un but d'enrichir ses réflexions, de varier les expériences et les points de vue. En 2012, Le Cercle InterElles était présent au Women's Forum, au Forum de la mixité « Connecting Women » et au « Sommet des réseaux ».

## Rendez-vous le 7 mars 2013, veille de la journée de la femme !

Le Cercle InterElles sera heureux de vous accueillir le 7 mars à l'occasion de son colloque annuel 2013 en présence de **Madame Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes, Porte-parole du Gouvernement** qui ouvrira la journée.

Merci de votre participation !

## LE CERCLE INTERELLES 2001-2013

### Un réseau pionnier dans la lutte pour la mixité

Le Cercle InterElles est composé de 12 entreprises issues du monde scientifique et technologique : Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, EDF, GE, IBM, Lenovo, Nexter, Orange, Schlumberger et Onet Technologies. Ces dernières, soucieuses de promouvoir la mixité et l'égalité des chances, ont pu identifier des problématiques communes au sein de leurs sociétés.

Les femmes et les hommes du Cercle InterElles agissent directement sur le terrain dans leur entreprise respective en s'appuyant sur leur propre réseau, pour : augmenter le recrutement des 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.

### Le Colloque annuel InterElles : le 7 mars 2013

Depuis 12 ans, le Cercle InterElles organise chaque année un colloque, à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, auquel sont invités les femmes et hommes des entreprises, membres du Cercle. Cet événement est l'occasion d'échanger autour des grands thèmes de l'année, à partir des conclusions, d'enquêtes et de témoignages réalisés par le Cercle InterElles.

Depuis sa première édition, le Colloque a connu un succès grandissant et ce sont plus de 6000 personnes en 12 ans qui ont répondu présentes à ce rendez-vous annuel dans un but commun de partage et d'échange de bonnes pratiques et les obstacles persistants en matière de mixité. Cette année, ce sont à nouveau 500 personnes qui sont attendues.

En 2012-2013, le Cercle InterElles a porté ses réflexions sur **les trois thèmes suivants** :

- **Emotions et Intuition : des leviers dans l'entreprise ?**
- **La mixité : pourquoi résister ?**
- **Cycle de vie et carrière des femmes : la quête de l'âge d'or**

Pour sa 12ème édition,  
le colloque du Cercle InterElles aura lieu  
le 7 mars à la Cité Universitaire,  
17 Boulevard Jourdan (Paris 14ème).

## PROGRAMME DU COLLOQUE

Le 7 mars 2013

08h15	Accueil / Petit Déjeuner
08h45	Introduction Catherine Ladousse, Directrice de la Communication, Lenovo EMEA Présidente du Cercle InterElles 2013
09h00	Ouverture du Colloque Madame Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes, Porte-parole du Gouvernement
09h30	Emotions & Intuition : des leviers dans l'entreprise • L'émotion : c'est la vie !
10h45	Pause
11h15	• L'intuition : une alliée précieuse
12h15	Entretien avec Marie-Christine Saragosse, grand témoin Présidente directrice générale de l'Audiovisuel Extérieur de la France
13h00	Cocktail Déjeunatoire « Le coin des livres : vente et signatures »
14h30	La mixité : pourquoi résister ?
16h00	Cycle de vie et carrière des femmes : la quête de l'âge d'or
17h00	Conclusion et débat avec la salle
17h15	Clôture de la journée

# « Emotions & Intuition : des leviers dans l'entreprise ? »

En juin 2011, le bureau d'InterElles a décidé d'organiser un atelier sur le double thème Emotion et Intuition. Avec une question sous-jacente : ces attributs que l'on dit souvent féminins peuvent-ils être des leviers dans le monde professionnel et dans l'entreprise ? Le groupe de travail a ainsi réuni chaque mois pendant presque deux ans une quinzaine de femmes et quelques hommes de nos entreprises.

Compte tenu de la complexité du sujet, le groupe s'est appuyé sur de nombreuses lectures et des professionnelles reconnues. Elles seront avec nous lors de notre présentation le 7 mars prochain et nous souhaitons ici les remercier :

- Sylvie Berthoz, neuropsychologue à l'hôpital Montsouris, auteure de « La face cachée des émotions »
- Paule Boffa-Comby, executive coach, auteure de « Promouvoir les talents : Hommes Femmes Entreprise, la combinaison gagnante » et de « Walk the Talk – une autre façon d'être dirigeant », qui nous a soutenus dans nos réflexions en participant à notre atelier
- Bénédicte Gendron, professeure et chercheuse à l'Université de Montpellier, auteure de « Emotions, compétences émotionnelles et capital émotionnel »
- Vanessa Mielczareck, coache et auteure de « Les 9 secrets de l'intuition - Comment prendre les bonnes décisions au quotidien »

Ainsi qu'Aude Diano, dirigeante de la société ImprO2, qui accompagne au moyen de formations théâtrales des femmes de grands groupes dans leur évolution professionnelle vers le top management : elle nous permettra le jour du colloque de mettre en scène ces situations de notre vie où émotions comme intuition s'invitent si souvent.



## « Emotions & Intuition : des leviers dans l'entreprise ? »

### 1. L'émotion : c'est la vie !

L'émotion du latin « motio » est une réaction transitoire habituellement provoquée par une stimulation venue de l'environnement. C'est une expérience psychologique qui nous pousse à agir. En soi, une émotion n'est ni positive ni négative, c'est une énergie, littéralement une « mise en mouvement ».

Les spécialistes du domaine s'accordent généralement sur six émotions « de base » : joie, peur, colère, tristesse, dégoût, surprise. De celles-ci découle toute une palette d'émotions « secondaires », comme par exemple la nostalgie ou encore la honte. Accueillies, reconnues et travaillées, ces émotions sont autant d'informations, qui nous permettent de moduler nos comportements en fonction de notre environnement.

Une émotion peut cependant être connotée positivement ou négativement selon notre culture, notre éducation, nos expériences et la manière dont nous la gérons. C'est ce qui explique que nous pouvons parfois considérer une émotion comme positive dans un contexte personnel et comme négative dans un contexte professionnel, ou inversement.

Les émotions jouent de plus un rôle très important dans la communication interpersonnelle. Chaque émotion déclenche en effet une contraction spécifique des muscles du visage et donc un langage non verbal, cohérent ou non avec ce qui est dit. L'ensemble de ces expressions, faciales ou corporelles, influent sur nos relations sociales et sur le message que nous transmettons à notre interlocuteur.

Pendant des années s'est posée la question de savoir s'il fallait laisser nos émotions passer la porte des entreprises et nous permettre de les verbaliser ou discuter dans le milieu professionnel. Ces débats semblent être derrière nous, comme en témoignent les nombreuses formations désormais proposées pour « développer son intelligence émotionnelle » ou « mobiliser ses équipes ».

Au cœur d'un monde incertain et complexe, les émotions ont regagné leurs lettres de noblesse au sein des organisations et même sont considérées comme des atouts précieux pour celui ou celle qui sait en écouter le sens et agir en conséquence, pour lui-même ou elle-même et avec ses équipes.

« L'intelligence émotionnelle » est désormais reconnue comme un complément essentiel à l'intelligence rationnelle, à même d'influer positivement sur la motivation, la mobilisation et l'engagement des individus et des équipes, si cruciaux pour la performance : ce savoir-être constitue une véritable compétence.

Les managers, qui réussissent à se démarquer, sont celles et ceux qui ont la capacité de percevoir au-delà des mots un certain nombre de signaux faibles, qui adaptent leur communication et leurs décisions en conséquence et qui transforment leurs émotions, leurs sensations en indicateurs précieux et en leviers professionnels avérés.

Un « capital émotionnel » d'autant plus essentiel à l'entreprise aujourd'hui que la globalisation des organisations et la multiplication des équipes pluriculturelles – souvent géographiquement éclatées – nécessite des capacités d'adaptation et de discernement toujours plus aiguisées.

Les émotions, chance ou faiblesse ? La question ne semble plus se poser. Reste pour chacun et chacune à savoir comprendre de ses émotions, à apprendre comment ne pas se laisser submerger ni culpabiliser ? Comment transformer ses émotions en énergie positive dans l'entreprise ? Comment passer du stade de spectatrice passive à celui d'actrice de ses émotions et de celles des autres ? Comment faire de cette compétence un incontournable des affaires, du management d'équipe et des relations professionnelles ?

Les émotions sont une chance. Les émotions, c'est notre énergie. Les émotions, c'est la vie. Exploitions donc sans modération cet atout que l'on nous reconnaît volontiers et apportons notre pierre au « capital émotionnel de nos entreprises ».

## « Emotions & Intuition : des leviers dans l'entreprise ? »

### 2. L'intuition : une alliée précieuse

« Eureka ! » Nous connaissons tous ce moment libérateur, annonciateur d'une solution trouvée, découlant généralement d'un instant de lucidité particulier qui nous donne le sentiment de sentir, de toucher, de savoir par connaissance directe et immédiate sans nécessaire recours au raisonnement que « c'est ça ! » Pour autant, osons-nous toujours accueillir ce moment de conviction, cette intuition ? Osons-nous nous faire confiance, nous appuyer sur elle, ou encore l'avouer ?

Dans un monde professionnel où règnent par excellence les tableaux de suivis, de ratios et de résultats, le rationnel semble laisser peu de place à la fluidité d'une pensée immédiate et directe. Pourtant, même si elle avance souvent masquée, l'intuition inspire, dans les faits, plus d'une décision, plus d'une innovation et beaucoup de grandes réussites.

Sans doute serait-il ainsi plus juste de parler d'un équilibre entre le rationnel et l'intuition dans les décisions et dans les affaires. Ceci permettrait alors de travailler l'intuition comme l'on travaille les chiffres et d'amener ainsi une plus grande fiabilité dans les actes managériaux quotidiens.

De quoi s'inspire notre intuition ? Quelle est la part de l'expérience ? Constate-t-on une différence entre les hommes et les femmes ?

On distingue globalement deux types d'intuition :

- l'intuition dite « intrinsèque » ou « constructrice », qui nous conduit à croiser des données de façon inconsciente, et à trouver une solution. Cette sorte d'intuition inspire les démarches permettant de sortir des sentiers battus et de faire émerger de nouvelles idées. Ecouter ses Intuitions permet alors d'accueillir l'Innovation.
- l'intuition dite « participative », que nous mettons en œuvre dans nos relations interpersonnelles en situation de négociation, d'évaluation d'une personne ou de management : on parle alors par exemple d'avoir un bon feeling avec quelqu'un !

L'intuition, dans les faits, est souvent corrélée au vécu, à l'expérience, à la confiance en soi. Plus on se connaît, mieux l'on s'accepte et plus on accepte de « lâcher prise » et de se laisser guider par cette alliée précieuse, plus cette petite voix intérieure nous ouvre de nouvelles perspectives. Entendre son intuition implique, en effet, de démonter les mécanismes qui nous en bloquent l'écoute.

Et plus on accepte cette alliée, plus elle est efficace. Concrètement, une personne intuitive suit plusieurs lignes de pensées qui raisonnent en parallèle. Puis par association d'idées, de nouvelles lignes de pensées naissent et peuvent donner lieu à des intuitions. L'intuition se développe, se renforce et lui donne la capacité à disposer d'une vue plus globale de la situation.

L'intuition, notre 6ème sens devient alors un outil de décision puissant, que l'on choisit ou non d'écouter.

En conclusion, les émotions et l'intuition sont de véritables leviers dans l'entreprise et le lien entre elles est fort. Elles impliquent, pour être exploitées à la mesure de l'atout qu'elles représentent, d'être accueillies, acceptées, identifiées, entendues et transformées en décisions, en actions ou en solutions.

Plus elles le sont et plus leur efficacité se démontre par des attitudes « inspirées », adaptées à l'environnement et à la réalité du moment. Intelligence émotionnelle et intelligence intuitive deviennent alors complémentaires de l'intelligence rationnelle, reconnues à l'égale de cette dernière et prennent toute leur place dans le monde professionnel.

Emotions et intuitions sont des moteurs, des accélérateurs et non des obstacles. Les femmes, si elles osent les exprimer, peuvent doser émotion, intuition et rationnel et devenir des actrices du changement dans leurs entreprises: elles peuvent ainsi faire de ces différences autant de richesses pour elles-mêmes et pour tous.



# La mixité : pourquoi résister ?

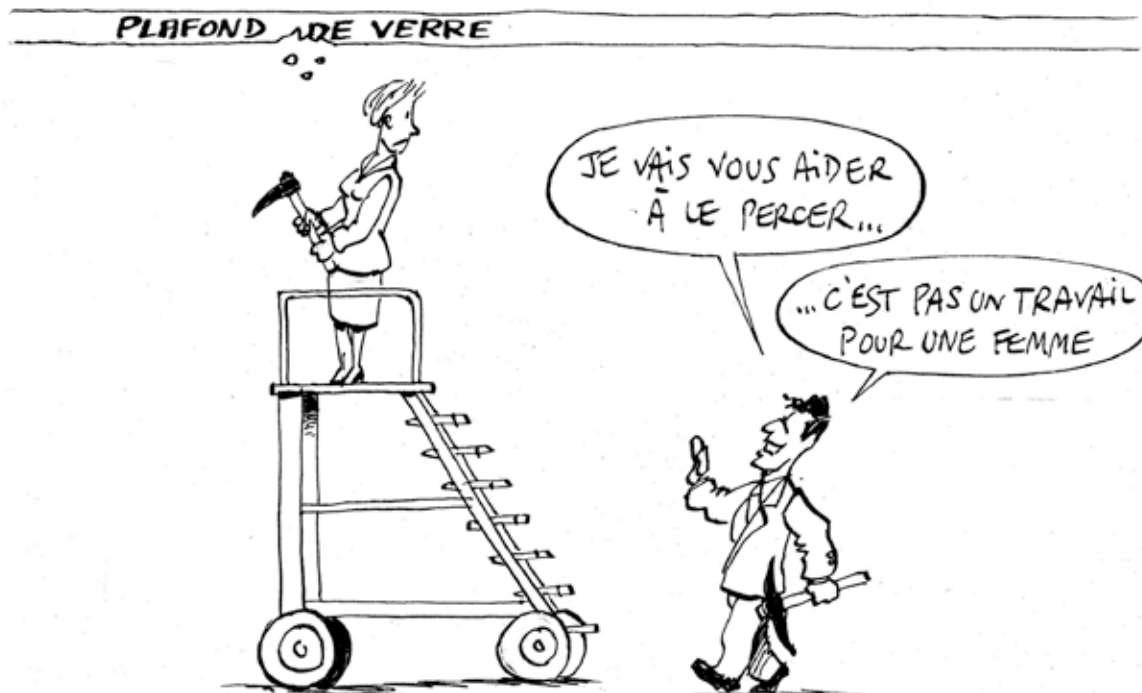
La mixité doit encore aujourd'hui trouver ses supporters, chez les hommes, et aussi parfois chez les femmes...

Sommes-nous misogynes, de cette misogynie si normale qu'on ne la discerne pas, qu'on ne la nomme pas ?

Comment expliquer ce rapport de force qui perdure au fil de l'histoire, et auquel son ancienneté tient lieu de justification ?

Pourtant, en 2001 nous avons bien cru, comme d'autres, renverser le cours de l'histoire en créant ce réseau. On nous disait, et nous allions le répétant : « Tout ce qu'on fait pour les femmes est utile aux hommes ». Alors, surprise et désarroi à la découverte de l'étude menée en 2012 par l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises): les hommes expriment un sentiment de suspicion à l'égard des femmes, en lien avec la dépossession d'un univers dont ils étaient les maîtres jusqu'alors ! Ces nouvelles générations, dont on attendait tant, vivent mal en fait la compétition professionnelle avec les femmes !

Rien n'aurait changé ? Ou pire, aurions-nous créé de nouvelles résistances en grimpant les échelons ? Les femmes françaises qui avaient cru préserver une coexistence harmonieuse avec les hommes par un « féminisme soft », au contraire des anglo-saxonnes, seraient-elles menacées à leur tour par ce « backlash » bien connu des sociologues américains, cyclique après 10 ans d'avancées ?



## La mixité : pourquoi résister ?

Enquêtons sur ces nouvelles résistances, interrogeons-les et écoutons ce qui se dit :

- Quand on interroge l'histoire, on s'aperçoit que ce mal bien connu sous l'intitulé « crise de la masculinité » est décrit dans la littérature depuis le 16<sup>e</sup> siècle... La difficulté des hommes à vivre la prise d'autonomie et de pouvoir des femmes n'est donc pas nouvelle. On la trouve à chaque époque et dans tous les pays. Elle s'accompagne généralement d'un « retour à l'ordre », tentative de mise au pas et au silence des femmes.
- Plus près de nous, les hommes entendus par l'ORSE racontent que, contrairement à ce que nous avons cru, ce qu'on a fait pour les femmes ne leur a pas profité :
  - à elles le souci de leur équilibre de vie,
  - à eux les horaires tardifs,
  - à elles une compréhension tolérante de leurs freins psychologiques,
  - à eux une concurrence impitoyable avec ces compétitrices redoutables,
- Des hommes encore, François Fatoux, Alexandre Jost, Didier Duffaut, tentent d'établir des passerelles entre les réseaux de femmes et le « club des hommes » qui seraient bénéfiques à tous.
- Et en entreprise, comment aborde-t-on cette problématique nouvelle ?

Comment :

- sortir du culpabilisant « les féministes sont allées trop loin ! »
- poursuivre néanmoins notre chemin,
- en établissant de nouvelles alliances pour une vraie mixité,
- sans que les vieux réflexes reprennent le dessus (les hommes prennent le leadership et les femmes l'acceptent), c'est l'objet de ce nouveau débat que nous ouvrons le 7 mars.

Notre atelier s'attachera à identifier les résistances, à comprendre les enjeux d'une mixité bien vécue. Et, par la voix des femmes et des hommes, à proposer des pistes pour un meilleur équilibre entre les unes et les uns.

---

<sup>1</sup> « Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes du monde de l'entreprise »  
- Rapport de Sylviane Giampino et Brigitte Grézy - Mai 2012  
- Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

<sup>2</sup> Francis Dupuis-Déri, Université du Québec, Montréal, in Cahiers du Genre, n°52/2012.

---

# « Cycle de vie et carrière des femmes : la quête de l'âge d'or »

Si l'on se penche sur le contexte dans lequel les générations de femmes des années soixante dix ont développé leur carrière et celui dans lequel nos jeunes collègues la débutent aujourd'hui, nul doute que le constat est fort différent.

En schématisant, après une période qui a vu les femmes acquérir le droit à l'autonomie et à l'indépendance dans la société dans une économie globalement en croissance, c'est dans le monde du travail que les efforts ont porté, par la suite, avec pour objectif un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la recherche d'une égalité de traitement et de promotion.

Comparons les « idéalistes » des années 1970 et l'avancée de la lutte des femmes dans la société (1965-1980) avec les « stratèges » des années 2000 et la progression des femmes dans les entreprises (1990-2015). Du droit à l'utilisation du carnet de chèque à la parité dans les conseils d'administration.

Force est de constater qu'aucun de ces mouvements n'a atteint ses objectifs en totalité mais aujourd'hui, de fait la donne a changé. Les études s'allongent, l'entrée dans la vie active recule, la date de départ en retraite est repoussée.

Du point de vue économique, une crise profonde est là, nul ne sait pour combien de temps. Certains acquis du Droit des femmes peuvent être remis en cause de manière plus ou moins détournée, certains le sont déjà. Les mesures prises en matière de retraite impactent fortement les carrières féminines.

Pour problématiser la réflexion, quatre périodes ont été retenues :

- « L'aube de la carrière professionnelle » avant 30 ans
- « L'heure des choix » 30 à 40 ans
- « Tous les espoirs sont permis » entre 40 et 50 ans
- « La force tranquille ? » au-delà de 50 ans

Les enjeux évoluent au fil du temps.

- Orientation professionnelle
- Expertise vs management
- Mobilité
- Equilibre vie professionnelle/vie privée (parentalité, ascendant...)

Les managers ont en tête des schémas stéréotypés qui volent en éclat car :

- A 30 ans, on ne rêve pas toutes de maternité (certaines femmes ont déjà fait leurs bébés, d'autres attendront la quarantaine)
- A 40 ans, pour la plupart on a déjà 15 ans d'expérience
- A 50 ans, on a encore 15 ans de vie professionnelle et beaucoup d'énergie



À la question y-a-t-il un « âge d'or dans la carrière des femmes ? »

la réponse reste à creuser : ça aurait dû être hier, ça sera peut-être demain... on vous en dira beaucoup plus le jour du colloque !

## 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 un des piliers de la politique de Ressource Humaines d'Air Liquide. Le Groupe s'attache à lutter contre toute forme de discrimination (nationalité, genres, cursus, pyramide des âges, handicap). Les objectifs du Groupe sont d'accroître la diversité parmi ses collaborateurs et de rechercher un meilleur équilibre des responsabilités entre les hommes et les femmes, 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.

### Les chiffres clefs de la diversité au sein du groupe Air Liquide

- De 2003 à 2011, le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs et cadres dans le Groupe est passé de **14 % à 26 % soit une hausse de plus de 80 % de ce pourcentage.**
- Les femmes représentent maintenant **39 % des salariés considérés comme hauts potentiels** ce qui est le pourcentage le plus élevé atteint par le Groupe dans ce domaine.
- **17 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.
- **3 femmes sont aujourd'hui membres du Conseil d'Administration du Groupe :** Béatrice Majnoni d'Intignano, Professeur agrégé des Universités à Paris XII-Créteil, Karen Katen, Administrateur de différentes sociétés et Siân Herbert-Jones, Directeur Financier, Membre du Comité Exécutif de Sodexo.

Un plan d'actions concrètes pour la diversité « Homme/Femme » en 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.
- Un entretien avant et après le congé maternité a été mis en place dans un certain nombre d'entités en France.

#### 3. Communiquer et impliquer tous les managers :

Dans le cadre de la politique d'Air Liquide visant à favoriser la mixité, 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. Plus de 700 managers ont suivi ce programme dans le Groupe en Europe ainsi qu'en Asie.

#### 4. Mieux concilier vie professionnelle et vie privée :

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 près de 200 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 Et Egalité des Chances basée sur quatre engagements fondateurs : la mixité professionnelle femmes-hommes ; la diversité ethnique, sociale et culturelle ; l'emploi des personnes en situation de handicap ; la diversité des âges et la gestion des seniors.

Pour que la Diversité soit une réalité au sein du Groupe, AREVA a engagé une démarche volontaire – transparente partenariale et contractuelle.

Depuis 2006 nous pouvons citer :

- 2 accords européens, l'un sur l'égalité des chances, l'autre sur la gestion des compétences (intégrant conciliation vie professionnelle – vie personnelle et transfert des compétences).
- 2 accords France sur l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Un accord AREVA France sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes signé le 12 décembre 2012 par CGT – CGC – FO – SPAEN.

Il traite de la mixité des recrutements, il garantit une évolution professionnelle équivalente entre femmes et hommes ainsi qu'un niveau de rémunération, d'évolution, de carrière et d'accès à la formation égal entre femmes et hommes. Il traite bien entendu de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle.

Il faut signaler que cet accord garantit de résorber à l'horizon 2016 les éventuels écarts de rémunération non justifiés à niveau de responsabilité équivalent : pour ce faire un budget dédié est négocié annuellement lors des négociations salariales.

AREVA mène également une politique active en faveur de la féminisation de ses recrutements, notamment pour les populations ingénieures et cadres.

Alors que les promotions des Ecoles d'ingénieurs qui nous concernent ne sont féminisées qu'à 17%, nous recrutons près de 24% de femmes (même si ce pourcentage a diminué depuis 2 ans).

Nous avons 21% de femmes parmi les ingénieurs cadres, 22% parmi nos Comités de Direction et 18% parmi nos Conseils d'administration, 25% parmi l'Executif Management Board et 38% parmi le Conseil de Surveillance.

Pour permettre à nos collaborateurs de concilier leur carrière et leur vie de jeunes parents, nous mettons à leur disposition des crèches (13 crèches et 270 berceaux en France et 3 en Allemagne avec 70 berceaux), 8 conciergeries ainsi qu'un dispositif d'entretiens pré et post congés liés à l'enfant (réalisé à plus de 70%).

Il faut aussi signaler la mise en place d'un pilote sur le télétravail depuis 6 mois au sein de 6 établissements (accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail signé le 21/05/2012) ainsi que d'un temps partiel annualisé vacances scolaires sur l'établissement de Lyon (80% de papa parmi les bénéficiaires), pilote repris dans le nouvel accord groupe égalité professionnelle.

### Réseau WE

Le réseau WE, réseau de salariés du groupe AREVA initié en 2007, compte aujourd'hui plus de 730 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 les thèmes de l'égalité hommes femmes et de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Il est composé de femmes et d'hommes, de cadres et de non cadres.

Le programme de mentorat mis en place par le réseau WE, il y a 3 ans a déjà formé 74 binômes mentor/mentoré et étant donné son succès, cette opportunité est offerte maintenant à tout employé d'AREVA en France, cadre et non cadre, homme ou femme.

Le réseau WE a aussi été à l'initiative du pilote du télétravail, qui a été engagé suite à un GT et trois demandes, la troisième ayant porté ses fruits.



## Pour Assystem, mixité et diversité sont sources de créativité et d'innovation

Faire collaborer les femmes d'Assystem, les valoriser dans leurs métiers, recruter les meilleures candidates : ce sont les ambitions du réseau Femmes d'Energie, une initiative lancée en 2010 par les collaboratrices d'Assystem et soutenue par l'entreprise pour promouvoir les opportunités professionnelles qui leur sont offertes, mais également les accompagner tout au long de leur carrière dans l'entreprise. Il se veut un lieu d'échanges, de valorisation et d'interaction entre collaboratrices, mais aussi avec les jeunes diplômées et le monde extérieur. Notre réseau a pour objet de réunir toutes celles qui souhaitent faire avancer la problématique de l'égalité, dans tous les métiers et secteurs du Groupe, tant en valorisant les parcours/actions internes qu'en partageant avec le monde extérieur, formidable source d'inspirations et de bonnes pratiques.

### L'objectif du groupe

Faire grandir les chiffres, en garantissant une égalité de traitement salarial au regard du cursus, des compétences et des responsabilités. Cela passe par l'augmentation du nombre de femmes recrutées dans les métiers de l'ingénierie et du nombre de femmes à des postes à responsabilité et ce, dans toutes les filières : projet, technique, vente et management.

Être un employeur responsable doit aussi se mesurer à la place donnée aux femmes dans l'entreprise. Quand elles postulent pour un emploi, quand elles aspirent à une évolution, quand elles prétendent à des responsabilités managériales.

L'ambition n'est pas de renverser une tendance lourde en quelques mots ou en quelques mois mais plutôt de mettre en place des actions précises et pérennes :

- En interne, des "référentes" désignées dans chaque secteur du Groupe afin de répondre aux questions des collaboratrices, les conseiller et les accompagner dans leur carrière.
- Des réunions internes afin d'échanger et déterminer les actions à mener dans les deux prochaines années pour faire évoluer la question et le rayonnement des femmes chez Assystem.
- Un programme de mentoring pour accompagner les femmes dans leur parcours et leur évolution.
- Un programme de formation ambitieux sur le thème du Leadership ou encore de l'accompagnement à la prise de responsabilités.
- Une participation de nos collaboratrices à des forums de débat comme le Win Europe (Women in Nuclear Europe) ou encore le symposium du Cercle InterElles.
- Mise en place d'événements de recrutement ciblés auprès d'étudiantes, de jeunes diplômées ou encore de femmes en reconversion professionnelles.

Chez Assystem, la politique en faveur de la mixité professionnelle est basée sur l'évolution du processus de gestion des ressources humaines afin de permettre de promouvoir le recrutement des femmes, d'accompagner la gestion de carrière au féminin, d'inciter les candidatures des femmes face aux promotions, et de suivre les hauts potentiels. Assystem met en place un accompagnement au leadership dédié aux femmes au travers de dispositifs de mentoring, de coaching et training, d'initiatives de construction de réseaux, et de rôles-modèles qui prouvent que la carrière est à la portée des femmes au sein du Groupe.

### Les chiffres clefs

- Le nombre d'étudiantes dans les écoles d'ingénieurs plafonne depuis 5-6 ans aux alentours de **27 % des promotions**, et aujourd'hui **18% des ingénieurs** en France sont des femmes.
- 21% de femmes chez Assystem : un chiffre qui devrait progresser, **avec un objectif de 25% de recrutements féminins chaque année. En 2012, nous avons atteint les 26%**.
- Le réseau interne Femmes d'Energie regroupe aujourd'hui **300 collaboratrices** en France.
- **Miriam Maes**, Présidente-fondatrice du cabinet de conseil Foresee, conseillère du ministre britannique de l'Energie et du Changement Climatique, ancienne membre du comité exécutif d'EDF Energie, est membre du Conseil de Surveillance **d'Assystem**.

## 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 part des femmes dans l'organisme progresse lentement : pour la première fois en 2008, elle a atteint les 31% de l'effectif, ce qui correspond à 12% des cadres supérieurs, 27% des cadres et 36% des non-cadres en 2012. Selon les années, les femmes représentent entre 30% et 40% des 500 salariés embauchés 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.

La Direction du CEA et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont donc signé en 2011 un accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord vise à développer et à compléter les mesures existantes, à réduire les écarts identifiés et introduit de nouveaux objectifs de progression. Un plan d'actions met l'accent sur la mixité dans les métiers du CEA, sur le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle et sur la promotion de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des femmes et des hommes du CEA.

Depuis 2011, la mixité dans les postes à responsabilité est suivie attentivement au niveau de la direction générale, dans le cadre du contrat d'objectifs entre la Direction et les 10 pôles « métiers ».

De plus dans le cadre de sa contractualisation pluri-annuelle avec l'État, 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 Parité Diversité Femmes - a été créé en fin 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 centaine 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 InterElles des entreprises qui engagent des actions innovantes en faveur de la mixité.

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

- l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, en particulier lors de l'accès aux postes à responsabilités,
- 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 'viviers' 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

Le groupe EDF mène des actions volontaristes pour promouvoir la diversité et favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes :

- **Des accords** signés par l'ensemble des organisations syndicales engagent EDF sur la voie de l'égalité professionnelle hommes / femmes. Le dernier accord, signé en février 2012 à l'unanimité, se fixe de nouveaux objectifs de résultats. Aujourd'hui, **l'égalité salariale est atteinte à EDF SA**. 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**, a pris la présidence 2012 de l'association Elles bougent, 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.
- 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 met également à disposition de tous les salariés parents des 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 28 % 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.



### Interp'elles est le réseau des femmes du groupe EDF

Il est ouvert aux hommes. C'est un réseau indépendant dont les objectifs sont doubles :

- **contribuer à la progression de la mixité et la parité.**
- **aider les femmes à révéler leurs talents et à devenir actrices de leur parcours professionnel**

Actuellement le réseau Interp'elles regroupe **1300 membres** répartis dans toutes les directions d'EDF, tous les métiers et toutes les régions.

Interp'elles est un lieu d'échanges et de partages d'expériences mais aussi un lieu de réflexions et de propositions.

Il valorise et encourage la transversalité et la solidarité.

Pour aider les femmes et les hommes qui nous rejoignent, le réseau Interp'elles organise des actions **de mentorat, de co-développement (coaching de groupe), et de sensibilisation au développement personnel.**

Voici quelques thèmes d'ateliers de sensibilisation au développement personnel : Mes réussites et les leviers utilisés pour réussir, Savoir parler d'argent, Savoir dire NON, c'est dire OUI à autre chose, MBTI, Maîtriser ses émotions et ses tensions musculaires...



## 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 et CEO de GE France et Vice-présidente de GE International. L'égalité professionnelle hommes-femmes est pour GE un axe clé de la promotion des talents.

En France, avec 34% de femmes sur un effectif de 11000 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 l'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H signé fin 2011 par la branche Santé du groupe, GE Healthcare. Celui-ci met notamment l'accent sur : 1) l'éducation à l'égalité professionnelle et actions visant à l'égalité pour le recrutement, les salaires, la promotion, l'organisation du temps de travail et l'équilibre vie personnelle et professionnelle; 2) la mise en place d'un système visant à assurer l'absence d'impact négatif de la parentalité sur la rémunération et la carrière ; 3) la mise en place d'indicateurs originaux de suivi des effectifs H/F. D'autres accords tels que la Charte de la Parentalité, le label diversité ou le Trophée « Mieux Vivre en entreprise » ont également récompensé ces actions en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

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 Women's Network en France 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 !
- La valorisation des métiers technologiques et commerciaux auprès des femmes : une attention plus particulière est portée en direction des femmes dans les métiers techniques et commerciaux, où leurs effectifs sont traditionnellement plus bas. Les groupes Women and Technology, et Commercial Women contribuent à un meilleur développement professionnel des femmes dans ces secteurs. Ainsi, la branche médicale de GE adhère à l'association Femmes Ingénieurs et collabore avec cette dernière pour donner l'opportunité à ses ingénieures volontaires de présenter auprès des jeunes collégiens et lycéens l'étendue et l'intérêt des carrières d'ingénieurs.

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 interne 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. Aujourd'hui, les femmes représentent 29% de la population totale d'IBM France. 85% d'entre elles sont des cadres et elles représentent 42% des apprentis et stagiaires, 24% des managers et 20% des cadres dirigeants. 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**. Voici quelques exemples d'initiatives :

- Le réseau « Elles » : Créé en 1999, il compte aujourd'hui 180 employé(e)s/volontaires. Il concrétise plusieurs années de réflexions et d'actions menées au quotidien dans le cadre de différents chantiers. Son objectif 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.
- **Le programme « Women in Technology » (WIT)** : Initiative du programme diversité IBM Corp dont l'antenne française a été créée en 2003, il vise à encourager le recrutement et la promotion des femmes à des postes techniques. Ses objectifs sont : attirer et retenir les femmes dans les métiers techniques chez IBM, soutenir et encourager les élèves à poursuivre des carrières scientifiques et techniques, partager les retours d'expérience en interne et en externe pour agir sur les carrières féminines et la diffusion de modèles. 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. Exemples d'activités : Présentation du métier d'ingénieur, Carrefour/Forum des métiers, Partenariat des Académies, Atelier « Robot », Visite professeurs « CGénial », soit plus de 1500 élèves dont 50% de jeunes filles rencontrés par an, et aussi participations à des tables rondes sous l'égide du Ministère de l'Éducation Nationale ou à des initiatives aux côtés d'associations professionnelles, comme par exemple le Syntec avec le programme « Femmes du Numérique ».
- **La conférence « Women International Networking » (WIN) dont IBM est partenaire depuis plusieurs années** : L'objectif est d'aider ces femmes dirigeantes à développer leur confiance en elle, leur audace, leur leadership et leur capacité de collaboration, tout en restant authentiques. Par exemple, 166 collaboratrices européennes d'IBM ont participé à la conférence annuelle WIN qui a réuni environ 1000 personnes à ROME en octobre 2012 autour du thème « Make Space, Find Possibilities ».

### Comité pour la promotion des femmes chez IBM France

Au travers d'un **accord sur l'égalité professionnelle signé en janvier 2012**, IBM France s'engage à s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures, dans le cadre des activités professionnelles, dans celui 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'articulation entre l'exercice de l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale et la culture d'entreprise**. Pour aller plus loin dans la responsabilisation des entités, IBM France a lancé 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 notamment composé d'un correspondant par entité, comptable des résultats de son secteur.

En 2010, IBM France a également signé la **Charte de la Parentalité en Entreprise**. Cela a été suivi par exemple en 2011 par la proposition aux salariés parents de places en crèche d'entreprise en Île-de-France (60 places disponibles en 2013).

## La diversité, un facteur clé de la réussite de Lenovo

Lenovo, 2ème constructeur informatique mondial, né en 2005 de l'acquisition par Lenovo de la division micro-informatique d'IBM, est présent dans plus de 160 pays et regroupe 30 000 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 le secteur 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.

### Un engagement mondial



Le réseau WILL (Women in Lenovo Leadership) a été créé en 2006 par un groupe de femmes dirigeantes dans le but de favoriser la mixité des équipes et d'accroître le nombre de femmes au sein des équipes de management. Le réseau WILL organise des événements et développe des initiatives destinées à permettre aux femmes de mieux gérer leur vie professionnelle, principalement grâce à des programmes de formation spécifiques et le développement du « coaching », « mentoring », et « networking » au sein de l'entreprise. Pour la 7ème année consécutive, Lenovo était **partenaire technologique et sponsor officiel du Women's Forum for the Economy and Society** de Deauville en Octobre 2012.

### Les initiatives de Lenovo en France

Le **Programme Lenovo Diversité** vise à mobiliser l'ensemble des équipes sur un projet commun 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.

**Think'Elles** Dans le cadre du réseau WILL, **Think'Elles, réseau interne de femmes chez Lenovo France** a été créé en 2008. Think'Elles agit en interne et en externe pour promouvoir les femmes au sein des équipes de Lenovo, et développer des partenariats avec les réseaux féminins des clients et partenaires de Lenovo. Le réseau est également très impliqué dans la participation à des interventions dans les écoles afin de sensibiliser les jeunes femmes aux métiers scientifiques et aux carrières internationales (Arts & Métiers, EDHEC, Epitech, ESC Rennes, Dauphine, HEC ...)

Lenovo a obtenu en Octobre 2012, le **label égalité professionnelle** rejoignant ainsi les 50 entreprises reconnues pour leurs actions menées pour promouvoir la mixité et l'égalité. Ce label se base sur une vingtaine de critères dans 3 domaines dont notamment les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et le management et enfin la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Depuis trois ans, Lenovo France et les représentants du personnel se sont engagés dans le cadre du **Plan de formation** à promouvoir trois types de formation dédiés aux femmes comme « **Leadership au féminin/ Marketing de soi / Visibilité** ».

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

### Les chiffres clés

Au niveau mondial et en Europe, Lenovo regroupe près de 40% de femmes dont près de 30% sont managers et 16% à des postes de direction. En France, **44% des salariés sont des femmes dont 29% des managers**. En 2012, **50% des promotions** ont été accordées à des femmes. En termes de formation, presque **86% des programmes de formation ont été effectués par des femmes**.

*Sustainability report 2010-2011 :*

[http://www.lenovo.com/social\\_responsibility/us/en/FY2011\\_Lenovo\\_Sustainability\\_Report.pdf](http://www.lenovo.com/social_responsibility/us/en/FY2011_Lenovo_Sustainability_Report.pdf)

## Nexter Systems : Engagé durablement pour l'égalité professionnelle

Conscient des évolutions de son environnement et des aspirations de ses collaborateurs, Nexter Systems conduit une politique de gestion des ressources humaines destinée à répondre à de nombreux défis économiques et sociétaux.

Les accords mis en œuvre ces dernières années vont clairement dans ce sens : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, emploi des Travailleurs Handicapés, prévention des risques psychosociaux, plan d'actions en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le groupe Nexter s'est toujours engagé en faveur de l'égalité professionnelle, en signant un premier accord en 2007 avec toutes les organisations syndicales représentatives. Cet accord a notamment permis de conduire des actions significatives, en matière de recrutement, d'égalité salariale, de déroulement de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Convaincu que la diversité constitue un véritable facteur d'efficacité et d'innovation, et pour renforcer son engagement en faveur de la mixité dans tous les secteurs de l'entreprise, un second accord a été signé unanimement par le Groupe en avril 2011 sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Il en découle trois objectifs :

- la mobilisation de tous les acteurs en faveur de l'égalité;
- la mixité, tant en matière de recrutement que de mobilité interne et de progression de carrière;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Sur ce dernier point, plusieurs mesures novatrices ont été actées : semaine de reprise progressive d'activité au retour de maternité, absence rémunérée pour les actes médicaux concernant la procréation médicalement assistée, aménagements d'horaires pour les familles monoparentales, contribution aux frais de garde supplémentaires en cas de formation et aménagement d'horaires le jour de la rentrée.

D'autres mesures sont reconduites, concernant notamment les Chèques Emploi Service Universel (CESU) et le financement de places dans les crèches interentreprises.

Durant l'année 2012, Nexter Systems a confirmé ses objectifs, et travaille également sur de nouveaux projets afin de faire évoluer la place des femmes dans l'industrie de la défense, de valoriser leurs parcours, et de renforcer l'attractivité des métiers du groupe.

Les femmes représentent aujourd'hui 18,7% des employés de Nexter. Afin d'améliorer ce pourcentage, un objectif sur le recrutement de salariés féminins est retenu comme l'un des critères pour le calcul de l'intéressement.

Le réseau Next'elles, lancé officiellement en octobre 2011 et déployé sur l'ensemble des 9 sites du Groupe, compte déjà à son actif plus de 400 salariés directement sensibilisés (hommes et femmes, collaborateurs, managers, membre du comité du groupe) à la diversité et à l'intérêt d'une plus grande mixité en milieu professionnel.

**Le réseau Next'elles** contribue à valoriser par l'exemple les parcours des collaboratrices de Nexter, et vise également à renforcer l'attractivité des métiers du Groupe auprès des jeunes diplômées. Par le biais de réflexions communes, partage d'expériences, actions et engagements concrets, les membres du réseau agissent afin de favoriser la mixité, de développer l'égalité professionnelle et de concevoir des initiatives qui permettront d'améliorer la place des femmes dans le groupe.



## ONET TECHNOLOGIES poursuit une politique volontariste en faveur de la mixité

Les métiers industriels et technologiques et plus particulièrement ceux du nucléaire dont relève ONET TECHNOLOGIES, sont traditionnellement peu féminisés. C'est pourquoi, consciente de l'enjeu pour les années futures, ONET TECHNOLOGIES s'est engagée depuis plusieurs années dans une politique volontariste en faveur de la mixité visant à améliorer la représentativité des femmes qui, aujourd'hui, représentent 20% de son effectif global.

ONET TECHNOLOGIES, par le biais du groupe ONET, est aussi adhérente de la **Charte de la Diversité** depuis fin 2006.

En 2011, l'ensemble des sociétés d'ONET TECHNOLOGIES, avec les partenaires sociaux, ont signé des **accords sur l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes qui proposent un ensemble de dispositifs dont les objectifs sont de faire évoluer les mentalités et les comportements, garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution professionnelle et favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans ce cadre, ONET TECHNOLOGIES propose l'accès à une **crèche d'entreprise**, à un service de **conciergerie** et a diffusé un **livret « parentalité »** pour informer l'ensemble de ses collaborateurs.

**Le réseau interne des femmes d'ONET TECHNOLOGIES**, Actuelles, a été créé en 2007. Ce réseau offre aux femmes la possibilité de s'engager bien au-delà de leurs responsabilités professionnelles pour participer à la reconnaissance des métiers du nucléaire et à leur évolution dans ces métiers.

C'est un réseau expert, solidaire et fédérateur, c'est aussi un facilitateur d'intégration et un créateur de cohésion. On le qualifie « d'architecte ensemblier interne ».

C'est aujourd'hui l'un des piliers du plan de développement de l'entreprise.

Ses principales actions sont l'organisation et l'animation des parcours d'intégration pour les nouveaux embauchés, sa participation à des groupes de travail à visée prospective, l'organisation d'événements internes (convention annuelle).

Le réseau met également en œuvre des projets dédiés à ses membres tels que des ateliers d'anglais, des sessions de coaching sur des thèmes divers, etc.

Actuelles est également en relation avec d'autres réseaux féminins d'entreprise.

Au travers de **WIN France** (présidée par la dirigeante d'ONET TECHNOLOGIES) les collaboratrices sont investies dans des actions d'amélioration de l'attractivité des métiers du nucléaire et la sensibilisation des jeunes filles aux métiers scientifiques et techniques (marrainage, conférences, témoignages...). Elles participent également à l'organisation et au jury du prix Fem'EnergiA, créé en 2009 en partenariat avec EDF pour récompenser et valoriser les parcours exemplaires d'étudiantes et de femmes en activité dans le secteur nucléaire.

Par ailleurs, ONET TECHNOLOGIES, depuis quelques années, poursuit une politique forte en matière de **partenariats avec des établissements d'enseignements** technique et scientifique de tous niveaux. Ces partenariats ont pour objectif de promouvoir les métiers du nucléaire notamment auprès d'une population féminine traditionnellement peu attirée par la technique, en faisant intervenir des femmes d'ONET TECHNOLOGIES afin qu'elles transmettent leur expérience métier ainsi que les atouts du secteur.

## Orange place l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie d'entreprise

Orange a inscrit l'égalité professionnelle au cœur de son projet d'entreprise, Conquêtes 2015. Cette démarche 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.

Le Groupe met en œuvre depuis plusieurs années une politique d'égalité professionnelle ambitieuse en France et dans tous les pays où le Groupe est présent.

Elle repose sur 4 priorités :

- **favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité** : le Groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre 35 % de femmes dans ses instances dirigeantes en 2015 contre 23 % aujourd'hui. Cet objectif volontariste est suivi par le Comité exécutif et intégré dans la part variable des dirigeants.
- garantir l'égalité salariale, avec notamment le maintien de budgets spécifiques aux corrections des écarts salariaux tant pour les hommes que pour les femmes au cas où des anomalies résiduelles seraient détectées. Par ailleurs des enveloppes dédiées à la promotion des femmes sont négociées chaque année.
- favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers et, en particulier dans les métiers techniques : afin de lutter contre les stéréotypes qui sont à l'origine des faibles taux de féminisation des métiers techniques, Orange agit en amont dans les écoles et lance des initiatives comme « Capital Filles », ou encore le « shadowing ». Cette dernière initiative se développe dans de nombreux pays du Groupe et permet à des étudiantes de filières scientifiques ou techniques de suivre une femme ingénieure ou technicienne du Groupe pendant une journée pour découvrir son métier et se projeter dans une carrière scientifique.
- mettre en place des mesures favorisant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en faisant notamment en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination ni pour les femmes ni pour les hommes.

Par l'accord égalité professionnelle signé en juin 2011, France Télécom-Orange réaffirme son ambition d'assurer l'égalité des chances dans les carrières des femmes et des hommes et de tendre vers une égale représentation des deux genres, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation.

Pour France Télécom-Orange, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu stratégique car elle favorise la cohésion sociale et contribue à renforcer l'efficacité économique du Groupe.

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

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 118 000 employés, plus de 140 nationalités travaillent ensemble dans près de 85 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 17% des ingénieurs et cadres alors qu'elles n'étaient que 6% en 1994.

Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation :

en 2012, 29% des recrues étaient des femmes. Dans le classement réalisé par le «Times» au Royaume-Uni, Schlumberger figure plusieurs fois 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 3000 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.

Schlumberger a organisé, en 2011 et 2012, plusieurs ateliers intitulés «Women's Leadership» à travers le monde. Un forum sur la parité hommes-femmes a été organisé en Septembre 2012. Durant trois jours, 45 hommes et femmes de Schlumberger ont échangé leurs expériences et proposé des actions concrètes afin de faire évoluer la diversité hommes-femmes.

Dans le cadre de nos standards de pratique RH, figurent notamment la politique d'égalité salariale homme-femme ainsi que l'encadrement des congés maternité (entretien de départ, 1 mois avant le retour etc...). En France, Schlumberger a signé un accord égalité homme-femme qui comprend un certain nombre de mesures notamment sur la flexibilité du travail, la garde d'enfants etc.

### 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 des 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.



## MEMBRES DU BUREAU DU CERCLE INTERELLES



**Dana Allen**  
*HR Program Director*

**Julie Drapier**  
*Investment Director*



**Philippe Thurat**  
*Directeur de la Diversité*

**Sabine Grignon**  
*Responsable division planning*

**Joëlle Bertani**  
*Leader réseau WE chez Areva*



**Pauline Bucaille**  
*Directeur de la Communication*

**Emmanuelle Capiez**  
*Directrice des Ressources Humaines*

**Angélique Martin**  
*Ingénieur Projet*

**Catherine Bathie**  
*Community Manager*



**Anne-Marie Jonquière**  
*Responsable de la mission conduite du changement /  
Pôle Ressources Humaines et Formation*

**Laurence Piketty**  
*Conseillère technique auprès de l'Administrateur général*



**Elisabeth Vuillaume**  
*Secrétaire Générale de Interp'elles, réseau de femmes du groupe EDF*



**Nathalie Lecoq**  
*General Manager Europe Perinatal Care, GE Healthcare*

**Aline Aubertin**  
*European Marketing Manager Services, GE Healthcare*

**Valérie Desnoux**  
*NeuroRadiology Technology Manager, GE Healthcare*

**Florence Gury**  
*Site Quality Manager, GE Healthcare*



**Martine Vidal**  
*Directrice des Achats Généraux et de Services, IBM Europe /Middle East and Africa*

**Christine Cluzel**  
*Business Développement Manageure IBM France*

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



**Catherine Ladousse**

*Directrice de la Communication, Lenovo EMEA et Présidente du Cercle InterElles 2013*

**Caroline Bettini**

*DRH, Lenovo France*

**Marine Rabeyrin**

*Directrice des Ventes Large Entreprises, Lenovo France*

**Claire Casellas**

*Chargée de la communication événementielle, Lenovo EMEA*



**Nathalie Paoli**

*Directeur juridique Groupe*

**Alix Sennyey**

*Responsable Unité Architecture Mécanique*

**Anne Lemoine**

*Responsable développement RH Groupe*



**Anne-Caroline Fassino-Akinian**

*Attachée Juridique, Présidente du réseau Actuelles*

**Gwénaëlle Gozé**

*Responsable Communication*



**Brigitte Dumont**

*Directrice adjointe des Ressources Humaines Groupe*

**Laurent Depond**

*Directeur de la Diversité*

**Luc Bretones**

*Directeur du domaine Pro/PME*

**Isabelle Schaefer**

*Directrice Egalité Professionnelle*

**Jean-François Etienne**

*Responsable développement égalité Professionnelle*



**Isabelle Le Nir**

*Interpretation Metier & Interpretation / Tool Evaluation Manager*

**Stéphanie Montillet**

*Manufacturing team Leader for Completions Clamart*

**Catherine Castetbon**

*Operations Support Analyst (Deepwater Ops & Quality)/Facilitator*

## MEMBRES HONORAIRES DU CERCLE INTERELLES

**Laurence Dejouany**

*Psychologue, auteure de «Les femmes au piège de la négociation salariale - Ou comment demander de l'argent à son patron sans le fâcher...» Editions L'Harmattan*

**Dominique Maire**

*Ex Directrice de la Communication Corporate et Membre du Comité Exécutif du Groupe Air Liquide*

**Anne-Marie Birac**

*Membre honoraire du Cercle InterElles, Retraitée CEA*

**Joëlle Juppeau**

*Membre honoraire du Cercle InterElles*

## FONDATRICES DU CERCLE INTERELLES

**Annika Joelsson**  
**Elisabeth Kimmerlin**

**Catherine Ladousse**  
**Marie-Claude Peyrache**

**Daniele Pozza**  
**Pascale Witz**

## PARTENAIRES

### Annexes

**Dominique Lizambard**  
*alias Delize, Dessinateur de presse*

**Frédérique Ribis**  
*Réalisatrice, 1001 Productions*

**Erwann Kerroc'h**  
*Photographe*

**1001 Lunes**  
*Organisation événementielle et Communication*

## CONTACTS PRESSE POUR INTERELLES

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

**Areva : Alexandre Thebault**  
*01 34 96 11 47 - alexandre.thebault@areva.com*

**Assystem : Bao-Chau Nguyen**  
*01 55 65 03 38 - bcnguyen@assystem.com*

**CEA : Tuline Laeser**  
*01 64 50 20 97 - tuline.laeser@cea.fr*

**EDF : Elisabeth vuillaume**  
*01 56 65 29 92 - elisabeth.vuillaume@edf.fr*

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

**IBM : Gaëlle Dussutour**  
*01 58 75 17 96 - DUSGA@fr.ibm.com*

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

**Nexter : Laetitia Blandin**  
*01 30 97 36 41 - l.blandin@nexter-group.fr*

**Onet Technologies : Goze Gwenaëlle**  
*04 91 29 18 74 - ggoze@Onet.fr*

**Orange : Sebastien Audra**  
*01 44 44 93 93 - sebastien.audra@orange.com*

**Schlumberger : Ariane Labadens**  
*01 40 62 11 87 - alabadens@slb.com*

## PROFIL DES ENTREPRISES



**Air Liquide est leader mondial des gaz pour l'industrie, la santé et l'environnement**, présent dans **80 pays** avec **46 200 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, santé 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 Responsabilité et de développement durable.** En 2011, son chiffre d'affaires s'est élevé à **14,5 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 avec moins de CO<sub>2</sub>. L'expertise du groupe et son exigence absolue en matière de sûreté, de sécurité, de transparence et d'éthique 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 étend ses activités aux énergies renouvelables – éolien, solaire, bioénergies, hydrogène et stockage – pour devenir un des leaders mondiaux de ce secteur.

Grâce à ces deux grandes offres, les 48 000 collaborateurs d'AREVA contribuent à fournir au plus grand nombre, une énergie toujours plus sûre, plus propre et plus économique.



**Assystem** est un groupe international d'Ingénierie et de conseil en innovation. Au cœur de l'industrie depuis plus de quarante ans, le groupe accompagne ses clients dans le développement de leurs produits et dans la maîtrise de leurs investissements industriels tout au long du cycle de vie. Assystem emploie plus de 10 700 collaborateurs dans le monde et réalise un chiffre d'affaires de 855 M€ en 2012. Assystem est une société cotée au NYSE Euronext Paris – Compartiment B (Code ISIN : FRO000074148 – ASY).

*Plus d'informations sur <http://www.assystem.com> » [www.assystem.com](http://www.assystem.com)*



Le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) est un organisme public de recherche qui intervient dans quatre grands domaines : les énergies bas carbone, les technologies pour l'information et les technologies pour la santé, les Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR), la défense et la sécurité globale.

S'appuyant sur une recherche fondamentale d'excellence et sur une capacité d'expertise reconnue, le CEA participe à la mise en place de projets de collaboration avec de nombreux partenaires académiques et industriels. Fort de ses 16000 chercheurs et collaborateurs, il est un acteur majeur de l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante à l'international.

Le CEA bénéficie d'une forte insertion régionale avec 10 centres implantés dans toute la France. Il 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 des sciences de la vie et de la santé (AVIESAN), des sciences et technologies du numérique (ALLISTENE) des sciences de l'environnement (AllEnvi) et de l'énergie (ANCRE) pour laquelle Bernard Bigot, administrateur général du CEA, a été nommé Président du Comité de Coordination en octobre 2011.

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.



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 96,5 % 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 27,9 millions de clients en France. Le Groupe a réalisé en 2011 un chiffre d'affaires consolidé de 65,3 milliards d'euros dont 43,1 % hors de France. EDF, cotée à la Bourse de Paris, est membre de l'indice CAC 40.

*Plus d'informations sur [www.edf.fr](http://www.edf.fr)*



GE se dédie à ce qui est essentiel. Les meilleurs experts développant les technologies les plus pointues permettent à GE de relever les grands défis de la société. GE crée les solutions de demain dans l'énergie, la santé, les transports et la finance. Partout dans le monde, GE bâtit, produit de l'énergie, facilite les déplacements, améliore la qualité des soins. GE n'imagine pas seulement le futur, il le met en marche. Pour de plus amples informations, rendez-vous sur le site Internet de la société à l'adresse <http://www.ge.com>»>[www.ge.com](http://www.ge.com)



IBM se positionne comme le partenaire privilégié des entreprises qui ont fait de l'innovation leur credo, en les aidant à se différencier de manière durable dans un contexte fortement concurrentiel. IBM met à leur disposition la palette de ressources la plus complète – compétences, systèmes, logiciels, services, financement, technologies – pour les aider et leur permettre de devenir des entreprises d'innovation.

*Pour en savoir plus : [www.ibm.com/fr](http://www.ibm.com/fr)*



Lenovo (HKSE : 992) (ADR : LNVGY) est une société d'informatique professionnelle et grand public de 30 milliards de dollars et l'un des deux principaux fabricants de PC dans le monde. Elle compte des clients dans plus de 160 pays. Lenovo, dont la mission est la fabrication d'ordinateurs et d'appareils Internet mobiles de conception exceptionnelle, s'appuie sur l'innovation produit, une chaîne logistique mondiale extrêmement efficace et une solide exécution stratégique pour mener à bien ses objectifs. Résultant de l'acquisition par le groupe Lenovo de la division micro-informatique (Personal Computing) d'IBM, la société 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. Ses gammes de produits comprennent les fameux ordinateurs commerciaux de la marque Think et les ordinateurs grand public de la marque Idea, ainsi que des serveurs, des postes de travail et un éventail de dispositifs Internet mobiles, y compris des tablettes et des smartphones. Lenovo possède d'importants centres de recherche à Yamato au Japon, à Pékin, Shanghai et Shenzhen en Chine et à Raleigh en Caroline du Nord.

*Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site [www.lenovo.com](http://www.lenovo.com).*



Nexter, grâce à sa maîtrise des systèmes blindés de combat terrestre, a pour vocation de répondre aux besoins des armées de Terre française et étrangères. Son domaine d'activité s'étend à la fourniture de systèmes et de munitions pour les armées de l'Air et de Terre, et la Marine. Le chiffre d'affaires de Nexter s'est établi pour 2011 à 851 M€ et l'entreprise alloue 16% de son chiffre d'affaires aux activités de Recherche & Développement. La gamme de produits proposés par Nexter est notamment composée de véhicule multi-missions ARAVIS®, véhicule de combat VBCI, système d'artillerie CAESAR® et 105 LG, munition intelligente BONUS, services clients, soutien et revalorisation.

*Pour plus d'informations: [www.nexter-group.fr](http://www.nexter-group.fr)*



Onet Technologies dispose d'une maîtrise technologique sur **l'ensemble du cycle de vie des installations nucléaires**. Des offres innovantes positionnent Onet Technologies en qualité d'**architecte ensemblier** qui assure des missions globales, de la conception à la réalisation clés en main, en France et à l'international.

Ses domaines d'expertises sont :

- L'ingénierie des réacteurs de puissance actuellement en exploitation et des réacteurs du futur, l'ingénierie de procédés nucléaires, de systèmes téléopérés et d'équipements lourds
- La maintenance, l'inspection et la réparation du circuit primaire des réacteurs dans le cadre de leur fonctionnement nominal, mais aussi en vue de l'allongement de leur durée de vie et le renforcement de la sûreté.
- Le démantèlement d'installations nucléaires, domaine dans lequel Onet Technologies est leader en France.
- La conception et la fourniture de procédés de traitement de déchets solides et liquides.

2400 collaborateurs, dont 700 ingénieurs et experts, s'engagent quotidiennement à fournir des solutions sur mesure, sûres, à un coût maîtrisé.

*Onet Technologies : 36 Bd de l'océan, CS 20280, 13258 Marseille cedex 09  
Téléphone : +33 4 91 29 18 10 – Fax : +33 4 91 29 18 58 - [www.onet-technologies.com](http://www.onet-technologies.com)*



France Télécom-Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec un chiffre d'affaires de 45,3 milliards d'euros en 2011 et 170 000 salariés au 30 septembre 2012, dont 105 000 en France. Présent dans 33 pays, le Groupe servait 227 millions de clients au 30 septembre 2012, dont 169 millions de clients du mobile et 15 millions de clients ADSL et fibre dans le monde. Orange est l'un des principaux opérateurs européens du mobile et de l'accès internet ADSL 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 NYSE Euronext Paris (compartiment A) et sur le New York Stock Exchange.

*Pour plus d'informations (sur le web et votre mobile) : [www.orange.com](http://www.orange.com), [www.orange-business.com](http://www.orange-business.com), [www.orange-innovation.tv](http://www.orange-innovation.tv) ou pour nous suivre sur Twitter : @presseorange.*

*Orange et tout autre produit ou service d'Orange cités dans ce communiqué sont des marques déposées appartenant à Orange Brand Services Limited, Orange France ou France Télécom.*



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 118 000 collaborateurs de plus de 140 nationalités, dans près de 85 pays. En 2012, le chiffre d'affaires de Schlumberger s'est élevé à 42,15 milliards de dollars.