



LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE
pour la mixité
par SYNTEC-INGÉNIERIE

LES ENTREPRISES D'INGÉNIERIE AGISSENT POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

20 INITIATIVES CONCRÈTES À DÉCOUVRIR

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	04
LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE POUR LA MIXITÉ	06
VALORISER LES PROFESSIONNELLES	08
Un portfolio bilingue qui valorise des parcours d'ingénieures-consultantes du monde entier	08
Une édition au féminin du journal interne trimestriel	10
RENCONTRER LES JEUNES PUBLICS	12
Sciences et mixité sur les bancs de l'école	12
Une communauté d'ambassadrices, à la rencontre des jeunes filles	14
Des visites de chantiers	16
Des « family day » en entreprise pour découvrir, comprendre et aimer !	16
FACILITER LA PARENTALITÉ	20
Des entretiens systématiques pour les jeunes parents	20
Un guide de la parentalité	22
Une hotline gratuite et confidentielle pour tous et toutes	24
Un accompagnement à la parentalité	26
Des places en crèches pour tous les enfants	28
Faciliter l'accueil d'un enfant pour les jeunes parents	30
SENSIBILISER EN INTERNE	32
Une politique diversité & inclusion qui forme notamment aux biais de genre	32
Des ateliers de sensibilisation à la diversité en entreprise	34
Des vidéos témoignages pour sensibiliser contre le sexisme et le harcèlement sexuel	36
CULTIVER LES CARRIÈRES	38
Des programmes de mentorat pour accompagner les talents féminins	38
Un tremplin femmes & carrières	40
Une formation « leadership au féminin »	42
LES SIGNATAIRES	44



EDITO

En France, seul(e) un ingénieur(e) diplômé(e) sur trois est une femme. Voici des années que nous répétons inlassablement le même constat. 10 ans pour être précis. Car ce ratio n'augmente plus, alors qu'il avait été en constante évolution jusqu'alors.

Face à une telle situation, on aurait tôt fait de se résigner, de dire que les choses n'avancent pas. Ce serait une lecture bien trop simpliste de la réalité. Et ce serait méconnaître toutes

les initiatives qui sont mises en œuvre et tous les progrès réalisés. Les entreprises d'ingénierie sont à pied d'œuvre et ont compris il y a bien longtemps que la féminisation de leurs structures comme de la filière tout entière est un enjeu crucial pour notre société.

Le propre de l'ingénierie, c'est d'inventer le monde de demain. C'est de mettre l'intelligence collective au service des grandes transitions : écologique, énergétique ou encore numérique. Les femmes doivent avoir les mêmes compétences et les mêmes opportunités que les hommes pour façonner l'avenir. C'est une question de justice sociale.

L'accès aux métiers scientifiques et techniques est évidemment central. Il est urgent d'attirer plus de jeunes femmes vers nos filières. Les entreprises d'ingénierie, tout comme leur fédération professionnelle Syntec-Ingénierie mènent de nombreuses actions en ce sens. Rencontres avec les jeunes filles, visites de chantiers et sites de production, valorisation de profils féminins. Un livre pour enfants dès 6 ans a même été élaboré en 2021 et distribué dans les écoles primaires de France.

Mais ce qui est, à mon sens, plus important encore, c'est de garder les talents féminins et de leur permettre d'évoluer dans nos entreprises. Car ce que l'on observe dans l'ingénierie, c'est que la part des femmes tend à s'éroder avec l'ancienneté. Alors que les talents féminins représentent 30% des effectifs à l'embauche, les femmes ne sont plus que 22% dix ans après.

C'est pour répondre à ces trois principaux objectifs - attirer, garder et faire évoluer les femmes -, que Syntec-Ingénierie a initié en 2021 une charte pour la mixité. Aujourd'hui signée par 74 entreprises, cette démarche structure, renforce et accélère toutes les initiatives individuelles qui étaient menées jusqu'alors. Communautés d'ambassadrices, rencontres dans les écoles, guide de la parentalité, family day, hotline parentalité, places en crèches, ateliers de sensibilisation aux biais de genre, lutte contre le sexisme, mentorat, formations pour les femmes... Nos entreprises agissent très concrètement pour accélérer la féminisation et parvenir à l'égalité réelle.

A travers ce livre, nous souhaitons mettre en lumière les progrès initiés. A travers ce livre, nous souhaitons adresser un message d'espoir. Les déséquilibres et les inégalités persistent, c'est indéniable. Mais les entreprises d'ingénierie sont conscientes de l'enjeu et sont au rendez-vous. Les femmes ont toute leur place dans les filières scientifiques et techniques, dans l'ingénierie et dans nos entreprises.

Pierre Verzat, président de Syntec-Ingénierie

LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE POUR LA MIXITÉ

La Charte de l'ingénierie pour la mixité a été initiée en octobre 2021 par Syntec-Ingénierie. Elle compte aujourd'hui 74 signataires, résolument engagés à mener des actions concrètes à tous les niveaux d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. De la TPE à la multinationale, les entreprises d'ingénierie signataires couvrent l'ensemble du territoire et des secteurs d'activité.

De nombreux progrès ont été réalisés ces dernières décennies. Néanmoins, des déséquilibres persistent. Les femmes restent ainsi largement sous représentées et ne constituent qu'un tiers des ingénieurs et ingénieures diplômés chaque année. De même, l'ingénierie compte seulement 30% de femmes. Une proportion insuffisante et qui ne connaît plus d'évolution significative depuis quelques années.

Avec la Charte de l'ingénierie pour la mixité, Syntec-Ingénierie entend initier une dynamique globale à l'échelle de la profession pour accélérer la féminisation de l'ingénierie. Les signataires s'engagent à travailler simultanément sur tous les leviers identifiés et à mener des actions concrètes et mesurables.



Collaboratrice Egis au travail sur le nouveau siège social pour Orange ©Thomas Padilla

LES OBJECTIFS

1. Attirer les femmes vers l'ingénierie.

Les filières scientifiques et techniques souffrent d'un faible taux de féminisation. Les jeunes femmes ne sont que 31%* en classes préparatoires scientifiques et 29 % dans les écoles d'ingénieurs.

2. Garder les talents féminins dans l'ingénierie.

Alors que la part des femmes sur le cœur de métier de l'ingénierie est de 26%, elle tend à s'éroder avec l'ancienneté ; ainsi, hors métiers transverses, on observe une baisse significative de la féminisation à partir de 10 ans d'ancienneté, ce qui représente 22% des effectifs.

3. Permettre aux femmes d'évoluer dans l'ingénierie.

L'ingénierie recrute près de 30% de femmes, mais leur progression au sein de l'entreprise est encore trop lente, et la réalité différente entre une PME et une grande entreprise : les instances de direction ne comptent que 15% de femmes aux postes de direction.

*Source : Systèmes d'information et études statistiques du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Note flash «Les étudiants en classes préparatoires aux grandes écoles», février 2021

NOS ENGAGEMENTS

1. SE MOBILISER POUR FAIRE ÉVOLUER L'IMAGE DE L'INGÉNIERIE AUPRÈS DES JEUNES, EN PARTICULIER DES JEUNES FILLES

2. VEILLER À UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

3. FAVORISER UN ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE POUR TOUTES ET TOUS

4. ENCOURAGER L'ACCÈS AUX POSTES DE DIRECTION POUR LES FEMMES, EN DÉVELOPPANT LA MOBILITÉ ASCENDANTE



PART DES FEMMES



EN FORMATION

16%

PARMI LES LYCÉENS QUI ONT CHOISI LES ENSEIGNEMENTS DE SPÉCIALITÉ MATHS, PHYSIQUE-CHIMIE, SCIENCES DE L'INGÉNIER

Source : Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, DEPP - « Les choix d'enseignements de spécialité et d'enseignements optionnels à la rentrée 2022 », mars 2023

29%

EN FORMATION D'INGÉNIER

Source : INSEE - « Femmes et hommes, l'égalité en question », édition 2022



EN ENTREPRISE D'INGÉNIER

31%

DES EFFECTIFS GLOBAUX

26%

SUR LE CŒUR DE MÉTIER DE L'INGÉNIER

22%

APRÈS 10 ANS D'ANCIENNETÉ

Source : Syntec-Ingénierie « L'emploi dans les entreprises d'ingénierie » - Juillet 2022



VALORISER LES PROFESSIONNELLES

UN PORTFOLIO BILINGUE QUI VALORISE DES PARCOURS D'INGÉNIEURES-CONSULTANTES DU MONDE ENTIER

La place des femmes dans l'ingénierie est un véritable enjeu de société. Historiquement engagé en faveur de la féminisation des métiers de l'ingénieur et de l'insertion professionnelle des jeunes, ALTEN s'attache à sensibiliser et à convaincre les femmes de rejoindre les filières techniques et scientifiques. Parmi ses initiatives, le Groupe réalise depuis 2017 un portfolio dédié aux parcours d'ingénieures-consultantes, en France et à l'international. Baptisé *Histoires de Femmes Ingénieures*, ce portfolio mise sur la force du témoignage à travers des « rôles modèles » qui incarnent la réalité de leur profession. L'objectif est triple : mettre en lumière leur parcours et leur expertise métier, susciter des vocations auprès des jeunes filles et sensibiliser la société dans son ensemble. Hommes, femmes, nous sommes tous concernés !

En 2022, 8 ingénieures-consultantes issues du monde entier - Finlande, Espagne, Suisse, France, Pologne et Pays-Bas - se sont mobilisées pour partager leur expérience. De l'agriculture à la robotique, en passant par l'aérospatial ou l'industrie pharmaceutique, toutes participent à accompagner les mutations de la société en plaçant les enjeux économiques et environnementaux au cœur de leurs réflexions. La richesse de leurs témoignages met en lumière la palpitante mission de l'ingénieur : inventer et fabriquer le monde de demain.

Le portfolio a été édité en français et en anglais. Il a été distribué à 400 exemplaires dans les 14 agences ALTEN France. Il a également été diffusé sur le [site web Groupe](#), un [mini-site dédié](#) et les réseaux sociaux ([LinkedIn](#), [Twitter](#) et [Instagram](#)).

L'initiative de ce Portfolio a été récompensée en 2020 par les Trophées de l'Égalité Elles Bougent, dans la Catégorie Entreprise - Territoire International.

“ Tout projet d'Intelligence Artificielle est innovant pour deux raisons : d'abord parce qu'il fait appel à une technologie récente et ensuite parce que cette dernière améliore notre façon de travailler, et plus généralement de vivre. ”

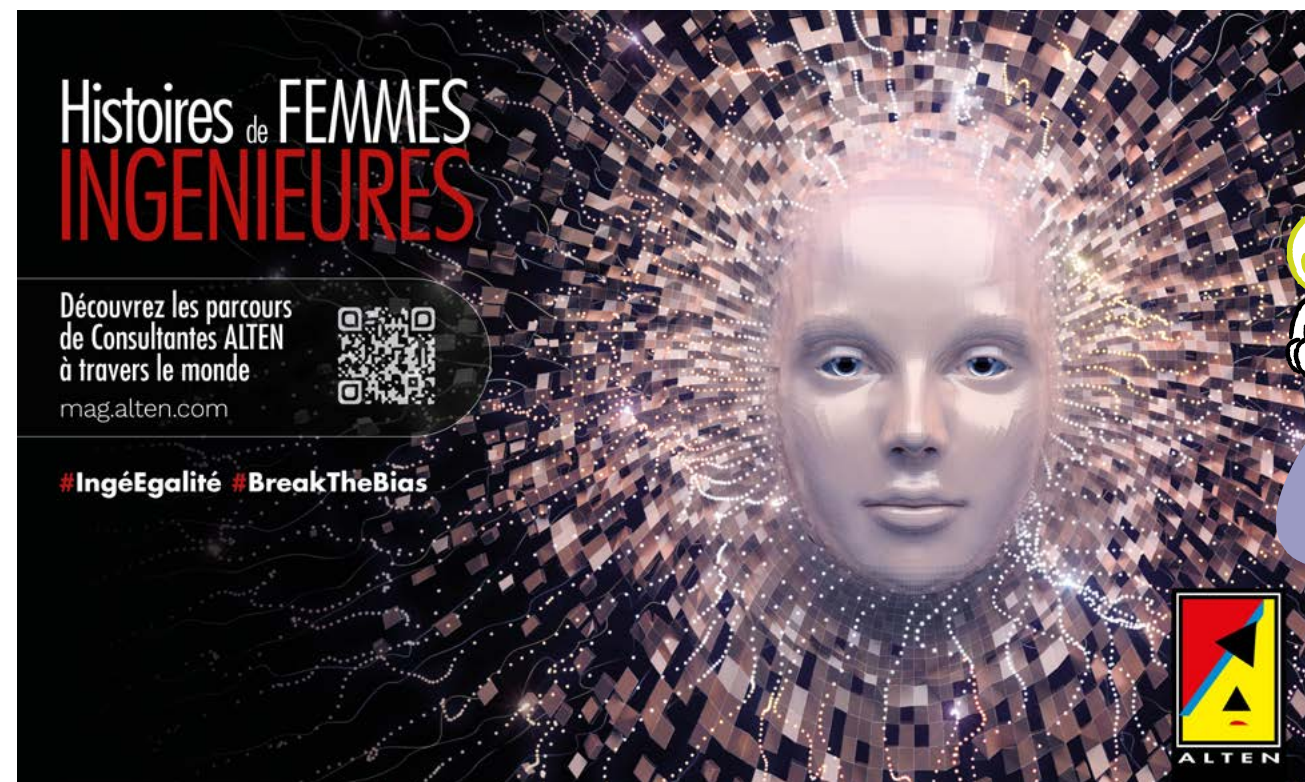
Michelle, Ingénieure-Consultante ALTEN Switzerland en Intelligence Artificielle

“ La première fois que je suis allée dans un simulateur de vol est l'un de mes meilleurs souvenirs d'ingénieure. Je m'y suis sentie à ma place et cela a concrétisé tout ce pour quoi j'ai travaillé. ”

Charo, Ingénieure d'études ALTEN

“ Le propre de l'ingénieur est d'apporter la meilleure solution à un problème donné. Pour développer cette capacité, l'expérience est la clé : elle permet de se confronter à des situations en tout genre et de petit à petit se diriger naturellement vers la solution parfaitement adaptée au contexte, comme si c'était devenu un automatisme. ”

Lucia, Assistante Chef de Projet ALTEN



ALTEN

Secteurs d'activité : Ingénierie & IT Services
Chiffre clés : présence dans 30 pays, chiffre d'affaires de 3,78 milliards d'euros en 2022
Effectifs : 54 100 collaborateurs à travers le monde, dont 88% ingénieur(e)s-consultant(e)s

UNE ÉDITION AU FÉMININ DU JOURNAL INTERNE TRIMESTRIEL

Seulement 29% des ingénieurs et ingénieures français sont des femmes. Cette présence peu marquée des femmes dans les métiers de l'ingénierie est également observable chez Ginger, qui compte 34% de collaboratrices sur des métiers de techniciennes et d'ingénieures. A noter : cette répartition est assez inégale selon les secteurs. Ainsi, 29% des collaborateurs et collaboratrices de la branche construction sont des femmes, contre 52% dans l'environnement.

Que ce soit sur des postes de managers, ingénieur(e)s ou technicien(ne)s, Ginger a illustré les métiers de la géotechnique, des sites et sols pollués et du conseil aux industriels au féminin en y consacrant un numéro spécial de son journal interne, l'Essentiel. Rebaptisé pour l'occasion L'EssentiELLE, la publication propose des portraits de femmes avec différents niveaux d'ancienneté. Dans le détail, l'opération entend mettre en lumière :

- les spécificités (ou non !) d'être une femme dans un monde professionnel principalement masculin, par exemple être technicienne ou mécanicienne dans le domaine de la géotechnique ;
- la variété des carrières des femmes et leur présence à des postes de management ;
- une filiale 100% féminine.

Le journal interne propose également un focus sur l'importance de la mixité dans le groupe au travers d'une interview des membres masculins du COMEX.

Cette action s'inscrit dans la continuité d'une dynamique globale menée par le Groupe en faveur de la mixité femmes-hommes avec notamment la féminisation des noms de métiers ou la valorisation de rôles modèles aussi bien masculins que féminins.

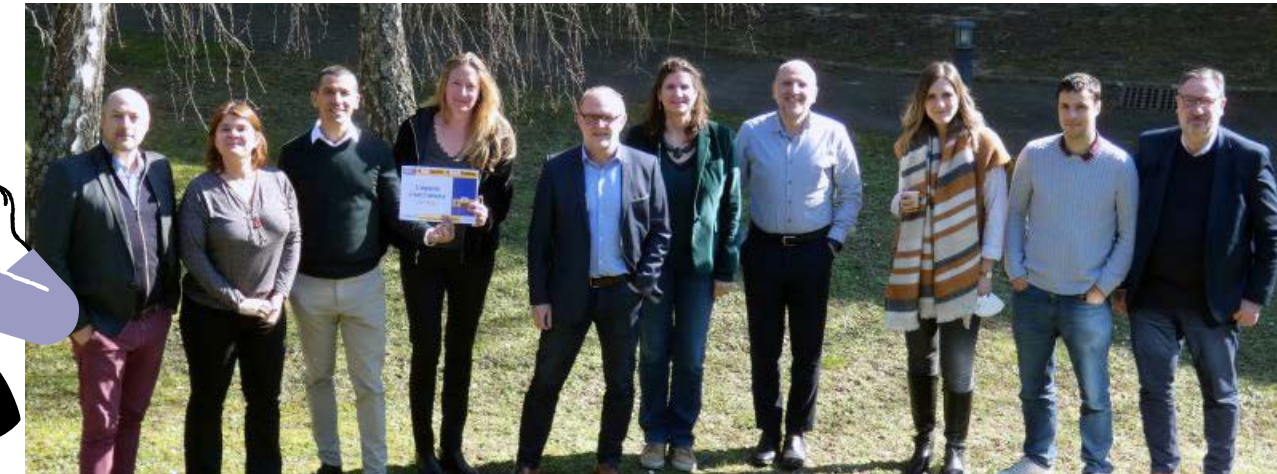


“ Nous sommes convaincus que l'ensemble des métiers sont accessibles aux femmes comme aux hommes. Il faut donc lever les freins. ”

Philippe Margarit,
Président du Groupe Ginger

“ Donnons les clés aux jeunes femmes, nous sommes tous acteurs de la mixité. ”

Sophie Jacquet, Directrice
Générale de Région Adjointe,
CEBTP



GINGER

Secteurs d'activité : construction, aménagement et développement durable, environnement

Chiffres clés : 100 domaines d'expertise, 18 filiales dans le monde

Effectifs : 2 100 collaborateurs et collaboratrices au total, dont 34% de femmes dans le groupe, soit 568 femmes. Dans le détail : 175 dans des postes administratifs, 298 ingénieures, 37 manageuses opérationnelles, 36 techniciennes, 2 opératrices géotechniciennes et 20 alternants



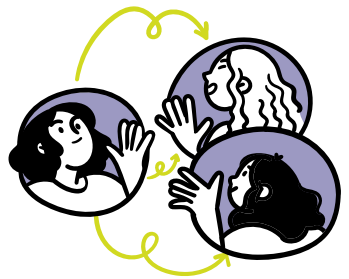
RENCONTRER LES JEUNES PUBLICS

SCIENCES ET MIXITÉ SUR LES BANCS DE L'ÉCOLE

De récentes études scientifiques ont montré que les stéréotypes de genre se forment dès le plus jeune âge. À 6 ans, les petites filles commencent à penser qu'elles ont moins de capacités en mathématiques que les garçons. Ces représentations genrées influent par la suite sur l'orientation et expliquent en partie la sous-représentation des femmes dans les filières techniques et scientifiques. Pour les entreprises, le manque de mixité est un frein au foisonnement des idées et donc au développement des projets.

Vulcain Engineering Group a souhaité s'attaquer au problème à la racine, en allant à la rencontre des jeunes publics. Concrètement, le groupe a animé et organisé avec [Les Ingéniaux](#) des ateliers d'ingénierie créative dans les écoles. Alternant jeux – avec des Lego® le plus souvent – et échanges, les ateliers permettent aux enfants de découvrir en s'amusant les principes fondamentaux de l'ingénierie, mais aussi les principales familles de métier, les débouchés et les grands projets.

Pour ces ateliers, Vulcain Engineering Group s'est appuyé sur 4 collaborateurs volontaires, qui sont intervenus de juin à décembre 2022 dans des écoles primaires des villes de Noisy le Grand (93), Courbevoie (92) et Pau (64). Ce sont ainsi près de 300 enfants âgés de 8 à 11 ans qui ont été sensibilisés.



“ J'ai adoré le jeu « Qui est-ce ? » pour faire deviner le métier de dessinateur(trice), ou encore écologue, que je ne connaissais pas. ”

Elève de CM2

“ Mais en fait, un ingénieur c'est un peu comme un fabricant de potions : il transforme le monde en créant des objets ! ”

Elève de CE1

“ Maman, toi aussi tu fabriques des manèges à ton travail ? Tu peux m'apprendre ? ”

Enfant de collaborateur (3 ans)



Dans la même lignée, en novembre 2022, 50 enfants de collaborateurs et collaboratrices Vulcain Engineering Group, âgés de 3 à 12 ans, ont été invités à participer à une après-midi créative et ludique au siège de l'entreprise pour une initiation aux métiers de l'ingénierie. Le groupe Vulcain va également à la rencontre des collégiennes et lycéennes, avec le concours de l'association [Elles Bougent](#).



VULCAIN ENGINEERING GROUP

Secteurs d'activité : énergies, énergies renouvelables, ferroviaire, infrastructures, environnement & industrie des procédés, santé & sciences et de la vie
Chiffres clés : présence dans 14 pays, chiffre d'affaires de 268 millions d'euros
Effectifs : 2 750 collaborateurs et collaboratrices, dont 32% de femmes

UNE COMMUNAUTÉ D'AMBASSADRICES, À LA RENCONTRE DES JEUNES FILLES

L'industrie du nucléaire est un secteur qui reste encore très largement masculin, seulement 24% des personnes qui y travaillent sont des femmes. Si les filles qui s'orientent dans les filières scientifiques sont sous-représentées, cela se retrouve ensuite dans la composition des équipes.

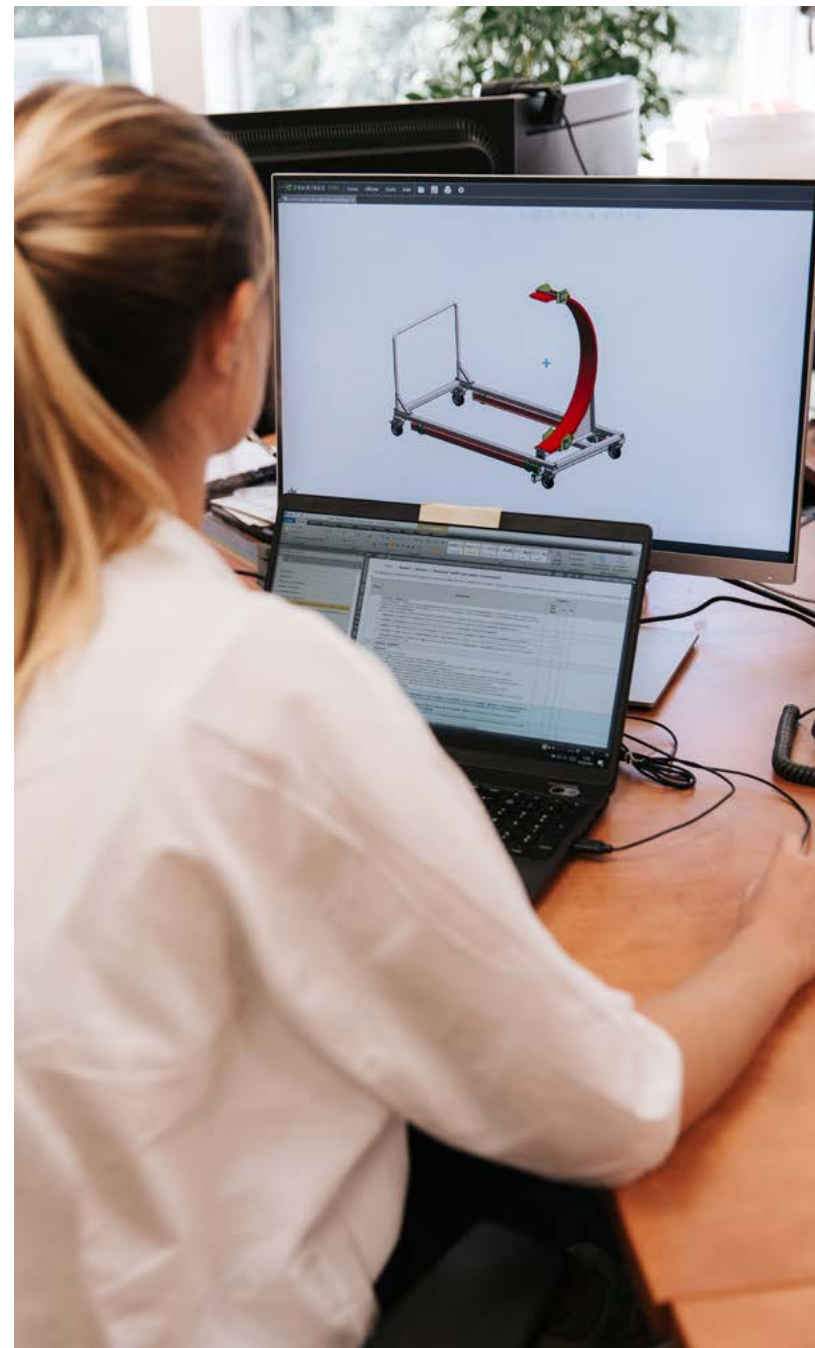
Dans ce contexte, Onet Technologies se mobilise pour faire évoluer les représentations et briser les idées reçues sur les métiers du nucléaire. L'entreprise a ainsi lancé un appel à candidatures en interne pour constituer une communauté d'ambassadrices. 24 collaboratrices se sont portées volontaires pour aller à la rencontre des jeunes femmes, depuis les collèges jusqu'à celles en études supérieures. Leur mission est triple :



- mieux faire connaître les métiers de l'ingénierie, mais aussi les parcours des femmes qui y travaillent ;
- susciter des vocations scientifiques et techniques ;
- donner envie d'intégrer la filière nucléaire, et plus particulièrement Onet Technologies.

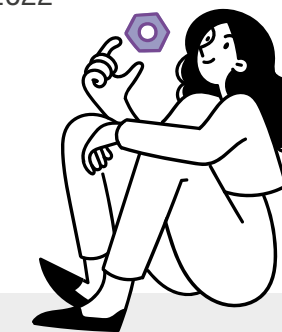
La communauté d'ambassadrices, a participé à différents événements tout au long de l'année 2022, comme le salon « l'Industrie c'est féminin » en mai 2022, ou encore de nombreux forums de recrutement.

Onet Technologies mène une politique active pour recruter et promouvoir les femmes dans ses équipes. 30% des recrutements réalisés en 2022 sont des femmes, contre 21% en 2021.



“ J'espère que ces rencontres leur donneront envie de s'orienter vers les domaines scientifiques et techniques. Et si j'arrive à susciter des vocations dans le nucléaire, j'aurais gagné mon pari ! ”

Julie Costagliola, coordinatrice études mécanique, a rejoint le réseau en mars 2022



ONET

Secteurs d'activité : nucléaire pour la production d'énergie, centres de recherche, applications médicales et industrielles
Chiffres clés : 30 implantations en France, présence dans 7 pays, chiffre d'affaires de 250 millions d'euros
Effectifs : 2 900 collaborateurs et collaboratrices. Un centre de compétence ingénierie de 400 personnes

DES VISITES DE CHANTIERS

La part des femmes sur le cœur de métier de l'ingénierie (26%) tend à s'éroder avec l'ancienneté, avec une baisse significative à partir de 10 ans d'ancienneté. Par ailleurs, l'évolution professionnelle des femmes dans l'ingénierie est trop lente. Dans un contexte de guerre des talents et persuadé que la diversité des équipes est génératrice de performance et d'innovation, Arcadis a mené différentes actions au cours de l'année 2022, pour non seulement favoriser la mixité dans l'entreprise mais aussi pour encourager la progression des femmes en leur permettant d'élargir leur réseau professionnel et de suivre des formations.

Au mois de juin 2022, Arcadis est devenue officiellement mécène de l'association [Les SouterReines](#) dont la mission est de participer à la levée des freins à l'embauche des femmes et de faire évoluer les mentalités concernant leur place dans le secteur de la construction. Parmi les diverses initiatives menées avec l'association en 2022, Arcadis a tout d'abord organisé la visite de l'un de ses chantiers phares : la ligne 18 du Grand Paris Express, pour lequel l'entreprise

intervient en tant que maître d'œuvre, aux côtés d'Artelia et d'Ingérop au sein du groupement ICARE. Cette visite, ouverte à tous les adhérents de l'association, a été organisée et animée par plusieurs salariés d'Arcadis, en présence de dirigeants de l'entreprise. Les visites de chantier ont pour objectif de permettre aux participants, adhérents de l'association, de créer un réseau professionnel engagé dans la féminisation de la profession et dans l'évolution des carrières des femmes, et d'avancer collectivement.

D'autres actions ont également été menées, comme l'organisation de sessions de coaching et de développement personnel pour les salariées désireuses de prendre des responsabilités.

L'ensemble des initiatives a mis un véritable coup de projecteurs sur les collaboratrices femmes, leur a permis de s'exprimer librement et en toute confiance au sein de l'entreprise, et de se mobiliser pour faire avancer la question de la féminisation de l'ingénierie.



ARCADIS

Secteurs d'activité : ingénierie et conseil dans les domaines de l'urbain, l'immobilier, des mobilités et de l'environnement

Chiffres clés : présence dans 70 pays, chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros

Effectifs : 36 000 collaborateurs et collaboratrices dont 38% de femmes. Au niveau du groupe, l'Executive Board est constitué d'une femme (50%) et d'un homme (50%), l'Executive Leadership Team de 3 femmes (50%) et de 3 hommes (50%) et le Supervisory Board de 4 hommes (66,7%) et de deux femmes (33,3%). En France, le comité de direction est composé de 6 hommes (66,7%) et 3 femmes (33,3%). L'objectif du groupe est d'atteindre 40% de femmes dans ses effectifs d'ici 2023.

DES « FAMILY DAY » EN ENTREPRISE POUR DÉCOUVRIR, COMPRENDRE ET AIMER !

Les métiers de l'ingénierie souffrent d'un large déficit de notoriété, en particulier auprès des jeunes générations. En effet, aujourd'hui, le taux de femmes en emploi d'ingénieur en France est de 26% et les étudiantes en école d'ingénieur représentent moins de 30%. Il n'y a pourtant aucune raison « physique » pour qu'il n'y ait pas de parité chez les ingénieurs au sein de Magna Steyr France. Pour faire découvrir toute la palette de missions et de carrières possibles, Magna Steyr France a organisé un événement « Family Day », journée portes ouvertes dans ses locaux. L'occasion pour les enfants des collaborateurs et collaboratrices de mieux comprendre l'environnement de travail de leurs parents, de découvrir leur métier, et peut-être... de susciter des vocations ! Ce moment convivial et de découverte en famille est également pensé pour améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs et collaboratrices et favoriser leur bien-être.

L'événement s'est déroulé sur une demi-journée, un samedi en septembre sur les 2 sites de Magna Steyr France, à Bièvres (91) et Etupes (25).

Au programme :

- tour des locaux de Magna Steyr France ;
- présentation de chaque Business Unit ;
- atelier avec des outils proposés par Syntec-Ingénierie, quizz, goodies, photos, etc.

Les événements « Family Day » ont été particulièrement appréciés des collaborateurs et collaboratrices qui se sont dit fiers de montrer leur métier et leur lieu de travail. Ils ont permis aux familles de mieux comprendre le métier de leurs proches et ont donné envie à certains des enfants de se tourner vers les carrières de l'ingénierie ! Pour faire perdurer l'événement, un panneau photos des moments forts des « Family Day » a été déployé sur chacun des sites.



Les enfants en parlent :

“ Le Family Day m'a permis de mieux comprendre le métier de mon père. ”

“ J'ai pu constater que le métier d'ingénieur n'est pas destiné qu'aux hommes. ”

MAGNA STEYR FRANCE

Secteurs d'activité : automobile et mobilité

Chiffres clés : présence dans 28 pays, 347 entités de production, 87 centres d'ingénierie

Effectifs : 160 000 collaborateurs



FACILITER LA PARENTALITÉ

DES ENTRETIENS SYSTÉMATIQUES POUR LES JEUNES PARENTS

Dans le but de favoriser un équilibre vie professionnelle/ vie personnelle pour toutes et tous, NGen s'est engagée à réaliser des entretiens systématiques à l'arrivée d'un enfant dans le foyer pour réfléchir à la prise en compte de la situation optimale pour les parents et l'entreprise.

NGen a mis en place ces entretiens dès la fin de l'année 2022. Ils sont réalisés par l'équipe des Ressources Humaines peu après le retour au travail du collaborateur.

Les questions posées, une dizaine, ont notamment trait à la préparation du départ en congé, au congé en lui-même et bien sûr, à la gestion du retour au bureau.

NGen, dans le but de promouvoir l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, propose un stage de découverte de 3^e pour les jeunes filles souhaitant découvrir le monde de l'ingénierie. NGen veille également, depuis sa création, à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière en garantissant le même niveau de rémunération à performance, compétences métiers et expérience professionnelle égales. Afin de présenter ses engagements, NGen a organisé une table ronde sur Lyon le 2 mars 2023.



“ J’ai trouvé cette démarche pertinente. Celle-ci peut nous aider, à notre retour de congé paternité dans mon cas, à reconnecter à l’équipe, aux collègues et au travail en lui-même. C’est à mon sens une très bonne initiative qui montre l’écoute et l’accompagnement de la part de NGen. Je trouve que ce type de démarche va vers l’égalité homme/femme et j’étais très content du format pratique de cet entretien réalisé avec l’équipe RH et du temps pris par NGen. Ce fut un échange bénéfique dans le sens où cela va apporter des notions de bien-être via cette écoute qu’on va donner au salarié. ”

Arthur Gaillard a bénéficié de cet entretien en novembre 2022

PME & RSE

Comment des entreprises telles que NGen peuvent-elles,
au travers de leurs engagements, faire avancer des sujets sociétaux ?

02 MARS 2023

Les Woraces - 1 rue Camille Jordan 69004
Métro C Croix Paquet

RENDEZ-VOUS À PARTIR DE 18H30

NGEN

Secteurs d'activité : transports, industries, énergies, life sciences

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 11 millions d'euros en 2022

Effectifs : 156 collaborateurs et collaboratrices, 128 consultants et consultantes dont 14 femmes soit 11,1% et 30 personnes en fonctions support, dont 9 femmes soit 30%. Taux de féminisation : 14,7%

UN GUIDE DE LA PARENTALITÉ

Il se dit qu'être parent est le « métier » le plus difficile au monde, mais que c'est aussi et surtout le plus beau de tous. Alors, EKIUM se propose de le rendre plus facile à ses collaborateurs et collaboratrices. L'entreprise a ainsi acté la création d'un guide de la parentalité, avec pour maîtres d'œuvre le réseau EKILIBRE* et la DRH, et pour objectif : aider chacun et chacune à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le guide aborde l'ensemble des thématiques liées à la parentalité : grossesse, congé de maternité et de paternité, congés d'adoption, etc. Il informe les salariés de leurs droits, devoirs et avantages. Il a été élaboré avec la participation active de collaborateurs et collaboratrices de EKIUM qui ont fait part de leurs propres expériences de parents : congé parental, pris par un papa, aménagement des horaires de travail, utilisation du congé paternité, temps partiel, etc.



Guide de la Parentalité



Le guide, a été transmis aux 1 400 salarié(e)s ainsi qu'à tous les nouveaux embauchés lors de leur journée d'accueil. La richesse de ce guide repose sur le partage des expériences des salariés parents, c'est pourquoi le contenu du guide est évolutif.

*Le réseau EKILIBRE compte aujourd'hui dans ses rangs 5 collaboratrices et 5 collaborateurs EKIUM et a pour vocation de proposer et de mener différentes actions en rapport avec la mixité et l'égalité professionnelle. Depuis 2018, les membres du réseau Ekilibre animent des actions sur le sujet pour faire évoluer les mentalités. A titre d'exemple, Myriam, Benoît, Jean, Pamela, Yujing et Ridha ont exprimé leurs points de vue lors d'un midi-débat, [découvrez leurs interviews.](#)



Collaborateurs et collaboratrice EKIUM ayant travaillé sur l'expansion d'une usine de production de matériaux semi-conducteurs à l'aide d'une maquette numérique (BIM) ©Olivier Chassignole



« Après avoir réalisé l'échographie des 3 mois, j'ai informé mon manager, qui au passage s'est réjoui pour cette bonne nouvelle, et a mis en place une organisation adaptée durant mon congé maternité. Ça a permis de trouver une personne en CDD pour me remplacer et faire la passation. Dans le service, on fonctionne à la confiance, donc si j'ai besoin de partir plus tôt, il n'y a pas de problème, Il y a une certaine flexibilité horaire. »

Vilija, Contrôleuse de Gestion et maman pour la première fois (Ekium Lyon)



« J'ai pris l'intégralité de mon congé paternité car avec des jumeaux il fallait pouvoir s'occuper d'eux, ce sont des instants qu'on a qu'une fois et lorsqu'ils sont tout petits c'est là qu'ils demandent de la présence. À mon retour, je n'ai pas eu une charge de travail plus importante qu'avant mon départ car nous nous étions bien répartis les tâches au sein de l'équipe. Depuis presque un an et demi, je commence plus tôt le matin pour pouvoir récupérer mes enfants à la crèche. »

Nicolas, Responsable Gestion Technique du Bâtiment et père de jumeaux (Ekium Paris)

EKIUM

Secteurs d'activité : stratégie industrielle, conception équipements et bâtiments, gestion de la construction, pilotage de la production et la maintenance des installations

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 170 millions d'euros, implantation dans 11 pays

Effectifs : 1 600 collaborateurs et collaboratrices dont 1 400 en France. EKIUM engagera 400 recrutements en 2023.

UNE HOTLINE GRATUITE ET CONFIDENTIELLE POUR TOUS ET TOUTES

Dossier administratif complexe, question juridique, conflit de famille, situation de stress, besoin d'un avis médical... Qui contacter ? Quelles démarches effectuer ? Comment s'y prendre ? Autant de questionnements quotidiens auxquels tout un(e) chacun(e) peut être confronté(e), à la frontière du monde professionnel et personnel.

Dans une dynamique engagée et volontariste d'accompagnement du quotidien des collaborateur(rice)s et d'amélioration de la qualité de vie au travail, Assystem a décidé d'innover en déployant la hotline « Assystem for me ». 100% gratuit et confidentiel, ce numéro unique

permet à l'ensemble des collaborateur(rice)s et leurs ayant droits de bénéficier de conseils d'experts dédiés sur 4 thématiques clés : assistance sociale et familiale, administrative et juridique, médicale et psychologique (24H/7J). Assurant un meilleur équilibre des temps de vie et une baisse de la charge mentale, la ligne est de plus en plus plébiscitée et utilisée par les collaborateur(rice)s. Preuve en est : 80% des d'entre eux recommanderaient à leurs collègues d'utiliser ce service.

Un tel dispositif nourrit donc la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes, et soutient notamment la parentalité. Cette dernière est d'ailleurs accompagnée à 360°. Les départs et retours de congé parental/maternité/accueil de l'enfant sont suivis mensuellement, afin de pouvoir outiller les managers (partage de fiches pratiques, trame pour les entretiens). Les collaborateur(rice)s concernées ont également accès à un guide de la parentalité dédié.



Elles en parlent :

« N'ayant pas eu le temps de prendre un rdv avec le médecin pour mon enfant, j'ai utilisé le service Assystem for me, Rapide et simple, j'ai directement eu des préconisations clés, c'était parfait ! »

« Je n'avais pas de problèmes particuliers mais j'avais besoin de prendre du recul, discuter de ma nouvelle situation de parents et le pro/perso : disponibilité, écoute, tout était au rendez-vous et c'était complet ! Merci ! »



GUIDE DE LA PARENTALITÉ ASSYSTEM EOS.

SWITCH ON
ENGINEERING & DIGITAL FOR ENERGY TRANSITION

ASSYSTEM

Secteurs d'activité : nucléaire, hydrogène, énergies renouvelables, réseaux électriques, transports, villes et développement, défense
Effectifs : 6 500 collaborateurs et collaboratrices dans le monde – 12 pays d'implantation. En France, 30% de femmes dans les effectifs stables et 32% de femmes dans recrutements (au 31.12.2022)

UN ACCOMPAGNEMENT À LA PARENTALITÉ



Au sein de SCE (groupe Keran), la moyenne d'âge est de 37 ans. Une personne sur deux est parent et cela ne représente pas moins de 430 enfants de moins de 18 ans. L'arrivée d'un enfant est synonyme de bonheur, mais c'est aussi un événement qui peut chambouler la vie personnelle et professionnelle. La parentalité est un sujet central pour l'entreprise. Alors que la naissance des enfants est socialement associée aux femmes et peut avoir un impact sur leur carrière professionnelle, SCE (groupe Keran) a souhaité à la fois les accompagner dans cette étape importante de leur vie, mais aussi associer au même titre le deuxième

parent pour une plus juste égalité professionnelle.

Pour accompagner ses collaborateurs et collaboratrices dans cette étape importante de la vie, SCE propose un accompagnement à la parentalité. Première composante : un guide de la parentalité. Déployé dans les autres filiales du groupe Keran, le guide répond aux questions que peuvent se poser les futurs parents et présente leurs droits et les démarches à réaliser. Ce guide se veut mixte et inclusif dans la parentalité. Il est complété d'un accord d'entreprise « Demain travailler autrement » portant sur la flexibilité du travail, dont un accord télétravail. Cela apporte plus de flexibilité aux parents de l'entreprise afin de pouvoir concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

À ce jour, 30 accompagnements ont été engagés. Cela se matérialise par la réalisation d'échanges personnalisés et réguliers et la mise en place d'un suivi individualisé entre le futur parent, la personne des ressources humaines en charge du suivi et la ou le responsable hiérarchique. Cette action s'inscrit dans une politique plus globale en matière d'égalité femmes-hommes au sein de SCE.



“ Je trouve ça appréciable d'être accompagnée dans ma parentalité avec toute la bienveillance qui l'entoure. ”

Stéphanie

“ Ce guide est ludique et apporte toutes les informations nécessaires pour accompagner mon équipe. ”

Vincent

“ L'accompagnement à mon retour de congé paternité a été un moment agréable. Cela fait du bien de se sentir accompagné. ”

Pierre



SCE

Secteurs d'activité : aménagement urbain, mobilité et transports, eau, énergie et environnement, littoral et ports, risques et résilience, industries

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 40 millions d'euros en 2021, 11 agences de proximité en France

Effectifs : 480 collaborateurs et collaboratrices, dont 48% de femmes



DES PLACES EN CRÈCHES POUR TOUS LES ENFANTS

La garde d'enfant est une problématique à laquelle les parents sont tous confrontés. Chez setec, plusieurs collaborateurs et collaboratrices ont fait part des difficultés qu'ils rencontraient et de la charge mentale que cela représentait pour eux.

Après avoir réfléchi à différentes solutions, setec a décidé de nouer un partenariat avec un prestataire externe pour proposer des places en crèche près du domicile de ses collaborateurs et collaboratrices. Concrètement, setec a noué un partenariat avec Les Petits Chaperons Rouges qui proposent des berceaux partout en France. Autre

avantage, cette solution d'accueil peut être adaptée en fonction des besoins et spécificités de chacune et chacun. Le berceau est financé par l'entreprise avec, parfois, le soutien de son Comité Economique et Social.

Au total, ce sont 65 berceaux qui ont été mis en place au sein du Groupe. Les bénéficiaires ont pu exprimer leur pleine satisfaction.

Cette initiative s'inscrit dans une politique globale de setec en matière d'égalité femmes-hommes. D'autres actions sont mises en place, comme par exemple l'organisation de conférences dont le Paris Data Ladies qui vise à valoriser le rôle des femmes dans les métiers du numérique.



“ Le partenariat entre setec et Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) est un vrai atout car il facilite les démarches dans une période très dense pour les futurs parents. L'accompagnement proposé par setec a été très apprécié avec un lien direct auprès d'un représentant LPCR qui lui aussi a été très réactif. Le fait que le partenariat se fasse avec LPCR est également un avantage considérable, d'abord car il est assez simple de trouver une structure proche du lieu d'habitation, et ensuite car la structure type micro-crèche est parfaite pour l'épanouissement de notre fille. Nous étions en difficulté suite à nos démarches personnelles auprès des crèches avant que setec ne nous accompagne, c'est aussi grâce aux échanges réguliers avec ma direction, que cette solution a pu être évoquée, j'en suis très reconnaissant ! ”

Sébastien Frachon, Directeur de l'agence Auvergne Rhône-Alpes de setec diadès



SETEC

Secteurs d'activité : industrie, transports et mobilité, conseil et management de projet, infrastructures, environnement, énergie, ville, bâtiment

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 425 millions d'euros, 40 sociétés dans 20 pays

Effectifs : 3 500 collaborateurs et collaboratrices (2/3 en France, le reste à l'international), 35% de femmes

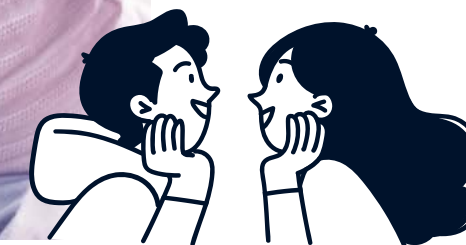


FACILITER L'ACCUEIL D'UN ENFANT POUR LES JEUNES PARENTS

Sur les 33 collaborateurs que compte abcdomus, plus d'une dizaine sont parents de jeunes enfants. L'année 2022 fut riche en heureux évènements puisque 3 collaborateurs sont devenus parents, dont deux pour la première fois. Un quatrième collaborateur a accueilli son deuxième enfant en Janvier 2023.

La garde des enfants est un sujet préoccupant pour les jeunes parents. Afin de proposer aux collaborateurs et collaboratrices des tarifs avantageux, abcdomus s'est engagé à étudier la possibilité de cotiser dans un réseau de crèches privées. Pour abcdomus, il était nécessaire de mettre en place cette initiative au sein de crèches à proximité des domiciles des collaborateurs et collaboratrices concernés, afin de permettre aux deux parents de se partager la charge de la gestion du moyen de garde. Concrètement, abcdomus a cotisé au sein du réseau de crèches d'entreprises Tilou présent à proximité du domicile de l'un des collaborateurs.

Toujours pour favoriser l'égalité femmes-hommes en entreprise, abcdomus a également facilité la flexibilité des horaires de travail et l'accès au télétravail. L'entreprise a aussi encouragé les jeunes pères à prendre leur congé paternité en intégralité.



ABCDOMUS

Secteurs d'activité : construction, réhabilitation, patrimoine bâti

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 5 millions d'euros, 95 projets en cours en 2023

Effectifs : 33 collaborateurs et collaboratrices, dont 19 hommes et 14 femmes, 6 apprenti(e)s dont deux jeunes femmes



SENSIBILISER EN INTERNE

UNE POLITIQUE DIVERSITÉ & INCLUSION QUI FORME NOTAMMENT AUX BIAIS DE GENRE

Le Groupe Artelia est signataire d'un accord diversité & inclusion et agit en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes depuis plus de 10 ans. Suite à la crise COVID-19, aux grands bouleversements sociétaux et aux nouvelles obligations légales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, le Groupe s'est réinterrogé sur les leviers permettant de progresser durablement dans l'entreprise, de manière complémentaire à toutes les actions déjà engagées en matière d'attraction et de fidélisation des jeunes talents féminins (information dans les écoles, participation à des forums, partenariats associatifs...) et de qualité de vie au travail.

Artelia a décidé de décliner un dispositif appelé Each & All pour faire prendre conscience des mécanismes liés aux stéréotypes et représentations qui peuvent impacter nos décisions en matière de management et de gestion des RH, ainsi que favoriser la qualité relationnelle dans les équipes et la cohésion de groupe.

Artelia a fait le choix d'informer et de former d'abord les managers, recruteurs, recruteuses et responsables RH pour leur faire prendre conscience des biais de perception (liés aux stéréotypes) et des biais de décision liés aux préjugés pouvant orienter des choix en termes de management et des processus de recrutement. Dans un second temps, l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices seront également destinataires de ces actions.



Le dispositif Each & All se décompose en 2 actions principales :

1. Des recommandations pour un discours plus inclusif. Un guide a été élaboré et diffusé au sein du Groupe en 2022. Il vise à promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif rendant visible le féminin dans les publications du Groupe.

2. Un Livre « Diversité & Inclusion », et des webinaires sur les mécanismes de stéréotypes et préjugés qui peuvent conduire à des décisions biaisées ou inadaptées dans les choix de profils, lors des recrutements par exemple. Conçu par les équipes d'Artelia, l'ouvrage est diffusé tant à l'interne qu'à l'externe (candidates et candidats, clientes et clients, partenaires, ...). De même, des webinaires sont proposés à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.

La conception du projet a permis en premier lieu de mieux identifier les mécanismes de prise de décision pouvant conduire à écarter des candidatures féminines en recrutement ou lors de promotion, et revenir sur des critères objectifs de compétences et de performance. Grâce aux

recommandations de discours formalisées, la rédaction des offres d'emploi dans un langage plus inclusif a été mise en place dès mai 2022. Un mois après, Artelia a pu constater une augmentation du nombre de candidatures de femmes aux offres d'emploi publiées par le Groupe.



“ ...pour faciliter la lecture nous privilégions l'utilisation d'un langage plus inclusif dans le corps de l'annonce, les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien aux femmes, hommes que non binaires. ”

Marie Nesty, Chargée de recrutement

“ Je suis désormais beaucoup plus attentif aux stéréotypes de genre au sein de mon équipe et veille ainsi à ce que chacun et chacune se sente bien dans son environnement de travail. De même, je suis attentif au fait que cela n'entraîne pas de biais dans les décisions prises. ”

Thadé Gharapetian, Directeur de Département Ingénierie Bâtiment



ARTELIA

Secteurs d'activité : mobilité, eau, énergie, bâtiment et industrie
Chiffres clés : chiffre d'affaires de 815 millions d'euros 2022, 100 % du capital Artelia détenu par ses collaborateurs et collaboratrices, présence dans 40 pays, 55 agences en France
Effectifs : 7300 collaborateurs et de collaboratrices dont 32% de femmes. En France, 34% de femmes. INDEX égalité professionnelle : 88/100 en 2021 pour UES Artelia

DES ATELIERS DE SENSIBILISATION À LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

Apparence physique, âge, origine ethnique, genre, capacités physiques et mentales ou encore religion... De multiples facteurs influencent les biais inconscients que nous avons en faveur ou à l'encontre d'une personne, d'un groupe ou d'une idée. Omniprésents dans nos quotidiens, ces biais doivent être identifiés et connus de tous.

En parallèle des actions diversité en place dans l'entreprise, SUEZ Consulting organise depuis 2021 des ateliers de sensibilisation à la diversité en entreprise pour ses collaborateurs et collaboratrices en France et à l'international. Le contenu des ateliers, défini avec l'appui du Groupe, prend en compte les besoins et profils des équipes de SUEZ Consulting.

Ces ateliers d'un peu plus d'une heure sont réalisés en présentiel pour fluidifier et maximiser les échanges. La thématique de l'égalité femmes-hommes est bien évidemment abordée, aux côtés d'autres sujets tels que le handicap.



Les objectifs fixés de déploiement constituent l'un des fondements de l'accord d'intéressement de SUEZ Consulting, conclu en juillet 2021. Fin 2022, plus de 50% des collaborateurs et collaboratrices ont été sensibilisés. Les échanges et interactions lors des ateliers ont notamment permis de faire remonter et de traiter des situations problématiques vécues en entreprise. D'ici 2024, l'ensemble des équipes aura été formé par l'équipe RH ou l'un des membres du réseau d'ambassadeurs diversité.



“ J'étais il y a peu encore dans une entreprise où la femme était globalement peu considérée. Aujourd'hui chez SUEZ Consulting, je sens une véritable dynamique autour de la diversité et ai le sentiment que les situations vécues chez mon précédent employeur ne pourraient pas se produire ici. ”

Témoignage d'une collaboratrice, suite à l'atelier

SUEZ CONSULTING

Secteurs d'activité : ville, infrastructures hydrauliques, gestion & valorisation des déchets, aménagement de la ville, mobilités, transition énergétique & environnementale et territoires numériques

Chiffres clés : présence dans 50 pays, 34 sites en France et Outremer, chiffre d'affaires de 121 millions d'euros

Effectifs : 1 200 collaborateurs et collaboratrices

DES VIDÉOS TÉMOIGNAGES POUR SENSIBILISER CONTRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Impossible de développer la qualité de vie au travail sans lutter contre le sexisme. Egis est engagé depuis de nombreuses années dans la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Pour sensibiliser concrètement l'ensemble de ses talents à ces sujets, Egis a réalisé fin 2021 des vidéos de témoignages de collaborateurs et collaboratrices et de référents et référentes entreprise et CSE. Les vidéos permettent de clarifier la notion de sexisme au travail, faire le point sur les agissements qui peuvent être qualifiés de sexistes, mais aussi indiquer des personnes ressources et apporter des conseils concrets aux collaborateurs et

collaboratrices qui pourraient être victimes ou témoins. Les vidéos ont été diffusées sur tous les sites du groupe ainsi que sur l'intranet. Cette action concrète a également permis de mieux faire connaître les référents et référentes du groupe sur le sujet, tant sur leur identité que sur leur rôle.

Pour lutter contre le sexisme, Egis déploie d'autres actions en parallèle : une action de sensibilisation menée chaque année au niveau groupe, la nomination de référents au sein de chaque BL, des ateliers de sensibilisation, des cafés d'intégration, ou encore une fiche qualité de vie au travail pour donner les clés sur le sujet.

Ces initiatives s'inscrivent dans une politique globale en matière d'égalité femmes-hommes et sont notamment complétées par un programme de mentorat pour les femmes ou encore des rencontres avec les jeunes filles dans le cadre de visites de chantier.



Helène

Référente CSE BU Rail

Maria -
Clara



Agissons ensemble contre le sexisme !

EGIS

Secteurs d'activité : transports et territoires, eau, énergie et environnement, villes durables

Chiffres clés : 1,16 milliard de chiffre d'affaires en 2021 - Présence dans 120 pays

Effectifs : 16 000 collaborateurs et collaboratrices, dont 36,7% de femmes fin 2021. Parmi les recrutements 2021, on compte 37,4% de femmes sur des postes cadres en CDI (soit 179 personnes), et 41% de femmes sur des postes de stagiaires ou alternantes. Sur les postes opérationnels et notamment techniques, 29 % sont des femmes en 2021 contre 25,6 % quatre ans plus tôt.



CULTIVER LES CARRIÈRES

DES PROGRAMMES DE MENTORAT POUR ACCOMPAGNER LES TALENTS FÉMININS

SYSTRA est engagé depuis plusieurs années dans une démarche proactive de promotion de la diversité professionnelle, reposant notamment sur des actions en faveur de l'égalité et de la mixité femmes-hommes. La diversité des équipes permet en effet de favoriser leur cohésion, la créativité et la collaboration, et de mieux comprendre les clients.

SYSTRA porte une attention particulière à l'intégration et l'accompagnement des jeunes au sein de l'entreprise, notamment dans le but de maintenir les femmes dans l'entreprise et de faire accéder plus de femmes aux postes de direction / top management. Des programmes de mentorat, initiatives locales à travers le Groupe, sont venus accompagner cette ambition.

En 2022, des mentorats ont été mis en place dans plusieurs pays du Groupe, comme le Royaume-Uni, les pays nordiques européens, ou l'Inde. 41 binômes ont été constitués avec une part importante de femmes parmi les mentorés et les mentors, afin de faciliter l'intégration et le développement des jeunes au sein de l'organisation et encourager la transmission entre les générations.

Des mentorats plus ciblés au niveau des métiers ont également été déployés, permettant de valoriser le partage d'expériences et favorisant notamment la montée en compétences des profils féminins. Par exemple, la communauté d'expertise Systèmes présente dans plus de 12 pays a développé un programme de mentorat avec un volet technique ou managérial. Près de 100 binômes ont ainsi été formés et ont pu échanger de façon privilégiée.

En parallèle, le réseau féminin du Groupe Women@SYSTRA a poursuivi en 2022 son programme de mentorat dédié aux profils féminins. Axé *soft skills*, il est proposé par les membres de ce réseau

international, et il est constitué d'une vingtaine de binômes de différentes nationalités et métiers. Parmi les sujets traités : le parcours de carrière et les cycles professionnels d'évolution, la gestion opérationnelle, la communication et les relations au travail, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle...

Les retours de ces différents programmes de mentorat sont très positifs. Les mentors et mentorés soulignent la qualité des échanges, l'enrichissement humain et technique permis par cet accompagnement

personnalisé. Ils constituent des exemples moteurs pour l'engagement et le suivi plus spécifique des profils féminins dans l'entreprise.

Par ailleurs, SYSTRA mène d'autres types d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes. SYSTRA valorise régulièrement les profils féminins de l'entreprise via des témoignages, interviews. Cela permet de faire émerger des *roles models*, qui peu à peu font évoluer l'image plutôt masculine des métiers de l'ingénierie en interne et en externe.



Elles en parlent :

“ Une belle expérience pour moi, avec la satisfaction de voir des résultats tangibles pour le mentoré et le sentiment d'avoir creusé des pistes de réflexion autour de ma pratique managériale et ma façon de communiquer. ”

“ J'ai arrêté de tout remettre en question et j'ai avancé. ”
“ Je me sens plus légitime dans mon travail. ”



SYSTRA

Secteurs d'activité : transports publics et solutions de mobilité (urbain, ferroviaire, grande vitesse, gares & stations, ponts et tunnels, solutions digitales & nouvelles mobilités...)

Chiffres clés 2021 : 8 250 collaborateurs et collaboratrices, 760 millions d'euros de chiffre d'affaires

Effectifs : 8 900 collaborateurs et collaboratrices dans le monde, 24% de femmes dans l'entreprise et 21% dans les comités de direction

UN TREMPLIN FEMMES & CARRIÈRES

En France, seulement 26% des ingénieures et ingénieurs sont des femmes. Cette présence peu marquée des femmes dans les métiers de l'ingénierie est également observable chez Tractebel sur le territoire : en 2021, les femmes représentaient 28% des effectifs cadres et 8% des effectifs du Comité de Direction. Dans la continuité des actions menées par le Groupe ENGIE pour améliorer la mixité au sein de ses effectifs, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé par Tractebel France en octobre 2021. L'un des objectifs que l'entreprise s'est fixé est de développer la mixité au sein des postes à haute responsabilité, avec la volonté d'atteindre 30% minimum de femmes à fin 2024 à chaque niveau de l'entreprise.



Une des actions développées dans la première année d'application de l'accord d'entreprise a été la mise en place du programme de développement « Tremplin Femmes et Carrières ». Ciblent toutes les salariées

de l'entreprise sans exception, son objectif est de permettre aux participantes de mieux se connaître pour pouvoir définir leurs aspirations, surmonter leurs freins personnels à une évolution professionnelle et affirmer leur leadership.

Tractebel a choisi AuthentiCareer, structure spécialisée dans l'accompagnement des femmes, pour déployer ce programme. Sa dirigeante Marie Dancer aide les femmes à renforcer les 4 fondations d'une carrière authentique qu'elle appelle « les 4 magiques C » : Clarté de soi et de la direction, Confiance en soi, Courage et Connexion. Organisé sur un temps long, le programme comporte deux phases. La première – le défi – dure 21 jours et permet d'ouvrir un moment d'introspection. La deuxième se déploie à travers une série de 5 ateliers pour explorer en profondeur les 4 Magiques C, puis mesurer son évolution et définir un plan d'actions personnel.

Le Tremplin Femmes & Carrières a bénéficié à 16 participantes. 90% d'entre elles ont déclaré que le dispositif avait eu un impact positif : évolution de leurs croyances et représentations, développement du sentiment de confiance, constitution durable d'un réseau féminin au sein de l'entreprise... Les participantes ont manifesté un grand intérêt pour poursuivre le travail sur elles-mêmes initié durant le programme, par exemple avec du coaching ou du co-développement.

Côté employeur, le programme a permis de mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontées les salariées et a confirmé le besoin d'accompagner les salariées avec des initiatives spécifiques, dans la durée, ainsi que l'importance de les aider à constituer un réseau de femmes, où elles peuvent s'exprimer en toute confiance. Enfin, il a permis d'identifier des salariées qui souhaitent s'investir aux côtés de la Direction pour participer à des actions de promotion des métiers de l'ingénierie ou témoigner de leurs parcours pour inspirer des jeunes filles.



“ Nous avons appris, pendant ces ateliers, à construire une vision claire de notre futur. Finalement, notre plus grande limite, c'est nous-même. ”

Vira Stupina, BIM Manager

“ Le partage d'expérience et l'entraide entre femmes sont précieuses. ”

Lisa Corrion, Responsable Planisware

TRACTEBEL

Secteurs d'activité : énergie, infrastructures, eau et nucléaire

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 115 millions d'euros en 2022, 7 agences sur le territoire français, 6 filiales à l'international

Effectifs de Tractebel en France : 605 collaborateurs et collaboratrices

UNE FORMATION « LEADERSHIP AU FÉMININ »

De nombreuses études font le constat que beaucoup de femmes (une part plus importante que chez les hommes) peuvent manquer d'assurance en situation professionnelle. Une situation qui les conduit à se mettre des limites ou ne pas oser exprimer leurs attentes au travail. Ces tendances viennent ainsi – combinées à d'autres facteurs - limiter leur évolution professionnelle.

Dans le cadre de son plan d'actions pour accroître la mixité dans l'entreprise et en particulier au sein des équipes de direction, Ingérop a décidé de mettre en place une formation dédiée au leadership à destination spécifiquement des femmes en situation de responsabilité, c'est-à-dire managers d'équipe ou cheffes de projet. L'objectif est à la fois d'accompagner la montée en compétences des femmes managers vers des postes de direction pour une partie d'entre elles et de créer un environnement global favorable à l'évolution professionnelles des femmes d'Ingérop dans leur ensemble.

Depuis fin 2021, Ingérop a réalisé 3 sessions de formation « Leadership au féminin » auxquelles ont participé plus d'une vingtaine de femmes occupant des postes à responsabilité. Si les participantes abordaient parfois avec beaucoup de réserves cette formation « pour les femmes », leurs inquiétudes ont vite été balayées et les participantes se sont montrées enthousiastes.

A l'issue de la formation, les participantes se sont dites unanimement satisfaites et ont souligné l'intérêt des échanges entre paires sur des problématiques communes, dans un grand climat de confiance. Elles en retirent une prise de recul et des outils à appliquer dans leur quotidien, une prise de conscience de certaines barrières, une meilleure connaissance de soi, entraînant un questionnement personnel pouvant permettre d'évoluer aussi bien sur le plan personnel que professionnel. Plusieurs managers ont dit constater après la formation chez leurs collaboratrices une prise de confiance qui a permis d'améliorer leurs management et communication. Et certaines participantes ont accepté après cette formation des opportunités professionnelles internes sur lesquelles elles doutaient jusque-là.

Elles en parlent :

“ La formation apporte une meilleure connaissance de soi, entraînant un questionnement personnel sur mes attitudes et celles des autres pouvant me permettre d'évoluer aussi bien sur le plan personnel que professionnel. ”

“ La formation permet une prise de conscience sur certaines barrières comme les croyances limitantes. J'ai beaucoup apprécié les échanges sur la théorie du choix. Ces deux jours permettent une prise de recul et nous offre l'opportunité de réinterroger notre pratique et nos comportements en tant que leader. ”



©Silvia Martlbauer

INGÉROP

Secteurs d'activité : bâtiment, eau, énergie, industrie, infrastructure et mobilité, transport, ville

Chiffres clés : chiffre d'affaires de 316 millions d'euros (estimé 2022), 100 implantations

Effectifs : 2 600 collaborateurs et collaboratrices dans le monde dont 1 800 collaborateurs et collaboratrices en France, moyenne d'âge de 39 ans, 33% de femmes, Index égalité : 89 points.



LES SIGNATAIRES



LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE
pour la mixité
par SYNTEC-INGÉNIERIE





LA CHARTE DE L'INGÉNIERIE
pour la mixité
par SYNTEC-INGÉNIERIE

DEVENIR SIGNATAIRE

Retrouvez toutes les informations sur la charte de l'ingénierie pour la mixité sur notre site www.syntec-ingenierie.fr

Rejoignez la démarche et engagez-vous concrètement en faveur de l'égalité femmes-hommes !



Collaborateur et collaboratrices Artelia au travail sur le tours DUO ©Thomas Padilla



Collaboratrice Egis au travail sur le nouveau siège social pour Orange ©Thomas Padilla



SYNTEC-INGÉNIERIE
LA FÉDÉRATION PROFESSIONNELLE DE L'INGÉNIERIE

148, boulevard Haussmann
75008 Paris
01 44 30 49 56
www.syntec-ingenierie.fr