



Le 3ème Forum de la Mixité

Le 13 décembre 2013 à Paris

Une initiative de **CONNECTING WoMEN AGENCY**,
placée sous le haut patronage de Mme Najat Vallaud-Belkacem,
Ministre des Droits des femmes

Dossier de presse

Contacts presse : Agence Passerelles

Lucie Plantade-Anne-Marie Boyault - 01.44.59.98.00

l.plantade@passerelles.com-am.boyault@passerelles.com



Sommaire

Editos	P. 3
Communiqué de presse de synthèse	P. 5
Le Forum de la Mixité, un sujet d'actualité à fort enjeu	P. 7
Des inégalités persistantes	
La mixité au cœur de l'actualité	
Le Forum de la Mixité, un rendez-vous fédérateur unique	P. 9
Le Forum de la Mixité, un événement fédérateur depuis 2011	
Tous les acteurs réunis autour de la table	
Le Forum de la Mixité, la programmation 2013	P. 11
Un comité stratégique de choix	
Les workshops 2013	
Le pôle Territoires d'excellence	
Le pôle numérique	
Le Forum de la Mixité, une première campagne choc	P. 14
Le Forum de la Mixité, des acteurs engagés	P.15
Les organisatrices	
Les entreprises participantes	
Les partenaires de l'évènement	
Réseaux de femme présents	
Quelques témoignages de participants	
Le Forum de la Mixité, en pratique	P.26

Editos

Carole Michelin & Emmanuelle Gagliardi, Co-fondatrice de CONNECTING WOMEN

Nous avons créé le Forum de la Mixité il y a déjà 3 ans.

Parce que la mixité doit impliquer tous les départements de l'entreprise : Direction Générale, RH, Com', marketing, et directions opérationnelles. Parce que la mixité concerne les Femmes et les Hommes de l'entreprise. Parce que la mixité nécessite un plan d'actions avec des process et des objectifs identifiés. Parce que la mixité doit se nourrir des expériences de chacun et des conseils des meilleurs experts.

Parce que la mixité doit être une véritable porte d'entrée vers la croissance et la performance.

L'an passé le Forum avait lieu le 21/12/12, jour de fin du monde. Le monde est toujours là et le monde nouveau n'est pas encore né. Nous avons donc toujours besoin de ce Forum pour contribuer à faire bouger les lignes à tous les niveaux de la société.

Les entreprises ont évidemment leur part de responsabilité mais les acteurs publics, les écoles, les administrations, les acteurs politiques doivent également agir pour que les femmes et les hommes puissent avoir chacun les mêmes chances d'évolution.

La lutte contre les stéréotypes n'est pas vaine quoiqu'en disent certains et nous devons tous et toutes rester vigilants à ce sujet pour que les jeunes femmes et les jeunes hommes qui feront la France de demain sachent que leur genre ne doit pas être une entrave à leurs choix.

Cette année le Forum de la Mixité a lieu le vendredi 13/12/13, mais ne nous y trompons pas nous ne laisserons rien au hasard.

Merci à toutes les entreprises qui sont parties prenantes de ce Forum et qui s'engagent dans des démarches envers la mixité et la diversité. Elles ouvrent la voie à un monde plus juste, plus équitable.

Le chemin vers l'égalité est long mais il s'agit au moins de l'arpenter.

Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes/Porte-parole du Gouvernement

Neuf Régions Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle : l'enjeu de la proximité et de l'inventivité

La convention « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », signée par le ministère aux droits des femmes avec neuf Régions de France, vise à faire des Régions des acteurs de premier plan dans la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Depuis la loi Roudy votée il y a trente ans pour favoriser l'égalité au travail, des progrès ont été réalisés, ils demeurent toutefois insuffisants. Nous pouvons encore légiférer et j'ai récemment présenté un nouveau projet de loi au Parlement. Mais nous savons aussi que les inégalités d'habitude sont souvent plus puissantes que la réglementation. Elles freinent les évolutions. Alors certes il faut contraindre les acteurs qui ne respectent pas leurs obligations en la matière, mais il nous faut aussi combattre les a priori par l'information, la sensibilisation, l'accompagnement des entreprises, d'où cette convention.

Les Régions sont proches des citoyens. Elles sont chefs de file en matière de développement économique, or l'égalité professionnelle est un facteur de compétitivité. Les régions sont en relation avec des chefs d'entreprises, des organisations syndicales, des associations. Des entreprises qui se présentent aux marchés publics, elles peuvent exiger des garanties d'égalité. Par les lycées qu'elles gèrent, elles ont également un rôle important sur la formation des jeunes et peuvent promouvoir la mixité professionnelle. Elles sont au niveau optimal pour engager le dialogue et battre en brèche les clichés. Surtout, elles disposent de nombreux leviers d'actions. Ces neuf Régions sont différentes, leurs approches le sont aussi. Toutes inventent, cherchent des chemins nouveaux, ce qui sert notre expérimentation. C'est pour partager cela que nous avons voulu participer à la 3^{ème} édition du Forum de la Mixité.

L'égalité professionnelle est un défi de société majeur. D'abord parce que l'égalité entre les citoyens est le fondement de notre République. Au travail comme dans la société, une femme a les mêmes droits qu'un homme et ils doivent se concrétiser. L'égalité professionnelle favorise par ailleurs l'émergence de talents dans les entreprises. Elle crée de l'innovation et de la plus-value. Une étude de l'OCDE montre que, d'ici à 2030, une plus grande mixité professionnelle permettrait une hausse de la croissance française de 9,4% sur vingt ans. Faire avancer l'égalité professionnelle est autant une affaire de principes qu'un levier de sortie de crise. C'est dans cet esprit que le pôle « territoire d'excellence » a choisi de consacrer son workshop à l'articulation des temps de vie et à la parentalité.

Communiqué de presse de synthèse

Le 3^{ème} Forum de la Mixité

Pour la mixité Femmes/Hommes dans l'entreprise, il y a encore du travail

Organisée le 13 décembre prochain à Paris, la 3^{ème} édition du Forum de la Mixité sera placée sous le haut patronage de **Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des Femmes**. Véritable problématique de société, l'égalité entre les sexes est un sujet à enjeu pour les entreprises et, portée par un ministère de plein exercice, est désormais présente dans l'ensemble des chantiers du Gouvernement. Depuis 3 ans, CONNECTING WoMEN organise chaque année le Forum de la Mixité. Un événement fédérateur unique en son genre, devenu aujourd'hui **le rendez-vous des acteurs de la mixité en France**.

Parce qu'il est urgent d'agir

C'est un fait, les **inégalités femmes-hommes persistent dans notre société et notamment dans nos entreprises**.

Encore aujourd'hui, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement (effet du plafond de verre) et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. Selon les données 2009 de la Dares, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes reste en outre inférieure de 27 % en moyenne à celle des hommes¹, et ce quel que soit le secteur d'activité.

En invitant l'ensemble des acteurs de la mixité en entreprise à échanger, le Forum a pour vocation de **donner vie à des solutions concrètes**, qui permettront de **faire évoluer les politiques managériales** et donneront également aux hommes la possibilité de **s'affranchir des stéréotypes** qui pèsent sur eux, dans tous les secteurs d'activité.

Un rendez-vous fédérateur unique

Parce que la mixité en entreprise est et doit être une priorité, et parce que les mentalités mais aussi les réalités doivent évoluer, l'agence CONNECTING WoMEN a imaginé, en 2011, le Forum de la Mixité. **Un événement fédérateur pionnier en France, au cœur de l'action.**

La mixité au cœur de l'actu en 2013

L'année 2013 a été marquée par de nombreuses avancées en matière de mixité en entreprise, avec entre autres, la signature d'une convention par des entreprises pour l'égalité femmes-hommes avec le ministère, les premières sanctions pour celles qui ne respectent pas la législation en matière d'égalité professionnelle et une réflexion de fond pour la place des femmes dans la fonction publique.

¹ - Source : Muller, L., « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 » in Dares analyses, n° 16, mars 2012.

Placé en 2013 sous le haut patronage de Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des Femmes, qui en a reconnu l'utilité et l'efficacité, ce rendez-vous annuel a pour vocation d'être un lieu d'échanges pour faire progresser la mixité en entreprise.

Durant une journée, il réunit **acteurs publics, entreprises, associations, experts, monde académique et universitaire**, venus se rencontrer, présenter leurs initiatives et débattre, pour programmer ensemble les changements à amorcer. Cette année, **pas moins de 1 500 participants**, 80 experts, 80 exposants, 40 auteur(e)s et 85 réseaux de femmes sont ainsi attendus.

Les actus 2013

Le 3^{ème} Forum de la Mixité proposera comme chaque année un **stand vidéo**, un **espace photo**, des **dédicaces**, un espace **networking**, plusieurs **espaces dédiés aux entreprises** exposantes, ainsi que **10 workshops sur des thématiques variées** : Réseaux ; Recrutement & Parois de verre ; Stéréotypes & Mixité au Masculin ; Board ; Mixité, Diversité & Performance ; Articulations des temps de vie & Parentalité ; Entrepreneuriat ; Mentoring & Sponsoring ; Visibilité & Promotion ; Générations X, Y et Babyboomers.

Plusieurs nouveautés viendront également enrichir la manifestation en 2013 :

- **Un pôle Territoires d'Excellence**, regroupant notamment 9 régions où la question de l'égalité professionnelle fait l'objet d'expérimentations,
- **Un pôle numérique**, organisé en partenariat avec NetApp et HILL+KNOWLTON,
- **Trois salles à disposition des exposants**, qui pourront y créer leur propre événement,
- **Un espace lunch.**

Informations pratiques Forum de la Mixité

Quand ? Le 13 décembre 2013, de 9h à 19h

Où ? Espace Des Blancs Manteaux

48 Rue Vieille Du Temple - 75004 Paris

Comment ? Inscriptions sur Connectingwomen.fr

Accréditations Presse sur demande auprès du service de presse

Plus d'infos ? forumdelamixite.com

Qui est CONNECTING WoMEN ?

CONNECTING WoMEN est la première agence de conseil et communication sur la mixité. Créée par Emmanuelle Gagliardi, experte en mixité et connectée à 400 réseaux de femmes, et Carole Michelin, experte dans la communication et les médias, l'agence accompagne ses clients dans leur politique mixité mais aussi dans leur communication à destination des femmes, en interne comme en externe. L'agence organise également le Printemps du Networking, la réunion annuelle des réseaux féminins. Emmanuelle Gagliardi et Carole Michelin sont par ailleurs les auteures du livre Réseaux au féminin aux éditions Eyrolles.

Vous souhaitez en savoir plus ? Réaliser une interview ?

Contact Presse - Agence Passerelles

Lucie Plantade-Anne-Marie Boyault - 01.44.59.98.00

l.plantade@passerelles.com - am.boyault@passerelles.com



Le Forum de la Mixité, un sujet d'actualité à fort enjeu

C'est un fait, les inégalités femmes-hommes persistent dans notre société et notamment dans nos entreprises. Véritable problématique de société, l'égalité entre les sexes est un sujet à enjeu qui, portée par un ministère de plein exercice, est désormais présente dans l'ensemble des chantiers du Gouvernement. Depuis 3 ans, elle est également au cœur du Forum de la Mixité, organisé par CONNECTING WoMEN. Un événement fédérateur unique en son genre, devenu le rendez-vous des acteurs de la mixité en France.



Des inégalités persistantes

Encore aujourd'hui, les inégalités entre femmes et hommes persistent. Dans un document présentant les chiffres-clés 2012 de l'égalité entre les sexes, le ministère des Droits des femmes pointait notamment **les clivages qui interviennent dès le plus jeune âge** et lors de l'orientation scolaires avec des options, filières et spécialités majoritairement plébiscitées par les filles (social, paramédical, lettres, langues, arts...) et d'autres par les garçons (scientifique, technologique...), bien que certains secteurs semblent être en globalement paritaires (enseignement agricole notamment)².

La mixité reste également encore **un sujet à fort enjeu lors de la vie professionnelle**, où les inégalités persistent. À titre d'exemple, les femmes sont, encore à l'heure actuelle, moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement (effet du plafond de verre) et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés. Selon les données 2009 de la Dares, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes reste en outre inférieure de 27 % en moyenne à celle des hommes¹, et ce quel que soit le secteur d'activité.

La mixité au cœur de l'actualité

L'année 2013 a été marquée par de nombreuses avancées en matière de mixité.

Elle a notamment été celle de l'annonce de **premières sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas la législation** en matière d'égalité professionnelle. Depuis l'adoption en décembre 2012 d'un décret garantissant l'effectivité du dispositif législatif dans ce domaine, pas moins de 4 entreprises ont ainsi été sanctionnées, 400 mises en demeure et 2 700 ont envoyé leurs plans d'égalité professionnelle.

¹ - Source : Muller, L., « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 » in Dares analyses, n° 16, mars 2012

² - Source : « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur », 2012, DEPP (ministère de l'Éducation nationale)

2013 a également été pour la première fois l'année de la signature, par plusieurs entreprises d'une **convention pour l'égalité femmes-hommes** avec le ministère. Une démarche à travers laquelle celles-ci se sont engagées à mener des politiques proactives de lutte contre le plafond de verre (soutien à l'articulation des temps de vie des salariés, objectifs ambitieux de féminisation des comités directeurs, accompagnement des PME sous-traitantes ou fournisseuses dans la démarche d'égalité professionnelle...). Seize premiers grands groupes sont devenus signataires en avril 2013, rapidement suivis par onze nouvelles entreprises en octobre.

Le 3 janvier 2013 a par ailleurs été créé **le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes** par décret du Président de la République. Un organisme qui a pour vocation d'engager une réflexion, une évaluation et à entraîner des propositions sur la politique des droits des femmes dans le but de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines politiques, économiques, culturels et sociaux.



©Tanguy de Montesson

Une réflexion de fond a également été engagée cette année autour de la place des femmes dans la fonction publique via la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle le 8 mars dernier. Des travaux d'analyse des écarts de rémunération et de pensions des agents dans les trois fonctions publiques ont depuis été entrepris afin d'engager un débat avec les membres du conseil commun de la fonction publique sur les suites à donner en 2014.



Enfin, 2013 a été l'année de **la première semaine de l'égalité professionnelle**, organisée par le ministère des Droits des femmes du 14 au 20 octobre. Durant une semaine, entreprises, collectivités territoriales et associations ont été invitées à prendre à bras le corps ce combat autour de multiples initiatives. Des conférences, ateliers ou remises de récompenses pour certains organismes exemplaires sont ainsi venus créer l'événement dans toute la France.

Le Forum de la Mixité, un rendez-vous fédérateur unique

Parce qu'il réunit autour de la table tous les acteurs de la mixité en entreprises et qu'il couvre tous les aspects de cet équilibre femmes-hommes à inventer, dans de nombreux secteurs privés et publics, le Forum de la Mixité a su devenir un événement unique en France, reconnu par le ministère des Droits des Femmes et par de nombreuses entreprises et experts.

Le Forum de la Mixité, un événement fédérateur depuis 2011

Parce que la mixité en entreprise est et doit être une priorité, et parce que les mentalités mais aussi les réalités doivent évoluer, l'agence CONNECTING WoMEN a imaginé, en 2011, le Forum de la Mixité.

Pourquoi une telle initiative ?

- Parce que la mixité doit impliquer tous les départements de l'entreprise : Direction Générale, RH, Com', marketing, et directions opérationnelles.
- Parce que la mixité concerne les Femmes et les Hommes de l'entreprise.
- Parce que la mixité nécessite un plan d'actions avec des process et des objectifs identifiés.
- Parce que la mixité doit se nourrir des expériences de chacun et des conseils des meilleurs experts.
- Parce que la mixité doit être une véritable porte d'entrée vers la croissance et la performance.

Voici les convictions qui ont motivé la création du Forum en 2011... **Et depuis sa création, cet événement fédérateur pionnier en France, n'en finit pas de convaincre.**

Dès 2011, 40 exposants et plus de 1 000 participants avaient ainsi répondu à l'appel pour faire évoluer ensemble l'égalité professionnelle en entreprise. En 2012, le Forum accueillait pas moins de 60 exposants, 1 200 participants et recevait également la reconnaissance et le soutien du ministère des Droits des Femmes.

Désormais placé sous le haut patronage de Najat Vallaud-Belkacem, ministre des Droits des femmes, qui en a certifié l'efficacité et l'utilité, le Forum de la Mixité poursuit sa lancée en 2013 avec déjà **80 experts, 80 exposants, 40 auteurs et 85 réseaux de femmes** ayant répondu à l'appel. Un total de 1 500 participants est ainsi attendu cette année.

Tous les acteurs réunis autour de la table

La particularité du Forum de la Mixité est de réunir, le temps d'une journée, tous les acteurs de la mixité en entreprise, venus se rencontrer, présenter leurs initiatives et débattre pour programmer ensemble les changements à amorcer pour **faire évoluer concrètement la réalité de la mixité dans les entreprises françaises.**

Acteurs publics, entreprises, associations, experts, monde académique et universitaire, viennent ainsi confronter leurs expériences, dans des secteurs variés, publics ou privés. L'occasion de faire le bilan des actions menées, d'enrichir les réflexions de chacun et de lancer de nouveaux projets pour l'année à venir.

Cette année encore, plusieurs ministères seront représentés et, pour la première fois, 9 régions où la question de l'égalité professionnelle fait l'objet d'expérimentations y participeront.

Les entreprises, premières actrices du changement, seront également nombreuses, couvrant des secteurs aussi variés que ceux de l'énergie, de la grande distribution, de la presse, des assurances, de l'informatique, de la banque, du droit ou encore du domaine pharmaceutique.



©Tanguy de Montesson



©Tanguy de Montesson

Le Forum de la Mixité, la programmation 2013

Pour cette 3ème édition, le Forum de la Mixité proposera comme chaque année un stand vidéo, un espace photo, des dédicaces, un espace networking, plusieurs espaces dédiés aux entreprises exposantes, ainsi que 10 workshops sur des thématiques variées. Il s'enrichira également de nouveautés, avec entre autres un pôle Territoires d'Excellence, un pôle numérique, trois salles à disposition des exposants et un espace lunch.

Un comité stratégique de choix

Chaque année, le Forum de la Mixité est guidé par un comité stratégique, dont chacun des membres, par son parcours ou son engagement, enrichit considérablement les sujets de réflexions retenus pour l'édition en cours.

En 2013, celui-ci est composé de 9 acteurs clés :

- **Gerald Karsenti**, PDG de Hewlett Packard
- **Abdel Aissou**, Directeur Général de Randstad
- **Morgane Le Tac**, Directrice de la communication Groupe Radio France
- **Aurore Domont** Présidente de Figaro Médias
- **Thibaut Gemignani** Directeur général figaro classifieds
- **Marie-Laure Sauty de Chalon**, PDG du site AuFeminin.com
- **Thibault Gemignani**, Directeur Général Figaro Classifieds
- **Agnès Bricard**, Présidente de la Fédération Femmes Administrateurs
- **Sylvie Savignac**, Directrice diversité au sein de La Poste
- **Sandra Legrand**, Directrice Générale de Kalideo
- **Michèle Bellon**, Présidente du directoire ERDF
- **Armelle Carminati**, Directrice Générale Fonctions Centrales et membre du Directoire UNIBAIL-RODAMCO

Les workshops 2013

En abordant des thématiques variées, le Forum de la Mixité adopte un point de vue global sur la thématique de la mixité dans notre société. Dix ateliers thématiques seront proposés aux exposants et visiteurs cette année :

- **Réseaux** : implémenter et déployer un réseau féminin en entreprise, ou avec ses clientes.
- **Recrutement & parois de verre** : pour attirer les femmes sur des postes opérationnels et les hommes sur des postes féminisés.
- **Stéréotypes & mixité au masculin** : pour apprendre à lutter contre les stéréotypes femmes/hommes et amener les hommes sur la mixité.
- **Board** : se positionner pour être administrable, féminiser son board.
- **Mixité, diversité & Performance** : en quoi la mixité et la diversité sont des facteurs de performance ?
- **Articulations des temps de vie & Parentalité** : télétravail, temps partiel. Charte des bonnes pratiques, solutions managériales et organisationnelles.
- **Entrepreneuriat** : pour créer, faire croître et céder des entreprises à gouvernance mixte, ou gérées par une femme.
- **Mentoring & Sponsoring** : pour mettre en place un mentoring efficace (interne ou externe) pour la promotion interne des femmes.
- **Visibilité & Promotion** : pour faciliter l'accès des femmes aux promotions internes, pour devenir visible en interne ou en externe et ... être promue !
- **Génération X, Y et Babyboomers** : pour impliquer toutes les générations à la politique de mixité.



©Tanguy de Montesson

Le pôle Territoires d'excellence

Cette année, pour la première fois, un grand pôle Territoires d'excellence sera organisé lors du Forum de la Mixité. Mandaté par le ministère des Droits des femmes, ce pôle réunira les **9 régions où la question de l'égalité professionnelle fait l'objet d'expérimentations** : Aquitaine, Bretagne, Centre l'Île de France, Midi-Pyrénées, Nord Pas de Calais, Poitou Charentes, Rhône Alpes et enfin la Réunion.



Un groupe de réflexion y sera notamment organisé pour échanger sur le bilan des actions que ces régions ont menées et sur leurs projets à venir pour 2014. Un moment de

partage essentiel entre les organes de l'Etat, les collectivités et les entreprises.

Initié en septembre 2012, le programme « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a pour ambition de **faire des régions des acteurs de premier plan dans la lutte contre les inégalités professionnelles** entre les femmes et les hommes. À travers la signature d'une convention éponyme, 9 régions ont ainsi mis en place des actions pour renforcer l'égalité salariale dans les TPE et PME, pour une meilleure mixité dans les filières de formation et pour l'amélioration du retour à l'emploi après un congé parental.

Le pôle numérique

Le Forum de la Mixité se dotera en outre en 2013 d'**un grand pôle numérique, organisé en partenariat avec NetApp et HILL+KNOWLTON et dédié aux entreprises du secteur IT.**

Un workshop d'une heure, rassemblant à la fois entreprises du numérique, les experts, les sociologues, les neuro-biologistes, les écoles et le réseau Femmes du Numérique au sein de cet espace permettra notamment de **réfléchir au mieux aux problématiques propres à ce secteur :**

- Comment recruter des femmes ingénieures ?
- Pourquoi intégrer la mixité/diversité dans les équipes ?
- Comment déconstruire les stéréotypes ?
- Quelles méthodes pour impliquer les hommes ?
- Comment faut-il former les managers ?
- Faut-il créer un réseau de femmes ?
- Pourquoi un réseau mixte ?



©Tanguy de Montesson



©Tanguy de Montesson

Le Forum de la Mixité, une première campagne choc

Pour la première fois en 2013, une campagne de communication choc, déclinée en print et en web a été imaginée pour accompagner le Forum de la Mixité et faire évoluer les mentalités.

Adoptant un ton volontairement sarcastique, cette campagne interpelle via l'utilisation de supports du quotidien, tels qu'une carte de visite ou une annonce emploi, qui viennent dire avec dureté la vérité sur la situation des femmes, leur statut, leur place dans l'entreprise...

Quelques visuels en avant-première : Cr dit photo Tanguy de Montesson

Nouveau -
Pour un poste de chargé de développement,
on recherche une femme qui accepterait
d'être moins bien payée qu'un homme, à
compétences égales, à condition qu'elle
jure sur l'honneur qu'elle ne fera pas un
enfant dans les deux ans à venir.
Poste à pourvoir rapidement, donc
dépêchez-vous mesdames.

Postulez-ici

Fanny Gillot
Quasi Chef du Département Marketing
(et c'est déjà pas mal)

GreenEole™

**Pour la mixité femmes/hommes dans l'entreprise,
il y a encore du travail.**

La mixité concerne les Femmes et les Hommes de l'entreprise.
La mixité nécessite un plan d'actions avec des process et des objectifs identifiés.
Parce que la mixité doit être une véritable porte d'entrée vers la croissance.

**FORUM
de la
MIXITÉ**

13 DECEMBRE
www.forumdelamixite.com

Ministère
DES DROITS DES FEMMES

Organisé par
CONNECTING WOMEN AGENCY

**4ROUES
MOTR-X**

Philippe Pierrard

A failli passer Directeur du Département Mécanique,
(mais a demandé un congé paternité,
ça la fout mal)

**Pour la mixité femmes/hommes dans l'entreprise,
il y a encore du travail.**

La mixité concerne les Femmes et les Hommes de l'entreprise.
La mixité nécessite un plan d'actions avec des process et des objectifs identifiés.
Parce que la mixité doit être une véritable porte d'entrée vers la croissance.



13 DECEMBRE
www.forumdelamixite.com



Organisé par
CONNECTING WOMEN AGENCY 

Les organisatrices

Le Forum de la Mixité est né, il y a trois ans, à l'initiative de **Connecting Women**. Une agence unique en son **genre**, créée par Emmanuelle Gagliardi, experte en mixité et connectée à 400 réseaux de femmes, et Carole Michelon, experte dans la communication et les médias.

Première agence de Conseil & Communication & de Contenu, Connecting Women accompagne ses clients dans leur politique mixité mais aussi dans leur communication à destination des femmes, en interne comme en externe.

L'agence organise également le Printemps du Networking, la réunion annuelle des réseaux féminins. Emmanuelle Gagliardi et Carole Michelon sont par ailleurs les auteures du livre Réseaux au féminin aux éditions Eyrolles.

Emmanuelle Gagliardi



©Tanguy de Montesson

Son expérience :

- **Animation de conférences** : rencontres aufeminin.com, Women's Forum de Deauville, Colloque international WIN (Women in Networking), Etats Généraux ELLE.
- **Participation à des ouvrages collectifs** : Guide emploi au féminin, RégionsJob, Pouvoir(e)s : ouvrage collectif (ed Eyrolles 2012)
- **Auteure** : Guide des Clubs et Réseaux au féminin (Ed. Cherche Midi), Co-auteure de l'ouvrage Réseaux au Féminin, guide pratique (Ed Eyrolles).

Carole Michelon

Son expérience :

- **Ex-directrice pub de Marianne**
- **Élaboration des stratégies média** et de com, mediaplanning.
- **Création de marque**, définition identité visuelle, charte graphique.
- **Expérience dans l'événementiel** : soirées parisiennes, soirées pour le Magazine Marianne
- **Partenariats culturels**
- **Recherche de sponsors**
- **Co-auteure** de l'ouvrage Réseaux au Féminin, guide pratique (Ed Eyrolles).



©Tanguy de Montesson

Les entreprises présentes

- AG2R LA MONDIALE
- ATOS
- BPCE
- CAISSE DES DEPOTS
- CREDIT AGRICOLE
- CARREFOUR
- DELL
- EMC
- ERDF
- GDF SUEZ
- GERERMESAFFAIRES.COM
- GROUPE LA POSTE
- JANSSEN
- MINISTERE DES DROITS DES FEMMES
- NETAPP
- RANDSTAD
- TALENTIA SOFTWARE
- ASSOCIATION DES REGIONS DE FRANCE
- REGION AQUITAINE
- REGION BRETAGNE
- REGION CENTRE
- REGION ILE-DE-FRANCE
- REGION MIDI-PYRENEES
- REGION NORD-PAS- DE-CALAIS
- REGION POITOU-CHARENTES
- REGION RHONE-ALPES
- REGION REUNION

Les partenaires de l'évènement

- AFMD
- AGENCE ABSOLUMENT
- AMCHAM
- APCE
- ARBORUS
- CADREMPLOI
- CAPITALCOM
- CHAMPAGNE DIDIER LEFEVRE
- CNIDFF
- DE GAULLE FLEURANCE ET ASSOCIES
- DOLCE FELIX
- ENTREPRENDRE AU FEMININ-ESSEC
- HILL&KNOWLTON
- FACE
- FIGARO ECONOMIE
- GERL'O
- IFA
- IMS
- IN CUTE
- LABORATOIRE EGALITE
- LIBRAIRIE VIOLETTE&CO
- L'OR ESPRESSO
- MADAME FIGARO
- MAIRIE DU 4EME PARIS
- OBSERVATOIRE DE LA PARENTALITE
- ORSE
- PARIS BEAUTE
- POP IN THE CITY
- RADIO FRANCE
- VOITURES JAUNES
- SWISSLIFE
- TEVA
- TWIT-THES
- UNITED FASHION FOR PEACE

Réseaux de femmes présents

- Action'Elles
- Administration moderne
- Association française des femmes diplômées d'université (AFFDU)
- Association de Femmes diplômées d'expertise comptable administrateurs
- Business Professional Women (BPW)
- Dauphine au féminin
- Diversitelles
- EPWN (european professional women's network)
- ESCP Europe
- Fédération Pionnières
- Féminin Pluriel
- Femme Débats et Société
- Femme et Société – Science Po
- Femmes Business Angels
- Femmes du Numérique
- Femmes du Tourisme
- Femmes Ingénieurs
- Femmes & Pouvoir
- Force Femmes
- Génération Femmes d'Influence
- Girls in Tech
- Girlz in web
- Girl Power 3.0
- Harvard Women France
- HEC au féminin
- IAE au féminin
- Les Comètes
- Les Rezoteuses
- ONU Femmes France
- Nyssa
- SupplementdElles
- VoxFemina
- WAX Sciences
- Women in Leadership (WIL)

Quelques témoignages de participants

AG2R LA MONDIALE

AG2R LA MONDIALE participera au Forum de la mixité, vendredi 13 décembre, à l'espace des Blancs Manteaux, à Paris. Le Groupe tiendra un stand et animera le « Business Quick Meeting », un atelier qui permet de multiplier les contacts professionnels et de développer son réseau.

« Notre présence au Forum de la mixité va de soi. En effet, AG2R LA MONDIALE est engagé dans une politique dynamique d'égalité entre les femmes et les hommes et met en place de nombreuses actions de promotion des femmes en interne. Au-delà, nous sommes fiers de la représentation des femmes au sein de nos instances de gouvernance » explique **André Renaudin**, Directeur général.

ATOS

Atos, engagé en faveur de l'égalité homme/femme dans l'entreprise, participe à l'édition 2013 du Forum de la Mixité

LA MIXITE NE SE DECRETE PAS, ELLE SE CONSTRUIT !

Atos, acteur international des services informatiques, sera présent le 13 décembre 2013, à la 3ème édition du Forum de la Mixité, organisé par CONNECTING WOMEN l'agence de consulting & de communication au féminin. Ce salon, rassemblant les acteurs majeurs de la mixité, fera le bilan des actions menées dans l'année et lancera de nouveaux projets pour l'année à venir.

Atos s'est engagé depuis plusieurs années sur le sujet de la mixité par la signature de plusieurs accords d'entreprise et la mise en place de nouvelles pratiques pour mieux équilibrer vie professionnelle / vie privée des hommes et des femmes, étape indispensable pour faciliter l'accès aux responsabilités à parité :

- La signature d'un Accord sur l'égalité professionnelle homme / femme en 2011, garantissant l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et à toutes les étapes de la vie professionnelle : le recrutement, la rémunération, l'évolution professionnelle, etc.
- La signature d'un accord sur le télétravail dès 2010 concernant les 14.000 salariés d'Atos en France. Plus de 12% des salariés (20% en Région Parisienne) utilisent cette opportunité de travailler à domicile au maximum deux jours par semaine.
- L'organisation des Campus Atos facilitant la vie au quotidien : crèche d'entreprise pour les parents salariés d'Atos en Région Parisienne, fourniture de services (conciergerie, ...), salle de sport, ...
- La mise en œuvre d'outils numériques permettant aux collaborateurs de gagner en souplesse dans leur travail et de favoriser l'expression et la créativité de chacun, grâce à l'initiative Zero Email™ et le déploiement d'une nouvelle organisation du travail basé sur le Réseau Social d'Entreprise.

Pour **Nathalie Jeulin, Directrice des Opérations d'Atos en France** : *« Pour fournir des solutions de haute qualité, adaptées à ce que nos clients attendent de nous, Atos a pour ambition d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents pour constituer des équipes apportant des idées fraîches et des perspectives innovantes. Nous sommes particulièrement attentifs à instaurer un environnement de travail ouvert, multi-disciplinaire et diversifié, et nous veillons en permanence à allier aspirations personnelles et besoins de l'entreprise. »*

« En complément de notre politique volontariste de mise à parité des rémunérations et des promotions, nous sommes persuadés que les nouveaux outils digitaux et les nouvelles pratiques collaboratives sont une formidable opportunité pour le développement de la mixité au sein de l'entreprise. Atos a lancé ces grands chantiers depuis plusieurs années et notre engagement au sein du Forum de la Mixité va favoriser le partage des meilleures pratiques, pour conforter notre objectif d'égalité hommes/femme », explique **Jean-Michel Estrade, Directeur des Ressources Humaines d'Atos en France**.

CAISSE DES DEPOTS

Afin que la mixité et la parité soient une réalité pour ses 132 000 collaboratrices et collaborateurs, le groupe Caisse des Dépôts, partenaire de cette 3e édition du Forum de la Mixité, mène une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Féminisation de la gouvernance, équité des rémunérations et de l'évolution professionnelle, facilitation de la parentalité et de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, appui à la constitution de son réseau féminin, Alter Egales CDC, etc. : le groupe Caisse des Dépôts a privilégié une approche globale, destinée à l'ensemble de ses collaborateurs.

Les effets positifs et concrets de cette politique sont là, notamment au niveau de la gouvernance du Groupe : depuis l'arrivée de Jean-Pierre Jouyet en tant que directeur général, en juillet 2012, le pourcentage de femmes siégeant au Comité de direction de l'Etablissement public est passé de 15% à 33%, et le nombre de femmes dans le Comité de direction Groupe a doublé.

Cette action globale se poursuit et s'amplifie non seulement au sein du Groupe, mais aussi au-delà : dans les territoires, la Caisse des Dépôts soutient l'entrepreneuriat féminin avec 22 Plans d'Action Régionaux conduits depuis 2012 par ses directions régionales. Destinés à favoriser la création d'entreprises par les femmes, ces plans complètent des dispositifs financiers existants comme les prêts d'honneur ou encore les garanties financières du Fonds de Cohésion Sociale.

Enfin, parallèlement au soutien financier, le soutien aux réseaux d'accompagnement des femmes tels que Forces Femmes ou encore les Pionnières, est un autre volet de la politique de promotion des femmes menée par la Caisse des Dépôts.

CARREFOUR

En tant que leader de la grande distribution et premier employeur privé en France, Carrefour est un employeur responsable et engagé en faveur de l'égalité professionnelle homme-femme. Cette démarche passe par des accords conclus avec les partenaires sociaux des enseignes Carrefour et Carrefour Market, l'augmentation du nombre de femmes dirigeantes et la possibilité d'aménager son temps de travail pour concilier vie professionnelle et vie privée.

Depuis 1999, les enseignes de Carrefour France ont signé des accords favorables à l'égalité hommes-femmes. Depuis, Carrefour poursuit son engagement avec notamment la signature de la Charte de la Parentalité ainsi qu'un accord-cadre sur l'égalité des chances. Le dernier accord signé en 2012 avec les partenaires sociaux porte sur : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération effective, les conditions de travail, l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale.

Carrefour s'est fixé pour objectif d'accroître sa part de femmes dirigeantes dans ses effectifs, et pour cela, l'enseigne a créé un programme ambitieux baptisé « Femmes Leaders ». Concrètement, ce programme est destiné à promouvoir l'accès des femmes aux postes d'encadrement. L'enseigne s'engage à relever progressivement la part des femmes au sein des équipes dirigeantes et du management d'ici 2015 : passer de 30 à 35 % de femmes cadres et de 14 à 20 % de femmes cadres dirigeants.

Cet engagement est aussi une réalité en magasin. Par exemple, pour permettre aux assistants(es) de caisses de planifier leur travail entre trois et cinq semaines à l'avance, selon leur choix et en fonction des besoins du magasin, Carrefour leur propose l'aménagement des horaires en îlots. Cette organisation favorise l'équilibre vie privée - vie professionnelle, et permet à plus de 22 000 assistant(e)s de caisse d'organiser et de maîtriser leur temps de travail.

Pour sensibiliser les 10 000 managers du siège et des magasins au management de la diversité, Carrefour a mis place un programme de mentoring destiné à soutenir une collaboratrice à diverses étapes de son parcours professionnel. Le mentor (cadre dirigeant homme ou femme) soutient et encadre dans une relation de réciprocité, d'échange et d'engagement mutuel.

Enfin, dans le cadre de la convention signée avec le Ministère des droits des femmes en avril 2013, Carrefour s'est engagé auprès des PME françaises à partager les bonnes pratiques et à mettre à leur disposition les documents utiles dans la mise en place d'actions en faveur de l'égalité hommes – femmes tels que les Accords égalité Hommes - Femmes, la charte de la parentalité, la présentation du programme Femmes Leaders et du Monitoring Women, etc.

CREDIT AGRICOLE

Le groupe Crédit Agricole SA est engagé dans une politique volontariste : nos actions s'articulent autour de trois axes

- *Faire évoluer la culture du Groupe par une prise de conscience des **stéréotypes** liés au genre.*
- **Associer les hommes**, en particulier les managers, dont les décisions impactent la carrière des femmes.
- *Faire évoluer le **modèle managérial** en repensant nos modes de travail et d'organisation.*

Notre Direction Générale a pris des engagements chiffrés en terme de féminisation de nos instances dirigeantes, à horizon fin 2014. La Mixité est intégrée dans l'ensemble de nos processus Ressources Humaines et dans notre démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise. Toutes nos entités sont mobilisées dans la mise en œuvre de plans d'action concrets. »

DELL

Chez Dell la diversité fait partie intégrante de notre stratégie. Nous considérons en effet que la diversité des employés est un facteur clé du succès de notre entreprise dans un environnement économique très compétitif. De nombreuses initiatives pour développer la diversité sont mises en place mondialement et localement dans l'objectif de bénéficier du potentiel de chaque individu, de stimuler l'innovation dans une entreprise où il fait bon travailler – et ceci afin d'assurer la meilleure qualité de service qui soit à nos clients.

Dans cette perspective, de nombreuses initiatives sont mises en place notamment en faveur d'une plus grande mixité des équipes. Chez Dell le groupe WISE : Women in Search of Excellence a pour mission de réunir hommes et femmes de l'entreprise pour développer la mixité au sein des équipes. Les objectifs de ce groupe sont, entre autres, de retenir les talents féminins, d'augmenter leur nombre au sein de l'équipe de management, de motiver les jeunes diplômées à embrasser les métiers de l'IT....

Dans le groupe WISE , nous proposons aux femmes qui le souhaitent de participer à des formations « Taking the stage », « Embracing the stage » qui leur fournissent des méthodes essentielles leur permettant de mettre en avant leur talents professionnels au sein de l'entreprise.

D'autres actions sont mises en place comme le « mentoring » de femmes à des hauts niveaux de management qui s'engagent dans la diversité et donne l'occasion à d'autres femmes de rencontrer des personnes du top management.

L'engagement de Dell envers la mixité homme-femme va au-delà de l'entreprise, et propose également des programmes externes visant à apporter un soutien aux femmes entrepreneures dans le secteur de l'informatique. Ainsi, parmi ces programmes, DWEN (Dell Women's Entrepreneur Network) rassemble chaque année des femmes entrepreneures du monde entier afin qu'elles partagent les bonnes pratiques, créent des opportunités de business et soutiennent ensemble l'influence féminine au sein de l'économie mondiale.

Nous participons cette année au Forum de la Mixité pour faire connaître nos initiatives auprès d'une communauté étendue, et ainsi de partager les bonnes pratiques.

EMC

Fort de ses 53.000 salariés dans le monde, dont plus de 800 en France, EMC, leader mondial des solutions informatiques aux problématiques des entreprises privées ou publiques, a choisi d'accélérer sa politique de mixité.

Objectif clair : passer de 17,6% de femmes aujourd'hui en France, à 25% à l'horizon 2016.

Comment attirer les talents au féminin ?

En garantissant dès maintenant une stricte égalité de rémunération : à fonction, compétences et expérience égales, salaire Egal !

Parce que concilier vie de salariée et vie de mère reste souvent difficile en entreprise, EMC propose d'articuler les différents temps de vie : souplesse des horaires, développement du télétravail, crèche d'entreprise, aucune obligation de connexion soir et week-end !

Continuer de développer la formation interne (taux de 65% chez les femmes en 2013, davantage que les hommes !) et favoriser l'émergence de « réseaux au féminin », jusqu'ici apanage de l'ascension « au masculin » !

EMC en est convaincu : nous avons tous à y gagner ! les femmes d'abord, les hommes ensuite, et in fine, l'entreprise elle-même.

ERDF

ERDF agit pour la mixité

Depuis 2008, ERDF, qui distribue l'électricité à 35 millions de clients, a engagé une politique favorisant l'accroissement du nombre de femmes au sein de l'entreprise, alors composée de plus de 80 % d'hommes. Malgré la technicité de ses métiers et le faible nombre de filles présentes dans les filières d'éducation techniques, ERDF souhaite bénéficier des atouts d'une plus grande mixité pour les équipes et l'entreprise.

Pour cela, ERDF agit pour permettre à plus de femmes, à compétences égales, de bénéficier des opportunités d'évolution qu'offre la diversité de ses métiers et les nouveaux défis technologiques à venir dans le secteur de l'énergie.

C'est tout le sens du nouvel accord 2012-2015 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il fixe notamment des objectifs ambitieux pour accroître la **féminisation** :

- **des métiers techniques**, en jouant à la fois sur les recrutements, l'alternance, mais aussi sur les reconversions professionnelles. La création d'un cursus interne dédié aux salariés des fonctions d'appui qui souhaitent accéder à un métier technique, permet ainsi d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.
- **des postes à responsabilités**, avec pour ambition d'avoir à l'issue de l'accord une proportion de femmes dans les comités de direction égale à leur poids dans les effectifs.

Fin septembre 2013, les résultats étaient déjà là, avec un taux de féminisation des recrutements en progression : 22%, contre 17% fin septembre 2012.

GROUPE LA POSTE

Pour la deuxième année, La Poste participera au Forum de la Mixité qui se tiendra à Paris le 13 décembre. La participation à ce Forum est dans la droite ligne de ses nombreux engagements et de ses actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Détentrice du label égalité depuis 2006 et du label diversité depuis 2009, signataire de la charte de la parentalité, La Poste intègre les femmes à tous les niveaux de responsabilité. Les femmes représentent 51 % de l'effectif total. La part des femmes parmi les cadres dirigeants de l'entreprise est passée de 12 % à 27 % entre 2006 et 2012, et 48 % des cadres sont des femmes. Le Comité exécutif du Groupe La Poste, plus haute instance dirigeante de l'entreprise, compte trois femmes sur douze membres.

En matière de rémunération, les écarts entre femmes et hommes sont quasi-inexistants et ceux éventuellement constatés font l'objet de correctifs dans le cadre de la négociation annuelle portant sur les salaires.

Les axes prioritaires du plan d'action de l'accord égalité professionnelle mis en œuvre ont permis de renforcer la mixité des Métiers, de faciliter la parentalité et de lutter contre les stéréotypes de genre. Le congé de paternité est intégralement pris en charge par l'entreprise et utilisé par près de 100% des pères postiers, et le congé parental est vivement encouragé pour les pères au travers de campagnes de communication.

JANSSEN

Janssen, filiale pharmaceutique du groupe Johnson & Johnson, participe la première fois au Forum de la Mixité. Une occasion pour notre entreprise de mettre en avant ses pratiques et surtout ses résultats. Aujourd'hui, le Comité de Direction de Janssen est composé de six femmes et trois hommes, et rassemble des profils et des expertises diversifiées. Il reflète la réalité de notre entreprise, où la répartition hommes/femmes s'établit à 30/70 et est parfaitement en phase avec notre marché, où en moyenne 80% des décisions ayant trait à la santé sont effectuées par des femmes. Janssen pourra également présenter aux participants du Forum de la Mixité son réseau interne Connect'in, récemment créé, ainsi que les formations mises à disposition des femmes et des hommes de l'entreprise, pour aller vers moins de stéréotypes et davantage de diversité.

Valérie PERRUCHOT GARCIA, Directeur Affaires Publiques et Communication

NETAPP

Depuis toujours, NetApp soutient la mixité en entreprise et s'engage pleinement aux côtés de ceux qui œuvrent pour qu'elle devienne une réalité. La mixité n'est pas seulement un enjeu de société, ni juste un (vrai) atout pour l'image ou la compétitivité des entreprises. Elle est tout simplement indispensable pour diversifier et trouver les bons profils, créer des dynamiques différentes au sein des équipes et des organisations, renouveler les façons d'aborder les problématiques, aboutir à des approches et à des solutions nouvelles.

Il est essentiel que les femmes puissent figurer sur le devant de la scène dans notre secteur, qu'elles soient davantage présentes dans les cursus de formation de nos métiers, qu'elles puissent y construire leur parcours professionnel. Or elles sont sous-représentées (25% des effectifs) au sein des entreprises du numérique. Pour continuer à se développer, notre industrie a besoin de recruter en permanence des personnes de tous horizons, possédant ou étant susceptible d'acquérir les expertises adaptées. Le seul critère doit être le talent.

L'évolution et la capacité à innover sont primordiales chez NetApp. Mais l'innovation ne se cantonne pas au progrès technologique. En matière de pratiques RH et managériales, chaque

année, nous menons de nombreuses réflexions pour répondre le mieux possible aux attentes de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous menons des formations régulières sur une grande variété de sujets. La reconnaissance, la confiance et l'autonomie renforcées par un management de proximité, les conditions de travail très attractives que nous proposons sont très appréciées. Nous tenons à préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en favorisant la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail. En 2013, nous sommes passés à la 1ère place en France du classement Great Place to Work pour les entreprises de moins de 500 salariés.

NetApp, qui crée des solutions innovantes de gestion du stockage et des données, est né d'un défi technologique et s'est développé autour de valeurs et d'une culture forte. Notre entreprise est une aventure humaine construite sur des valeurs de confiance, d'intégrité, d'équité, de simplicité dans les relations... Pour nous, innover signifie trouver les meilleures voies pour guider nos clients et nos équipes vers la réussite. Nous constatons que la mixité est un ingrédient incontournable de ce succès.

RANDSTAD

Le Groupe Randstad France est un intermédiaire de l'emploi dont la mission est de mettre en adéquation l'offre et la demande sur le marché du travail. A cet égard, sa responsabilité est économique aussi bien que sociétale. C'est pourquoi le groupe est engagé depuis 2007 dans une politique volontariste de lutte contre toutes les formes de discrimination. Cette politique est l'axe structurant de sa gestion des ressources humaines (GRH). Elle se décline sous forme d'actions concrètes traduisant ses engagements de valeurs. Ainsi, en matière d'égalité professionnelle, le Groupe Randstad France conduit une politique de photographie de la rémunération de ses salariées permanentes. L'objectif est de neutraliser l'impact du genre dans le niveau des salaires. Cette action a permis de réduire les écarts de salaires inexpliqués entre les femmes et les hommes à moins de 1 % parmi les consultant-es de Randstad. Autre initiative, le groupe mène un travail sur les stéréotypes, en utilisant l'humour notamment. L'ambition, ici, est de déconstruire les représentations liées au genre qui peuvent mener, parfois sans le savoir, à des comportements discriminants. C'est ce travail que nous souhaitons partager avec d'autres acteurs publics et privés en participant au Forum de la Mixité.

TALENTIA SOFTWARE

« La mixité et la diversité sont pour moi et l'entreprise que je préside – Talentia Software – une évidence, un facteur d'innovation, de performance et de dynamisme, par les différents points de vue qu'elles induisent. Mais force est de constater qu'au niveau de la mise en œuvre, on peut se heurter à des résistances. Si la diversité d'origine ne pose pas de problème dans le numérique, le secteur souffre d'une forte pénurie d'ingénieures. C'est d'ailleurs l'un des volets majeurs de mon action en tant que Présidente de Femmes du Numérique et Vice-Présidente de Pasc@line, association ayant pour objectif la coopération efficace des établissements d'enseignement supérieur et des professionnels des Nouvelles Technologies. L'association Femmes du Numérique pour sa part s'est investie d'une triple mission 1) promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans notre écosystème, 2) donner des outils aux PME adhérentes pour sa mise en œuvre, et 3) mettre en valeur l'attractivité de notre profession auprès des femmes. C'est ainsi que de nombreux rôles modèles sont mis à l'honneur car leur témoignage est l'illustration la plus concrète et la plus convaincante de l'attractivité de la profession pour les femmes. Ce sont enfin des milliers d'étudiantes (plus de 3 000 à ce jour) que nous rencontrons dans les lycées ou lors de forums à Paris et en régions, notamment au travers de la Route de Femmes du Numérique. Soucieuse de contribuer à une meilleure représentation des femmes dans les équilibres économiques et sociaux, il me paraissait tout naturel de participer au Forum de la Mixité organisé par CONNECTING WOMEN, l'agence de consulting et de communication au féminin. »

Viviane Chaine-Ribeiro, Présidente de Talentia Software.

TERRITOIRES D'EXCELLENCE

En tant que président de l'ARF, je suis fier de notre bilan d'étape. Une partie du chemin reste à parcourir, mais le cap est fixé.

Alain Rousset, Président de la Région Aquitaine

Facteur de développement et de progrès pour la société, l'égalité est une exigence d'actualité.

Pierrick Massiot, Président de la Région Bretagne

Mobilise, fédérer, inventer des solutions aussi concrètes qu'inédites...bâtissons l'histoire en ayant les deux pieds dans la réalité !

François Bonneau, Président de la Région Centre

Pour progresser, les droits des femmes ont besoin de politiques concrètes et de proximité.

Jean-Paul Huchon, Président de la Région Ile de France

L'égalité est l'affaire de tous. Elle innervent nos politiques depuis 1998 mais il reste encore beaucoup à réaliser !

Martin Malvy, président de la Région Midi-Pyrénées

Pour que de vraies avancées influencent nos actions, nous avons besoin d'objectifs, d'un cadre cohérent et de regards croisés de femmes et d'hommes.

Daniel Percheron, Président de la Région Nord-Pas-de-Calais

Pass contraception, entrepreneuriat féminin...Précurseur, Poitou-Charentes est un laboratoire, avec l'ambition de faire bouger les lignes au bénéfice de la société.

Ségolène Royal, Présidente de la Région Poitou-Charentes

L'égalité professionnelle, c'est la performance et l'innovation, c'est l'intelligence collective au service de l'emploi et de l'économie.

Jean-Jacques Queyranne, Président de la Région Rhône-Alpes

Favoriser l'égalité tant sociale que professionnelle est le pari ambitieux mais déterminé de la Région Réunion dans notre île où le savoir vivre ensemble est une valeur essentielle.

Didier Robert, président de la Région Réunion

Le Forum de la Mixité, en pratique

Quand ? Le 13 décembre 2013, de 9h à 19h

Où ? Espace Des Blancs Manteaux
48 Rue Vieille Du Temple - 75004 Paris
Métros Saint-Paul ou Hôtel de Ville

Comment ? Inscriptions sur Connectingwomen.fr

Tarifs :

Entrée sans accès aux workshops : 90€ HT

Accès au forum et aux workshops :

820€ HT pour 1 entrée

1400€ HT pour 2 entrées

2500€ HT pour 5 entrées

Accréditations Presse sur demande auprès du service de presse

Plus d'infos ?

Contact Presse - Agence Passerelles

Lucie Plantade-Anne-Marie Boyault - 01.44.59.98.00

l.plantade@passerelles.com - am.boyault@passerelles.com

www.forumdelamixite.com