

## dossier de presse

# L'égalité professionnelle chez Orange

Orange est fermement convaincu que la mixité, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, est un gage d'équité et de performance économique. Le Groupe a donc fait de l'égalité professionnelle femmes-hommes l'une de ses priorités stratégiques, et a engagé, depuis plusieurs années de nombreux programmes afin de la faire progresser. Ces programmes, détaillés dans un 4ème accord signé en juin 2014, s'organisent autour de quatre axes :

- promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers du Groupe, notamment techniques
- s'assurer d'un accès équitable des femmes aux postes à responsabilités et de leur représentation à proportion de leur présence dans l'entreprise
- établir l'égalité salariale tout au long de la carrière
- permettre les conditions de la préservation de l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

### Les femmes chez Orange en quelques chiffres

Sur l'ensemble des 154 000 collaborateurs du Groupe, les femmes représentent :

35,8 % de l'effectif global

29,8 % de l'effectif cadre

33,3% du Conseil d'Administration

33,3 % du Comité Exécutif

24,6 % de la population des Leaders

(les 1 200 top managers du Groupe)

## Un enjeu porté au plus haut niveau de l'entreprise

Pour Orange, la politique d'égalité professionnelle s'inscrit dans son plan stratégique Essentiels2020, avec des axes forts portés par Stéphane Richard et le Comité Exécutif du Groupe.

Un comité stratégique égalité professionnelle, qui fait partie des six principaux organes de gouvernance du Groupe, définit les grands axes de la politique égalité femmes-hommes et suit régulièrement les progrès réalisés. Constitué de membres du comité exécutif du groupe ainsi que de personnalités représentatives des entités du Groupe, il est présidé par Diana Einterz, Directrice de la Direction des Grands Clients d'Orange Business Services.

Une équipe dédiée à l'égalité professionnelle, intégrée à la direction de la Diversité :

- représente le Groupe dans les instances officielles et réseaux externes œuvrant pour l'égalité professionnelle et identifie les bonnes pratiques en la matière, elle propose la stratégie du Groupe et anime le Comité Stratégique,
- s'assure du déploiement de l'accord égalité professionnelle et sa prise en compte dans les processus RH,

- anime le réseau des correspondants égalité professionnelle : ainsi, en France, chaque région et division de l'entreprise dispose d'un(e) correspondant(e) égalité professionnelle.

### **Les grandes dates de l'égalité professionnelle chez Orange**

- 2004 1er accord égalité professionnelle
- 2008 signature de la Charte de la parentalité en entreprise
- 2010 objectif de 35 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2015
- 2011 création du comité stratégique égalité professionnelle  
3ème accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
Orange reçoit le Gender Equality European Standard (GEES) pour la première fois
- 2013 Renouvellement de la certification GEES
- 2014 Signature du 4ème accord égalité professionnelle  
Signature et déploiement de la Charte pour l'équilibre des temps de vie  
Renouvellement certifications Gender Equality European & international Standard
- 2015 GEEIS (Renouvellement pour le groupe Orange, Orange en France, Orange Espagne, Mobistar en Belgique, Orange Business Services en France, en Allemagne et en Italie  
Labellisation d'Orange Pologne, Orange Luxembourg, Orange Roumanie et Orange Moldavie nouvellement intégrées dans le périmètre)

### **Promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers du Groupe, notamment techniques**

Pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers du Groupe, Orange, au sein d'un secteur technologique peu féminisé, s'efforce de féminiser ses recrutements en déployant des actions visant à attirer plus de jeunes filles vers des filières scientifiques et techniques et en luttant contre les stéréotypes.

Quelques exemples :

- En France, pour améliorer le taux de féminisation des recrutements, Orange a rédigé une charte de rédaction des offres d'emploi. Cette charte a notamment pour buts de faire reculer les stéréotypes sur les métiers, de renforcer l'attractivité des métiers, notamment techniques, auprès des femmes, de renforcer les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes, d'appliquer des principes identiques aux mobilités internes et aux recrutements externes.  
Une expérimentation de recrutements sur des métiers techniques des unités d'intervention visant plus spécifiquement des femmes en recherche d'emploi et ne disposant pas des compétences techniques habituellement requises a également été lancée en 2012. Cette initiative a été déployée dans plusieurs unités

opérationnelles en 2014-2015, permettant d'accueillir des femmes en contrat de professionnalisation sur les métiers de la technique d'intervention.

- Le Groupe est également partenaire, aux côtés d'autres grands groupes, de l'association « Elles bougent » qui vise à encourager un plus grand nombre de jeunes filles à choisir des carrières d'ingénieures ou techniciennes.
- Dans plusieurs pays, les filiales déploient des actions de « shadowing » permettant à des étudiantes de découvrir le quotidien de femmes ingénieures ou techniciennes du Groupe en accompagnant une marraine Orange, ingénieure ou technicienne, durant sa journée de travail. En 2014/2015 des lycéennes ont été accueillies par des marraines d'Orange, sur différents sites. Au niveau international des lycéennes ont participé à ce programme à Singapour, au Brésil, en Inde, en Italie et en Allemagne.
- Orange Roumanie, Orange Business Services Italie et Orange Pologne ont déployé des partenariats avec des Universités locales pour promouvoir les stages et les métiers dans les départements techniques et informatiques.

## **Capital Filles**

### **Une initiative conçue par Orange avec plusieurs Ministères et présidée par Stéphane Richard.**

Lancée en 2011, à l'initiative d'Orange, de Vocatif, Cabinet de conseil en engineering social, et en partenariat avec le Ministère de l'Education nationale, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et le Ministère chargé de l'apprentissage, l'association « Capital Filles » repose sur l'engagement de « marraines », collaboratrices volontaires des entreprises partenaires, et des enseignants qui, ensemble, éclairent les choix d'orientation des jeunes filles de quartiers sensibles ou de milieu rural.

« Capital Filles » invite les jeunes filles à découvrir les filières scientifiques et technologiques, encore traditionnellement très masculines, encourage l'apprentissage et favorise l'insertion dans le milieu de l'entreprise.

L'initiative est déployée en Roumanie depuis 2014.

## **S'assurer d'un accès équitable des femmes aux postes à responsabilités et de leur représentation à proportion de leur présence dans l'entreprise**

Pour lutter contre le plafond de verre pouvant freiner la progression des carrières féminines, le Groupe déploie une démarche de détection et d'accompagnement des talents féminins, avec un objectif ambitieux : atteindre, en 2020, 35 % de femmes dans ses instances dirigeantes (réseau de management des Leaders et Comités de Direction). Le Groupe poursuit sa progression, grâce aux nombreuses actions menées tant au niveau Groupe que dans les principaux pays.

Des mesures volontaristes favorisent les entrées des femmes dans les Talent Pools, viviers d'accès aux réseaux de cadres dirigeants.

Un dispositif de mentoring de femmes identifiées par leur ligne managériale permet de soutenir le développement personnel et professionnel des collaboratrices souhaitant exercer des postes à responsabilité : plusieurs femmes ont pu bénéficier du dispositif pour la période 2014-2015. Le dispositif est déployé hors de France depuis 2014. Un programme spécifique baptisé WILD (Women Intercultural Leadership Development) a été lancé chez Orange Business Services pour accompagner des femmes top talents dans l'accès à des postes à responsabilités internationales.

La mise en place de réseaux qui œuvrent pour l'Égalité professionnelle et la mixité se poursuit dans les différentes entités : après le réseau de femmes d'Orange Business Services, « Double You » lancé en 2011 et qui compte désormais plus de 900 membres, Orange a lancé un réseau égalité professionnelle global pour la France en février 2013, « Innov'Elles » qui compte aujourd'hui plus de 2 900 membres. Onze réseaux sont ainsi répartis en France dont un à la Réunion.

Le Groupe participe à des initiatives nationales ou internationales, à des réseaux externes et think tanks comme Jump ([www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)), Women in Leadership ([www.wileurope.org](http://www.wileurope.org)), Professional Women's Network ([www.europeanpwn.net](http://www.europeanpwn.net)) ou le programme EVE ([www.eveprogramme.com](http://www.eveprogramme.com)) qui offrent aux femmes du Groupe des opportunités de développement personnel et aux hommes des clés de compréhension des enjeux de l'égalité professionnelle.

### **Happy Men Share More**

#### **Les hommes sont les principaux leviers de l'égalité professionnelle**

Orange, convaincu que les hommes sont les principaux leviers de l'égalité professionnelle, est partenaire fondateur de Happy Men Share More, un programme innovant initié par l'association Mercredi-c-papa afin de faire des hommes les alliés de l'égalité professionnelle. L'objectif de Happy Men est de faire prendre conscience aux hommes que l'égalité femmes/hommes, au-delà de la question d'équité qu'elle représente, leur ouvre également de nouvelles possibilités, dont celle de s'épanouir à la fois dans leur vie professionnelle et dans leur vie privée.

Organisé en cercles afin de créer des espaces de discussion entre hommes le programme est basé sur l'engagement individuel et collectif des hommes autour de l'égalité professionnelle et de l'articulation des temps de vie ([www.happymen.fr](http://www.happymen.fr)).

### **Etablir l'égalité salariale tout au long de la carrière**

Afin d'assurer l'égalité salariale à niveaux équivalents de responsabilité et d'ancienneté, le Groupe réalise régulièrement des diagnostics dans ses pays et met en place des budgets spécifiques pour corriger les éventuels écarts de salaires individuels identifiés.

La Direction Rétribution du Groupe anime un réseau de responsables rétributions dans tous les pays ou zones géographiques d'implantation chargés de l'analyse et de la réduction des écarts salariaux femmes/ hommes détectés. A ancienneté et niveau de responsabilité comparables, les écarts de salaires sont minimes : en 2014 en France, l'écart salarial par

niveau de classification est inférieur à 4% (Commission Nationale de Suivi accord égalité professionnelle Orange).

Le niveau de responsabilité moyen des femmes reste cependant inférieur à celui des hommes ce qui explique un écart de rémunération moyenne. Orange a choisi d'avoir une politique volontariste de promotions féminines à tous les niveaux de responsabilités pour réduire cet écart salarial.

Dans le cadre de son engagement pour encourager les jeunes femmes à s'orienter vers les filières scientifiques et techniques, Orange est sponsor depuis 2008 de l'étude Mutationnelles<sup>TM</sup> réalisée par Global Contact afin d'apporter des informations détaillées sur les femmes ingénieures et scientifiques en France et sur les tendances de fond qui se profilent pour cette population en matière de formation, d'emploi, de rétribution et de choix de carrière, voire de société.

Cette étude montre notamment que les métiers du numérique sont ceux où l'on observe à la fois le niveau de rémunération le plus élevé pour les femmes ingénieures et techniciennes, et la quasi-parité salariale, avec un écart de 1% seulement.

## **Permettre les conditions de la préservation de l'équilibre vie privée-vie professionnelle**

Le Groupe met en place des mesures favorisant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en faisant notamment en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination, ni pour les femmes, ni pour les hommes.

La Charte de l'équilibre des temps de vie du Ministère français des Droits des femmes a ainsi été signée et déployée par Orange en 2013.

Orange réaffirme ainsi les engagements pris dans l'accord d'entreprise sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle en mars 2010.

Dans l'accord Égalité professionnelle de 2014, l'entreprise s'engage à diffuser dans tous les périmètres couverts un guide de la parentalité pour informer les salarié-e-s de leurs droits. Il présente ainsi une synthèse des principales informations administratives, sociales et juridiques utiles aux futurs parents ainsi qu'une présentation des avantages offerts par l'entreprise aux salariés avec enfant.

## **Les enjeux 2015 en matière d'égalité professionnelle**

- continuer à progresser dans la féminisation des instances dirigeantes
- améliorer l'équilibre des genres dans toutes fonctions et à tous les niveaux d'encadrement
- mieux détecter les femmes talentueuses « invisibles »
- renforcer l'engagement des hommes dans les initiatives d'égalité professionnelle
- faire évoluer les représentations pour éviter les biais décisionnels
- déployer les actions sur l'ensemble des activités d'Orange en les adaptant à la culture des pays

## Sensibiliser les collaborateurs

Orange communique auprès de ses collaborateurs tout au long de l'année afin de les sensibiliser à l'égalité professionnelle, et plus spécifiquement auprès des hommes car il est convaincu que les hommes sont les principaux leviers de l'égalité professionnelle.

Par exemple, une campagne de communication interne à l'occasion du premier anniversaire de l'accord Egalité professionnelle a investi d'un rôle tous les collaborateurs « l'égalité professionnelle femmes-hommes : ça change grâce à vous ! ».

Orange communique auprès des hommes, parce que l'égalité professionnelle ne se fera pas sans eux, au moyen d'une campagne en faveur des congés liés à la parentalité, les « Papas Orange » ; des salariés qui ont pris un congé parentalité longue durée pour s'occuper de leurs enfants témoignent de leur expérience de papa au travers de courtes vidéos, disponibles sur l'intranet du groupe et sur la chaîne DailyMotion.

Orange réaffirme ainsi les engagements pris dans l'accord d'entreprise sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle en mars 2010.

Dans l'accord Égalité professionnelle de 2014, l'entreprise s'engage à diffuser dans tous les périmètres un guide de la parentalité pour informer les salarié-e-s de leurs droits.

Il présente ainsi une synthèse des principales informations administratives, sociales et juridiques utiles aux futurs parents ainsi qu'une présentation des avantages offerts par l'entreprise aux salariés avec enfant.

## L'engagement d'Orange dans l'égalité professionnelle et dans la diversité est reconnu

4 trophées de la diversité qui récompensent les entreprises les plus engagées dans la promotion de la culture managériale inclusive. Orange figure parmi les lauréats durant 4 années consécutives. En 2014, c'est son management de la diversité via l'inclusion des populations LGBT qui a été mis en avant. Le prix a été remis à Christine Albanel, Directrice Executive RSE, Diversité, Partenariats et Solidarité – de 2011 à 2014

En octobre 2015, 4ème des entreprises françaises du SBF120 avec les instances dirigeantes les plus féminisées au Palmarès du Secrétariat d'Etat aux Droits des femmes.

Disability Matters : Orange Pologne et Orange Roumanie récompensés dans la catégorie lieu de travail en août 2015

Trophée APEC de l'égalité professionnelle par le réseau 50/50 de la Direction Orange Sud Ouest en juillet 2014

### **La labellisation Gender Equality European & International Standard**

Le GEEIS témoigne de l'implication de longue date d'Orange, en France et hors de France, sur l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment sur l'égalité salariale, l'équilibre des temps de vie, la mixité des métiers et l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

En 2015, la labellisation a été renouvelée pour le groupe Orange, Orange en France, Orange Espagne, Mobistar en Belgique et Orange Business Services en France, en Allemagne et en Italie.

L'évaluation réalisée montre une nette progression sur l'ensemble des critères d'évaluation du référentiel depuis le dernier audit et trois nouvelles filiales européennes – Orange Pologne, Orange Luxembourg et Orange Roumanie – ont été intégrées dans le périmètre et labellisées lors de l'audit 2015.

Contacts presse

Olivier Emberger / Caroline Simeoni

01 44 44 93 93

[service.presse@orange.com](mailto:service.presse@orange.com)