



ÉTUDE « ÉTAT DES LIEUX ET BONNES PRATIQUES DES RÉSEAUX DE FEMMES ET MIXITÉ »



Enquête réalisée en 2021 par Goods To Know

INTRODUCTION

Cela fait plus d'une quinzaine d'années que des réseaux de femmes ou réseaux mixité, intra-entreprise, ont émergé en France dans le sillage d'une prise de conscience sociétale, politique et économique des enjeux liés à la parité et à l'égalité femmes-hommes. On en décompte aujourd'hui plusieurs centaines en France (entre 300 et 500 selon les sources) et ce chiffre ne cesse d'augmenter.

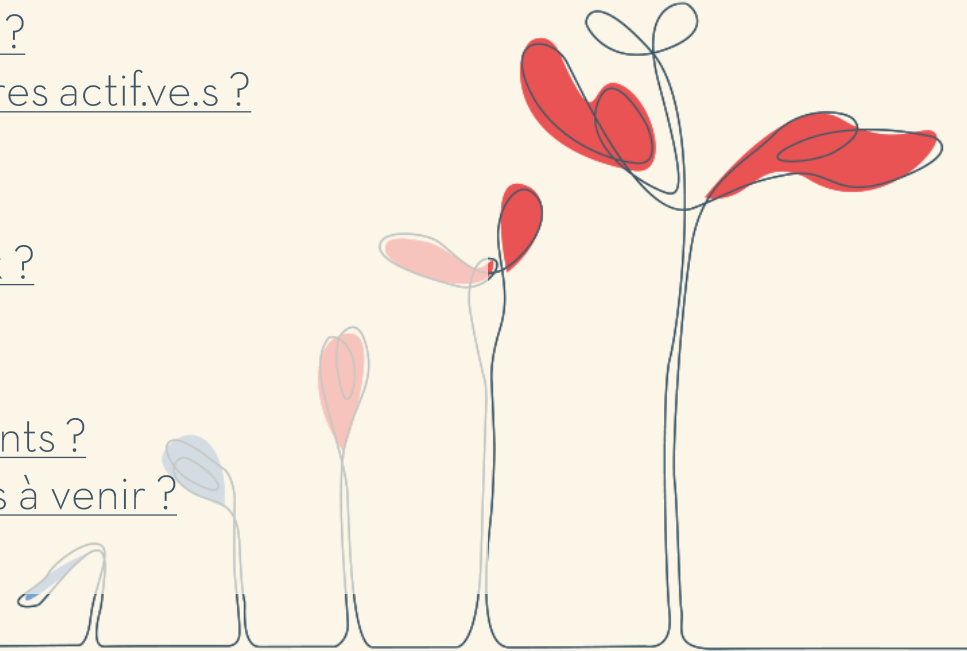
Devenus de véritables acteurs de l'égalité dans le monde du travail, l'évolution rapide des réseaux durant la dernière décennie invite à s'intéresser à leur nature, leur fonctionnement et en particulier aux bonnes pratiques de ces derniers en matière de communication et d'animation desdits réseaux.

L'enquête qualitative, détaillée dans les pages suivantes et réalisée initialement pour le compte d'un client du cabinet Goods To Know, est le fruit de 20 entretiens semi-directifs – de 20 minutes à 1 heure – avec des responsables de réseaux de femmes et mixité de grandes entreprises en France.

Conscients du souhait de nombreux réseaux de continuer à innover et à s'inspirer de leurs pairs, le commanditaire de cette étude, Goods To Know et les répondants ont accepté de rendre public une partie des résultats. Ce document vise à partager et synthétiser une partie des contributions ressorties de nos échanges avec les réseaux.

SOMMAIRE

- Qui avons-nous interrogé ?
- Comment les réseaux se présentent-ils ?
- Existe-t-il différents types de réseaux ?
- Comment attirer et retenir les membres actif.ve.s ?
- À qui s'adressent les réseaux ?
- Comment se financent les réseaux ?
- Comment communiquent les réseaux ?
- Quelles actions pour animer son réseau ?
- Et avec le télétravail et les confinements ?
- Quelles perspectives pour les années à venir ?



QUI AVONS-NOUS INTERROGÉ ?

20 RÉSEAUX DE GRANDES ENTREPRISES ENTRE MARS ET AOÛT 2021

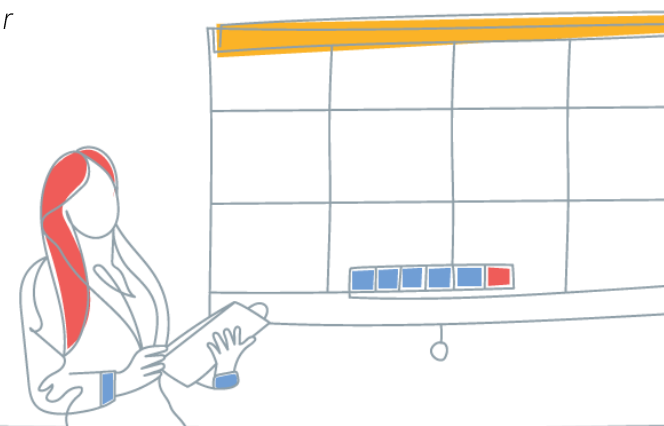
EQUALS #EgaleAEgal - **Accenture**
Women@Arkema - **Arkema**
Incredible Women - **Assystem**
Bouygt'Elles - **Bouygues Telecom**
MixCity - **BNP Paribas**
Les elles - **Groupe BPCE**
La Fabrique - **Casino**
Coopération'Elles - **Groupe Crédit
Coopératif**
Alter Egales - **CDC**
Women In Networking (WIN) - **Engie**
Elles & You - **EY**
Women@Essilor - **Essilor**
50/50 Partner Balance - **HSBC**

Un.e - **La Poste**
Equilibres - **Malakoff Humanis**
Le Réso - **Nexity**
Women In Network (WIN) - **Saint-
Gobain**
SNCF Mixité - **SNCF**
SoTogether France - **Sodexo**
TotalEnergies Women Initiative for
Communication and Exchange
(TWICE) - **TotalEnergies**

53 PRISES DE
CONTACT

26 RÉPONSES

20 ENTRETIENS



COMMENT LES RÉSEAUX SE PRÉSENTENT-ILS ?

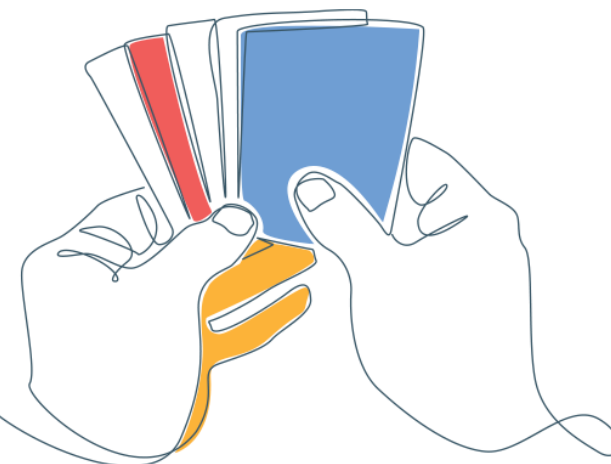
MIXTE, INTERNATIONAL... LE NOM D'UN RÉSEAU NOUS EN DIT BEAUCOUP !

UNE ÉVOLUTION DES NOMS DE RÉSEAUX QUI REFLÈTE UN DÉSIR D'INCLURE DAVANTAGE LES HOMMES...

- SNCF au féminin > **SNCF Mixité** (2021)
- C Avec Elles > **La Fabrique** (2020)
- 50/50 au Féminin > **50/50 Partner Balance**

... COMPLÉTÉE PAR UN SLOGAN QUI VALORISE L'ACTION ET LA PERFORMANCE

- Women@Essilor - **Osons !**
- SNCF Mixité - **Faire bouger les lignes de la mixité**
- 50/50 Partner Balance - **We value difference**



EXISTE-T-IL DIFFÉRENTS TYPES DE RÉSEAUX ?

DES ORIGINES ET STATUTS VARIÉS...

IMPULSION COLLABORATRICES

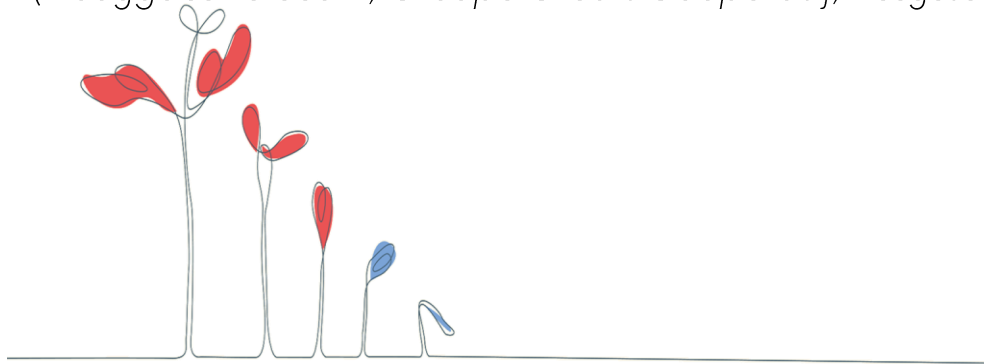
(SNCF, Groupe Casino, Sodexo, Engie, Saint Gobain, EY...)

IMPULSION DG OU DRH

(Accenture, Groupe BPCE, HSBC, BNPP...)

PROGRAMME / ACCORD DIVERSITÉ

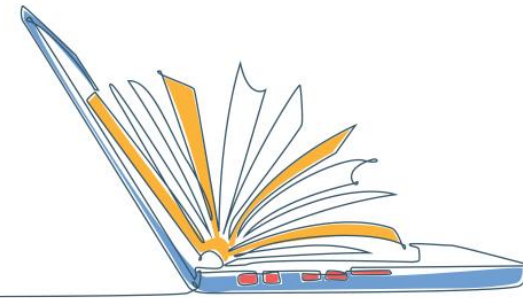
(Bouygues Telecom, Groupe Crédit Coopératif, Assystem)



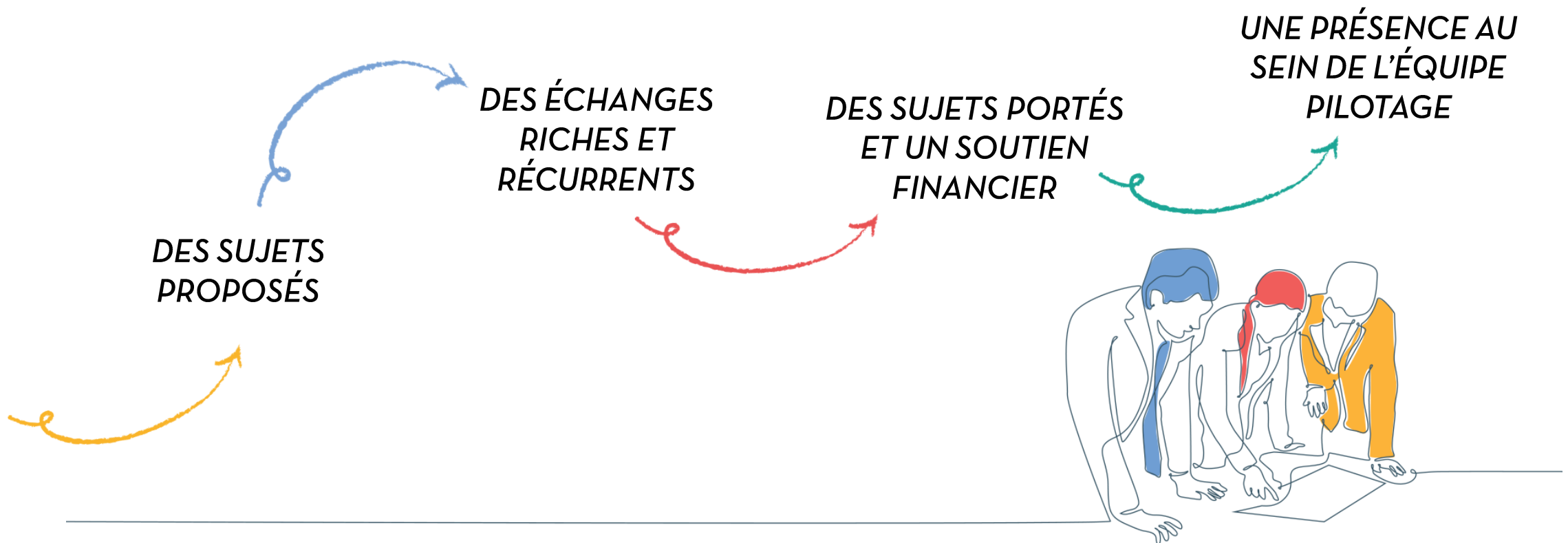
ASSOCIATION DE LOI 1901

RÉSEAU INDÉPENDANT SANS STRUCTURE JURIDIQUE

RÉSEAU RATTACHÉ À UN SERVICE (DRH, DRSE, DIVERSITÉ)



... IMPLIQUANT UN ENGAGEMENT PLUS OU MOINS IMPORTANT DE LA DIRECTION



UN SOCLE DE MISSIONS COMMUNES, AVEC QUELQUES EXCEPTIONS !

DES OBJECTIFS « CLASSIQUES »...

- **Féminisation** des instances dirigeantes
- **Accélérer la mixité** dans certains métiers très masculins
- **Attirer des hommes dans le réseau** pour rassembler
- Favoriser **l'équilibre des temps de vie** des collaborateur.rice.s
- Déconstruire les **biais inconscients et les stéréotypes**

... À D'AUTRES PLUS SPÉCIFIQUES !

- Soutenir **les femmes non-cadres** pour évoluer professionnellement
- Sensibiliser **au-delà des murs de l'entreprise** pour contribuer à une société plus égalitaire
- Lutter contre les **violences faites aux femmes**



DES TYPES DE GOUVERNANCE VARIÉS

1

LE BOARD STRATÉGIE/ORIENTATIONS

définissent les orientations stratégiques et **commanditent les actions**. Ils s'appuient sur un maillage terrain (référent.e.s, ambassadeur.rice.s).

2

LE BOARD OPÉRATIONNEL

porte des sujets et **propose des actions** locales accompagné d'une équipe projet et d'ambassadeur.rice.s ou de membres volontaires.

3

LE RÉSEAU D'AMBASSEUR.RICE.S

anime le réseau et **met en place des actions**. Des groupes de travail peuvent se constituer spontanément en fonction des sujets.

Les boards sont le plus souvent **féminins**. On y retrouve des femmes **cadres-dirigeantes** (attention à la représentation des filiales, services...), des membres de la **DRH** ou même du **COMEX**



ZOOM SUR QUELQUES ORGANISATIONS SPÉCIFIQUES

- ✓ **Organisation en pôle de compétences (communication, finances, évènementiel...)**

Ex : SoTogether (Sodexo)

- ✓ **Organisation par programme (mentorat, sensibilisation, relations écoles...)**

Ex : Alter Égales (Caisse des Dépôts)

- ✓ **Organisation territoriale avec des comités locaux**

Ex : Les Elles (BPCE), TWICE (TotalEnergies), SNCF Mixité ou WIN (Saint-Gobain)

- ✓ **Constitution de groupes de travail ponctuels pour chaque thématique ou action**

Ex : Women@Arkema



COMMENT ATTIRER ET RETENIR LES MEMBRES ACTIF.VE.S ?

LES AMABASSADEUR.RICE.S OU MEMBRES DU BUREAU : ÉLÉMENTS MOTEURS ET RELAIS INCONTOURNABLES DES RÉSEAUX

UNE SOLUTION « TRADITIONNELLE » POUR RECRUTER : LA COOPTATION

qui permet d'attirer des **recrues qualifié.e.s et concerné.e.s**. (ex : SoTogether Sodexo, SNCF Mixité, Coopération'Elles Groupe Crédit Coopératif, Un.e La Poste...).

UNE TENDANCE AU RECRUTEMENT PROACTIF ET « PROFESSIONNALISÉ »

via une **identification des profils qui les intéressent** (compétences, visibilité, évolution probable...) qui sont ensuite approchés (ex : Incredible Women Assystem, Women@Essilor...) ou même des annonces de recrutement sur le réseau Yammer (Women@Arkema).



Être ambassadeur.rice est souvent un rôle **ouvert uniquement aux adhérent.e.s du réseau** (ex : MixCity BNP Paribas, WIN Engie...) mais parfois **ouvert à tou.te.s les collaborateur.rice.s** (ex : Women@Arkema ou WIN Saint Gobain...).



UNE PROFESSIONNALISATION DES ÉQUIPES

LES BÉNÉVOLES

*La Fabrique (Casino), Coopération'Elles (Crédit Coopératif), Incredible Women (Assystem)
Elles & You (EY), Alter Egales (Caisse des Dépôts),
SoTogether (Sodexo), Un.e (La Poste), Equilibres (Malakoff Humanis), Bouygt'Elles (Bouygues Telecom)
WIN (Engie), Le Réso (Nexity)*



LES SALARIÉ.E.S

Salarié.e.s dédié.e.s à 100% au réseau

*> SNCF Mixité : Présidente et adjointe à temps plein + une cheffe de projet
Ou Alter Égales (Caisse des Dépôts), MixCity (BNP Paribas), Les Elles (Groupe BPCE)*

Alternant.e.s ou stagiaires

> La Fabrique (Casino), MixCity (BNP Paribas), TWICE (TotalEnergies) : en charge de la communication, d'événements, maintenance site web...

Salarié.e.s d'un service en charge du réseau

> Le Réso (Nexity) : l'équipe Diversité gère l'animation du réseau.

UN LEVIER : VALORISER ET RECONNAÎTRE L'INVESTISSEMENT DES BÉNÉVOLES

RECONNAISSANCE
INFORMELLE



TEMPS DE TRAVAIL
DÉDIÉ

✓ **50/50 (HSBC) :**

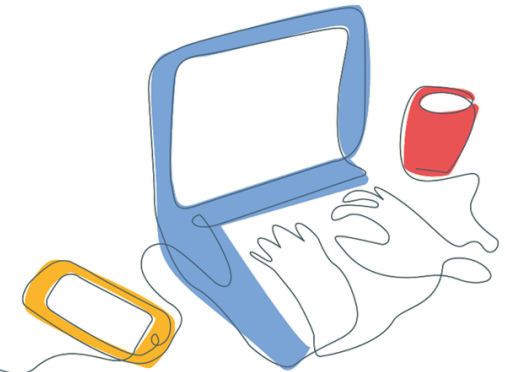
Les managers **sont encouragés à reconnaître l'engagement** de leurs collaborateur.rice.s dans les différents réseaux.

✓ **SoTogether (Sodexo) :**

À la demande du board de SoTogether, les membres ont **droit à quelques heures dans la semaine/le mois** afin de travailler pour le réseau.

✓ **SNCF Mixité :**

Il est demandé aux managers de laisser les membres **accorder 10% de leur temps de travail** au réseau.



ZOOM SUR LE RENOUVELLEMENT DES BUREAUX OU COMITÉS

- ✓ **UN TURNOVER « NATUREL » plus ou moins rapide**
Ex : WIN (Engie), La Fabrique (Casino), Equals (Accenture), Alter Egaies (Caisse des Dépôts), Sotogether (Sodexo), Equilibres (Malakoff Humanis), Les elles (Groupe BPCE), Bouygt'Elles (Bouygues Telecom)
- ✓ **UN BOARD AVEC UN LEADERSHIP TOURNANT ou un renouvellement d'équipe par élection**
Ex : Women@Arkema ou MixCity (BNP Paribas)
- ✓ **UNE PRÉSIDENTE TOURNANTE (élection pour des mandats dans les associations de loi 1901)**
Ex : 50/50 (HSBC), Coopération'Elles (Groupe Crédit Coopératif), TWICE (TotalEnergies)



À QUI S'ADRESSENT LES RÉSEAUX ?

VERS PLUS DE MIXITÉ DE GENRE ET PLUS DE REPRÉSENTATIVITÉ

EN MOYENNE 20% D'HOMMES DANS LES
RÉSEAUX INTERROGÉS

Un/plusieurs hommes dans le bureau ou le comité de pilotage	<i>TWICE (TotalEnergies), 50/50 (HSBC), MixCity (BNP Paribas), Women@Essilor, La Fabrique (Casino)</i>
Des hommes ambassadeurs du réseau	<i>SNCF Mixité, La Fabrique (Casino)</i>
Un sponsoring mixte	<i>Women@Arkema et La Fabrique (Casino): un binôme mixte dans les réseaux, Elles & You (EY)</i>

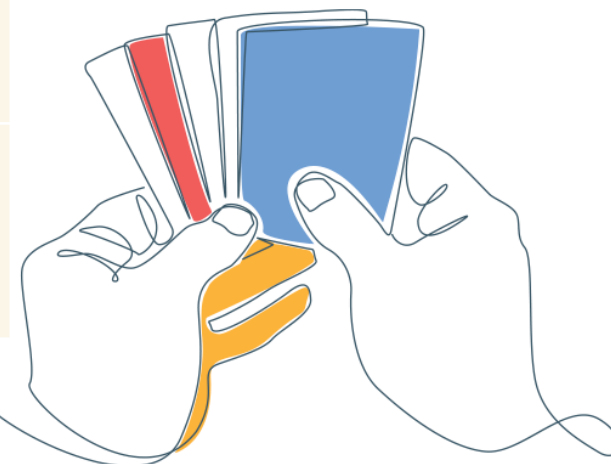
UNE TENDANCE : PRÔNER UNE DIVERSITÉ
DES POINTS DE VUE (MANAGER,
COLLABORATEUR.RICE.S, COMEX)
POUR REFLÉTER LA DIVERSITÉ DES RÉALITÉS
DE TERRAIN

> Women@Essilor et 50/50 (HSBC), l'ouverture aux
populations non-cadres fait même partie des objectifs et
des missions du réseau.



D'UNE OUVERTURE SANS CONDITION À UN ENGAGEMENT FORMEL DES ADHÉRENT.E.S

Aucun système d'inscription spécifique	<i>WIN (Saint-Gobain), Win (Engie), Elles & You (EY)</i>
Membre par engagement de principe	<i>Le Réso (Nexity), Bouygt'Elles (Bouygues Telecom), SNCF Mixité, Women@Arkema</i>
Formulaire d'adhésion en ligne	<i>Alter Egales (Caisse des Dépôts)</i>
Cotisation	<i>Coopération'Elles (Groupe Crédit Coopératif), MixCity (BNP Paribas)</i>
Charte d'engagement (parfois dématérialisée)	<i>SoTogether (Sodexo), Le Réso (Nexity), Alter Egales (Caisse des Dépôts), Women@Arkema, Incredible Women (Assystem), La Fabrique (Casino), SNCF Mixité</i>



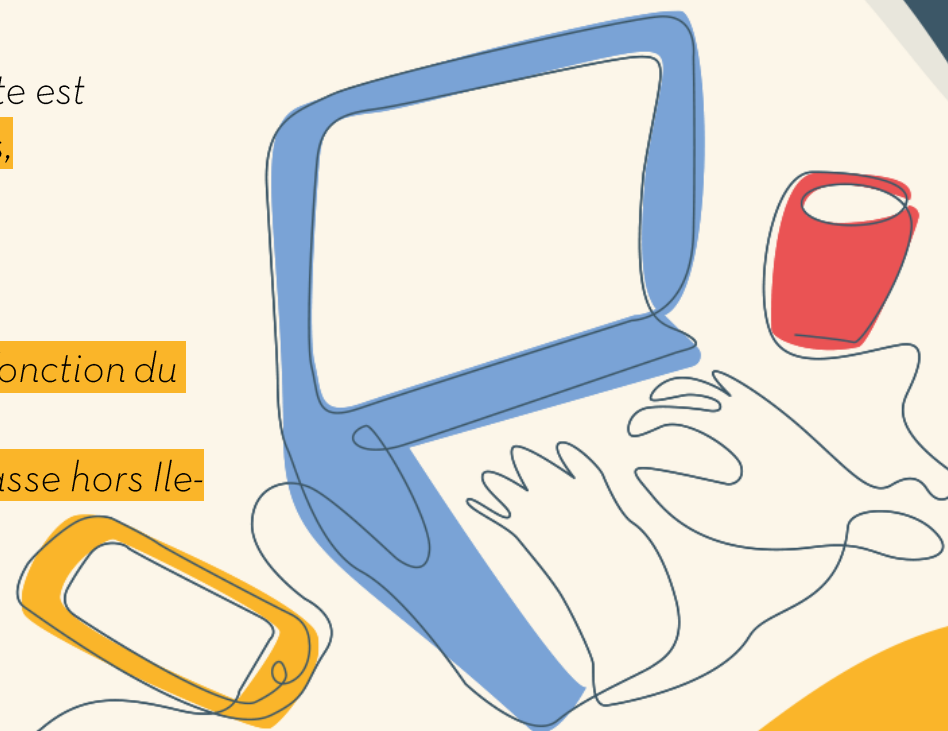
ZOOM SUR DIFFÉRENTS MODES D'ENGAGEMENT

CHARTRE ET INTÉGRATION

- ✓ **SoTogether (Sodexo)** : Les membres signent la charte d'engagement pour une durée d'adhésion d'un an. Cette charte engage les collaborateur.rice.s à être présent.e.s à une réunion du réseau tous les mois ou toutes les six semaines. Pour assurer l'intégration des nouveaux membres, la signature de la charte est accompagnée d'un questionnaire (présentation de soi, de ses motivations, etc.) dont les réponses sont ensuite partagées avec le groupe et sur Yammer.

COTISATIONS

- ✓ **50/50 (HSBC)** : Pas de prix unique pour la cotisation qui est évolutive en fonction du positionnement des collaborateur.rice.s dans l'entreprise.
- ✓ **Coopération'Elles (Groupe Crédit Coopératif)** : La cotisation est plus basse hors Ile-de-France car il y a plus souvent des événements en région parisienne (plus faciles à organiser).



COMMENT SE FINANCENT LES RÉSEAUX ?

DES SOURCES DE FINANCEMENT VARIÉES ET COMPLÉMENTAIRES

SUBVENTIONS DU GROUPE OU DE SES ENTITÉS

Equals (Accenture) : prise en charge des actions portées à l'attention de l'ensemble des collaborateurs.

Le Réso (Nexity) : Directrice Diversité défend un budget dédié auprès du COMEX.

SNCF Mixité : budget dédié par le groupe en partie délégué à chaque ambassade (région).

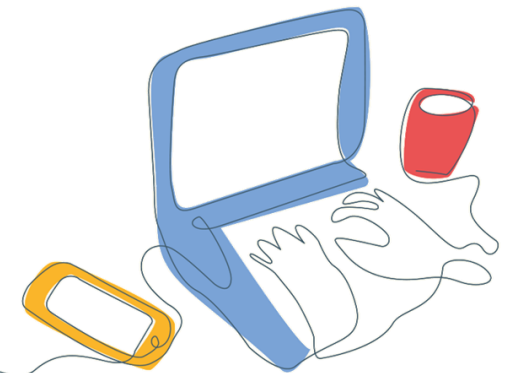
FINANCEMENTS HYBRIDES

SoTogether (Sodexo) : les membres du board vont chercher des financements auprès des seniors leaders (budgets business).

Coopération'Elles (Groupe Crédit Coopératif) : subventionné aux 2/3 par le groupe (une partie du grand événement de l'année est financée par ce biais).

COTISATION DES MEMBRES DU RÉSEAU

Peu de réseaux. Le montant est peu élevé et vient compléter le budget de base du réseau.



COMMENT COMMUNIQUENT LES RÉSEAUX ?

DES OUTILS DIVERS POUR TOUCHER TOU.TE.S LES COLLABORATEUR.RICE.S OU ANIMER LE RÉSEAU

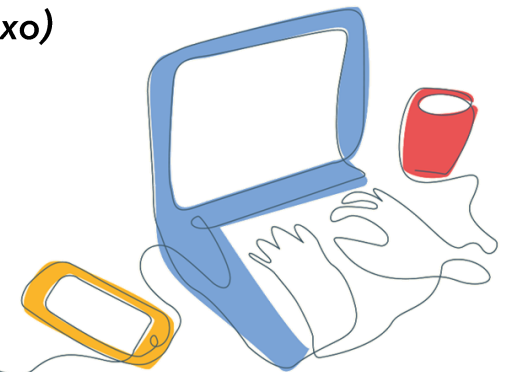
DES OUTILS DIGITAUX DANS L'AIR DU TEMPS UTILISÉS PAR DE NOMBREUX RÉSEAUX

Adresse mail dédiée, newsletter, site internet du réseau, intranet de l'entreprise ou réseaux sociaux internes (ex : Yammer), réseaux sociaux externes (Twitter, LinkedIn, Instagram), vidéo présentation et replays...

UNE COMMUNICATION PARFOIS ACCOMPAGNÉE PAR L'ENTREPRISE

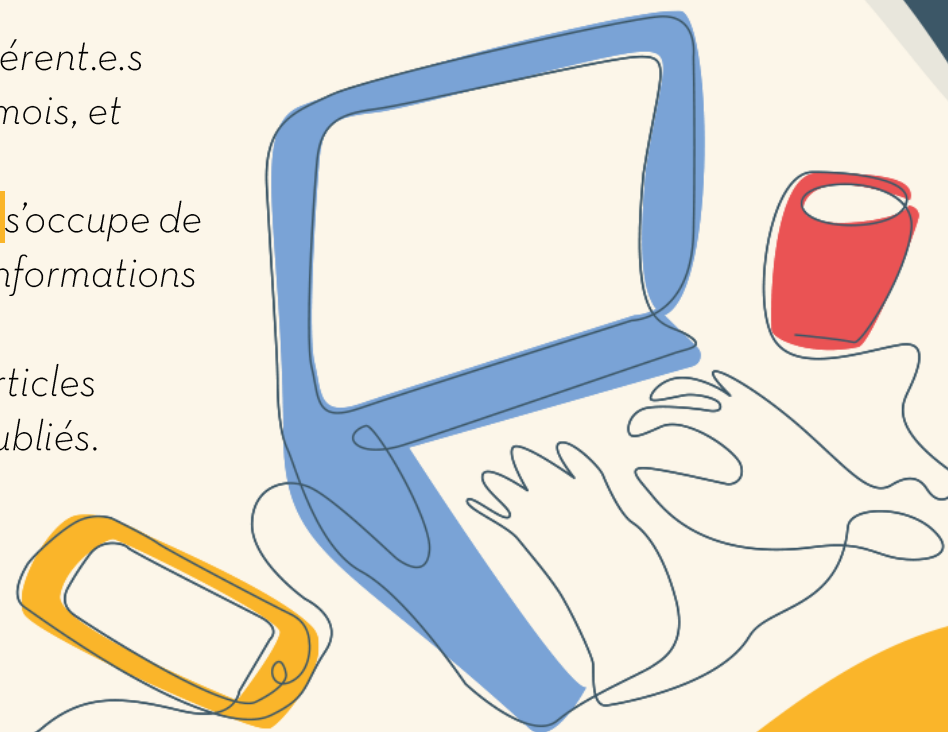
Aide du service communication pour concevoir une identité visuelle du réseau (logo, slogan, charte graphique...) – ex : **SNCF Mixité**, **Equals (Accenture)**, **SoTogether (Sodexo)** ou **Elles & You (EY)**, **Le Réso (Nexity)**

Certains réseaux ont confié n'avoir **aucun plan de communication** pour des raisons de ressources essentiellement (budget, temps libre). Une partie par ailleurs choisit de ne faire **aucune communication à l'externe** (considérant que ce n'est pas son rôle).



ZOOM SUR QUELQUES ORGANISATIONS ET OUTILS ORIGINAUX !

- ✓ **Coopération'Elles (Groupe Crédit Coopératif)** : Le bureau du réseau diffuse des informations d'intérêt et poste **au moins une fois par semaine sur le Yammer** du réseau.
- ✓ **SoTogether (Sodexo)** : **Constitution d'un pôle communication** par les adhérent.e.s pour gérer la communauté Yammer, publier une newsletter tous les deux mois, et gérer la communication externe (LinkedIn...)
- ✓ **Equals (Accenture)** : **Une personne de l'équipe marketing communication** s'occupe de la communication RSE. **Chaque entité dispose d'un groupe Teams** et les informations sont relayées au sein des entités par les relais.
- ✓ **Les elles (Groupe BPCE)** : animent **un blog accessible à tou.te.s** où des articles d'actualité, des interview et des mise en valeur des actions locales sont publiés.
- ✓ **TWICE (TotalEnergies)** : Création d'une **vidéo pitch de présentation du réseau de 2 minutes** par les membres du comité de pilotage et replays des événements.



DE PRÉCIEUX.EUSES « INFLUENCEUR.EUSE.S » ET SPONSORS

1

PORTE-PAROLE DES RÉSEAUX AU
PLUS HAUT NIVEAU DES INSTANCES
DIRIGEANTES DU GROUPE

2

RELAJ DE L'INFORMATION EN LEUR NOM
AUPRÈS DES COLLABORATEUR.RICE.S ET
MANAGERS.

Membres du COMEX (H/F) (Women@Arkema, MixCity de BNP Paribas, Equilibres de Malakoff Humanis, Le Réso de Nexity...)

Parrainage de la DRH et du CEO (Incredible Women de Assystem, La Fabrique du Groupe Casino, Bouygt'Elles...)

Présidente du réseau « key opinion leader du groupe »
(Women@Essilor)

Chef.fe.s de département/métier, leaders (Elles & You de EY, SoTogether de Sodexo, 50/50 de HSBC...)



QUELLES ACTIONS POUR ANIMER SON RÉSEAU ?

DES ATELIERS POUR SOUDER LES MEMBRES DU RÉSEAU

Très souvent, ces ateliers dédiés aux membres privilégient le **développement personnel** avec des sujets utiles dans le quotidien professionnel mais qui vont au-delà des murs de l'entreprise.

- ✓ Ateliers de « marketing de soi », ou profils LinkedIn, digitaux
- ✓ Atelier « impact et prise de parole »
- ✓ Formations « prise de poste à responsabilité »
- ✓ Atelier « un temps pour soi » (autour de la sophrologie)
- ✓ Ateliers pour « apprendre à dire non »

- ✓ Cercles de discussion 100% féminins
- ✓ Lunch & Learn animés par un.e coach certifié.e sur des problématiques concrètes du quotidien
- ✓ Le Maillon Fort : atelier de réflexion sur l'égalité FH
- ✓ « Petits déjeuners du directoire » : rencontres informelles avec 10 femmes de talent du réseau



LE MENTORING, UNE ACTIVITÉ PHARE DES RÉSEAUX

Activité très fréquente puisqu'elle correspond tout à fait à l'objectif principal des réseaux, les rôles de **mentors sont parfois mixtes pour embarquer les hommes dans la démarche.**

- ✓ **La Fabrique (Casino):** Le programme de mentoring du Groupe est porté par le réseau.
- ✓ **50/50 (HSBC):** Le réseau propose du **reverse mentoring** (échanges entre les membres et un des patrons du Comex une fois par mois).
- ✓ **Incredible Women (Assystem):** Un programme de mentoring (FR et UK) pour accompagner les **collaboratrices identifiées comme haut potentiel** (échanges tous les mois avec un membre du COMEX, encadrés par une coach, pour échanger sur les aspirations de la personne talent).
- ✓ **Le Réso (Nexity):** Le programme de mentorat de l'entreprise est **soutenu par le réseau qui fournit les mentors et accompagné par un cabinet diversité externe** (rencontres durant un an et au moins une fois par mois).



DES INTERVENTIONS/RENCONTRES DE PERSONNES INSPIRANTES

Dans une optique de **mise en visibilité du réseau**, certaines conférences sont **ouvertes à l'ensemble des collaborateur.rice.s de l'entreprise**. L'objectif est souvent double : **faire connaître le réseau** et ainsi attirer de nouveaux.elles adhérent.e.s mais aussi **sensibiliser au sujet de l'égalité femme-homme**.

- ✓ **Rencontres avec des « rôles modèles » ou femmes leaders de l'entreprise**
Ex : Women@Essilor, SoTogether (Sodexo), MixCity (BNP Paribas)...
- ✓ **Interventions d'invité.e.s de marque/expert.e.s**
(Catherine Vidal, Patrick Scharnitzky, Myriam El Khomri, Patrick Banon, Tony Marshall, Frédérique Bedos...)
Ex : Incredible Women (Assytem), Le Réso (Nexity), Women@Essilor...



QUELQUES ACTIONS « INCLASSABLES » ET INNOVANTES !

- ✓ **Equals (Accenture)** : Création de « Women in Accenture » : une série de podcasts mensuels d'une dizaine de minutes ouverts au grand public.
- ✓ **Incredible Women (Assystem)** : Action Vis-ma-vie : 1 à 2 journées d'immersion sur un nouveau métier en interne (à tout niveau aussi bien opérationnel que dans les directions) dans une logique de confirmations des trajectoires.
- ✓ **Elles & You (EY) et TWICE (TotalEnergies)** : Organisation d'un vote pour les femmes et hommes inspirants de 2020/2021
- ✓ **Le Réso (Nexity)** : Un Roadshow pour faire connaître le réseau aux collaborateur.rice.s en région.
- ✓ **SNCF Mixité** : Création et déploiement d'OptiMixte : outil d'autodiagnostic pour les établissements.
- ✓ **SNCF Mixité** : Création des podcasts « Pour passer le mur du son et du sexisme » en collaboration avec « Label Voie ».

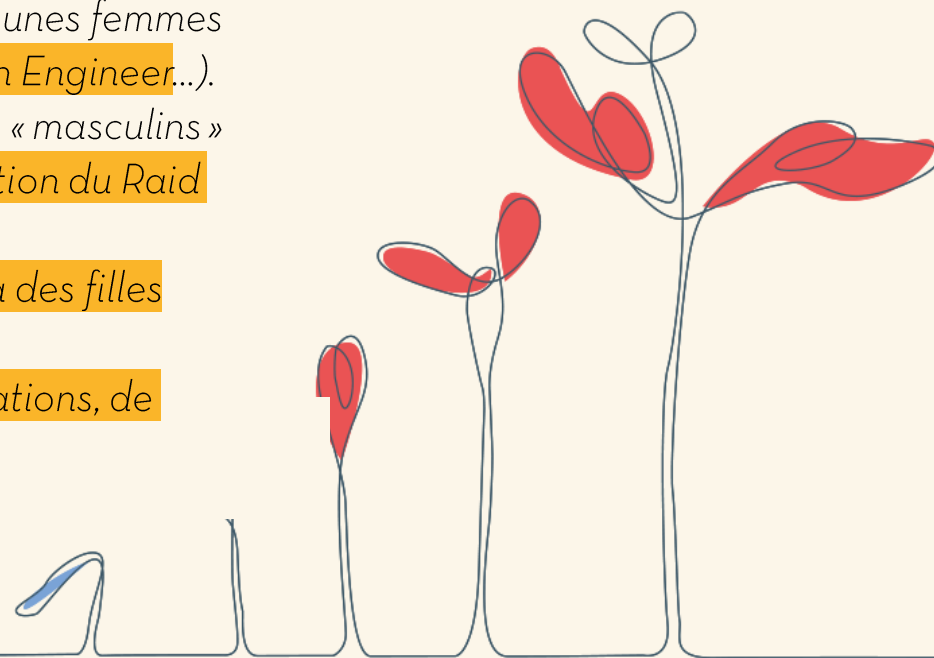


Évaluation de l'impact et de la qualité des actions proposées

> questionnaire de satisfaction, enquête (type sociologique), réunions régulières, discussions groupe Teams...

ET DES ACTIONS OUVERTES VERS L'EXTÉRIEUR ?

- ✓ **WIN (Engie)** : Soutien des collectifs de l'entrepreneuriat au féminin
- ✓ **Equals (Accenture)** : Partenariat avec le hackathon « Girl in AI »
- ✓ **Bouygat'Elles (Bouygues Telecom), Les elles (Groupe BPCE), Le Réso (Nexity), TWICE (TotalEnergies)** : Programme à l'attention des lycéennes et jeunes femmes sur les métiers de l'IT (Girls@tech, IT for Girls, ateliers Coding, I am an Engineer...).
- ✓ **SNCF Mixité** : Participation au Girls' Day (découverte de métiers dits « masculins » par des collégiennes, lycéennes et étudiantes), participation à la gestion du Raid Amazones
- ✓ **TWICE (TotalEnergies)** : Dans certains pays le réseau vient en aide à des filles dans les écoles
- ✓ **Equals (Accenture)** : Conférence sur l'effet Mathilda auprès d'associations, de partenaires et d'étudiant.e.s,



EXEMPLES DE PARTENAIRES ASSOCIATIFS : Fédération Nationale Solidarité Femmes, Voix d'avenir, Rêv'elles, Sport dans la Ville, Courses de L'Odyssea...

LES RÉSEAUX DE FEMMES ET MIXITÉ : UN PETIT MONDE ?

SoTogether (Sodexo)	Membre de "Mixité en Seine"
Elles & You (EY)	Membre fondateur du réseau de l'Arche (groupement des réseaux féminins de la Défense)
SNCF Mixité	- Membre du Cercle InterElles - Collaborations avec Geodis Women Network et We@keolis
WIN (Engie) TWICE (TotalEnergies)	- La Présidente de WIN est membre du conseil d'Administration du Cercle InterElles - Membres de TWICE participent à WE Evolen
50 50 (HSBC), Les elles (Groupe BPCE), Alter Egaies (Caisse des Dépôts) Equilibres (Malakoff Humanis)	Membres de Financi'elles (fédération des réseaux du secteur de la banque et l'assurance)

15 RÉSEAUX SUR LES 20 INTERROGÉS

ont mentionné des actions communes avec d'autres réseaux ou même leur adhésion à un groupement de réseaux.



**ET AVEC LE TÉLÉTRAVAIL ET LES
CONFINEMENTS ?**

DES ACTIONS MÊME EN PÉRIODE COVID 19

- ✓ **SoTogether (Sodexo)** : Partenariat avec le réseau mixité de TF1 pour filmer dans leurs studios une série de vidéos.
- ✓ **Elles & You (EY)** : Séances de co-développement (équilibre de vie dans un contexte où tout se fait chez soi, groupes de discussion/soutien à 10-12 collaboratrices).
- ✓ **Le Réso (Nexity)** : Présentation des résultats d'une étude sur les répercussions du confinement sur la vie des collaboratrices par Myriam El Khomri.
- ✓ **Equilibres (Malakoff Humanis)** : Enquête interne sur l'égalité professionnelle et création d'un e-learning "Leadership au féminin" ouvert à tou.te.s.
- ✓ **Le Réso (Nexity)** : Campagne de sensibilisation à la parentalité.
- ✓ **Coopération'Elles (Groupe Crédit Coopératif)** : Développement des webinaires pour gagner en adhérent.e.s et toucher hors de l'Ile-de-France.
- ✓ **TWICE (TotalEnergies)** : Des cafés pour les femmes impatriées ou celles expatriées, qui ont été rapatriées et ont dû continuer leur travail à distance.
- ✓ **TWICE (TotalEnergies)** : Déploiement des formations à distance « Stand Up sur le harcèlement de rue » en partenariat avec la Fondation des femmes.
- ✓ **WIN (Saint-Gobain)** : Réalisation de vidéos de femmes exerçant des métiers dits « masculins ».



QUELLES PERSPECTIVES POUR LES ANNÉES À VENIR ?

GRANDIR, PROPOSER DE NOUVELLES CHOSES, SE CONSOLIDER...



DIVERSIFICATION

*Communiquer auprès des jeunes
collaborateur.rice.s
Aborder de nouvelles thématiques
relatives à la diversité
Parler à tous les niveaux de l'entreprise,
tous les métiers
Recruter des stagiaires et alternant.e.s
grâce au réseau*



DÉVELOPPEMENT

*Recruter plus d'adhérent.e.s
Se développer sur le territoire
Se développer à l'international
Développer des partenariats avec
d'autres réseaux*



STABILISATION

*Consolidation du réseau, de sa base
(ambassadeur.rice.s) avant de s'étendre.*



Contactez-les pour en découvrir plus sur leurs actions !

Alter Egales - Caisse des Dépôts Groupe

Pascale Haour - pascale.haour@caissedesdepots.fr

Aurore Manac'h - aurore.manach@caissedesdepots.fr

Coopération'Elles - Groupe Crédit Coopératif

Sylvie Loire Fabre - sylvie.loire-fabre@btp-banque.fr

Elles & You - EY

Isabelle Copin Dumet - isabelle.copin.dumet@fr.ey.com

Incredible Women - Assystem

Philippine Chevallier - phichevallier@assystem.com

Les elles - Groupe BPCE

Carine Lafarge - carine.lafarge@bpce.fr

TWICE - TotalEnergies

Nathalie Brunelle - nathalie.brunelle@totalenergies.com

SNCF Mixité - SNCF

Anne-Sophie Nomblot - anne-sophie.nomblot@sncf.fr

SoTogether - Sodexo

Elise Gervasoni - sotogetherfrance@sodexo.com

Women@Arkema - Arkema

Raphaële Grivel - raphaele.grivel@arkema.com



Un grand merci à ...

EQUALS #EgaleAEgal - **Accenture**

Women@Arkema - **Arkema**

Incredible Women - **Assystem**

Bouygt'Elles - **Bouygues Telecom**

MixCity - **BNP Paribas**

Les elles - **Groupe BPCE**

La Fabrique - **Casino**

Coopération'Elles - **Groupe Crédit Coopératif**

Alter Egales - **CDC**

Women In Networking (WIN) - **Engie**

Elles & You - **EY**

Women@Essilor - **Essilor**

50/50 Partner Balance - **HSBC**

Un.e - **La Poste**

Equilibres - **Malakoff Humanis**

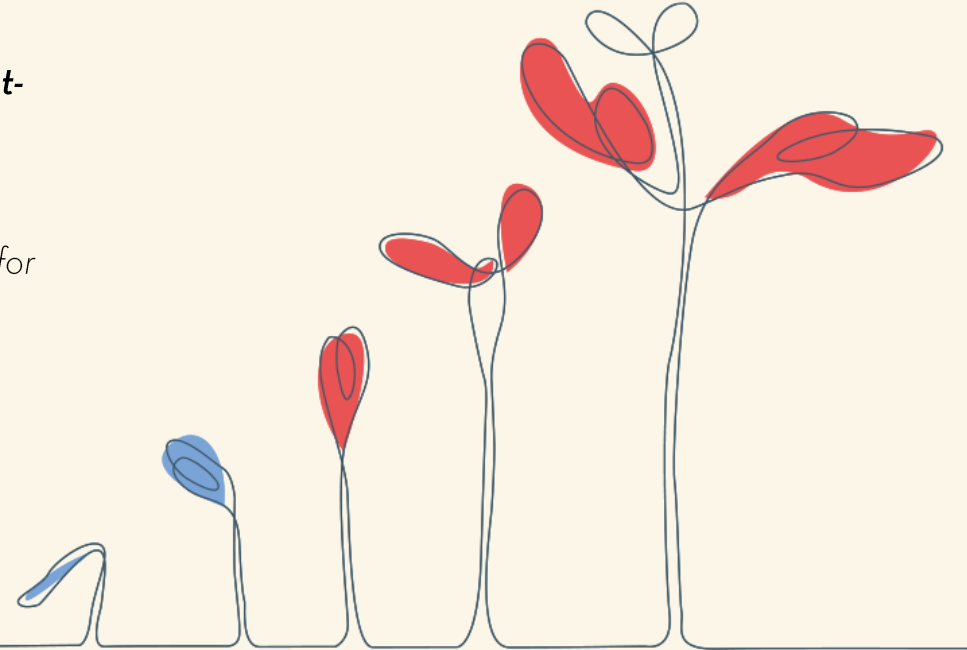
Le Réso - **Nexity**

Women In Network (WIN) - **Saint-Gobain**

SNCF Mixité - **SNCF**

SoTogether France - **Sodexo**

TotalEnergies Women Initiative for
Communication and Exchange
(TWICE) - **TotalEnergies**



Et un merci tout spécial à Aurélia Leveau pour ton travail sur ce projet.