L'égalité
femmes/hommes
a travers les générations



EVÉNEMENT CO-ORGANISÉ PAR L'AME (ALLIANCE POUR LA MIXITÉ EN ENTREPRISE), EXCELLENCE ENSEMBLE ET L'EM LYON

Ame
alliance pour la mixité en entreprise

em lyon business school
forever club emlyon au féminin

JEUDI 19 OCTOBRE 2017


ÉVIDENCES

En quelques mots

Alliance pour la Mixité en Entreprise

La force des réseaux d'entreprise, en faveur de la diversité

l'Alliance pour la Mixité en entreprise est un réseau de réseaux d'entreprises, créée en 2012 dans l'objectif de contribuer à la féminisation du management et à la progression de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

15 réseaux d'entreprises pour la mixité :
www.ame-association.fr

Excellence Ensemble

Excellence Ensemblepropose des conférences, conseils, formations et accompagnements sur-mesure valorisant les atouts de la diversité pour réussir autrement.

www.excellenceensemble.com

EM Lyon au féminin :

Ouvert à tous les diplômés, le réseau compte plus de 6 500 membres et organise conférences et ateliers afin de soutenir et accompagner les femmes qui « osent » !

Les organisatrices remercient les étudiantes de l'EM Lyon et de l'INSA (Jeanne Bertin, Elodie Te, Claire-Anne Bourgois et Noémie Dono) qui ont travaillé sur les aspects communication de la rencontre.

Une évidence !

Une évidence ! Ce nouvel événement de l'Ame, co-organisé avec Excellence Ensemble et l'EM Lyon, a été construit une fois de plus autour de **l'idée de partage et de décloisonnement.** Cette année, c'est l'éclairage intergénérationnel qui était à l'honneur ; le thème était **l'égalité femmes hommes à travers les générations** : quel chemin parcouru et quel chemin nous reste il encore à parcourir mais aussi, regards croisés de différentes générations sur ce thème et sur les aspirations.
Autant de questions évoquées par les intervenants de cette soirée interactive à laquelle plus de 300 personnes ont participé.

La rencontre s'est tenue sur le Campus de l'Ecole de Management de Lyon. Elle a bénéficié du soutien des 15 entreprises membres de l'Ame : BioMérieux, Bohringer Ingelheim, Blédina, Caisse des Dépôts, Casino, Deloitte, EDF, Groupama, IBM, Manpower, Maviflex, Sanofi, SNCF, Total et Volvo. L'événement a également reçu le soutien de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, de la Chambre de Commerce et d'Industrie Lyon Métropole, de ONLYLYON et de FCE France (Femmes chefs d'entreprise).

La rencontre est **dédiée à Simone Veil,** personnalité politique qui a tant fait avancer la cause des femmes, disparue lors de la préparation de l'événement le 30 juin 2017.



Un événement interactif

Micro trottoirs pour comprendre les attentes et écouter les propositions.
Dialogue avec la salle grâce aux sondages en temps réel.
Une soirée de partage sur twitter avec #EvidenceEvent

Engagement et témoignage



« Comment, d'une génération à l'autre, pouvons-nous réinventer, innover, libérer de la créativité ? »

Anne-Sophie Panseri, PDG de Maviflex et Présidente de l'association Femmes Chefs d'Entreprise de France (FCE France)

«Comment accueillir de nouvelles compétences et de nouveaux angles de vue pour faire bouger la mixité ? ». « Nous proposons cette année de questionner les similitudes, les différences et les passerelles entre les générations. Quelles sont nos perceptions mutuelles ? Comment s'inspire-t-on les uns des autres ? » Pour mieux avancer ensemble.



« L'égalité entre les femmes et les hommes demeurera un concept tant qu'il ne sera pas incarné dans le réel »

Juliette Jarry, Vice présidente déléguée aux infrastructures, à l'économie et aux usages numériques, Région Auvergne-Rhône-Alpes.

« Il m'arrive d'être interpelée comme la personne qui « accompagne » et de devoir rectifier : en fait, c'est monsieur qui m'accompagne ! Pour changer ces représentations, nous devons incarner le pouvoir, montrer que c'est possible, que nous pouvons toutes nous projeter dans de nouvelles représentations. On dit qu'il n'y a pas assez de femmes investies en politique. C'est aussi pour cela que j'ai accepté d'être vice présidente de la Région : pour que les femmes se reconnaissent dans des rôles auxquels elles ne se sentent pas spontanément destinées. Des initiatives telles que cette rencontre sont importantes : il est essentiel de porter les messages, de montrer les réussites et de proposer des role modèles auxquels les femmes peuvent s'identifier. »

Les grandes étapes de l'évolution de la mixité

« L'égalité des sexes est non seulement inscrite dans la nature de l'humanité, mais elle est un facteur d'évolution essentiel »

Séquence animée par Julie Devaux (Total) et Nazya Said (Groupama), de l'Ame

Aux origines. **Le combat pour le droit des femmes est récent... 100 ans seulement !** Une étude anthropologique de l'Université College de Londres tend à montrer que l'égalité du temps de la préhistoire était… une évidence. (« Sexequalitycanexplain the unique social structure of hunter-gatherer bands » *article publié dans la revue Science le 15 mai 2015)*. C'est l'apparition de l'agriculture qui voit apparaître la domination masculine.

La femme et son ménage. En 1965, est publié un ouvrage de référence intitulé « Univers de la femme ». Faisant la part belle à l'entretien du foyer, le livre est pourtant préfacé par l'Académicien André Maurois, qui questionne nos représentations d'alors : **« Mais pourquoi parlons-nous encore d'un esprit masculin, d'un esprit féminin ? »**



Juliette JARRY

Les lois et leur impact

De 1946 à 2011, le cadre réglementaire se durcit progressivement en faveur de l'égalité (cf. : Les femmes et le droit du travail). Les mentalités changent, les chiffres progressent, lentement :

- Depuis 2015 : seul 4 % des bénéficiaires d'un congé parental sont des hommes
- 2017 : 24 % d'écart de salaires par rapport aux hommes, 10 % à conditions équivalentes
- 2017 : le quota de 40 % de femmes dans les Conseils d'Administration est respecté.

L'invisibilité des femmes

2 % des noms de rues

3 % des personnages historiques des manuels d'histoire de seconde

19 % des experts invités dans les médias français

5,6 % des Prix Nobel (0 en 2017)

Source : EVE, ministère, INSEE



1975
Jacqueline BAUDRIER
PDG d'une entreprise publique des médias (Radio France)



1982
Yvonne BRUCKER
Conductrice de métro à Paris



1996
Claudie HAIGNERE
Astronaute



2001
Anne LAUVERGEON
DG d'Areva

Quelques pionnières

Jacqueline Baudrier : PDG d'une entreprise publique des médias (Radio France) en 1975

Yvonne Brucker : conductrice de métro à Paris en 1982

Claudie Haigneré : astronaute en 1996

Anne Lauvergeon : directrice générale d'AREVA en 2001

LA QUESTION

En quelle année une femme a été nommée à la tête d'une entreprise du CAC40 pour la 1e fois ? *En 1997, 2005 ou 2016 ?*

Réponse: 2016 *- Sophie Bellon, PDG de Sodexo, et Isabelle Kocher, DG du groupe Engie.*
Soit environ 30 % de bonnes réponse dans la salle via le sondage en ligne Socrative.

Dialogue intergénérationnel

Aspirations nouvelles ?

Où voulons-nous être dans 10 ou 20 ans ?



Séquence animée par Delphine Boissin (BioMérieux) et Corinne Hardy (Boehringer Ingelheim) de l'Ame

Evidences !

Générations: de quoi parlons nous ?



Baby-Boomers
nés en 1946-1964
53 ans - 71 ans

Génération X
Nés en 1965-1980
52 ans - 37 ans

Génération Y
Digital natives
Millennials
Nés en 1980-2000
17 ans – 37 ans

Génération Z
Nés en 2000-2010
7 ans-17 ans

… ET ENFIN…



Génération Alpha
nés > 2010
< 7 ans

GENERATION Y, GENERATION PLURIELLE

Rapport conflictuel au travail ? Moindre engagement ? Le rapport de la génération Y au travail suscite questionnements et a priori. Les récentes études menées sur la question (cf. : Zoom sur la génération Y) montrent en réalité qu'il s'agit avant tout d'une génération hétérogène, consciente d'évoluer dans un monde en profonde mutation, et pour qui la valeur travail est bel et bien structurante.

Quelques mots clés

décrivant chaque génération, recueillis en direct de la rencontre :

Baby-boomers : « expérimentés, constructeurs, travailleurs, privilégiés, engagés, dépassés »

Génération X : « posés, ambitieux, autonomes, défricheurs, dynamiques, sacrifiés »

Génération Y : « connectés, innovants, volontaires, collaboratifs, adaptables, individualistes »

LE CHIFFRE

85 % des salariés attendent des entreprises qu'elles mettent en place des actions pour connecter les générations.

Dialogue intergénérationnel
dans quatre univers



L'ENTREPRISE FAMILIALE : MAVIFLEX
Bienveillance et respect mutuel entre générations

« La génération Y a un rapport différent à l'autorité, qui vient bousculer les organisations traditionnelles fondées sur un management autoritaire. Les Millenials attendent un mode de management participatif. » *Anne-Sophie Panseri*

Regards croisés Mère/fils. Anne-Sophie Panseri, PDG de Maviflex, a été rejointe par son fils, devenu responsable marketing en 2017.

Anne-Sophie Panseri,
- Vie professionnelle/vie personnelle : « L'équilibre vie pro/vie perso constitue une exigence absolue qui n'était pas la nôtre. D'une culture du présentéisme, nous devons évoluer vers une nouvelle représentation de l'implication au travail, qui n'est pas liée à la présence. »
- Remise en cause des stéréotypes : « La fin du présentéisme rime aussi avec de nouvelles attentes assumées par les hommes de la génération Y, qui demandent à adapter leur emploi du temps pour s'occuper des enfants par exemple. C'est avec eux que nous allons faire bouger les lignes. »

Thomas Panseri,
- Digital Native : « Notre génération apporte beaucoup de sérénité dans toutes les démarches liées aux nouvelles technologies. Pour ma part, j'ai envie d'apporter de la nouveauté et de la fraicheur tout en conservant ce qui a fait la réussite de l'entreprise. »
- Décloisonnement : « L'envie d'aller de l'avant, la facilité à s'intégrer et à interagir dans des environnements divers et changeants, et notamment avec les autres générations, est l'une des forces de la jeunesse d'aujourd'hui. »

Dialogue intergénérationnel



LE MONDE DU SPORT : LE CYCLISME PROFESSIONNEL

L'engagement d'un homme grâce à la prise de conscience guidée par une femme de la génération précédente

« Nous sommes passés de 7 à 20 % de retransmission des épreuves féminines en quelques années. C'est mieux mais insuffisant… N'oublions pas : ce qui n'est pas montré n'existe pas ! »
Marie-Françoise Potereau

Tandem mixte. Pratique sportive très masculine, le cyclisme professionnel s'ouvre aux femmes malgré un manque de moyens et une faible médiatisation des épreuves (disparition du Tour de France féminin par exemple). Deux cyclistes de haut niveau, appartenant aux générations X et Y, en témoignent.

Marie-Françoise Potereau, ancienne cycliste de haut niveau, présidente de l'association « Femmes Mixité Sports », conseillère interfédérale auprès du Ministère des sports, vice-présidente de la Fédération Française de Cyclisme, co-fondatrice d'Excellence Ensemble

- Pratique inégalitaire : « En moyenne, **46 %** des femmes pratiquent une activité sportive en France, mais avec de grandes disparités puisque le chiffre tombe à **3 %** dans certains quartiers défavorisés. »

- Jeux Olympiques : « En deux olympiades le nombre de femmes directrices techniques est passé de **1 à 12**. Ça avance ! »

François Lamiraud, recordman de France de l'heure, consultant sur Eurosport, coach professionnel, encadrant technique d'une équipe féminine

- Injustice : « En équipe de France, je me souviens que mes consœurs devaient concilier pratique sportive et vie professionnelle car elles ne vivaient pas de leur sport. Elles devaient s'entrainer après la journée de travail, travailler après un week-end de compétition, etc. »

- Evolution : « On part de très loin, mais les épreuves féminines sont davantage médiatisées. Les femmes ont fait évoluer leurs pratiques pour répondre aux exigences médiatiques : moins physiques, elles sont plus tactiques et techniques. »



Star-up:
Engagement L'affaire de tous

Création au féminin génération Y + création au masculin génération X

« Il est temps que les hommes se lèvent et défendent les femmes de leur entourage, leurs compagnes, leurs mères, leurs filles ! » *Nicolas Antonini*

Création parallèles.
Deux histoires de création : celle de Clémence Durieux et de Nicolas Antonini.
Vingt ans d'écart et un point commun : 2016 avec le lancement de « Le Bon Gustave » et « En mode UP ! ».
Et un constat : seulement 15 % des 9 500 start-up françaises ont été lancées par des femmes.

Clémence Durieux, Fondatrice du Bon Gustave
- Ni avantage, ni inconvénient : « Ce qui est intéressant c'est la mixité ! Pour ma part, ma sensibilité de femme m'a aidé. En tant que femme, j'ai suscité la curiosité et j'ai été écoutée quand j'ai pu prouver que je maitrisais mon sujet. »
- Montrer l'exemple : « Les femmes doivent montrer que c'est possible : il est temps qu'elles se lèvent et montrent qu'elles font des choses merveilleuses. »

Nicolas Antonini, fondateur d'En Mode UP et membre du Conseil d'Administration du réseau d'incubateurs au féminin « Les Premières »
- Vecteur de croissance : « La mixité est le vecteur d'accélération de notre époque, les entreprises ne croîtront pas comme elles le doivent si elles ne profitent pas des atouts de la mixité. Nous devons être fiers de nos différences. »

Les grandes entreprises

Mélange des genres.
Un mix de générations, de parcours et de métiers mais une même évidence : celle que travailler ensemble agit positivement sur toutes les composantes d'une organisation. Du bien être au travail, à la performance de l'entreprise, en passant par son attractivité et sa capacité à innover. Faut-il encore montrer le chemin et valoriser les résultats !

« J'ai décidé de prendre des risques et de rester moi-même, de rester féminine dans un monde d'hommes »
Morgane Gautier, responsable adjointe d'une agence de maintenance régionale chez GRDF.

Un parcours atypique :
diplômée d'une école de commerce, premier poste dans le marketing chez Engie pendant 5 ans, change de métier à 25 ans et prend un posteopérationnel dans la maintenance : un environnement professionnel presque exclusivement masculin (son équipe compte 77 gaziers dont 2 femmes).

Comment réussit-on un tel virage professionnel ?
« En restant soi-même ! Malgré les différences, être une femme, jeune, venant du marketing et de Paris… Ce qui compte c'est le respect mutuel et l'écoute, qui permettent de tout concilier. »

« C'est MA responsabilité de manager de m'engager visiblement en faveur de la parité, de la diversité, de l'intergénérationnel ! » *Alain Thivillier, directeur général adjoint, Groupama Rhône-Alpes-Auvergne*

La mue de Groupama : entreprise centenaire et traditionnelle, Groupama affiche aujourd'hui la parité totale au sein de son Conseil d'Administration.

Le concept des générations X et Y vous paraît-il pertinent ?
« C'est une réalité de comportements, certes. Mais peu importe ! Il faut éviter de s'installer dans les stéréotypes. Ce qui est important, c'est l'enrichissement mutuel. C'est un enjeu vital que les jeunes générations nous fassent bouger et nous permettent de relever les défis de demain. »





Alain Thivillier, Julie Malsch, Morgane Gautier, Vanessa Nicoud Girardet

« En haut de l'entonnoir : des paroles et des politiques en faveur de l'égalité. A l'autre bout : la réalité et des chiffres qui témoignent de l'inégalité » *Julie Malsch, directrice commerciale, F2J*

De la multinationale à la micro-entreprise : après une carrière commerciale au sein de grands groupes, décide de changer d'environnement et opte pour une PME de 10 personnes, ne comptant qu'un homme.

Quid de l'égalité au regard de la taille de l'entreprise ? « Plus les entreprises sont complexes, plus les initiatives se perdent dans les dédales de l'organisation. Imaginez un entonnoir. En haut de l'entonnoir : des discours et des objectifs. En bas de l'entonnoir : des 20 points d'écart salarial en moyenne! Ce qui compte, ce sont les résultats. Mon salaire a fait un bond inversement proportionnel à la taille de l'entreprise pour laquelle je travaille. »

« Les nouvelles générations expriment une forte appétence en faveur d'un mode de gestion participatif, ouvert et agile » *Vanessa Nicoud Girardet, associée chez Deloitte*

Le cas Deloitte en chiffres : 50 % de recrutement féminin, 30 % de femmes dirigeantes et 18 % d'associées. Une érosion au fil de la pyramide hiérarchique qui s'explique par le manque de candidates : 20 % des diplômés d'expertise comptable sont des femmes. Le réseau mixité interne Capital Féminin s'est fixé trois objectifs : attirer, retenir et promouvoir.

Comment Deloitte s'adapte à l'arrivée des nouvelles générations ? « Avec une moyenne d'âge de 28 ans, nous sommes très concernés, notamment par leur attentes en termes d'autogestion. Une politique RH collaborative a vu le jour avec des actions très concrètes, comme la création d'un congé pour projet personnel. C'est un vecteur d'épanouissement pour le collaborateur, qui bénéficie ensuite à toute l'entreprise. »

Théâtre
Évolution des mentalités

le poste est pourvu mais le poste de technico commerciale « lui ira très bien »



Au moins vous ne serez pas enceinte !

Avant/après la prise de conscience.
Séquence présentée par Dury Charbonnier (Excellence Ensemble), jouée par Romain Chapot et Faustine Le Berre.

Avec la participation enthousiaste de la salle qui s'est prêtée au jeu avec de nombreuses femmes et de nombreux hommes sur scène pour illustrer les pratiques « d'un autre temps »

ET SI ON PLONGEAIT DANS L'UNIVERS DE L'ENTREPRISE ?
Deux moments clés de la vie des organisations : un entretien d'embauche et une réunion du comité de direction. Et si on se concentrait sur la place des femmes ? Sans caricaturer, en mêlant des expériences réellement vécues ?

1/ Entretien d'embauche.
Une jeune ingénieure en mobilité candidate pour un poste de direction et s'entend dire que le poste est pourvu mais qu'un poste de technico commerciale « lui irait très bien ». Deux enfants de 4 et 7 ans ? « Au moins vous ne serez pas enceinte ! », lui rétorque le directeur. Avant d'ajouter : « Vous allez être assez forte pour tenir le poste et vous occuper de vos enfants ? » Et de conclure: « Les talons sont de rigueur lundi ! »

2/ Comité de direction.
Neuf hommes, une femme (Marie, la DRH). Réunion menée par le directeur qui interpelle ses « gars » et demande à Marie si elle peut préparer le café… « On va faire un tour de table les gars, vous allez me présenter les chiffres et si il reste du temps, on fera un point RH. »

ET DANS UN MONDE IDEAL ?
On recommence, avec une vision plus paritaire de l'entreprise.

1 bis/ Entretien d'embauche.
Le poste est bien vacant, le recruteur a *« flashé »* sur le CV de Carole : *« Votre parcours est atypique ! »* Et de reconnaître sa capacité d'organisation pour quelqu'un qui semble avoir mené de front carrière et vie familiale : *« L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un gage de performance pour l'entreprise. »* Et de conclure : *« La famille est un moteur pour moi aussi. »*

2 bis/ Comité de direction. Parité parfaite.
Jeanne est chef de projet finance. «Vous avez préparé vos sujets ? », s'enquiert le directeur. « Qu'avez-vous mis en place avec vos équipes ? Ce qui compte, c'est l'intelligence collective. » Jeanne présente son projet digital et fait le point sur la nouvelle usine en construction. Puis il sollicite l'avis de son équipe quant aux recrutements de nouveaux talents, insistant sur le fait que « le cerveau ira là où il y a du plaisir… »







« L'Assemblée Nationale a changé avec une quasi parité dans l'hémicycle, si un pays l'a fait, pourquoi les entreprises ne le pourraient-elles pas ? »

Bruno Bonnell, cofondateur d'Infogrames, d'Infonie Game OneTV, fondateur de Robopolis, Awabot et Robolution Capital, Président du conseil d'administration d'EM Lyon et député.

Melting-pot intergénérationnel. « De mon expérience de créateur d'entreprise, j'en retire une certitude : **la diversité est nécessaire!** Les entreprises ont besoin de toutes leurs compétences pour faire face à la somme des enjeux auxquels elles sont confrontées. La difficulté tient aux différences de besoins et d'aspiration selon la génération à laquelle on appartient.
Couverture sociale ? Temps libre ? L'entreprise doit-elle fournir les mêmes avantages à tous ? Ne pouvons-nous pas les différencier en fonction des centres d'intérêt ? **L'objectif restant de concilier l'intérêt commun de l'entreprise avec les intérêts individuels.** »

Féminisation de l'Assemblée Nationale. « Depuis les dernières élections législatives, l'Assemblée Nationale, dont je fais partie, est constituée de **45 % de femmes**. Ce nouvel équilibre impactera les questions sociétales qui seront débattues par l'assemblée. Si un pays l'a fait, pourquoi les conseils d'administration des entreprises ne seraient pas capables de le faire ? »





Ce sont elles et eux qui le disent…

« Il faut être égal sinon c'est pas juste »

Citation issue de la vidéo finale, la prise de parole de jeunes enfants sur les questions de mixité

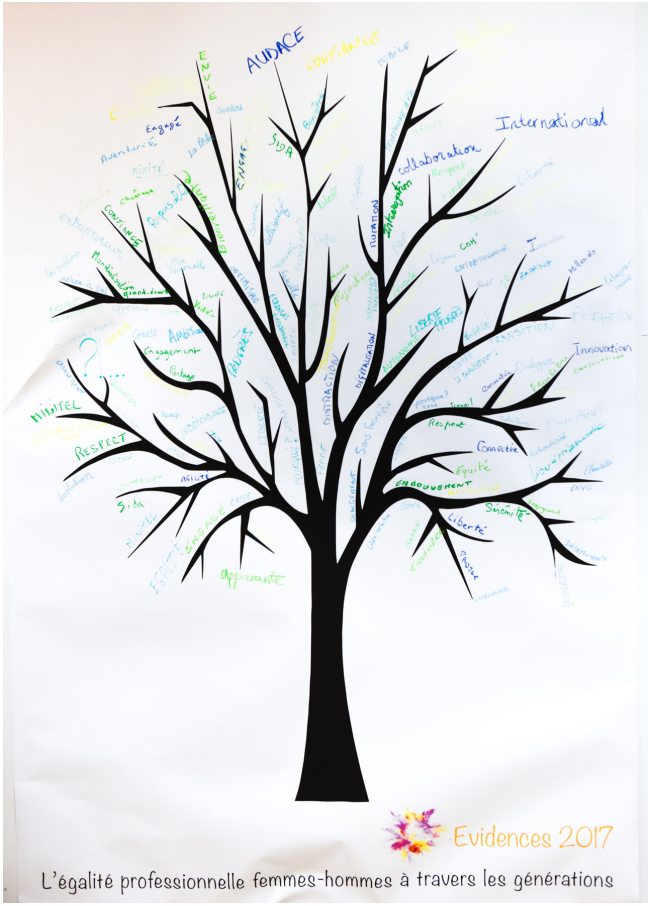


Une évidence renforcée par cette rencontre et un chemin à suivre :
au-delà des questions hommes/femmes, comment mettre à profit tous les talents, en capitalisant sur les compétences de toutes les générations ? Nouvelle époque, nouveaux concepts, même volonté de casser les silos, de réunir par delà les clivages pour faire jouer la force du collectif.

« la mixité ça veut pas dire plus de droits aux femmes qu'aux hommes ou plus de droits aux hommes qu'aux femmes »

« pourquoi on a mélangé l'école et pourquoi on ne mélange pas les travails... et on fait égal ? »















Un événement interactif

Micro trottoirs pour comprendre les attentes et écouter les propositions.
Dialogue avec la salle grâce aux sondages en temps réel.
Une soirée de partage sur twitter avec #EvidenceEvent

LES FEMMES ET LE DROIT DU TRAVAIL

1946 : le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit en préambule de la Constitution

1965 : les femmes peuvent travailler sans autorisation maritale

1970 : création du congé maternité indemnisé et du congé parental

1972 : le principe de l'égalité de rémunération est inscrit dans la loi

1975 : les femmes enceintes n'ont plus à déclarer leur grossesse lors d'une embauche

1983 : loi Roudy pour l'égalité professionnelle, interdisant notamment le licenciement des femmes sans motif légitime

1985 : les hommes peuvent désormais bénéficier du congé parental

2006 : nouvelle loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec une obligation de résultat

2011 : loi Coppé-Zimmerman fixant un quota minimum de femmes dans les Conseils d'Administration des sociétés du CAC 40 (40 % à horizon 2017)

Résultats de l'étude ViaVoice et Manpower Group

(« Les jeunes de 18 à 30 ans face à un travail en mutation » -1003 entretiens, juillet 2017)
et l'étude Deloitte « Millenials Survey 2017» (auprès de 8000 millenials)

• Qui sont-ils ?

28 % de «fragilisés» : tiennent des emplois précaires, et pour lesquels le travail est une contrainte
18 % de «pragmatiques» qui ont besoin d'être rassurés
17 % d' «optimistes exigeants» pour qui les évolutions sont avant tout des opportunités
17 % d'«optimistes flexibles» qui valorisent fortement le changement

• Que pensent-ils ?

79 % pensent avoir ont une conception nouvelle du travail par rapport à la génération précédente
54 % imaginent que d'ici 10 ans, le travail n'aura plus rien à voir avec aujourd'hui
31% envisage de rester plus de 5 ans dans l'entreprise
69% préfèrent des missions qui évoluent souvent

• Quel est leur rapport au travail ?

Pour **70 %**, le travail fait partie de leur identité
55% l'identifient comme un épanouissement, **33 %** comme une contrainte
36 % pensent qu'ils auront une meilleure situation financière que leurs ainés et **31%** qu'ils seront plus heureux
Pour **23%**, le monde du travail est plus difficile, plus précaire, moins valorisant



www.ame-association.fr

Nos partenaires financiers

Ame – alliance pour la mixité en entreprise

Femix Sports

em lyon business school – forever club emlyon au féminin

BIOMÉRIEUX · Boehringer Ingelheim · blédina · Groupe Caisse des Dépôts · Groupe Casino – Nourrir un monde de diversité

Deloitte. · EDF · Groupama Rhône-Alpes Auvergne · IBM · ManpowerGroup

MAViFLEX · SANOFI · SNCF · TOTAL · VOLVO

Ils nous soutiennent aussi…

Liberté • Égalité • Fraternité – République Française – Ministère des Sports

Liberté • Égalité • Fraternité – République Française – Ministère de la famille, de l'enfance et des droits des femmes

FCE France – Femmes Chefs d'Entreprises

Ville de Lyon

La Région Auvergne-Rhône-Alpes

CCI Rhône-Alpes

Agence Blanc d'étoile

Crédit photo : Céline Vautey / Freepik / Fotolia