

**SIEMENS**



La diversité chez Siemens,  
c'est le sens de l'histoire

« La diversité ne se décrète pas, elle s'accompagne pour permettre à chacun d'être soi-même, de s'exprimer, de s'épanouir et d'innover avec succès. »

Chez Siemens la diversité est avant tout l'intégration des différents points de vue, des expériences, des compétences et la valorisation des qualités individuelles à tous les niveaux de notre organisation. Quel que soit leur genre, leur situation de handicap, leur âge, leur formation ou leur origine sociale, nous devons apprendre à accueillir et à développer tous les talents. Il ne s'agit pas seulement d'ouvrir nos portes à la différence, mais de permettre à chacun(e) d'être singulier(e), en tenant compte de ses besoins spécifiques.

Depuis de nombreuses années, Siemens s'implique en faveur de la diversité et contre l'exclusion et la discrimination selon 3 principaux axes : le handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances. L'objectif est de transformer durablement notre organisation par l'implication

de l'ensemble de nos collaborateurs dans l'enrichissement de nos pratiques managériales.

Parce que l'entreprise doit avoir un engagement citoyen, nous sommes tous acteurs dans cette démarche de valorisation de la diversité et nous en sommes tous également bénéficiaires.

Pour relever les défis de demain, nous devons adopter une culture inclusive, mixte et égalitaire. Il est indispensable d'encourager diverses initiatives, programmes et mesures pour déclencher un changement de culture en faveur de la parité, de la diversité et de l'inclusion. Tous les jours, nous sommes mobilisés au travers d'actions fortes et pérennes pour créer une Industrie ouverte à tous.

**Karine Lopez Moreau**  
**Directrice des Ressources Humaines**

# La diversité chez Siemens, une culture d'acceptation et d'ouverture

Depuis de nombreuses années, Siemens France s'implique en faveur de la diversité et contre l'exclusion et la discrimination selon 3 principaux axes : **le handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'égalité des chances.**

L'objectif est de transformer durablement notre organisation pour l'implication de l'ensemble de nos collaborateurs dans l'enrichissement de nos pratiques managériales.

## Handicap : Siemens France engagée depuis 2006

En 2006, Siemens France a signé son 1<sup>er</sup> accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Grâce à cet accord, régulièrement renouvelé depuis, Siemens France :

- **recrute, forme et intègre** de nouveaux travailleurs handicapés,
- **accompagne** ses salariés en situation de handicap en mettant en place différentes solutions leur permettant de travailler dans de meilleures conditions, tout en préservant leur santé,
- **sensibilise** les publics internes de l'entreprise,
- **développe** des partenariats avec le secteur protégé et adapté,
- **innove** avec le Centre Etre et Handicap de Saint-Denis et l'intégration d'une équipe du secteur protégé sur le site de Haguenau.

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le groupe Siemens, l'égalité professionnelle dépasse la seule égalité de rémunération.

- Chacun(e) doit pouvoir, s'il/elle le souhaite et en a les capacités, occuper un poste à responsabilité, une fonction technique, et trouver l'équilibre de vie qui lui convient.
- Siemens France, signataire des Women's Empowerment Principles (WEP) des Nations Unies.
  - GLOW (Global Leadership Organization of Women), groupe de femmes partageant leurs expériences respectives visant à la promotion de la mixité professionnelle.
  - Partenaire de « Elles Bougent » depuis octobre 2018.
  - Des bourses sont attribuées à des jeunes femmes qui souhaitent poursuivre des études techniques ou d'ingénieries.
  - Le travail à domicile, le temps partiel choisi et la prise en compte des temps de chacun dans l'organisation des réunions, par exemple, sont largement développés afin de permettre à chacun, femme ou homme, de conjuguer vie personnelle et vie professionnelle.

## Egalité des chances

En cohérence avec nos valeurs, nous affirmons que l'égalité des chances est un réel levier de performance.

Afin de donner à tous les mêmes possibilités de trouver un emploi et de s'y épanouir, Siemens France **s'engage auprès des jeunes diplômés issus de milieux sociaux modestes** à travers l'association « Nos Quartiers ont des Talents ».

**Le système de parrainage** mis en place par Siemens est un réel engagement de l'entreprise envers les jeunes. La forte adhésion de nos parrains et marraines autour de nos valeurs crée une réelle dynamique de l'emploi et contribue à pérenniser nos actions en faveur de la diversité.

Siemens France **aide ces jeunes à acquérir** les codes de l'entreprise mais aussi un réseau professionnel qui leur fait parfois défaut. Ainsi, près de 55 % de jeunes ont déjà été parrainés par des cadres du Groupe et ont été embauchés à hauteur de leurs qualifications.

**Nous sommes signataires de la Charte Plaine Commune** pour aider des collégiens de la Seine Saint-Denis à découvrir nos métiers et les compétences attendues dans un groupe comme Siemens.

**Les dispositifs « Engagement Jeunes ou Jeunes d'Avenir Ile-de-France » nous permettent de partager** des profils d'alternance ou d'emploi avec des recruteurs de notre écosystème, de PME et d'ETI.

Siemens **s'engage également dans le cadre de sa politique RSE** et reconnaît que les jeunes issus des quartiers populaires sont une formidable énergie et une véritable opportunité avec l'engagement « Paqte 2018-2022 ».

Des femmes et des hommes ambitionnent tous les jours de faire de Siemens **une entreprise à leur image : diversifiée, ouverte** à la différence et à la tolérance.

Soyons tous acteurs du développement et continuons à faire de Siemens **une entreprise attentive, humaine et engagée.**



# 1478 av JC, ÉGYPTE LE PHARAON EST UNE FEMME.

Hatshepsout obtient tous les pouvoirs du Royaume, qu'elle dirige pendant 15 ans. Son règne est marqué par de grands projets de construction, de conservation du patrimoine, et une priorité inédite donnée à l'ouverture de routes commerciales plutôt qu'aux conquêtes guerrières.

## ET LE POUVOIR AUJOURD'HUI ?

Penser qu'il y a des postes plus masculins ou plus féminins que d'autres n'a tout simplement pas de sens. Ce qui importe, ce sont les compétences. L'entreprise d'aujourd'hui doit créer les mêmes conditions d'accès à n'importe quel poste pour une femme ou pour un homme.

# 1962 STEPHANIE SHIRLEY CRÉE L'UNE DES 1<sup>ÈRE</sup> START-UP MONDIALES.

Son équipe composée à 99% de femmes,  
jusqu'à la revendre 3 milliards de dollars.  
Elle anime aujourd'hui des conférences TED.

## CE QUE CELA NOUS INSPIRE AU QUOTIDIEN :

Arrêtons de penser que les fonctions d'encadrement d'équipes sont davantage adaptées aux hommes, cela est infondé ! L'entreprise contemporaine doit donner la même chance aux femmes et aux hommes d'accéder à ces postes sans préjuger de leur choix de vie.





# 2022 LES MÊMES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES ?

Aujourd'hui, en France, les femmes de 25 à 45 ans sont plus diplômées que les hommes\*. Pourtant, elles représentent moins d'un tiers des cadres de direction. Si nous ne faisons pas bouger les lignes maintenant, cela ne se réalisera jamais.

\*étude INSEE 2016

## LES NOUVEAUX RÉFLEXES À ADOPTER AU TRAVAIL.

Ne préjugeons pas des aspirations des uns et des autres. Femme ou homme, proposons à chacun(e) de pouvoir évoluer selon ses compétences et ses envies.

## **Contact :**

- Catherine Petrovic  
*Responsable Diversité & Inclusion*  
06 09 63 29 16  
[catherine.petrovic@siemens.com](mailto:catherine.petrovic@siemens.com)

- *Relais Handicap*  
Des personnes relais sont également à l'écoute des collaborateurs sur les sites, retrouvez leurs coordonnées sur l'intranet dans la rubrique « Mission Handicap ».