

Rapport et Index Egalité Professionnelle 2019

Infosys Limited, France



Introduction

Nos salariés sont notre plus grand atout. Pour répondre aux besoins changeants de nos clients, notre priorité est d'attirer et d'engager les meilleurs talents au bon endroit et avec les bonnes compétences.

C'est pourquoi nous nous concentrons sur le bien-être global de nos salariés, en leur offrant une carrière épanouissante et durable. La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail sont clés au bien-être des salariés.

Notre approche pluridimensionnelle permet de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein d'Infosys. Les principes et objectifs de la Déclaration universelle des droits de l'homme sont au cœur de notre stratégie de diversité et d'inclusion (D&I). En mettant fortement l'accent sur l'égalité entre les sexes, la stratégie s'appuie sur un **management solidaire** et fait des progrès sur le lieu de travail.

- Les femmes représentent **25 %** de l'effectif de notre Conseil d'administration. Nous avons continué à renforcer nos efforts pour atteindre notre objectif de diversité en augmentant la participation des femmes aux postes de direction de la Société.
- Les femmes représentent **37 %** de notre effectif mondial. En France l'écart salarial est favorable aux femmes, dont la rémunération est 9% plus élevée que celle des hommes (selon l'index).
- Nous nous efforçons d'atteindre un taux de **25 %** de femmes à la direction de la Société.



Index Egalité Professionnelle (données 2019)

Indicateur	Points obtenus	Points disponibles
1. Ecart des rémunérations	35	40
2. Ecart d'augmentations individuelles	20	20
3. Ecart de promotions	10	15
4. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Incalculable	0
5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES	65	85
TOTAL (ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité)	76	100

Initiatives pour une diversité équilibrée

L'amélioration de la participation des femmes à la direction de l'entreprise est un objectif important de notre tableau de bord. Nos interventions visent à soutenir les différentes étapes de la carrière et de la vie de nos talents féminins. En plus des nombreux d'initiatives visant le développement du leadership et le mentorat, le renforcement de la réserve de talents, nous sommes également fiers de renforcer la participation des femmes dans les technologies clés, grâce à nos programmes "Women in Technology" qui sont bien suivis. En permettant aux femmes de poursuivre leur carrière dans leur domaine de spécialisation à leur retour de maternité, nous avons fait en sorte que les taux de retour au travail post-maternité sont parmi les plus élevés.



Quelques initiatives

Awards for Excellence: Un Prix de la Diversité a été créé dans le cadre des prestigieux Awards d'Excellence de la Société, afin de reconnaître les efforts de l'entreprise dans l'amélioration de la diversité des sexes au sein de la direction et dans leurs équipes.

#EachforEqual: Chaque année, Infosys adopte le thème de l'ONU pour la Journée internationale de la femme et utilise cette opportunité pour renforcer l'engagement de la direction et l'entreprise au sens large dans le développement d'un lieu de travail équitable.

Infosys Women's initiative (IWIN): Notre groupe de ressources des salariés visant à renforcer l'inclusion des sexes constitue un excellent forum pour assurer un engagement continu avec les parties prenantes féminines dans toute l'entreprise.

Restart Her: Cette initiative spéciale est axée sur l'embauche de femmes qui se sont arrêtées pour une raison donnée et qui cherchent à revenir et à poursuivre une carrière en entreprise. Le programme soutient le développement de compétences par le biais de stages et une exposition à des environnements de projets « en direct ».

Family Matters: Un forum qui offre aux salariés l'espace pour discuter de la parentalité, des relations, des handicaps, des soins aux personnes âgées, et des sujets connexes. Ces échanges sont animés par des experts externes et sont une excellente plateforme d'apprentissage et de collaboration pour les salariés, tout en leur permettant de développer un réseau de soutien de leurs pairs.

Aspiring Architect Program: Infosys a lancé le programme Aspiring Architect dans le but d'accroître la participation des femmes dans la technologie. L'intervention de six mois a donné lieu à plus de 450 inscriptions dans le monde. Les business units ont affecté des mentors et des accompagnateurs à chacun des participants. Les groupes d'apprentissage par les pairs dans les centres de développement de la Société constituent également un écosystème favorable au développement.

Construire des carrières pour la vie

Former les futurs dirigeants est la clé de l'approche d'Infosys en matière d'apprentissage et de développement. La diversité des sexes est une priorité, et l'Infosys Leadership Institute soutient l'engagement des femmes au leadership par le **mentorat et des ateliers spécifiques sur l'expérience du leadership féminin**. Par le biais d'interventions et d'initiatives variées, nous nous efforçons continuellement de faciliter un écosystème qui aide les dirigeants à investir dans leur propre développement et à devenir meilleurs non seulement dans leur travail, mais aussi dans le type de dirigeants qu'ils deviennent.

Quelques exemples de nos Interventions d'Apprentissage Unifiées :

Développement du Leadership – Des interventions ciblées, soutenues par des évaluations à 360 degrés et un plan de développement concret, constituent une base solide pour le développement des compétences de leadership.

Bridge Academy – Ce programme facilite les mouvements de carrière vers des fonctions commerciales par le biais d'une assistance basée sur les compétences commerciales pour les salariés aspirant à des fonctions commerciales.

Womeninspire - Des sessions par et pour des collègues femmes avec des cadres supérieurs à l'intérieur et à l'extérieur d'Infosys servent à inspirer les salariés. Les cadres partagent leur parcours professionnel, leurs expériences, et discutent de sujets tels que l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Women Wizards Rule Technology – Cette intervention est un partenariat avec la NASSCOM (Inde) visant à doter 10.000 femmes de compétences dans les technologies nouvelles et émergentes pour l'industrie. Infosys a créé et mis en place un module de mentorat industriel pour soutenir cet effort.

