

## Index de l'égalité Femmes-Hommes<sup>1</sup> : AstraZeneca France se distingue avec un score d'excellence de 98/100

*Un engagement mondial, une mise en œuvre locale renforcée.*

À Paris, le 2 septembre 2019 – AstraZeneca France obtient un score d'excellence de 98/100 à l'Index de l'égalité Femmes-Hommes. Ce score élevé est le fruit d'une politique de longue haleine sur l'égalité Femmes-Hommes et sur la valorisation des compétences professionnelles des femmes au sein du groupe AstraZeneca. Cette dynamique s'est encore accélérée, sous l'impulsion de Pascal Soriot, Président d'AstraZeneca Monde depuis 2012, et de Rachid Izzar, actuel Président de la filiale française depuis 2017.

### Une politique sur la diversité et l'inclusion initiée au plus haut niveau

Au sein d'AstraZeneca, la valorisation des compétences et expertises professionnelles des femmes et de leur juste rétribution n'est pas nouvelle et fait partie d'une approche plus large fondée sur la diversité et l'inclusion. Cette préoccupation s'est accrue avec l'arrivée de ses actuels dirigeants visionnaires.

**Pascal Soriot** en a fait une priorité dès son arrivée à la tête de la structure mondiale en 2012 ; en janvier 2019, AstraZeneca était le seul laboratoire pharmaceutique figurant dans le classement 2019 du *Bloomberg Gender-Equality Index*, il rappelait à cette occasion que « *l'inclusion et la diversité sont essentielles au succès de notre entreprise, car l'innovation nécessite des idées disruptives qui ne peuvent venir que d'un effectif diversifié, capable de remettre en question la pensée conventionnelle. [...]* »<sup>2</sup>

**Rachid Izzar** est lui aussi très attentif sur ce sujet et a impulsé dès son arrivée une véritable dynamique de parité et d'égalité Femmes-Hommes. « *Je suis fier de ce score élevé d'AstraZeneca France à l'Index Femmes-Hommes lancé par les pouvoirs publics français en 2018. Il est la reconnaissance d'un engagement et d'une attention particulière de l'entreprise sur ce sujet depuis de nombreuses années. C'est une mobilisation de tous les instants et de tous : lors des recrutements, sur le développement de parcours de carrière, de compétences, l'accès à des fonctions managériales, la stricte égalité et parité salariales mais aussi sur des aspects touchant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le droit à la déconnexion par exemple. Au cours de ces deux dernières années, nous avons notamment renforcé l'égalité salariale entre les hommes et les femmes par une revue systématique à tous les niveaux.* »

#### Chiffres clés Index Egalité femmes-hommes AstraZeneca France

Septembre 2019

#### Score de 98/100 à l'Index de l'égalité Femmes-Hommes

67% de femmes, pour 33%  
d'hommes parmi les effectifs  
globaux

65% de recrutements féminins  
depuis janvier 2019  
37 femmes, dont 2 managers,  
sur 57 personnes

43% de femmes au Comité  
de direction en 2019  
6 femmes désormais,  
pour 2 femmes en 2017 (33%)

52% de femmes managers

<sup>1</sup> Présenté en novembre 2018 par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. L'Index de l'égalité femmes-hommes évalue les avancées sur le plan de l'égalité professionnelle, visant à mettre fin aux inégalités entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle. Sa note globale de 100 points comprend cinq critères, qui mesurent les écarts de rémunération femmes-hommes, les promotions, les augmentations annuelles ou post-congé maternité, ainsi que la présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise. Pour AstraZeneca, cette mesure constitue un sujet de mobilisation récurrent.

<sup>2</sup> <https://www.astrazeneca.com/media-centre/articles/2019/astrazeneca-selected-for-2019-bloomberg-gender-equality-index-recognising-commitment-to-advancing-women-in-the-workplace-16012019.html>

## Des process et dispositifs destinés à la promotion des talents et à l'évolution de carrière des femmes

Au 1<sup>er</sup> septembre 2019, le Comité de Direction d'AstraZeneca France compte 6 femmes, soit 43 % de ces membres ; 52% des managers sont des femmes. Au-delà de ces chiffres, AstraZeneca France mène une véritable politique de reconnaissance des compétences et expertises professionnelles des femmes qui repose sur plusieurs aspects. Ainsi, non seulement, l'entreprise a mis en place une politique de rémunération salariale non discriminante, fondée sur la performance individuelle de chacun des collaborateurs mais chaque année, le laboratoire s'assure de l'égalité salariale femmes-hommes et applique des mesures de rééquilibrage salarial si nécessaire, et ce, avec le consensus de nos partenaires sociaux lors notamment de notre dernier accord au cours des Négociations Annuelles Obligatoires.

Concernant le développement de carrière et de compétences de ces collaboratrices, la filiale française favorise leur accès à des programmes nationaux mais aussi internationaux développés par le groupe spécifiquement dédiés. L'un d'entre eux, « *Women as Leaders* », permet ainsi aux collaboratrices ayant des appétences à acquérir des responsabilités managériales de bénéficier d'un accompagnement de 6 mois fondé sur un bilan, un coaching personnalisé externe, en lien étroit avec un mentor interne.

C'est aussi sur l'aspect d'un environnement favorable à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle qu'AstraZeneca France se positionne fortement. Ainsi, dans le cadre d'un « Accord collectif d'entreprise sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » signé en 2018, les collaboratrices et les collaborateurs du siège bénéficient par exemple d'un jour de télétravail par semaine, tout comme leur droit à la déconnexion numérique est réaffirmé.

**Nabila Gadiri-Bernard**, Directeur Innovation & Business Excellence, membre du Comité de Direction commente : « *L'une des caractéristiques de la culture d'AstraZeneca est que ,quel que soit le profil, femme ou homme, collaborateur sur le terrain ou au siège, la mobilité interne est rendue possible et même fortement encouragée. Et ce ne sont pas de vains mots, mais bien des actes : je veux prendre pour exemple ma propre évolution de carrière. Depuis que j'ai intégré AstraZeneca en 2014, j'ai eu régulièrement l'opportunité de prendre de nouvelles responsabilités ; à chaque fois l'entreprise a su démontrer qu'elle faisait confiance aux compétences et profils variés. Cette marque de confiance, qui implique des devoirs, m'a été renouvelée en 2017 alors même que je rentrais de congés maternité : j'ai eu ainsi l'opportunité de prendre un nouveau poste – celui que j'occupe actuellement – qui impliquait une participation pleine et entière au Comité de Direction. Cela est un marqueur fort selon moi pour les femmes au sein comme en dehors d'AstraZeneca ! Et je peux vous assurer qu'au sein du Comité de Direction, les sujets de la diversité, de l'inclusion, de l'égalité homme-femme sont très fréquemment discutés et attentivement suivis. »*

## Des résultats similaires brigüés au sein de l'unité de production de Dunkerque

Le site industriel de Dunkerque appartenant au groupe AstraZeneca, site de référence mondial pour la production de médicaments inhalés, dont la structure est distincte, a de son côté obtenu le très bon score de 83/100.

La Direction d'AstraZeneca de Dunkerque s'attache également à promouvoir une culture de l'égalité, de l'inclusion et de la diversité à tous les niveaux de son organisation. Un certain nombre de mesures, négociées avec ses partenaires sociaux, sont mises en œuvre pour garantir l'égalité de traitement de ses collaboratrices et collaborateurs (47 % de Femmes et 53 % d'Hommes) à toutes les étapes de leur vie professionnelle, en matière de promotion professionnelle, de rémunération et de formation.

L'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale fait partie également de ses préoccupations avec, entre autres, la mise à disposition à tous les collaborateurs qui en font la demande d'une aide au soutien scolaire au profit de leurs enfants, des dispositions particulières concernant les horaires de réunion afin de mieux concilier les contraintes professionnelles et les contraintes personnelles. Elle a également négocié récemment avec les organisations syndicales de l'entreprise un accord sur la mise en place du télétravail.

---

## À propos d'AstraZeneca

AstraZeneca est une entreprise biopharmaceutique internationale guidée par la science et axée sur la recherche, le développement et la commercialisation de médicaments de prescription pour le traitement de maladie principalement dans trois domaines thérapeutiques : Oncologie, CardioVasculaire, Rénal et Métabolisme, et Respiratoire. Nous opérons dans plus de 100 pays et nos médicaments innovants sont utilisés par des millions de patients dans le monde.  
[www.astrazeneca.fr](http://www.astrazeneca.fr) | @AstraZenecaFR

## Contacts presse

### LJ Communication

**Maryam De Kuyper**

[m.dekuyper@ljcom.net](mailto:m.dekuyper@ljcom.net)

01 45 03 89 94

**Anne-Laure Brisseau**

[al.brisseau@ljcom.net](mailto:al.brisseau@ljcom.net)

01 45 03 50 36

### AstraZeneca France

**Carole Manducher**

*Directrice de la communication*

[carole.manducher@astrazeneca.com](mailto:carole.manducher@astrazeneca.com)

06 98 20 03 13