

Index de l'égalité femme-homme 2024

Publication

Autodesk values diversity and is more committed than ever to ensuring that corporate culture guides our vision to help people imagine, design and build a better world. Authenticity, humility and open-mindedness are just a few aspects of our culture that make Autodesk a workplace where people are encouraged to be aware of their cognitive biases and overcome them by favor of diversity.

Aware of the issues of equity and diversity, the company is constantly exploring new ways to integrate all dimensions of diversity among our employees, customers, partners and communities. Diversity enables us to create and innovate cutting-edge products, develop an unrivaled level of customer focus and collaborate effectively. Through the power of diversity, our ultimate goal is to expand the possibility for anyone to imagine, design and create a better world.

Historically, the Engineering and Digital sector has often been dominated by a predominantly male working population, for societal and cultural reasons. But for several years the gender balance has been more than a topical issue, it is a social issue.

Autodesk, like others in the industry, continues to invest time and energy in corporate gender diversity and diversity to accelerate change. One of the 3-year objectives set at the global level is to increase the representation of women in sales and technical professions.

Index of gender equality in France

The French government aims to end the wage gap between women and men. Legislative measures have also been adopted on the freedom to choose one's future profession, promulgated in September 2018.

The gender equality index is the result of the combination of 4 indicators: Difference in base salary and payroll variables + personal bonus, Difference in the allocation of personal increases, % of employees who received an increase after a return from maternity leave & Number of women in the top 10 best earners in the company. The better the company performs on the 4 indicators, weighted according to the importance of the indicator in question, the more points it will have.

In 2021 and 2022, Autodesk France achieves a score of 35 and 86 out of 100 respectively. In 2023, Autodesk France achieves a score of 88 out of 100. In 2024, Autodesk France increased its score by 1 point up to 89.

Score details

Gender pay gap: 39 out of 40

Difference in the distribution of individual increases: 35 out of 35

Number of employees increased upon their return from maternity leave: 15 out of 15

Parity among the 10 highest salaries: 0 out of 10

The under-representation of women in the total workforce had been identified as early as 2020 as a risk factor for high volatility in the pay gap and the gap in the allocation of personal increases.

At Autodesk, we're building a culture of belonging where all employees have equitable opportunities to succeed and contribute. This requires a holistic, multifaceted approach. As part of this, Autodesk Corporate remains deeply committed to pay equity at global level.

To attract, retain, and support our employees, we offer competitive compensation and benefits, which include an element of choice to meet the needs of our diverse population globally.

Below are some of the corporate efforts and progress we've made over the past 12 months in our continued movement towards better.

We continued to offer to all employees an option to participate in equity offerings in countries where equity grants are allowed. We continued our multi-year journey towards Market Pricing. This means that all jobs have been shifted from pay grades to job levels to allow for more precise benchmarking in the competitive market, which allowed us to see an increase in our first indicator. However, we know that this increase remains the consequence of a strong and continuous involvement of our team.

Pay equity is one facet of our Diversity & Belonging strategy at Autodesk.

We strive to create an environment where everyone, everywhere, is excited to come to work, feels a sense of belonging, and can fully contribute their talents in the workplace. We're creating a workplace that embraces a multitude of original minds and talents to create the most innovative products and solutions that meet the demands of the global marketplace.

We are proud about the recognition that our culture at Autodesk has received in the past year including Glassdoor "Best Places to Work" ranking of 20 in 2024. (21 in 2022).

This recognition is the result of programs such as:

- Our vibrant and growing network of global Employee Resource Groups (ERGs), employee-led groups composed of individuals who join together based on common backgrounds or dimensions of diversity such as gender, race, or ethnicity. The France based members engaged at global level and initiated discussions with Guest Speaker and Lunch & Learns in 2023.

- *The Autodesk Mentorship Program, which breaks down the barriers of meeting and learning from colleagues around the world and offers resources and guidance to nearly 3,000 active members (as of January 2022). The Autodesk Women Network Group (AWN) continues in 2024 its global 6-month long group mentoring program that connects 4-6 members of our AWN community with a mentor over a shared topic/area of interest for the group, or “circle”, including:*
 - *Women in Leadership,*
 - *Women in Sales,*
 - *Aspiring Managers,*
 - *New Managers é Leaders,*
 - *Experienced Managers & Leaders,*
 - *Experiencing and navigating unconscious bias at work,*
 - *Women in Senior Leadership – What’s next ? ,*
 - *Career Growth Conversations: promotions, compensation and more*
 - *overcoming Imposter Syndrome*

To improve diversity and reduce the gaps by the end of 2024, the corrective initiatives engaged within Autodesk France continue to revolve around 3 main axes: Raising awareness and training in the challenges of equality professionalism and overcoming stereotypes of women and men, balancing the proportion of women and men in gender unbalanced jobs by attracting diverse talents, promoting professional development and balancing access to management and leadership positions.

FRENCH

Autodesk valorise la diversité et s’engage plus que jamais à faire en sorte que la culture d’entreprise guide notre vision d’aider les gens à imaginer, concevoir et bâtir un monde meilleur. L’authenticité, l’humilité et l’ouverture d’esprit ne sont que quelques aspects de notre culture qui font d’Autodesk un lieu de travail dans le lequel on incite les collaborateurs à prendre conscience des leurs biais cognitifs et à les dépasser en faveur de la diversité.

Consciente des enjeux de l’équité et de la mixité, l’entreprise explore constamment de nouvelles façons d’intégrer toutes les dimensions de la diversité chez nos salariés, clients, partenaires et communautés. La diversité nous permet en effet de créer et d’innover des produits de pointe, de développer un niveau inégalé d’orientation client et de collaborer efficacement. Grâce à la puissance de la diversité, notre objectif ultime est d’élargir la possibilité à quiconque d’imaginer, de concevoir et de créer un monde meilleur.

De tout temps, le secteur de l'Ingénierie et du Numérique a souvent été prédominé par une population active majoritairement masculine, pour des raisons sociétales et culturelles. Mais depuis plusieurs années la mixité homme/femme est plus qu'un sujet d'actualité, c'est un sujet de Société.

Autodesk, comme d'autres acteurs du secteur, continue d'investir du temps et de l'énergie pour la mixité et la diversité en entreprise afin d'accélérer le changement. L'un des objectifs à 3 ans fixé au niveau global est d'augmenter la représentativité féminine sur les métiers de vente et les métiers techniques.

Index de l'égalité femme-homme en France

Le gouvernement français a pour objectif de mettre fin à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Aussi des mesures législatives ont été adoptées sur la liberté de choisir sa future profession, promulguées en septembre 2018.

L'index égalité femme/homme est le résultat de la combinaison de 4 indicateurs : Ecart dans le salaire de base et les variables de paie + bonus personnel, Ecart dans l'attribution des augmentations personnelles, % des employées qui ont reçu une augmentation après un retour de congé maternité & Nombre de femmes dans le top 10 des meilleurs salaires de l'entreprise. Plus l'entreprise est performante sur les 4 indicateurs, pondéré en fonction de l'importance de l'indicateur en question, plus elle va avoir de points.

En 2021 et 2022, Autodesk France réalise un score respectivement de **35 et de 86** sur 100. En 2023, Autodesk France réalise un score de **88** sur 100. En 2024, Autodesk France augmente son score d'un point, avec 89 sur 100 ;

Détail des scores

Ecart de rémunération femmes/ hommes :	39 sur 40
Ecart de répartition des augmentations individuelles :	35 sur 35
Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité :	15 sur 15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :	0 sur 10

La sous-représentation des femmes dans les effectifs totaux avait été identifiée dès 2020 comme un facteur de risque d'une forte volatilité de l'écart de rémunération et de l'écart d'attribution des augmentations personnelles.

Au sein d'Autodesk, nous construisons une culture d'appartenance et d'égalité des chances. Cela nécessite une approche holistique et multiforme. Dans ce cadre, Autodesk Corporate reste profondément engagé en faveur de l'équité salariale au niveau mondial. Pour attirer, retenir et soutenir nos salariés, nous offrons une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, qui incluent des éléments de choix pour répondre aux besoins de notre population diversifiée à l'échelle mondiale.

Vous trouverez ci-dessous certains des efforts et des progrès continus de l'entreprise que nous avons réalisés au cours des 12 derniers mois au niveau global.

Nous avons continué d'offrir à tous les salariés des actions dans les pays où les attributions d'actions sont autorisées. Nous avons maintenu notre projet pluriannuel 'Market Pricing' pour un ajustement au marché de l'emploi. Cela signifie que tous les emplois ont été déplacés de grades de rémunération vers des niveaux d'emploi pour permettre une analyse comparative plus précise sur le marché concurrentiel de l'emploi, ce qui nous a permis de voir de premiers résultats sur l'exercice fiscal FY23 avec une hausse de deux points du premier indicateur. Néanmoins, nous savons que ces améliorations sont le résultat d'une attention constante.

L'équité salariale est l'une des facettes de notre stratégie de diversité et d'appartenance chez Autodesk.

Nous nous efforçons de créer un environnement où chacun, partout, est enthousiaste à l'idée de venir travailler, ressent un sentiment d'appartenance et peut pleinement apporter ses talents sur le lieu de travail. Nous créons un lieu de travail qui englobe une multitude d'esprits et de talents originaux pour créer les produits et solutions les plus innovants qui répondent aux exigences du marché mondial.

Nous sommes fiers de la reconnaissance que notre culture chez Autodesk a reçue au cours de la dernière année, y compris le classement Glassdoor des « meilleurs lieux de travail » de 2024 à la 20^{ème} position (21^{ème} en 2022)

Cette reconnaissance est le résultat de programmes tels que :

- Notre réseau dynamique et croissant de groupes de ressources d'employés (ERG) mondiaux, des groupes dirigés par des employés composés d'individus qui se réunissent en fonction d'horizons communs ou de dimensions de diversité telles que le sexe, la race ou l'origine ethnique. Les membres Autodesk basés en France se sont engagés au niveau mondial et ont aussi entamé des discussions avec invité et des déjeuners-conférences au cours de l'année 2023.
- Le programme de mentorat d'Autodesk, qui brise les barrières des rencontres et de l'apprentissage avec des collègues du monde entier et offre des ressources et des conseils à près de 3 000 membres actifs (en janvier 2022). Le groupe Autodesk Women Network (AWN) poursuit en 2024 son programme mondial de mentorat de groupe d'une durée de 6 mois qui met en relation 4 à 6 membres de notre communauté AWN avec un mentor sur un sujet/domaine d'intérêt commun pour le groupe, ou "cercle", y compris :
 - Les femmes dans le leadership
 - Les femmes dans les métiers commerciaux
 - Les aspirants managers,
 - Nouveaux managers et leaders,
 - Managers et leaders expérimentés,
 - L'expérience et la gestion des biais inconscients au travail,

- Les femmes dans l'encadrement supérieur - Quelle est la prochaine étape ?
- Conversations sur l'évolution de la carrière : promotions, rémunération, etc.
- Surmonter le syndrome de l'imposteur

Pour faire évoluer les mentalités, faire progresser la mixité et réduire les écarts d'ici fin 2024, les initiatives correctives envisagées au sein d'Autodesk France continuent de s'articuler autour de 3 axes principaux : Sensibiliser et former aux enjeux de l'égalité professionnelle et au dépassement des stéréotypes femmes hommes, équilibrer la proportion de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes, favoriser le développement professionnel et équilibrer l'accès aux fonctions de management et de leadership.