



Comment améliorer la représentation des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)

Une étude de cas de l'industrie aéronautique et de la défense



Avec la participation financière de



Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, présenté par l'Assemblée générale des Nations Unies (UNGA), propose 17 objectifs de développement durable¹ pour un avenir meilleur en favorisant l'égalité, la croissance économique et l'innovation.

Dans son volet économique et social, ce document reconnaît que la parité hommes-femmes est une étape importante pour assurer un développement durable, sans oublier de préciser que « les inégalités entre les hommes et les femmes continuent de poser un problème majeur »². Il note également l'importance de rendre les femmes et les jeunes filles plus autonomes en leur permettant de contribuer pleinement à l'industrie sans être entravées par des inégalités de genre afin de réaliser l'ensemble des objectifs et des cibles proposés.

La réalisation de ces objectifs est d'une grande importance pour la promotion d'une croissance économique durable (objectif 8) et la réduction de toutes les formes d'inégalités (objectif 10) tout en reconnaissant le rôle de l'égalité entre les genres (objectif 5) et de l'innovation (objectif 9) pour bâtir un avenir durable.

Aujourd'hui, le niveau de représentation des femmes dans les STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) retient de plus en plus l'attention. Cependant, il y a une sous-représentation persistante des femmes, en particulier celles à l'origine d'inventions dans les domaines des STIM. En conséquence, de nombreux secteurs ne parviennent pas à exploiter pleinement leur potentiel en matière d'innovation.

Comblent l'écart entre les hommes et les femmes est d'une importance vitale notamment dans le brevetage d'inventions, où le fait de générer des innovations et d'en acquérir la propriété aide les entreprises à créer des produits et des services meilleurs et plus efficaces qui leur permettent de se démarquer de leurs concurrents.

Ce constat est particulièrement valable dans le secteur de l'aérospatiale et de la défense (A & D), où la poursuite de l'innovation est l'un des principaux moteurs de la concurrence et un moyen de rester compétitif sur le marché mondial.

La diversité des genres est aussi l'un des 15 objectifs de développement durable appuyés par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). Cette question a d'ailleurs été au cœur du premier « Sommet mondial de l'aviation sur l'égalité des genres », où les participants ont réclamé que l'industrie aéronautique prenne des engagements concrets en faveur de l'égalité des genres.³



Ingénieure travaillant sur un avion

Le rôle de la diversité et de l'inclusion dans l'industrie de l'aérospatiale et de la défense

Les entreprises de l'industrie de l'aérospatiale et de la défense s'appuient sur une culture de l'innovation pour prospérer dans un environnement en constante évolution. Pour « une industrie qui dépend de l'innovation », la promotion du potentiel de la Diversité et de l'inclusion (D & I) pour développer l'esprit d'invention devient essentielle.⁴

Les arguments économiques en faveur de la diversité et de l'inclusion sont de plus en plus reconnus. Des études ont montré que les entreprises dont l'équipe dirigeante et la main-d'œuvre sont plus diversifiées sont non seulement plus innovantes et plus rentables, mais qu'elles ont également tendance à mieux mobiliser et fidéliser leurs employés.⁵ Des études ont révélé que, de façon générale, les entreprises qui disposent d'équipes diversifiées sont plus susceptibles de surpasser leurs concurrents.⁶

Les entreprises de l'industrie de l'aérospatiale et de la défense doivent se consacrer à l'élaboration d'une stratégie de gouvernance solide basée sur la diversité et l'inclusion afin de profiter des opportunités de croissance et de se préparer à l'avenir⁷.

Une équipe diversifiée est mieux outillée pour comprendre et satisfaire des segments plus larges du marché. La diversité des équipes, dans un secteur historiquement dominé par les hommes, apporte de multiples points de vue, expériences et connaissances, ce qui se traduit par une meilleure prise de décision.⁸

Ainsi, des groupes diversifiés sont mieux placés pour offrir des solutions multidimensionnelles et créatives qui produisent des stratégies plus robustes - ce qui permet de proposer des produits et des services complets et innovants pour l'industrie de l'aérospatiale et de la défense.

Étude de cas: Des pionnières dans l'industrie de l'aérospatiale et de la défense

IVADO, IBM, LGS (une Société IBM) et MakilaAI se sont associées une nouvelle fois pour examiner l'inclusion des femmes dans l'innovation et le brevetage, en se concentrant cette fois sur les entreprises du secteur de l'aérospatiale et de la défense.

Pour mener à bien cette recherche, l'équipe a examiné sept grandes entreprises du secteur de l'aérospatiale et de la défense : Boeing, Airbus, Lockheed Martin, Mitsubishi, Bombardier, De Havilland et General Electric, afin d'évaluer le rôle des femmes dans le processus d'innovation. Dans cette optique, nous avons recueilli les brevets publiés par les entreprises entre mars 1890 et décembre 2022 et nous avons effectué une analyse descriptive et prédictive de la participation des femmes en matière d'innovation. Nous nous sommes également appuyés sur des données publiques tirées des rapports annuels de ces entreprises sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Pour évaluer l'évolution et le rôle des femmes à la tête de projets innovants, nous avons évalué plusieurs facteurs, notamment les délais de traitement, la répartition par genre des personnes à l'origine des projets et la participation moyenne des femmes aux brevets, à la fois dans son ensemble et en fonction des différentes sections de la classification. Les principales observations sont les suivantes :

- En moyenne, les femmes étaient davantage représentées dans les domaines complémentaires de l'innovation dans chaque entreprise, tels que les ressources humaines ou l'approvisionnement. De plus, lors de l'analyse du pourcentage de brevets des

entreprises dans chacune des sections de la Classification coopérative des brevets (CPC), nous avons observé que la proportion moyenne de femmes n'est pas répartie de façon similaire entre les sections. De plus, les sections où la représentation féminine moyenne est plus élevée ne sont pas celles où l'entreprise a publié le plus grand nombre de brevets (les principaux moteurs de l'innovation).

Par exemple, environ 43 % des brevets publiés d'Airbus ont été classés dans la section « Opérations et transport ». Cependant, la plus forte moyenne de participation des femmes dans cette entreprise a été enregistrée dans les sections « Besoins essentiels » et « Chimie, métallurgie » - deux sections qui, ensemble, ne représentaient que 2,9 % du nombre total de brevets publiés par l'entreprise.

- Si de multiples efforts ont été entrepris pour améliorer la participation des femmes dans les STIM, et le nombre de femmes ayant participé à un projet d'invention a augmenté progressivement, il demeure que la participation moyenne des femmes aux brevets de ces entreprises, dans leur ensemble, a progressé de moins de 10 % depuis les années 1980. Cela démontre que le taux de croissance de la proportion des femmes dans l'octroi des brevets est lent et largement insuffisant.

L'équipe a estimé que si les tendances actuelles devaient se poursuivre, la parité entre les hommes et les femmes ne serait pas atteinte avant 2396 pour l'ensemble de ces entreprises. Autrement dit, les femmes dans l'innovation devraient attendre des centaines d'années avant de connaître la parité.



Trois facteurs qui font obstacle à la parité entre les genres en matière de brevets dans l'industrie de l'aérospatiale et de la défense

Les inégalités entre les genres en matière de brevets sont un problème structurel et systémique, et pas simplement un problème dans les processus. Ces inégalités sont guidées et affectées par de nombreux facteurs, notamment des obstacles structurels de longue date, des transformations socio-économiques et technologiques, ainsi que des chocs économiques.⁸

Afin d'éclairer les aspects clés des tendances sous-jacentes et émergentes qui influencent la trajectoire de la parité hommes-femmes, voici trois facteurs importants qui empêchent les entreprises d'atteindre la parité hommes-femmes dans le brevetage :

1. Une perception de la domination masculine dans l'industrie

Les femmes peuvent être confrontées à des préjugés et à des stéréotypes en milieu de travail qui limitent leurs possibilités de déposer des brevets. Toute décision portant sur la composition des équipes de recherche est influencée par des idées préconçues et des stéréotypes liés au genre. Les femmes peuvent être perçues comme moins compétentes ou moins innovantes que leurs homologues masculins, ce qui peut avoir une incidence sur leur capacité à obtenir des brevets. Les femmes peuvent également être pénalisées par des taux différents d'auto-nomination et d'autopromotion, alors que les hommes peuvent être plus enclins à demander que leur nom soit ajouté en tant que co-inventeur sur les demandes de brevet.⁹

2. Un manque de modèles féminins dans le secteur

Le manque de représentation et de diversité peut créer un sentiment d'exclusion et empêcher les femmes de s'imaginer en tant que leaders dans l'industrie de l'aérospatiale et de la défense. Une étude du BCG suggère qu'en 2018, les femmes n'occupaient pas plus d'un quart des postes de direction et ne représentaient que 22 % de l'ensemble des effectifs du secteur A&D. Cette sous-représentation met en évidence le manque de modèles féminins, tant dans les rôles de direction que dans l'ensemble de la main-d'œuvre.⁹

L'une des principales raisons de cet écart est la discrimination historique et l'exclusion des femmes des domaines appartenant aux STEM. Pendant de nombreuses années, les femmes n'ont pas été encouragées ni autorisées à faire carrière dans ces domaines, ce qui a entraîné une pénurie de personnel féminin dans ces secteurs. Une autre raison est le manque de visibilité des femmes dans les postes de direction dans l'aérospatiale. Les femmes qui parviennent à surmonter les barrières et à réussir dans l'industrie ne bénéficient pas toujours de la même reconnaissance ou des mêmes possibilités d'avancement que leurs homologues masculins.

3. Par rapport aux hommes, les femmes ont peu de possibilités de recevoir du mentorat offert par leurs pairs.

Nombre d'opportunités de brevets et de projets de recherche peuvent être pourvus par le biais d'un réseau informel, plutôt que par des entrevues ou des concours formels. Ces hiérarchies sociales qui s'auto-alimentent peuvent renforcer les pratiques de discrimination basée sur les genres.

Il arrive que les femmes soient exclues des possibilités de mentorat en raison des artefacts des réseaux établis, plutôt qu'en raison d'un manque d'éducation ou de mérite. Ces réseaux peuvent avoir été créés et entretenus au fil du temps par des personnes qui font déjà partie de l'industrie. Par conséquent, ceux-ci n'intègrent pas toujours les femmes ou d'autres groupes sous-représentés. Un autre facteur qui peut favoriser cette disparité est la « pénalité d'amabilité » (*likeability penalty*) que les femmes doivent subir en milieu de travail. La recherche indique que les femmes qui sont perçues comme compétentes et sûres d'elles sont souvent pénalisées au sein de la société et considérées comme moins sympathiques que leurs homologues masculins qui présentent les mêmes qualités. Il est donc plus difficile pour les femmes de trouver des mentors prêts à s'investir dans leur développement.¹⁰



Ingénieure travaillant sur un avion

Comment les entreprises d'A & D favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes en milieu de travail

Dans les derniers rapports sur la diversité et l'inclusion produits par ces sept entreprises, nous pouvons constater que de multiples initiatives ont été mises en œuvre pour améliorer la représentation des femmes au sein de la main-d'œuvre. Qu'il s'agisse de meilleures pratiques d'embauche ou d'investissements communautaires, ces efforts montrent que les entreprises ont reconnu la nécessité de créer un lieu de travail inclusif et sûr où la diversité peut être valorisée.

Voici quelques exemples d'initiatives :

- « Demandez, parlez & écoutez (*Seek, Speak & Listen*) » sont des pratiques introduites par Boeing dans leur environnement de travail quotidien afin de permettre à leurs équipes de s'exprimer, de partager leurs idées et de tenir compte de différents points de vue.¹¹ La stratégie à quatre piliers de Bombardier, basée sur « Diriger, recruter, développer et inclure (*Lead, Recruit, Develop and Include*) », est un autre exemple de promotion d'une meilleure gouvernance dans le cadre du programme de diversité et d'inclusion.¹²
- Dans le but d'améliorer les pratiques d'embauche, les entreprises ont renforcé la représentation des femmes « en partie pour consolider l'équité du processus de sélection » en offrant une formation aux responsables de l'embauche. La formation à l'atténuation des préjugés mise en place chez Boeing pour les responsables du recrutement en est un exemple.¹³
- Les initiatives menées par les employés, telles que les groupes de ressources pour les employés (GRE) et les groupes de ressources pour les entreprises, jouent un rôle important dans la promotion de la diversité au sein des entreprises car elles favorisent un sentiment d'appartenance à la communauté et servent de lieu d'échange pour partager les expériences vécues au sein de l'organisation.¹⁴

Certains exemples de GRE qui soutiennent l'innovation féminine sont le Women Innovative Network (WIN) chez Airbus, ainsi que les groupes Women Impact Network (WIN) et Women and Allies in STEM (WAIS) chez Lockheed et Martin, dont la mission est « d'inspirer la prochaine génération d'ingénieurs et de scientifiques » en soutenant les ingénieures qui rejoignent l'entreprise.¹⁶

- D'autres initiatives sont axées sur les collaborations externes avec les universités. L'une de ces collaborations entre le groupe d'affinité Les femmes en génie de Bombardier et l'Université Concordia soutient le programme Femmes en ingénierie – expérience de lancement de carrière, en offrant du mentorat et du développement professionnel aux ingénieures et informaticiennes.¹⁷ General Electric offre un exemple similaire de collaboration grâce à son réseau de femmes qui s'associe à la Society of Women Engineers (SWE) pour financer des bourses et offrir des prix aux étudiantes actuelles ou futures en STIM dans les universités américaines accréditées.

Grâce à ce programme, les étudiantes font partie du réseau de General Electric, accèdent à des activités professionnelles, à des stages et à des offres d'emploi dans l'entreprise.¹⁸

Le tableau 1 montre que la plupart des entreprises ont connu une légère augmentation du nombre de femmes dans leur effectif au cours des dernières années. Malgré les progrès réalisés en termes de représentation féminine, nombre de ces entreprises reconnaissent que ce n'est pas encore suffisant.

Nom de compagnie	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Boeing	–	–	–	–	22.9%(US)	23.2%(US)
General Electric	–	–	–	21.8%	21.9%	22.3%
Airbus	–	17.5%	17.7%	18%	18%	19%
Lockheed Martin	23%	23%	22.6%	23%	23.2%	23.2%
Bombardier	–	19%	19%	18%	20.4%	20.2%
Mitsubishi Heavy Industries	9.9%	10.2%	9.8%	10.1%	10.1%	12.5%

Table 1 : Composition de la main-d'œuvre déclarée par les entreprises examinées

Comment IBM contribue à accroître la sensibilisation aux STIM et à éliminer le déséquilibre entre les hommes et les femmes

Selon le rapport 2022 sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)¹⁹, IBM s'emploie activement à mettre en place une culture d'inclusion réfléchie et de solidarité dynamique. Au cours des dix dernières années, IBM a lancé et amélioré des programmes sociaux novateurs visant à promouvoir l'égalité et la diversité et à relever des défis de société complexes en utilisant les technologies IBM.

IBM donne la priorité à l'éducation et aux compétences des femmes dans le domaine des STIM, non seulement pour éliminer l'écart entre les hommes et les femmes, mais aussi pour réaliser des actions concrètes en matière de développement durable qui sont alignées avec la volonté sociale d'amener un changement.

Les programmes suivants sont conçus pour sensibiliser les femmes et les jeunes filles aux STIM et pour créer un environnement équitable et équilibré permettant aux femmes de participer pleinement à toutes les technologies et opportunités dans le domaine des STIM.

STIM pour les filles

STIM pour les filles, lancé en Inde en 2019, est conçu pour favoriser un écosystème STIM solide qui encourage la pensée critique, la résolution de problèmes et l'innovation au sein de la prochaine génération de femmes en Inde. Les jeunes femmes des collèges et des écoles secondaires sont exposées à différentes carrières dans le domaine des STIM au moyen d'un mentorat et de parcours d'apprentissage articulés autour d'un projet.

P-TECH

En 2011, IBM a co-créé P-TECH, un modèle innovant d'école secondaire qui intègre des parcours post-secondaires et des expériences en milieu de travail pour préparer à la vie professionnelle. Aujourd'hui, il est devenu un modèle mondial réussi et libre qui comprend le mentorat, l'exploration de carrière et l'accès à IBM SkillsBuild. De plus, ces programmes offrent des avantages spécifiques pour les femmes, notamment des initiatives d'autonomisation visant à renforcer la présence des femmes dans les domaines des STIM.

IBM SkillsBuild

Ce programme pédagogique gratuit permet aux communautés traditionnellement sous-représentées d'acquérir des compétences précieuses et d'accéder à des opportunités de carrière dans le domaine de la technologie. En plus des compétences professionnelles, le programme propose plus de 1 000 cours dans 20 langues différentes sur des sujets tels que la cybersécurité, l'analyse de données, l'informatique en nuage et de nombreuses autres disciplines techniques. Les apprenants du monde entier sont principalement des étudiants du secondaire et de l'université, des professeurs ou des apprenants adultes. Le programme comprend une plateforme en ligne assortie d'expériences d'apprentissage pratiques et personnalisées, dispensées grâce à la collaboration d'un réseau mondial de partenaires.

Centres de leadership de la cybersécurité HBCU

IBM collabore avec plus de 20 collèges et universités historiquement noirs (HBCU) pour créer des centres de leadership en cybersécurité IBM qui offriront aux étudiants des opportunités dans les domaines des sciences, de la technologie et de l'innovation (STIM). Dans le cadre de cette collaboration, les enseignants et les étudiants des écoles participantes auront accès à des cours, des conférences, des expériences de formation immersives, des certifications, des logiciels hébergés sur IBM Cloud® et des ressources de développement professionnel, et ce gratuitement.

IBM s'est engagée à offrir des programmes éducatifs visant à former 30 millions de personnes d'ici 2030. Depuis 2021, plus de 7 millions d'apprenants se sont inscrits à des cours gratuits d'IBM grâce à nos initiatives combinées en matière d'éducation. En 2022, IBM a versé plus de 435 millions de dollars en argent, en technologie et en services pour l'éducation. Par ailleurs, ces investissements ont été un catalyseur d'innovation et d'avancées collectives pour soutenir le leadership féminin et promouvoir l'égalité des genres, renforçant ainsi un accès équitable et inclusif aux nombreuses opportunités éducatives et professionnelles dans le domaine de l'aérospatiale.

Ces programmes permettent aux femmes et aux jeunes filles de participer davantage à l'innovation, non seulement dans le secteur de la recherche et du développement, mais aussi dans tous les domaines liés aux STIM.



Recommandations pour l'industrie de l'aérospatiale et de la défense

Il est nécessaire de surmonter les obstacles auxquels se heurtent les femmes dans l'industrie de l'aérospatiale et de la défense. Nous présentons ci-dessous quelques-unes des actions que les entreprises de ce secteur peuvent mettre en œuvre pour donner plus de pouvoir aux femmes dans l'industrie.

1. Fournir des rapports détaillés sur l'efficacité et les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion.
2. Établir des partenariats avec des organisations qui respectent les indices de parité hommes-femmes et qui incluent l'innovation dans les brevets.
3. Promouvoir et garantir la participation des femmes dans les domaines clés de l'innovation au sein de l'entreprise.
4. Veillez à ce que la répartition hommes-femmes du bassin de candidats soit diversifiée lors du recrutement pour un poste.
5. Encourager le leadership des femmes en proposant des programmes de formation et de mentorat.
6. Réaliser des enquêtes auprès du personnel pour mesurer l'engagement et la satisfaction des femmes.
7. Soutenir l'éducation des femmes et des filles dans le domaine des STIM afin d'élargir le bassin de talents.
8. S'associer à des organisations qui soutiennent les programmes STIM pour les filles et les femmes, et les parrainer.
9. Appuyer les clubs de lecture pour les femmes à l'origine d'inventions, afin de pouvoir échanger régulièrement sur les domaines de recherche actuels, historiques ou pertinents d'un tiers, et ainsi favoriser la mise en place de réseaux de contact.
10. Parrainer des programmes de mentorat pour les inventeurs.
11. Sensibiliser et dispenser des formations sur le leadership inclusif.
12. Investir dans des formations continues sur les préjugés inconscients.
13. Parrainer des programmes de leadership pour femmes.
14. Lutter contre les stéréotypes nuisibles.

Conclusion

Les raisons pour lesquelles les femmes restent à l'écart des industries et des entreprises des STIM sont multiples, tant pour des raisons historiques et culturelles que pour des préjugés inconsciemment intériorisés.

Nous avons constaté dans notre étude que même si le nombre de femmes à l'origine d'inventions a augmenté au fil du temps, cette croissance reste insuffisante. Nous avons mis en évidence certains des facteurs qui freinent les femmes et recommandé au secteur d'envisager certaines actions. Les programmes lancés par IBM pourraient contribuer à l'avènement d'une nouvelle ère pour la main-d'œuvre, caractérisée par une grande ouverture aux technologies STIM pour les femmes et les jeunes filles.

Nous sommes conscients que le secteur de l'aérospatiale et de la défense est historiquement dominé par les hommes, ce qui explique son retard en termes de diversité des genres. Le vieillissement de la main-d'œuvre et le déclin de l'attrait pour l'industrie par rapport à d'autres carrières axées sur les STIM, comme la technologie, sont d'autres obstacles au développement de l'industrie.

Toutefois, la plupart des entreprises mentionnées dans ce rapport ont entrepris des démarches en faveur d'une main-d'œuvre plus inclusive et plus diversifiée ; elles sont transparentes quant à leurs efforts dans les domaines social, de la diversité et de l'inclusion, comme en témoignent leurs rapports publics décrivant leurs efforts pour un développement durable. Il reste cependant beaucoup à faire pour favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie et dans l'innovation.



Auteurs



Stéphane Henri
Partenaire,
Aérospatiale et Défense,
Services-Conseils IBM



Jean-François Barsoum
Recherche, Innovation,
Environnement et Villes Intelligentes
Services-Conseils IBM



Tamer Fares
Doctorat en Informatique Cognitive,
Conseiller Principal,
Aérospatiale et Défense,
LGS une Société IBM



Layla Nasr
Partenaire d'IVADO,
Chef de la direction - Makila AI

Nous remercions tout particulièrement Amélie Fontaine et Eva Terriault pour leurs soutiens en matière Conception Graphique et de rédaction, respectivement.



Eva Terriault
Consultante Associée
Services-Conseils IBM



Amélie Fontaine
Consultante Sénior UX
Services-Conseils IBM

1. Programme de développement durable, 2015.
2. Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030
3. Le Sommet mondial de l'aviation sur l'égalité entre les hommes et les femmes marque une avancée majeure en matière d'égalité des genres. 2018
4. Aérospatiale : accélérer l'innovation par la diversité. 2022
5. Forbes.com : La diversité stimule l'innovation et les résultats financiers. 2020
6. McKinsey and Company. La diversité gagne : l'importance de l'inclusion. 2020
7. Forum de la Harvard Law School sur la gouvernance d'entreprise. Promouvoir la diversité et l'inclusion - le rôle des présidents et des directeurs généraux. 2019
8. Forbes, 3 avantages de la diversité en milieu de travail. 2021
9. BCG. Comment les femmes peuvent-elles contribuer à combler le déficit de talents dans l'aérospatiale et la défense, 2019
10. Tell Jane. Likeability penalty for women in business. (Pénalité d'amabilité pour les femmes en affaires) 2019
11. Boeing, 2022 Global Equity, Diversity & Inclusion Report (Rapport mondial sur l'équité, la diversité et l'inclusion)
12. Bombardier, Rapport environnemental, social et de gouvernance. 2021
13. Lockheed Martin Corporation, 2020 Global Diversity & Inclusion: Year in Review. (Revue de l'année 2020 sur la diversité et l'inclusion, de Lockheed Martin Corporation) 2021
14. McKinsey & Company, Effective employee resource groups are key to inclusion at work. (Des groupes de ressources pour les employés efficaces sont la clé de l'inclusion au travail.) Voici comment procéder. 2022
15. Airbus, Connecter et protéger. Rapport annuel d'Airbus 2021.
16. La Journée internationale de la femme, Notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion est un devoir commercial. 2022
17. Bombardier, Vue d'ensemble du personnel
18. General Electric : Rapport annuel sur la diversité 2020
19. IBM Rapport ESG 2022, 2023

© Copyright IBM Canada Ltée, 2023

© Copyright IBM Corporation 2023

IBM Corporation
New Orchard Road
Armonk, NY 10504

Produit au Canada
Novembre 2023

IBM, le logo IBM et SkillsBuild sont des marques de commerce ou des marques déposées d'International Business Machines Corporation aux États-Unis et/ou dans d'autres pays. Les autres noms de produit et de service peuvent être des marques de commerce d'IBM ou de tiers. La liste à jour des marques de commerce d'IBM est disponible à ibm.com/trademark.

Toute l'information contenue dans le présent document est à jour à la première date de publication seulement et peut être modifiée sans préavis. Les offres ne sont pas toutes disponibles dans tous les pays où IBM fait affaire.

LES RENSEIGNEMENTS CONTENUS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT SONT FOURNIS «TELS QUELS» SANS AUCUNE GARANTIE, EXPRESSE OU IMPLICITE, Y COMPRIS TOUTE GARANTIE RELATIVE À LA QUALITÉ MARCHANDE, À LA CONVENANCE À UN USAGE PARTICULIER ET TOUTE GARANTIE OU CONDITION DE NON-CONTREFAÇON.

Les produits IBM sont garantis selon les modalités des contrats.

