

18^{ème}

COLLOQUE

Cercle
InterEllesÀ LA CITÉ UNIVERSITAIRE, PARIS 14^{ème}

M A R D I 1 2 M A R S 2 0 1 9

ACTES

LA DIVERSITÉ
DANS TOUS SES ÉTATSTABLE RONDE
DES DIRIGEANT.E.S >><< CATHERINE LADOUSSE
Présidente du Cercle InterElles,
Directrice de la communication
Lenovo Europe, Moyen Orient, Afrique (EMEA)>> ATELIER :
L'INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE
A-T-ELLE UN
SEXE ?<< ATELIER :
LA MIXITÉ
A-T-ELLE
UN ÂGE ?>> RENCONTRES
INTERACTIVESLUCIE LOURDELLE
Ministère du Travail : >>
Conseillère en charge des relations du travail<< GRAND TMOIN
JOËLLE CONTE
Commissaire de Police

RÉSEAUX DE 14 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

Air Liquide
creative oxygen

Canon

cea

DASSAULT
SYSTEMES

ENGIE

GE

gemalto

IBM

intel

Lenovo

NGE

orange

orano

Schlumberger

@InterElles

www.interelles.com



Le 18^{ème} colloque du Cercle InterElles a créé cette année encore à la Cité Universitaire un moment privilégié de découvertes, de témoignages et d'engagement face à une assemblée mixte, curieuse et enthousiaste.

Le Colloque du Cercle InterElles réunit chaque année les réseaux de ses 14 entreprises membres à l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes. Nous sommes fier.e.s d'accueillir aujourd'hui NGE, une entreprise française du BTP dont la forte empreinte technologique rassemble une « Nouvelle Génération d'Entrepreneur.e.s ».

Cette 18^{ème} édition, qui rassemble comme chaque année plus de 500 personnes, fait partie des rituels qui rythment pendant un an la vie du Cercle InterElles. Elle nous permet de partager les avancées de nos entreprises en matière de mixité, d'échanger et d'agrandir le cercle de nos réseaux. J'en profite pour saluer nos fidèles participant.e.s et partenaires, nos invité.e.s extérieur.e.s, nos expert.es et associations amies, et bien sûr celles et ceux pour qui cette journée est une première. La retransmission du Colloque en direct depuis dix sites en France en est une ! Nous sommes en effet ravi.e.s de compter parmi nous près de 200 participant.e.s qui vont pouvoir suivre les débats depuis Montpellier, Marseille, la Ciotat et Gemenos Nice/Sophia Antipolis, Orléans, Nantes, Bordeaux, Toulouse, et Saint Nazaire/Pornichet. Que chacune et chacun y puise l'inspiration et l'énergie qui sont la « marque de fabrique » du Colloque InterElles.

Nous venons de vivre une année riche et mouvementée. Les événements prouvent qu'il existe encore des marges de progression. Tout d'abord, nous nous félicitons de la création par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, de l'Index de l'Egalité femmes-hommes, précis et mesurable, pour réduire les écarts de salaire. Nous le savons, l'égalité salariale est la pierre angulaire de l'égalité et cet index, auquel toutes les entreprises seront soumises d'ici 2020, marque une étape décisive. Autre sujet : la lutte contre le sexisme qui demeure, sous toutes ses formes, un obstacle persistant à l'égalité. C'est le cheval de bataille de Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat à l'Egalité entre les femmes et les hommes, au nom de la « grande cause du quinquennat » pour l'égalité. Le Cercle InterElles participe ainsi au collectif « Ensemble contre le sexisme » parmi 34 associations issues de tous les secteurs publics et privés qui appellent dans leur ensemble à la création d'une Journée Nationale contre le sexisme.

Ce sont là des enjeux que nous soutenons activement au sein du Cercle. En témoignent les efforts de nos entreprises pour réduire les écarts salariaux et leurs engagements au travers notamment des conventions signées avec les représentants du personnel. Enfin, et c'est l'une des raisons d'être du Cercle InterElles, nous réaffirmons notre engagement pour promouvoir la place des femmes dans le numérique où, il faut bien le reconnaître, les progrès sont loin d'être satisfaisants. L'appétence des filles pour les filières scientifiques et technologiques est en baisse alors que, paradoxalement, le digital est en plein essor. Or, moins de 10% des start-ups de la tech sont dirigées par des femmes !

Pourtant les efforts menés en faveur de la féminisation du secteur se poursuivent. Ils sont portés par le Secrétariat d'Etat au numérique, avec l'appui de nombreux organismes et associations, parmi lesquels le collectif femmes@numerique dont nous faisons partie. De même nous soutenons les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes filles, dans les écoles, aux côtés de l'association Femmes Ingénieurs dont l'engagement est exemplaire. Mais il n'y a pas de fatalité. Il suffit pour cela de porter son regard vers la Chine, l'Inde et les pays du Moyen-Orient où les femmes sont plus nombreuses à faire le choix des sciences. Elles y trouvent de nouvelles opportunités de carrière, de développement personnel et certainement aussi une forme d'émancipation.

« Féminiser les équipes est une condition pour construire un monde plus équilibré, reflet de la société dans toute sa diversité. Nous défendons au sein du Cercle une culture inclusive qui respecte et valorise les différences au cœur de la stratégie des entreprises ».



La mixité est d'autant plus fondamentale que le futur se dessine aujourd'hui avec le développement omniprésent des technologies. C'est pourquoi nous avons souhaité cette année consacrer un atelier à la place des femmes dans l'intelligence artificielle : « l'IA a-t-elle un sexe ? ». A la lumière de l'étude conduite par le groupe de travail au sein de nos entreprises, il apparaît indispensable et urgent de renforcer la féminisation des équipes dans ce domaine. Elle est même une condition pour construire un monde plus équilibré, reflet de la société dans toute sa diversité. C'est le choix de cette 18ème édition construite sur le thème de « la diversité dans tous ses états ». La question de l'intergénérationnel est également au programme de notre journée. Elle interroge sur les progrès et sur les freins que représentent les échanges entre les générations : « La mixité a-t-elle un âge ? ». De l'expérience des seniors à la vision libérée et sans complexe des jeunes, comment mieux comprendre les comportements face aux questions d'égalité et assurer la transmission entre les générations ?

Enfin, malgré toutes les insatisfactions que nous pouvons éprouver dans nos environnements de travail, nous ne saurions les comparer aux situations que vivent des femmes en France et à travers le monde, de celles qui sont violentées, asservies, mariées de force, excisées ou tuées en raison de leur sexe. La Journée Internationale des droits des femmes est là pour rappeler et exprimer avec force notre indignation et notre solidarité.

Ce 18ème colloque est le signe fort de l'engagement de nos entreprises afin que chaque salarié.e puisse être reconnu.e pour ses compétences, et bénéficier des mêmes chances, opportunités de carrière et niveaux de salaire. Au-delà de la diversité, nous défendons au sein du Cercle une culture inclusive qui respecte et valorise les différences au cœur de la stratégie des entreprises et de ses enjeux de croissance.

La culture inclusive repose sur un climat de confiance et de bienveillance qui nous sont chers, tout comme la « sororité », cette complicité faite de partage, de solidarité et de convivialité. Nos réseaux d'entreprises sont fondés sur ces mêmes valeurs et sur ces relations tissées entre les hommes et les femmes.

BONNE LECTURE !

Catherine Ladousse





TABLE RONDE

RENCONTRE AVEC NOS DIRIGEANT.E.S



Patrick Chapuis
Président France
Canon



Orso Vesperini
Directeur Général Adjoint



Béatrice Felder
Directrice de la Direction
Applications for Business,
Orange Business Services



Guillaume Dureau
Chairman Orano
Projets, SEVP Orano Group R&D
and Innovation



Sandrine Asquier
Directrice adjointe des
ressources humaines du CEA



REGARDS CROISÉS SUR LA PLACE DES FEMMES DANS L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET SUR LES ENJEUX DE LA MIXITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

Animée par Catherine Ladousse, la table ronde a témoigné d'une « diversité dans tous ses états » en présence d'un panel qui, pour cette 18^{ème} édition du Colloque, respectait l'équilibre des genres. Au cœur du débat : la place des femmes dans l'intelligence artificielle et les enjeux de la mixité intergénérationnelle. L'occasion aussi pour chacun.e d'illustrer les pratiques et les engagements de leur entreprise sur le terrain de l'égalité et de la mixité.



Nadine Jaudet
Directrice de la Business Unit
Global Business Support



Harley Davis
Vice President, IBM France
Lab and Decision Management



Vous affichez chez Orange une ambition forte pour féminiser vos équipes de cadres dirigeantes. Pour introduire l'un des thèmes de notre colloque, et sans en dévoiler le contenu, considérez-vous que l'intelligence artificielle va creuser les inégalités ou au contraire qu'elle va permettre de réduire les biais inconscients ?

Béatrice Felder (Directrice Applications for Business, Orange Business Services) : Tout d'abord, il faut rappeler que l'IA n'est rien d'autre qu'une somme d'algorithmes et de statistiques en réponse à une problématique identifiée. Dans les entreprises, elle permet de mieux gérer les processus opérationnels et d'aller plus loin notamment dans la connaissance des consommateurs grâce à des moteurs de recommandation, et dans la détection de la fraude et de la cybercriminalité. Tout ce qui relève du phénomène doit être observé. C'est particulièrement vrai dans le domaine bancaire. Grâce à l'IA, nous sommes en mesure de mieux comprendre les besoins des clients et de créer de nouveaux produits et services. Bien sûr, elle peut engendrer des biais quand, par exemple, lors d'une sélection de CV, l'algorithme ne puise que dans un vivier d'ingénieurs essentiellement masculins. Pour moi, la data éthique est très importante. Nous en avons fait une fonction dédiée au sein de «Business et Décision» que j'ai la chance de diriger. C'est fondamental de préparer les données et de s'assurer que les algorithmes et les statistiques mis en place n'engendrent pas de biais.

«Le choix des jeunes filles vient de loin, c'est pourquoi nous passons des matinées entières au sein des collèges pour présenter et expliquer les métiers techniques et technologiques.»

Béatrice Felder (Orange)

Le Lab que vous dirigez chez IBM est au cœur de l'innovation et de l'intelligence artificielle. Comment voyez-vous cette problématique du genre ?

Harley Davis (Vice President, IBM France, Lab and Decision Management) : IBM fonde en effet sa stratégie fondamentale sur l'intelligence artificielle et sur l'accompagnement des grandes entreprises dans l'adoption et l'exploitation de l'IA. Nous lançons plusieurs initiatives au sein du Lab pour créer de nouvelles technologies, des algorithmes de base et pour déployer des projets avec nos clients. Nous sommes



immédiatement confrontés à deux grandes problématiques. La première concerne les biais, un sujet très large, et la seconde relève de la mixité au sein des équipes. Avec une question de fond : comment, avec les centaines d'experts et futurs experts que nous avons recrutés entre 2018 et 2019, crée-t-on des «forces de frappe» qui exploitent tous les talents du marché ? Dans nos processus de recrutement, nous nous interrogeons sur la manière de valoriser chacune et chacun selon ses compétences

«C'est par la sensibilisation et l'attention portée à chaque candidat que l'on peut trouver le bon ajustement... et par les résultats que l'on peut juger.» Harley Davis (IBM)

pour l'orienter ensuite vers le bon métier tout en respectant l'équilibre des sexes. Les biais quant à eux recouvrent plusieurs dimensions. Il s'agit tout d'abord de les comprendre car ils varient selon le contexte et les usages que l'on en fait. Négatif dans le cas d'une sélection de CV, ils gardent leur importance lorsqu'il s'agit de détecter un cancer, à la base de l'imagerie médicale, et de prendre en compte tous les cas de figure. Cela nécessite donc de s'interroger sur la nature du biais et sur sa portée. Pour cela, il faut détecter les biais et les corriger si nécessaire à partir des technologies pour les éliminer et exploiter le meilleur des systèmes.

En amont du deuxième thème consacré aux enjeux de l'intergénérationnel, je me tourne vers Orano, entreprise engagée dans la mixité et au sein du Cercle InterElles depuis longtemps. Quelles différences d'appréhension de la mixité observez-vous selon les générations ?

Guillaume Dureau (Chairman Orano Projets, SEVP Orano Group R&D and Innovation) : Je vois une vraie différence intergénérationnelle. Nous héritons d'une histoire qui fait que la place des femmes aujourd'hui n'est pas là où elle doit être. Dès lors se pose une question : que faisons-nous en tant qu'Executives pour corriger cela ? Comment peut-on agir collectivement et globalement avec la richesse première que constituent les collaborateurs et les collaboratrices de l'entreprise ? Selon moi, deux actions fondamentales peuvent y contribuer qui par ailleurs sont parfaitement compréhensibles par les jeunes, parfois un peu moins par les générations intermédiaires. La première, et j'y tiens beaucoup, concerne «un suivi par cohorte» pour s'assurer qu'au moment des passages et des promotions, on garde exactement la même proportion d'hommes et de femmes qu'au départ. C'est facile à dire, c'est plus compliqué à faire, car cela suppose une volonté et une constance dans le temps. Ce qui me tient encore plus à cœur et qui permettrait de mieux lutter contre le plafond de verre est lié au congé maternité, période pendant laquelle les hommes connaissent une petite accélération de carrière. Un départ en congé maternité engendre souvent une surcharge de travail au sein de l'équipe, ce que l'entreprise doit reconnaître et accepter. Or, pourquoi y répondre par une promotion amenée à se perpétuer, plutôt que par une prime, qui elle, répond bien à un état temporaire ? Par des moyens simples, on s'assure ainsi que chacun garde sa chance tout au long de son parcours professionnel. Je pense que la jeune génération est parfaitement capable de comprendre cela car elle est plus sensible à l'égalité.

« Pour accompagner le parcours de femmes, nous avons mis en place différents programmes qui s'échelonnent sur plusieurs étages, de la création de réseaux de managers femmes jusqu'au mentorat. »

Guillaume Dureau (Orano)

Engie est une entreprise emblématique pour son engagement auprès des femmes. Vous recrutez chaque année de nombreux jeunes. Comment les faire adhérer aux programmes que vous déployez ?

Nadine Jaudet (Directrice Business Unit Global Business Support, Engie) : En effet, nous recrutons chaque année plus de 10 000 collaborateurs et collaboratrices en France sur des métiers aux compétences digitales ou techniques, souvent en tension. L'attractivité et la fidélisation sont deux enjeux majeurs. C'est très important que nos nouvelles recrues adhèrent à notre ambition de diversité et de mixité. La bonne nouvelle, c'est que nous sommes face à une génération qui y adhère spontanément ! Les jeunes d'aujourd'hui, hommes et femmes, sont plutôt ouverts et

«Le reverse mentoring est l'occasion de faire interagir les générations entre elles pour comprendre les différences de points de vue sur des sujets de société.» Nadine Jaudet (Engie)

demandeurs, ils lèvent des tabous et sont à la recherche d'un équilibre vie privée / professionnelle. A vrai dire, l'enjeu est plutôt de démontrer que nous sommes à l'avant de la vague sur ces sujets. Je prendrai un exemple : les places de la crèche d'entreprise créée par Engie étaient totalement réservées par des collaboratrices au moment de sa création,



il y a dix ans. Aujourd'hui elles le sont à 50% par des jeunes pères. Il y a bien une évolution des mentalités et une attente à laquelle nous répondons par l'exemplarité et l'engagement de notre Directrice générale et du Comité exécutif qui s'est fixé l'objectif d'atteindre d'ici quelques années l'égalité absolue entre le nombre de managers hommes et de managers femmes. Avec seulement 30% de jeunes femmes formées à nos métiers, c'est un véritable challenge. C'est même un défi de la société et nous avons tous un rôle à jouer, au-delà de l'entreprise que nous incarnons.

Q : Autre challenge au sein de NGE, entreprise de BTP qui a rejoint le Cercle InterElles et dont la population est plus masculine encore que dans les technologies. Comment voyez-vous cette évolution du rapport femmes / hommes au sein de votre entreprise et quelle démarche conduisez-vous pour féminiser vos équipes ?

Orso Vesperini (Directeur Général Adjoint, NGE) : C'est un vrai défi collectif. Chez NGE, nous venons d'un monde très masculin, avec plus de 10 000 collaborateurs issus du terrain. Le monde a évolué, les techniques aussi et les métiers de production sont aujourd'hui tout à fait compatibles avec les profils féminins. Les femmes représentent aujourd'hui 10 % de nos effectifs mais elles sont différemment réparties entre les projets du Grand Paris qui concentrent 20% de femmes ingénieures et d'autres métiers comme les services matériels où, par exemple, elles sont quasiment absentes. Nous avons réalisé que nous nous privions de la moitié des ressources existantes et, dans la phase de croissance que nous connaissons, de talents potentiellement meilleurs. Autre facteur propre à notre marché : dans la production, la carrière d'une jeune ingénieure commence souvent, comme pour ses homologues masculins, par un tandem avec un homme expérimenté et rompu au terrain. Or ce duo junior/senior est vécu très différemment selon qu'il s'agit d'un ou d'une jeune ingénieure. Contrairement aux idées reçues, le tandem fonctionne beaucoup mieux avec une femme ! Même si des freins peuvent apparaître plus tard, au cap de la trentaine, lorsque la femme devient leader à son tour.

«Aux quotas que je trouve presque aussi laids que le sexisme, nous avons préféré au sein du top management le déploiement d'une « attention positive » au moment du recrutement et des promotions.» Orso Vesperini (NGE)

Q : Quittons un instant le monde de l'industrie pour celui de la recherche. Qu'en est-il au CEA qui mène une politique volontariste depuis de nombreuses années. En tant que DRH, identifiez-vous des différences de comportement entre les hommes et les femmes, et entre les générations ?

Sandrine Asquier (Directrice adjointe des ressources humaines, CEA) : Je dirais que nous progressons. Tout d'abord parce que l'on s'adresse à une génération Y qui a modifié son rapport au travail, qui s'inscrit davantage dans une relation donnant-donnant avec l'entreprise et qui est attachée aux critères d'épanouissement. Nous avançons aussi grâce au débat de société, avec l'aide de l'Etat et par l'encadrement de nombreuses lois. Après nous avoir fait des recommandations, l'Etat

«On n'a pas tant besoin de méthodes originales que d'amener le plus grand nombre à s'approprier le sujet et à y réfléchir. Rien de tel que d'ouvrir le débat pour faire prendre conscience de tous les biais qui existent dans l'entreprise.» Sandrine Asquier (CEA)

nous demande des résultats, ce qui oblige les entreprises à dépasser les discours et à fixer des objectifs, à se doter d'indicateurs et à déployer des plans d'actions. Enfin, nous constatons que les femmes occupent de plus en plus de postes à responsabilité. Elles prouvent qu'elles savent faire et elles ouvrent le chemin à leurs cadettes. Je reste cependant modérément optimiste. C'est un peu tôt pour se réjouir et il faut rester vigilant. Bien sûr, l'entreprise doit prendre toute sa part pour

casser les vieux modèles mais il reste beaucoup d'efforts à faire en matière d'éducation. La route est encore longue surtout lorsque l'on assiste à des régressions choquantes et à des archaïsmes, y compris au sein des start-up qui pourtant sont le berceau de la génération Y.

Q : Nous avons eu le plaisir d'accueillir Canon au sein du Cercle InterElles il y a plus d'un an maintenant. Quelle est votre vision à la tête de votre entreprise qui s'engage, avec quelle ambition à court et à moyen terme ?



Patrick Chapuis (*Président France, Canon*) : Chez Canon, le sujet de la mixité est assez récent et il faut bien le dire, il n'était pas au cœur des préoccupations du Comité exécutif et de moi-même. Nous avons été sensibilisés par un groupe de travail mis en place dans le cadre d'un programme de formation des managers. Celui-ci s'est emparé du sujet de la mixité et a présenté au Comex ses recommandations qui, sur la base d'indicateurs simples et percutants, nous ont décidé à agir. Le caractère singulier de la démarche tient au fait qu'elle vient du terrain. Depuis, nous avons

« La démarche pédagogique est primordiale pour expliquer le sens de notre action et plus encore lorsque l'on vient de loin »

Patrick Chapuis (Canon)

créé le réseau Women at Canon où adhèrent plus de 60% du personnel féminin, nous avons modifié notre politique de recrutement en donnant la priorité aux femmes à compétences identiques, et nous avons éliminé les inégalités salariales. Aujourd'hui aucune femme chez Canon France gagne moins qu'un homme à poste équivalent et nous embauchons plus de femmes que d'hommes. Bien sûr, tout cela motive nos colla-

boratrices qui se sentent considérées et valorisées. Pour autant, le chemin reste long et plus encore dans nos métiers technologiques où il nous faut régler la cause à la source, notamment dans le domaine de l'intelligence artificielle. Il est tout simplement impensable que les femmes soient aujourd'hui majoritairement absentes de ce domaine. Car si elles ne contribuent pas aux algorithmes de demain, et si elles ne sont pas reconnues par eux, alors elles ne seront jamais l'égale de l'homme.

UN MOT, UN CONSEIL...



Patrick Chapuis
Canon

« Ne faites jamais de compromis avec vos convictions »



Orso Vesperini
NGE

« Restez une femme »



Sandrine Asquier
CEA

« Demandez et n'attendez pas d'être choisie »



Béatrice Felder
Orange

« Ne vous arrêtez pas au diplôme, foncez, avancez ! »



Nadine Jaudet
Engie

« Autorisez-vous à essayer, à réussir, à échouer et surtout soyez bienveillante avec vous-même »



Guillaume Dureau
Orano

« Osez tout, ne craignez rien »



Harley Davis
IBM

« Soyez vous-mêmes, osez vous exprimer, speak up »



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE A-T-ELLE UN SEXE ?

Quel est ce monde qui se construit au XXI^e siècle dans notre vie privée et dans nos entreprises via l'intelligence artificielle ?

Quelle est la place des femmes aujourd'hui et leur rôle demain dans cette transformation générée par l'IA ?

Des femmes et des hommes du Cercle InterElles ont exploré toutes les facettes de ces « intelligences qui nous ressemblent », capables même de compléter la Symphonie inachevée de Schubert.

Dans le prolongement des travaux menés lors du Colloque 2018 sur le thème « femmes et innovation », le groupe de travail inter-entreprises a ouvert le champ de ses réflexions sur un petit rappel lexical. *Qu'est-ce qu'un algorithme ?* (Un ensemble de règles ou d'instructions logicielles pour résoudre un problème). Quelles différences entre *le machine learning* (apprentissage automatique), *le deep learning* (apprentissage profond s'appuyant sur des réseaux de neurones) et *l'apprentissage supervisé* (apprentissage à partir d'exemples et de données préalablement analysées) ? Quid du *chatbot*, cet assistant conversationnel en ligne, qui a si souvent un prénom féminin ?

Et de rappeler que « nous sommes tous des Publishers ». En témoignent quelques chiffres édifiants : 3,7 milliards de personnes sont connectées dans le monde, 2,5 x 1030 bytes de données sont créés par jour et deux ans seulement auront été nécessaires pour générer l'ensemble des données disponibles aujourd'hui. Même « explosion » du côté de l'Internet des Objets (IoT) : 24 milliards d'objets sont aujourd'hui connectés (soit 3 fois la population mondiale) qui devraient atteindre les 75 milliards en 2025, équivalent à 5,2 x 1021 bytes de données analysées, ou encore à une interaction toutes les 18 secondes avec un objet connecté.

La puissance de l'expérience apprenante basée sur l'IA

Si les intelligences artificielles existent depuis longtemps, elles disposent aujourd'hui, avec le développement d'Internet, de banques de données gigantesques et bénéficient de la puissance exponentielle des ordinateurs. De quoi, par exemple, enrichir une action de formation en entreprise. « *En utilisant le digital, nous menons des projets pour faire évoluer les postures de milliers de collaborateurs et par là, la culture de l'entreprise, grâce à l'expérience apprenante personnalisée* », a témoigné Caroline Boxberger de chez 2Spark. Cette start-up propose une application mobile qui utilise la puissance de l'IA issue des sciences cognitives. Sur la thématique de l'égalité professionnelle, Caroline Boxberger a présenté la toute nouvelle « Minute Mixité » : ce module de « microlearning » a été construit avec le Cercle InterElles autour de trois thèmes : *inégalités professionnelles, mesures et indicateurs, situations de sexisme et de harcèlement au travail*. Dans un format innovant et ludique, des salarié.e.s des entreprises du Cercle ont pu répondre à deux questions par jour pendant 15 jours. Ce « Challenge » a permis de mesurer chez les 300 participant.e.s une réelle progression dans l'appropriation de la question mixité.

Une recherche d'équité dès la conception du système

L'enquête menée au sein des entreprises du Cercle InterElles sur le thème « Femmes et IA¹ » a livré ses premiers éclairages : avec 68% des réponses, les femmes se sentent concernées par ce sujet. Seulement 7 % des répondants appartiennent à la DSI alors que 49 % d'entre eux sont issus des autres métiers de l'entreprise et 42 % des métiers de support. Les femmes et les hommes estiment de manière égale que la montée en puissance de l'IA présente des opportunités même si les femmes semblent plus prudentes quant à son bénéfice dans la vie privée. Ces premières observations posent plus largement la question de la mixité et de l'équilibre des genres. En effet, l'IA reflète les perceptions biaisées du monde d'aujourd'hui et il s'agit d'en prendre conscience pour éviter de reproduire les situations de discrimination.

Construire une expérience IA de qualité suppose un volume important de données sélectionnées et catégorisées. Après un tour d'horizon chiffré illustrant la prolifération des données et leur



« C'est par le travail que la femme a conquis sa dignité d'être humain ; mais ce fut une conquête singulièrement dure et lente »
Simone de Beauvoir, *Le Deuxième Sexe*, 1949



impact sur les différents modèles d'IA, l'enquête confirme la prise de conscience quasi unanime des répondants (85% se rendent compte qu'ils génèrent de la data) et la confiance mitigée vouée à l'IA (50% des répondants y voient un problème). En termes d'équité, et donc de confiance, les biais représentent un élément déterminant comme, par exemple, dans le cadre d'une sélection de CV pour recruter des ingénieurs.e.s. L'algorithme ne faisant que reproduire les pratiques existantes inscrites dans les données, il extrait en priorité des profils masculins.

Comment rendre alors les systèmes d'apprentissage automatique moins biaisés ? Par une recherche d'équité dès la conception du système qui repose sur trois questions préalables : quels résultats souhaite-t-on obtenir ? Les sets de données d'apprentissage incluent-ils la population-cible ? Les données sont-elles produites par un échantillon représentatif de la population d'utilisateurs-cibles de l'expérience ?

« *Aborder les biais n'est ni simple ni intuitif car il s'agit d'informations statistiques corrélées. Supprimer la variable ne suffit pas. La première chose consiste à bien analyser ce qu'est un biais et à déterminer sa portée ainsi que son contexte d'utilisation. On peut alors apporter les modifications dans l'application. Je trouve ce thème particulièrement riche et passionnant car il se fonde sur des valeurs profondes d'équité et de justice sociale, et pose des questions philosophiques* »

Philippe Bonnard, Software Architect (Lab France IBM)

Domaines d'usages et d'expertise

D'après l'enquête InterElles, environ 50% des personnes interrogées pensent que leur entreprise n'utilise pas ou « peut-être pas » l'intelligence artificielle. Pourtant, ce même sondage démontre que les usages de l'IA existent déjà concrètement dans ces entreprises, en soutien aux différents métiers : 50% des applications sont attribuées à la relation client, 9% aux achats, 16 % aux Ressources Humaines et seulement 1% à la R&D. Pour aller plus loin, des interviews ont été organisées en tête à tête avec des responsables des différents secteurs.

Comme d'autres, les entreprises du Cercle InterElles se révèlent utilisatrices : elles contribuent ainsi au développement de l'IA par des interactions avec leurs prestataires ou la communauté « open source ». Certaines sont aussi productrices d'outils, de produits et de services intégrant l'IA (à des fins commerciales ou en réponse à des besoins internes) : c'est le cas, par exemple, du CEA, de Dassault Systèmes, IBM, Orange, Gemalto, Intel ou Lenovo.

USAGES DE L'IA DANS NOS ENTREPRISES

La gestion de la relation client de 1^{er} niveau par un chatbot (NGE², Schlumberger, Engie, Orange, Lenovo)
L'adaptation des offres et programmes TV par l'analyse des données clients... et de météo ! (Orange)
La détection d'anomalies et la prédiction des pannes (Gemalto, Orange, Orano)
L'amélioration de la chaîne d'approvisionnement (Air Liquide et Lenovo)
La vidéosurveillance de site optimisée par la reconnaissance faciale (NGE)
La transmission des savoirs entre les générations et les populations (Air liquide)

OFFRES DE PRODUITS/SERVICES A BASE D'IA DANS NOS ENTREPRISES

L'analyse des risques de transactions financières (Gemalto)
L'enrichissement des outils de modélisation 3D (Dassault Systèmes)
Autres développements de solutions industrielles ou médicales (IBM, Lenovo, Intel, GE, CEA...)

Des métiers et des femmes

L'IA est bel et bien une technologie qui vient en appui des métiers et de leurs objectifs. Elle repose souvent, d'après l'enquête, sur un développement conjoint entre les Labs et les différents métiers de l'entreprise. Cette pluridisciplinarité se traduit par des tandems composés d'experts IA et d'experts business, comme c'est le cas notamment chez Schlumberger et Orange.





Ainsi, de nouveaux métiers apparaissent : les Data Scientist et Data Analyst sont les plus connus mais il en existe bien d'autres. Parmi eux, le « Psydesigner » attribue une personnalité à la machine dotée d'IA et l'aide à mieux collaborer avec l'humain, alors que le « Data doctor » fusionne les données de provenances différentes pour en extraire une nouvelle information.

C'est en s'impliquant dans des projets d'IA que des collaborateurs non techniques peuvent non seulement enrichir les équipes de leurs compétences variées, des sciences humaines à l'ergonomie, en passant par le juridique entre autres, mais aussi se reconverter en se spécialisant sur ce sujet. Cette pluridisciplinarité est une chance pour la mixité, même si les femmes ne représentent encore, au sein des entreprises du Cercle, qu'une faible proportion dans ce domaine (entre 15 et 20 %).

Acculturation, motivation, formation

Autre constat : les formations sur l'IA se multiplient actuellement, que ce soit au niveau post-bac ou au travers des masters spécialisés, souvent élaborés en partenariat avec de grands groupes travaillant sur l'IA. Certaines entreprises proposent à leurs salarié.e.s des formations en interne.

Pour Yaël Dehaese, intrapreneuse au sein de la Société Générale, « la transformation ne peut se faire sans les femmes, c'est la raison pour laquelle j'ai créé «IT4GIRLS», une start-up interne au service de la mixité ». En rejoignant l'IT, Yaël Dehaese réalise que les femmes ne sont plus que 25%, une bien faible représentativité quand on sait que la technologie est au cœur des préoccupations et de la stratégie des grands groupes. Elle met alors en place, avec un succès grandissant, des ateliers à destination des femmes et des petites filles afin de développer le besoin d'acculturation digitale dans le domaine de l'IA, de la blockchain ou encore de la cybersécurité. Son credo : « apprendre aux filles et aux femmes les bases de la programmation & féminiser la tech ».

Si l'enseignement de l'IA devient essentiel dans « la boîte à outils de l'ingénieur », la place des filles reste « numériquement » très faible. Avec 22% de filles au sein de l'ESIEE, Ecole de l'innovation technologique, la proportion est toutefois plus importante que dans les écoles d'ingénieurs. Pour Jean-Francois Bercher, Professeur à ESIEE Paris et responsable de la filière Datascience et intelligence artificielle : « La filière IA offre des métiers nobles dotés de créativité. Les filles n'y viennent pas directement encore, on n'en compte que 10 % dans notre master bien que ce soit un domaine attractif. Dès 2020, un tronc commun en IA sera dispensé dans tous nos masters et spécialisations car l'IA devient une compétence transverse ».

De l'émotion ...et de l'éthique

*« Le corps humain n'est pas mais le corps humain peut.
Il peut beaucoup de choses dont l'esprit s'étonne »*

Michel Serres, philosophe et académicien français

L'intelligence artificielle n'est pas un métier, c'est une compétence transverse. Elle ne se limite pas à l'usage de technologies. Elle s'appuie sur des « soft skills » fondés sur l'émotion.

L'enquête InterElles révèle que les femmes et les hommes s'accordent de manière équilibrée (50%) à penser que les robots ou les dispositifs basés sur l'IA, lorsqu'ils interagissent avec les humains, peuvent prendre en considération les émotions.

CIMON, LE COEQUIPIER ASTRONAUTE

Projet unique au monde, CIMON (Crew Interactive MOBILE CompanioN) est un robot, fruit de la collaboration entre Airbus et IBM. Sa fonction principale est de rompre l'isolement et de réduire le niveau de stress des astronautes pendant les voyages dans l'espace.

Au cours de l'été 2018, cet assistant d'un nouveau genre a rejoint la station spatiale internationale et plus particulièrement l'astronaute Alexander Gerst pour y effectuer des tests fondés sur l'interaction homme - robot. Dans les vidéos projetées, on découvre les facultés de CIMON : il (ou elle ?) est capable de se déplacer, d'entendre, de comprendre, de s'exprimer et de produire des informations. Doté de sa propre personnalité, CIMON analyse les émotions, les transmet et sait adapter son comportement aux situations et à son interlocuteur.

L'intelligence artificielle propre au robot a été développée par IBM Watson et l'adaptation au projet a été faite par une petite équipe IBM Watson en Allemagne, composée de 50% de femmes.





Cependant, tout progrès technologique a un impact sociétal : l'IA pose aujourd'hui la question de ses bienfaits réels ou supposés pour l'humanité. Où en est-on de la réflexion sur l'éthique, dans la conception et les usages, au sein des entreprises du ailleurs ?

Le sondage InterElles montre que 46% des répondants pensent que l'usage de l'IA doit être régulée, mais 56% ne savent pas si leur entreprise a mis en place des règles de conduite ou une charte sur l'usage de l'IA. Et pourtant...

QUELQUES BONNES PRATIQUES DE REGULATION

- Mesure trimestrielle de la qualité des algorithmes via les tests du NIST par Gemalto
- Outils d'analyse et d'évaluation des biais sur des modèles et accompagnement sur le diagnostic et les actions chez IBM
- Signature du Serment Holberton-Turing chez NGE
- Tandem experts IA and business chez Schlumberger, Orange, Engie...
- Actions volontaristes dans le recrutement des femmes chez Orange
- Engagement publique par la signature d'un livre blanc auprès du Congrès américain par Intel
- Familiarisation et formation de l'ensemble des employées à l'IA et à ses usages chez Lenovo

Par ailleurs, le MIT met en lumière via sa « moral machine (*) » des situations dans lesquelles la décision prise par une voiture autonome dépend du point de vue moral des êtres humains qui mettent en œuvre les algorithmes automatisables.

Pour Isabelle Galy, juriste et coordinatrice du Cluster IA, « *dans les mondes virtuels, c'est moins les codes de loi qui règlementent que le code des algorithmes informatiques* ». Par ailleurs, Laurence Vanin, titulaire de la Chaire Smart City / Philosophie & Ethique à l'Université Côte d'Azur, s'interroge : « *Si la majorité des chercheurs qui travaillent sur l'IA sont des hommes, a-t-on un point de vue équitable sur l'humanité ?* » En faisant référence au genre du mot « *intelligence artificielle* » et inspirée par Simone de Beauvoir, la philosophe s'attend donc à ce que « *l'IA, qui est née féminine, devienne également dans sa réflexion globalisée, un peu plus « femme »* ».

Mais quel rôle l'Europe peut-elle jouer en termes d'éthique ? Via la plateforme AI4EU (**), l'Europe facilite le partage des réflexions technologiques, économiques et sociétales. Ce dispositif inclut, entre autres, la mise en place d'un observatoire éthique pour assurer un développement de l'IA centré sur l'humain. Avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD), l'Europe a initié une réflexion sur l'éthique dans l'utilisation des données.

Ces bonnes pratiques vont-elles être une source d'inspiration pour une législation à venir autour de l'IA ?

En conclusion...

Le déploiement à grande échelle de l'intelligence artificielle, tel que nous le vivons aujourd'hui, nécessite d'agréger une grande diversité de savoir-faire, y compris des compétences présentes dans les métiers largement féminisés, comme le juridique ou le social. C'est une tendance de fond qui va ouvrir des multiples voies aux femmes et changer la manière d'aborder ce sujet.

Cette pluridisciplinarité devrait permettre de développer une IA éthique, dans un esprit plus inclusif à la fois dans sa conception que dans ses usages. Là se trouve sans doute la réponse à la question de l'atelier « Femmes et IA », posée en amont de ce Colloque :

Via l'intelligence artificielle, 90% des concepteurs du monde de demain sont des hommes : est-ce ce monde-là que nous voulons ?

(*) <http://moralmachine.mit.edu/>

(**) <https://www.ai4eu.eu/>



Compétences

DEMAIN JE RAMÈNE MES TALENTS CACHÉS AU BUREAU !

Un atelier autour de questionnement personnel et spécifique pour identifier ses compétences acquises en dehors de la sphère professionnelle pour entamer une prise de conscience et un transfert vers les soft-skills nécessaires au travail.

À travers l'expérience d'une sportive de haut-niveau on apprend à identifier des compétences que l'on transfère naturellement au monde du travail. En prendre conscience c'est renforcer ses atouts, les mettre en avant et élargir le champs de possibles.

Charlotte Girard a depuis de 15 ans, à travers 6 championnats du monde et deux Jeux Olympiques managé des «gabarits» chargés d'adrénaline tout en menant une carrière en entreprise. Aujourd'hui ses interventions aident vos équipes à se dépasser : mobiliser les forces de chacun, leur permettre de trouver leur place... Même le conflit se transforme en énergie collective !



Code

« CODING, UN JEU D'ENFANTS »

Le Cercle Interelles a mis en évidence, dans ces ateliers, l'importance de former les femmes aux technologies du numérique pour les placer au cœur des innovations et faire progresser la mixité dans les métiers de demain.

Vous vous êtes familiarisés de manière ludique avec l'informatique et ça a peut-être suscité des vocations...

Cette rencontre vous a montré sous une forme simple et accessible ce qu'est la programmation et l'intelligence artificielle, comment elle peut être accessible à tous, et comment cette compréhension permet d'appréhender le monde actuel en changeant de posture.

Le but étant : vous faire devenir acteur/actrice de votre projet grâce à la technologie !

Claude Terosier a fondé Magic Makers en 2014. Convaincue de la nécessité d'apprendre aux enfants la programmation pour évoluer dans le monde à venir, cette Ingénieur Telecom ParisTech propose un concept nouveau : les 7 - 15 ans apprendront à coder pour apprendre à créer. Magic Makers propose aujourd'hui des ateliers hebdomadaires et des stages vacances dans ses 5 centres en région parisienne et à Bordeaux, et a déjà initié plus de 10000 enfants à la programmation créative.





Voix et Stress

CHANTEZ ET LIBÉREZ-VOUS DE VOTRE STRESS

Philippa Lenormand vous a fait explorer les interactions positives, constructives et libératrices de votre voix avec votre corps.

« Chanter » fait baisser le taux de cortisol (hormone du stress) !

Une bonne respiration permet de mieux gérer son stress par un effet libérateur de tensions physiques et/ou émotionnelles.

Cette rencontre vous a proposé d'expérimenter :

- Une approche corporelle ciblée pour apprendre à relâcher certaines tensions musculaires (cou, trapèze, dos, mâchoire,...) et retrouver détente et bien-être corporel.
- Une approche vocale personnalisée et pertinente pour développer votre confiance en vous et votre aisance à l'oral.
- Des exercices d'anticipation et de visualisation d'une action précise avant de la vivre réellement pour mieux gérer et canaliser son stress le jour J

Philippa Lenormand, d.u d'Art thérapie, d.u en Cancérologie.

Chanteuse lyrique professionnelle depuis 25 ans, art thérapeute par le chant depuis 10 ans.

Animation d'atelier bien-être par le chant en entreprise – Gestion du stress – Prise de parole en public

Art thérapeute à la Ligue contre le Cancer - Conférences & Atelier pratique (art thérapie/cancer/maltraitance à enfant/vertus et bienfaits du chant)

Philippa Lenormand est auteur du livre « Art thérapie et Maltraitance chez l'enfant » édition PAF en 2013.



Rigologie

L'ART DE LÂCHER PRISE ET DE RIRE

Bien-être & Joie de vivre. Les bienfaits de la rigologie

Cette rencontre vous a fait prendre conscience de l'importance du rire sur notre bien-être, vous avez partagé des outils pour mieux l'intégrer dans votre quotidien.

La rigologie est une discipline innovante, simple et efficace. Elle permet de prendre soin de soi, de cultiver sa joie de vivre et d'adopter une attitude positive envers la vie en utilisant les vertus du jeu et du rire.

Nous sommes tous confrontés de nos jours à une dose plus ou moins importante de stress, alors pourquoi ne pas instaurer le bien-être, le rire, la joie comme un incontournable pour bien vivre son travail ?

Par des techniques psychocorporelles provenant du monde entier, vous apprendrez à lâcher-prise, à stimuler votre rire et à interagir positivement dans un cadre bienveillant.

Cela a été un moment de partage, de convivialité, de rencontres et de cohésion permettant de vous ressourcer et de faire le plein d'énergie pour contribuer au bien-être individuel et collectif.

Dans un état d'esprit positif et détendu, vous augmenterez votre plaisir à travailler avec vos collaborateurs, vous serez plus performant, plus confiant, plus créatif, plus réactif et plus efficace !

Catherine Delanoë est présidente de l'association Les Ateliers de Cath à Paris, rigologue certifiée par l'Ecole Internationale du rire et du Bonheur. Passionnée de développement personnel, elle s'est formée à la sophro-analyse puis s'est spécialisée dans l'épanouissement de manière ludique : le yoga du rire puis la rigologie. Ce qu'elle aime dans cette pratique, c'est l'énergie positive du rire, sa capacité à créer du lien rapidement, à entrer en relation avec les autres de manière authentique.





JOËLLE CONTE, COMMISSAIRE DE POLICE

C'est un parcours exceptionnel et exemplaire, jalonné de missions qui font de Joëlle Conte une pionnière. Animée par ses rêves et un esprit combatif à toutes épreuves, elle a su lever tous les clichés et développer ses propres stratégies d'intégration pour convaincre de la place légitime des femmes dans un monde d'hommes. Véritable rôle modèle, elle a livré un précieux témoignage, empreint d'humour et de sincérité.

Pour la commissaire de police soumise au droit de réserve, ce témoignage devant un parterre de femmes (et de quelques hommes) était une première. Joëlle Conte a eu l'occasion d'illustrer un parcours atypique qui débute dans la Police nationale en 1991. Elle renforce en 1995 le service de coopération technique international de la police nationale pendant les six mois de la présidence française de l'Union européenne. Elle y prend goût au point de réussir les tests de sélection du Service de Protection des Hautes Personnalités (SPHP) au sein d'un effectif de 400 personnes qui ne compte alors que 8 femmes. Deux ans plus tard, Joëlle Conte sera non seulement la première femme en charge de la sécurité rapprochée du Ministre de l'Intérieur, mais aussi chef de groupe. C'est avec le tact, la volonté et la fermeté qui la caractérisent qu'elle intègre en 2002 le Groupe de recherche et d'intervention de la Direction centrale de la police judiciaire à Montpellier où là encore, elle ouvre la voie. Joëlle Conte devient la première femme officier au sein d'un groupe chargé de surveiller et d'interpeller des individus du grand banditisme. Après des épreuves de sélection et une détermination sans faille, elle rejoint la Brigade de recherche et d'intervention, la BRI, puis intègre l'Ecole nationale supérieure des commissaires de police de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or. Chef de groupe régional d'intervention à Marseille, Joëlle Conte retrouve la Direction centrale de la police judiciaire en 2008 avant de prendre de nouvelles responsabilités en 2014 à la direction des Ressources Humaines.

Elisabeth Richard : Que vouliez-vous faire quand vous étiez petite ?

Aussi loin que je me souviens, j'ai toujours voulu être commissaire de police. J'ai poursuivi assidûment mon rêve et orienté mon parcours dans cet unique dessein. Après un bac général et des études de droit, j'ai passé le concours d'inspecteur de police qui était à l'époque - nous étions en 1991 - encore soumis aux quotas. Le commissariat du 8^{ème} arrondissement de Paris fut ma première confrontation au terrain et ma première expérience d'intégration... J'étais alors la seule femme au sein d'une équipe de 14 inspecteurs ! Je n'ai pas oublié que le réflexe de ma hiérarchie fut d'abord de me confier l'accueil et la réception des plaintes.

E.R. : Le Service de Protection des Hautes Personnalités que vous avez connu ensuite était-il plus ouvert aux femmes ?

Le SPHP et son équipe de « bodyguards » ne réservaient que très peu de place aux femmes, mais cela ne m'a pas découragée malgré les petites voix qui s'élevaient : « tu ne seras pas prise ». Il m'a fallu contourner le processus de sélection et tout miser sur mon entraînement sportif, ce qui m'a permis d'égaliser les hommes et de démentir les pronostics. Là encore, j'ai dû dépasser un rôle qui, au début, se limitait à la protection... des épouses de personnalités ! Une manière de prendre une revanche sur les vieux clichés puisque j'ai eu la chance d'assurer la protection de personnalités françaises et étrangères, une mission qui était jusque-là exclusivement confiée aux hommes.

E.R. : Quelle a été votre stratégie pour contourner la rigidité du système ?

Disons que j'ai connu plusieurs niveaux d'intégration. Ma première expérience en commissariat m'a plutôt poussée à assimiler les codes masculins et à adopter leur langage et leurs comportements

« Miser sur les bienfaits de la mixité,
trouver ma place et ouvrir le chemin aux autres »



de manière inconsciente. J'ai ensuite développé une autre forme d'intégration en essayant de rester une femme mais en déployant deux fois plus d'efforts. Ce fut le cas à la protection du Ministre de l'Intérieur où je ne pouvais pas me permettre d'échouer. Le risque aurait été alors qu'il n'y ait plus de femmes après moi dans ce rôle de protection rapprochée. C'est mon retour au judiciaire, face au grand banditisme et au sein de la Brigade de recherche et d'investigation que j'ai atteint un troisième niveau d'intégration. Il ne faut pas oublier que ce métier peut changer votre personnalité. Il vous oblige à être en compétition permanente. Or, si l'entraînement sportif est une composante essentielle de la fonction, j'ai pu agir sur le levier psychologique, rester moi-même en toutes circonstances, utiliser mes limites... et mes atouts. J'ai le souvenir d'une interpellation où, voyant mes collègues escalader les grilles de la villa, je me rends compte qu'il y a une porte... et que celle-ci est ouverte ! Preuve que l'on peut toujours tirer parti d'une situation et qu'il existe des solutions, à sa portée.

E.R. : Comment parvient-on en tant que femme à manager une équipe d'hommes sur le terrain opérationnel ?

D'emblée, on ne vous accepte pas en tant que femme. En ce qui me concerne, manager consistait à repérer ceux sur lesquels je pouvais m'appuyer. Et à faire preuve d'exemplarité. C'est d'autant plus important dans une structure très hiérarchisée qui laisse peu de place à la créativité et qui suppose une très grande disponibilité. Il faut être capable de prendre des décisions dans l'urgence. Pour cela, j'ai toujours privilégié la complémentarité des approches et des points de vue, et misé sur les bienfaits de la mixité, bien consciente de mes propres limites. Cela vous pousse à évaluer toutes les options possibles afin de trouver le juste équilibre dans la prise de décision et son exécution. La police, c'est avant tout un travail d'équipe !

E.R. : Quelle est la place des femmes aujourd'hui dans la police ?

Les regards et les mentalités évoluent. La Police nationale a adhéré aux labels Diversité et Egalité. Elle bénéficie également du cycle Ariane qui, depuis 2012, offre aux femmes inspectrices et commissaires de police, un accompagnement dans le cadre de leurs carrières et des postes à responsabilité. Alors, oui, on peut dire que ça bouge, mais nous restons encore dans des pourcentages très bas, le domaine étant particulièrement difficile et violent et l'intégration des femmes nécessitant du temps sur un parcours semé de difficultés.

E.R. : Où avez-vous puisé votre force et votre détermination ?

Bien sûr, j'ai dû faire quelques sacrifices et des choix pour trouver ma place dans ce métier et ouvrir le chemin aux autres. Pour moi, aucun métier n'est interdit aux femmes. J'ai le goût de me battre et une capacité d'émerveillement intacte. Je crois surtout que lorsque l'on a des rêves, il faut aller au bout tout en ayant conscience de ses limites. Ils deviennent alors le but de toute une vie. J'ai choisi de les suivre.





LA MIXITÉ A-T-ELLE UN ÂGE ?

Quelles perceptions et quels stéréotypes séparent une ancienne génération encore ancrée dans un schéma masculin et les jeunes, plus ouverts au partage des rôles et des responsabilités ?

**Quels sont les freins et les progrès que représente l'intergénérationnel dans la promotion de la mixité ?
Comment s'exprime la transmission entre les générations, avec quels bénéfices en matière d'inclusion ?**

C'est toute la réflexion conduite par le groupe de travail inter-entreprises qui a livré un panorama approfondi et inédit sur la mixité intergénérationnelle.

Les grandes dates de la mixité : naissance, âge de raison, adolescence, majorité

La mixité naît avec l'éducation et grandit avec la reconnaissance progressive de l'autonomie des femmes.

1880 : Enseignement secondaire pour les filles

1902 : Marie Curie obtient son doctorat en physique

1944 : Droit de vote des femmes

1965 : Autorisation des femmes à travailler et à ouvrir un compte bancaire sans l'autorisation du mari

1967 : Légalisation de la contraception

1968 : Création du Mouvement de Libération des Femmes (MLF)

1975 : Loi Veil pour la légalisation de l'avortement

2000 : Loi sur la parité

La mixité, entre avancées et disparités

C'est le résultat d'une étude⁽¹⁾ qui a ouvert la session : le QI d'un groupe ne dépend pas de la somme des intelligences des personnes qui le composent, mieux... il augmente avec la proportion de femmes au sein du groupe. Autre constat : les entreprises qui bénéficient de comités de direction mixtes (30% de femmes au moins) enregistrent une meilleure performance financière et organisationnelle. Une autre étude, issue de l'Observatoire du SKEMA Business School, démontre chaque année depuis 2007 que les entreprises dont l'encadrement est le plus féminisé sont les plus performances. Pour cela, il s'appuie sur le « Femina Index », un portefeuille boursier virtuel composé des 15 entreprises du CAC 40 qui comptent au moins 35% de femmes⁽²⁾ : en 10 ans, le « Femina » a gagné 60 % de sa valeur alors que le portefeuille boursier du CAC 40 a perdu 4 %. Cependant, de profondes inégalités subsistent même si les entreprises communiquent plus ouvertement sur leurs efforts en matière de féminisation et malgré la Loi Coppé-Zimmermann qui a imposé un quota de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance.

L'enquête réalisée via la plateforme digitale conversationnelle Talk4⁽³⁾ a mobilisé plus de 3300 participant.e.s et ce, de manière équilibrée (genres et tranches d'âge). La force de cette plateforme cognitive repose sur le traitement des questions ouvertes et sur sa capacité à proposer des regroupements sémantiques. La richesse et la profondeur de l'analyse ont pu se fonder essentiellement sur les commentaires, au-delà des résultats aux questions fermées.

L'enquête pointe une première disparité : les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à estimer qu'il reste beaucoup de progrès à faire notamment lorsqu'il s'agit du salaire, du modèle masculin de management, de la cooptation entre hommes, et des préjugés. Tous s'accordent en revanche à reconnaître aux jeunes générations une plus grande ouverture d'esprit et une vision plus naturelle de la mixité et de l'égalité.

(1) Etude scientifique réalisée au Carnegie Melon & au MIT (extrait du livre «Super Collectif» d'Emile Servan-Schreiber, édition Fayard)

(2) Accor, Axa, BNP Paribas, Casino, Danone, Hermès, Kering, L'Oréal, LVMH, Natixis, Publicis, Sanofi, Société Générale, Sodexo et Vivendi

(3) Enquête Talk4 réalisée auprès des membres des entreprises du Cercle InterElles et des réseaux personnels



L'égalité de traitement : une question de perception

En matière d'égalité de traitement, les répondant.e.s sont unanimes et reconnaissent à 97% des avancées dans ce domaine. Les jeunes hommes (20-30 ans) ont une vision optimiste de la situation (66%) allant pour la moitié d'entre eux jusqu'à qualifier les progrès de « très significatifs ». Quant aux femmes (23%), elles se révèlent plus pessimistes (ou plus réalistes ?), ne serait-ce que parce qu'elles sont peut-être directement concernées. Entre perception et réalité, tous voient bel et bien des avancées sans pour autant parvenir à identifier des actions et des exemples concrets. L'enquête a révélé une évolution de la perception de l'égalité de traitement au fil de la carrière. C'est à partir de 30 ans, puis tout au long de leur parcours professionnel, que les femmes prennent conscience de l'inégalité de traitement (et de la nécessité d'agir) tandis que les hommes ne commencent à la mesurer qu'à partir de 40 ans, voire 50 ans selon les expériences professionnelles. En témoignent les nombreux « verbatims » recueillis dans le cadre de l'enquête :

« Je respecte et accepte davantage aujourd'hui les capacités féminines, ce qui n'était pas vrai à mes débuts, je prends conscience de l'intérêt des équipes mixtes »

« J'ai longtemps pensé que la majorité des femmes ne disposaient pas de l'autorité naturelle pour l'encadrement, mais de capacités d'empathie qui sont aussi nécessaires pour manager »

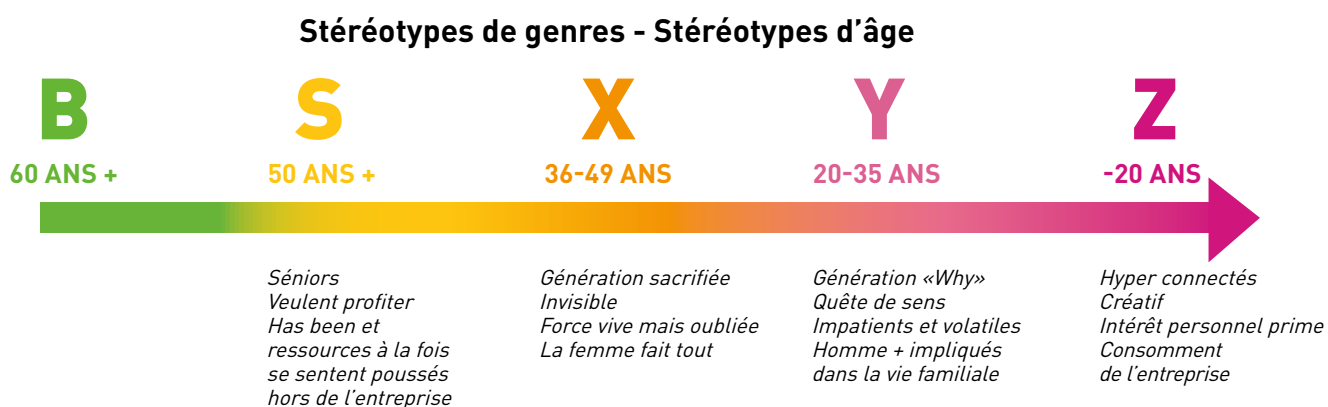
« Au début de ma carrière, je considérais dépassés les messages sur l'inégalité homme-femme ; ce que je vis aujourd'hui parfois me contredit »

Stéréotypes de genres et d'âges : un frein à la mixité

Loin des « idées préconçues » liées aux métiers, et avec la féminisation des noms de métiers récemment reconnue par l'Académie française, les choses évoluent. Cependant les freins persistent au premier rang desquels les préjugés et les stéréotypes, l'inégalité par rapport aux métiers ou aux fonctions et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Certes, de plus en plus de métiers sont aujourd'hui accessibles aux femmes mais leur représentativité dans certains domaines techniques reste très faible. Les femmes entre 30 et 40 ans se sentent privées de certaines fonctions et responsabilités. En cause, pour certaines d'entre elles : une cooptation masculine plus répandue et une promotion des femmes plus rare. Cette promotion, les femmes entre 30 et 45 ans la considèrent plus hésitante surtout lorsque surviennent les absences liées au congé maternité ou à l'enfant malade. Du point de vue des femmes, l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle constitue un frein majeur, alors que ce facteur n'est cité que par seulement 6 ou 7% des hommes.

Pour mieux illustrer les stéréotypes, le groupe a choisi de représenter les différentes attentes générationnelles sous la forme de quelques saynètes drôles et éloquentes. Avec une nuance : tous les jeunes entre 20 et 35 ans ne sont pas impatients quand les seniors ne sont pas tous résistants aux changements ! Et un point de vigilance : les inégalités nourrissent les discriminations qui ne font que renforcer les stéréotypes et... légitimer les inégalités.

Mixité de genre et mixité intergénérationnelle, même combat : il s'agit dans tous les cas d'attirer l'attention sur la tendance au stéréotype pour mieux les dépasser.





Apports des échanges intergénérationnels

En matière de partages d'expérience et d'apports intergénérationnels, le sondage a confirmé l'opinion positive de 72% des répondant.e.s. En témoignent le reportage réalisé au sein des entreprises du Cercle InterElles :

« J'ai engagé un jeune ingénieur de la génération Y qui a apporté des idées nouvelles, ce qui a contribué à introduire des points de vue différents à tous les niveaux, dans un mode hiérarchique beaucoup plus spontané et confiant »

« Issus d'une génération qui a certainement plus entrepris, les plus jeunes managers ont moins de freins »

« Au début de ma carrière, j'ai travaillé en tandem et ma collègue, plus expérimentée, a fait le poisson pilote pour moi dans l'entreprise »

La force du binôme intergénérationnel

En matière de transmission, les différents témoignages abordent spontanément le tutorat, le mentorat ou encore le parrainage avec au cœur de la démarche la mise en place de tandem. Comment ? En créant des binômes intergénérationnels pour que les plus jeunes puissent profiter de l'expérience des plus expérimentés et que ces derniers bénéficient de l'œil neuf d'une génération qui, par ailleurs, maîtrise les outils digitaux. Sans âge, sans genre, sans hiérarchie, bidirectionnel, le binôme agit au quotidien, sur le terrain, pendant plusieurs mois. Or, l'art de la transmission n'est pas inné. Transmettre suppose un apprentissage. L'organisation apparaît donc comme la clé de voûte de ces échanges entre générations car elle crée les conditions d'une action volontariste de l'entreprise pour former ses managers, ses juniors, ses « juniors » (la génération âge d'or des seniors) et sa génération de 35-quarantenaires triomphants.

Les enjeux sont de taille. Parmi eux, la négociation des accords intergénérationnels dans les entreprises se justifie par l'évolution d'un environnement économique et sociologique fortement impacté par le vieillissement de la population et par l'allongement de la durée d'activité professionnelle.

Sans oublier les aspirations d'une nouvelle génération, les millennials en tête, qui appréhende différemment leurs parcours de vie professionnelle. Dans ce contexte, le transfert des compétences, des expériences et des savoir-faire représente un véritable défi. Encore faut-il mettre en œuvre des politiques et des pratiques ouvertes au plus grand nombre, selon le principe d'inclusion, et permettre aux salariés de comprendre la stratégie intergénérationnelle de l'entreprise. Une condition pour accroître l'attractivité et l'employabilité.

Les bonnes pratiques intergénérationnelles

Le tutorat, le mentorat, la formation pour faciliter l'intégration et le déroulement des carrières,
Les entretiens d'expérience pour transférer les savoirs et les compétences,
Le télétravail ou le temps partiel aidé pour améliorer les conditions de travail et l'équilibre vie professionnelle / vie privée,
Le « shadow Comex », l'organe miroir du Comex composé de jeunes, pour porter un autre regard sur la stratégie de l'entreprise, les projets et les mutations à venir,
Les rapports d'étonnement pour recueillir, par la voie des collaborateurs, les forces et les faiblesses du fonctionnement de l'entreprise,
Le reverse mentoring pour affecter au cadre expérimenté un mentor issu de la génération Y, apte à l'informer sur les nouvelles tendances,
Le mécénat de compétences pour permettre à un senior de participer sur son temps de travail à une mission d'intérêt général,
La retraite progressive... encore peu connue et peu utilisée.



« La Petite Fabrique » d'Orange et « la Ruche » d'IBM

La « Petite Fabrique » d'Orange réunit chaque année, pendant 6 mois, 30 salariés de moins de 30 ans autour d'un projet fondé sur l'intelligence collective afin de faire avancer l'expérience client ou l'expérience salarié. « Pitché » devant le Comité de direction d'Orange France, chaque projet voit le jour dans le cadre de 9 ateliers de design thinking. À ce jour, 28 projets sont nés de « la Petite Fabrique » dont plusieurs ont déjà été déployés. Dans le prolongement de cette initiative, le programme SHAKER (SHARE + SHAKE) propose aux participants de « la Petite Fabrique » de mettre leur expérience au service des projets stratégiques identifiés par le Codir d'Orange et dans le cadre d'un accompagnement de quatre mois par une start-up.

Chez IBM, la Foundation HIVE accueille, avec le soutien de la DRH, les stagiaires et les apprentis au sein d'une « ruche » dont le fonctionnement, qui s'apparente au BDE, permet d'encourager et d'intégrer les projets innovants de manière ludique et collaborative.

Vers un nouveau compagnonnage

En conclusion, le groupe de travail a partagé sa recommandation. Celle-ci repose sur un compagnonnage au service du « bien travailler ensemble », en binôme, dans un format mixte, intergénérationnel et équitable, dans lequel chacun apporte à l'autre. A l'entreprise de créer l'espace et le temps propices à la rencontre et à sa pérennité. A l'entreprise d'assurer en parallèle la formation des participants, l'information et le partage des bonnes pratiques pour valoriser le capital humain par la transmission des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

Elle préparera ainsi les futurs seniors à leurs activités post professionnelles, souvent associatives, tout en développant son attractivité auprès des nouveaux talents, bien plus exigeants en termes de responsabilité sociale. Comme en témoigne une étude IMS-Entreprendre pour la Cité, « plus on travaille dans une équipe mixte en termes d'âges, plus on a une bonne image de soi et des autres générations ».

La mixité a-t-elle un âge ? Elle dispose en tout cas de solides fondations pour tendre vers une égalité concrète. C'est sur le refrain scandé « d'une société et d'une entreprise inclusives » que les membres de l'atelier ont clôturé la session, avant d'accueillir sur scène quelques représentantes de la jeune génération qui ont apposé « au fronton du colloque » leur devise : équilibre, égalité, inclusion.

« *Les filles chez NGE ne souhaitent pas être le fruit de quotas, elles ont tout simplement leur place* »

Agathe (NGE)

« *On se dit souvent que l'on n'est pas capable, cette journée m'a prouvé le contraire* »

Latifa (CEA)

« *Je prône avant tout l'égalité des chances, certains jeunes ont juste besoin d'un coup de pouce pour réussir* »

Sixtine (Engie)

« *Je retiens tout particulièrement la formation des managers pour décrypter les stéréotypes et mieux accompagner les femmes dans leur carrière* »

Laetitia (IBM)

« *J'ai découvert aujourd'hui l'écueil que peut représenter la question intergénérationnelle* »

Evangelina (Orange)

« *A nous les femmes de la génération Y de prendre le relais, non pas parce que c'est facile, mais parce que c'est difficile* »

Ikrame (Lenovo)





LE COLLOQUE HORS LES MURS !

Cette année, le Colloque du Cercle InterElles* qui s'est déroulé le 12 Mars à Paris à la Cité Universitaire sur le thème : « La diversité dans tous ses états », a pu être retransmis sur 10 sites : Montpellier, Marseille, Nice/Sophia Antipolis, Gemenos, La Ciotat, Orléans, Nantes, Bordeaux, Toulouse et Saint Nazaire/Pornichet.

MONTPELLIER - MARSEILLE - NICE/SOPHIA ANTIPOLIS - GEMENOS - LA CIOTAT



*« Grâce à la réactivité et l'implication de Camille Lecardonnel, Responsable de la Cité des métiers, Patricia Schindler (CEA et WiN) a pu proposer que la retransmission ait lieu à Marseille, ce qui a permis aux membres des Elles à l'unisson** et du Cercle InterElles de vivre l'événement ensemble et en direct, de suivre les débats et d'intervenir. Cette rencontre a permis de mieux nous connaître et d'imaginer de futures actions ensemble. »*

16 personnes, IBM, CEA, Gemalto, Orange en région.

Le nombre total de participants sur ces lieux est d'environ 90 personnes. Ce nombre n'inclut pas les sites Gemalto - Gemenos et La Ciotat.

Les organisateurs/trices chez IBM, pour les retransmissions sur les lieux Bordeaux, Nice Sophia Antipolis, Nantes, Pornichet St Nazaire, Montpellier, Marseille.

Sylviane Bordas - Florence Tressols - Catherine Tastet - Gilles Zuck - Marie-Pierre Amice - Muriel Blondin - Catherine Chat - Hélène Quillaud - Nathalie Arlhac - Christine O'Sullivan - Isabelle Bouffard - Magali Dauba



- ORLÉANS - NANTES - BORDEAUX - TOULOUSE - SAINT NAZAIRE/PORNICHET



*Gemalto & IBM chez Gemalto @ Sophia-Antipolis
« Une vingtaine de participants & participantes au total ont partagé cet événement.*



« A Montpellier nous étions une vingtaine, dont 4 de Schlumberger, 3 de General Electric, 1 de Femmes Ingénieurs et 12 d'IBM. Il y a eu plusieurs temps forts pendant cette journée, s'il faut en choisir deux :

- Les oratrices et orateurs, ont partagé leurs espoirs et leurs doutes grâce à des histoires marquantes et concrètes. Entendre un dirigeant dire que puisque les «quotas» sont impopulaires dans son entreprise, il utilise l'attention positive à la place, ça montre une créativité et une volonté de s'attaquer de front à ce problème complexe.*
- Les bonnes pratiques des entreprises participantes pour «dé-biaiser» les IA. »*



Un grand merci à Marie Geleoc d'avoir permis de transporter la conférence «hors murs».



LUCIE LOURDELLE
conseillère en charge des
relations du travail



INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

PLUS DE TRANSPARENCE, MOINS DE PLAFOND DE VERRE

Unique en son genre, l'Index de l'Égalité femmes-hommes est depuis le 1er mars 2019 déployé au sein des entreprises de plus de 1000 salariés. « Cet index à la française est notre fierté », a précisé Lucie Lourdelle, conseillère en charge des relations de travail au Ministère du Travail. Elle a souligné l'attachement de Muriel Pénicaud, ministre du Travail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La France est en effet le premier pays au monde à imposer aux entreprises une obligation de résultat dans ce domaine. Sans mettre les entreprises retardataires « à l'index », Lucie Lourdelle a tenu à remercier celles qui ont déjà joué la transparence et publié leur index.

Actionner les leviers au-delà de l'égalité salariale

La complexité de calcul de l'index est liée à l'intelligence de l'outil. Celui-ci est construit sur la base de cinq indicateurs (pour les entreprises de plus de 250 salariés) qui permettent de mesurer : les différences de salaire, d'augmentation et de promotion entre les femmes et les hommes, les écarts d'augmentation au retour de congés de maternité et le nombre de femmes aux plus hautes rémunérations de l'entreprise. « L'enjeu consiste à repérer les différents leviers pour améliorer l'égalité professionnelle, au-delà de la seule égalité salariale qui est globalement respectée dans les entreprises de plus de 1000 salariés », a rappelé Lucie Lourdelle.

Le plafond de verre encore présent

Les entreprises ont, à 56%, publié leur index et si la démarche n'est pas encore spontanée, la note globale (84/100) est assez bonne. Pour les entreprises (16%) en deçà du minimum requis (75/100), elles ont trois ans pour redresser la barre sous peine de sanctions financières. Les premiers résultats de l'index révèlent que l'équité est globalement respectée en termes de salaire et de promotion. En revanche, 30% des entreprises de plus de 1000 salariés n'augmentent pas leurs collaboratrices à leur retour de congé de maternité, contrairement au rattrapage salarial imposé par la loi de 2006. Enfin, l'index confirme le difficile accès des femmes aux postes à responsabilité... qui sont encore très peu nombreuses parmi les plus hautes rémunérations.

« Les femmes et les filles peuvent faire ce qu'elles veulent, il n'y a pas de limite à ce que nous, femmes, nous pouvons accomplir »

Michelle Obama





*« Ma revendication en tant que femme
c'est que ma différence soit prise en compte,
que je ne sois pas contrainte de m'adapter
au modèle masculin »*

Simone Veil

En conclusion de cette édition 2019, placée sous le signe de « la diversité dans tous ses états », Catherine Ladousse s'est tout d'abord réjouie de la retransmission en direct du Colloque, une première qui aura réuni près de 200 personnes en France. « Gageons que nous serons plus nombreux et nombreuses encore l'an prochain pour amplifier nos messages, notamment auprès des jeunes générations. » Comme l'a rappelé la Présidente du Cercle InterElles, « c'est pour elles que nous nous battons au quotidien, pour ces jeunes qui affrontent un monde en pleine transformation économique, sociale et numérique et dont ils sont et doivent être, les premiers artisans ». Avant de poursuivre : « nous agissons pour que le chemin de nos enfants soit plus égalitaire, pour que la question du genre n'entrave pas leur liberté de choix et d'action, pour que les comportements sexistes aujourd'hui dénoncés disparaissent et qu'enfin, les hommes et les femmes, quels que soient leur âge et leurs aspirations, puissent s'épanouir dans un environnement professionnel ouvert et tolérant ».

C'est là tout l'engagement des membres du Cercle InterElles qui se réunissent chaque mois pour apporter leur pierre à l'édifice et être force de proposition auprès de leur entreprise. La contribution de chacun.e au sein des réseaux est indispensable pour insuffler des idées nouvelles et progresser plus vite sur le chemin complexe de l'égalité femmes-hommes. Elle repose sur l'action collective et sur des valeurs de solidarité, d'égalité et de respect partagées.

Pour autant cet engagement dépasse le cadre stricto sensu de l'entreprise. Il s'inscrit dans le débat public qui, aujourd'hui plus qu'hier, s'empare des questions liées à l'égalité, à la mixité des métiers, à l'accès des femmes aux postes à responsabilité et à la féminisation des industries. Autant d'enjeux auxquels le Cercle InterElles entend répondre en s'associant à de nombreux événements tels que les Trophées des Femmes de l'Industrie, Elle active, Viva Tech, Global Women Summit et Women's Forum... , « partout où nous voulons faire entendre notre voix et rendre visibles les initiatives qui nous tiennent à cœur », a souligné Catherine Ladousse.

« Nous avons la chance au sein du Cercle de pouvoir compter sur des entreprises engagées qui cherchent à mettre leurs actes en adéquation avec leur parole ». L'occasion pour Catherine Ladousse de remercier les dirigeant.e.s des entreprises partenaires qui, par la présence de leurs équipes, témoignent de leur soutien. Sans oublier bien sûr notre grand témoin Joëlle Conte, femme engagée et enthousiaste qui nous a conquis.e.s par son talent, sa tenacité et son courage et l'ensemble des intervenant.e.s extérieur.e.s, les membres des ateliers et des sessions interactives qui ont animé cette journée « avec brio », ainsi que toutes les forces vives qui composent le Cercle InterElles.

**L'énergie dégagée tout au long de l'édition 2019 était bien à l'image du « nuage de mots »
et de cette journée « vivante, inspirante et stimulante »...**

**De quoi encourager les travaux du Cercle InterElles qui animeront le prochain Colloque.
Rendez-vous en 2020 !**



18^{ème} COLLOQUE Cercle
InterElles
2019



Nous remercions :
Dominique Lizambard alias **Delize**,
Dessinateur de presse
1001 Lunes,
l'agence de communication &
Evenementiel -
Photographe : Thomas Léaud -
Réalisateur vidéo : Bruno Tocaben -
Rédactrice : **Laurence Denis**
Orange pour son application mobile
interactive.

Air Liquide
creative oxygen

Canon

cea

**DASSAULT
SYSTEMES**

ENGIE

GE

gemalto

IBM

intel

Lenovo

NGE

orange

orano

Schlumberger

 @InterElles



 Cercle InterElles

www.interelles.com