Cercle InterElles
ACTES

16ème

COLLOQUE 2017

MARDI 14 MARS 2017

CITÉ UNIVERSITAIRE, PARIS 14ème

CHANGEONS LES CODES !

D'autres *voix* pour de nouvelles *voies* de réussite

GRAND TEMOIN

RENCONTRES INTERACTIVES

TABLE RONDE DES DIRIGEANT.E.S

MADAME LAURENCE ROSSIGNOL

ATELIERS

SEXISME PAS NOTRE GENRE!

13 réseaux d'entreprises membres du Cercle InterElles s'engagent pour la mixité

Air Liquide · AREVA · assystem · cea · ENGIE · GE · gemalto · IBM · Lenovo · nexter · orange · SANOFI · Schlumberger

#InterL17

www.interelles.com

EDITO

Catherine Ladousse,
Présidente du Cercle InterElles
Directrice de la communication Lenovo, Europe, Moyen Orient, Afrique (EMEA)

Le 14 mars le Cercle InterElles organisait sa 16e conférence annuelle à la Cité universitaire. Une occasion de présenter les travaux de l'année devant une assemblée nombreuse et attentive. Un moment d'échange riche placé sous le signe du partage et de la solidarité.

CONTINUONS LA MOBILISATION
POUR FAIRE DE NOS ENTREPRISES UN ESPACE UNIQUE DE LIBERTÉ ET DE RESPECT DES DROITS DES FEMMES

Chaque année nous organisons le colloque du Cercle InterElles autour de la date symbolique du 8 mars, **Journée internationale des droits des femmes** qui fête cette année ses 40 ans.
Cette journée reste le rappel nécessaire de l'engagement croissant de femmes et d'hommes pour l'égalité, la lutte contre toutes les discriminations et les violences dont les femmes sont l'objet à travers le monde.

Notre engagement est plus que jamais important dans le monde troublé où nous vivons et où les droits des femmes sont de plus en plus menacés et même bafoués. Aujourd'hui, encore plus qu'hier, il nous faut en effet être vigilantes, car les droits fondamentaux sont en péril dans beaucoup de pays, et même dans le nôtre.

A contrario, les entreprises, et notamment les nôtres qui sont engagées depuis longtemps dans la recherche de l'égalité femme-homme sont des espaces de résistance aux extrémismes en tous genres, au sein desquels les actions des réseaux du Cercle InterElles se développent depuis 16 ans !

Il est démontré par de multiples études que les entreprises qui comptent plus de femmes dans leur management sont aussi plus performantes en termes financier et d'épanouissement des salariés. D'où notre ambition d'aider les entreprises à féminiser leurs équipes et à créer les conditions favorables à l'équilibre des genres qui est un levier de compétitivité.

Cette ambition s'est concrétisée tout au long de l'année à travers nos activités. Citons parmi celles-ci notre soutien à la campagne « SexismePasNotreGenre » menée avec succès par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes : 577 initiatives ont été labellisées, dont notre colloque d'aujourd'hui, pendant ces 6 mois d'une campagne qui a reçu un large écho dans l'espace public et a fait de la lutte contre le sexisme, qu'il soit agressif ou invisible, induit par les stéréotypes de genre, un enjeu de société.

Au cours de cette campagne, certaines de nos entreprises ont été reconnues pour la qualité de leurs actions contre le sexisme et ont reçu le label d'entreprise engagée « SexismePasNotreGenre » : il s'agit d'Areva, d'Engie, de Lenovo, de Nexter, d'Orange et de GE Healthcare.

Nous avons aussi pris part à un grand nombre d'initiatives privées ou publiques et noué des partenariats visant à promouvoir les droits des femmes et à valoriser leur rôle, notamment dans les secteurs de l'économie et de la technologie. Citons VivaTech, le Women's Forum, le Global Summit of Women, le Forum Jeunes Femmes et Numérique, le Forum de l'industrie, le colloque Femmes et sciences, Elle active...

Nous avons ainsi été associé.e.s à la présentation du plan « Mixité dans le secteur numérique » signé par les trois ministères de l'Education nationale, du Numérique et des Droits des femmes. Un plan destiné à lutter, entre autres, contre la désaffection des filles pour les études scientifiques et techniques, qui ne sont toujours que 15% dans la filière numérique !

Le Cercle InterElles est devenu un lieu de réflexion collective reconnu, considéré comme un «Think tank » au service des entreprises. Il est désormais partie prenante du débat public, à l'échelle nationale et internationale. Nous pouvons être fièr.e.s du chemin parcouru depuis 16 ans et de la notoriété qu'il nous vaut.

Nous avons choisi cette année le titre évocateur de « Changeons les codes d'autres voix pour de nouvelles voies » avec l'espoir de faire entendre d'autres voies et ouvrir de nouvelles voies dans un monde transformé.

Votre présence nombreuse à notre colloque témoigne concrètement de notre vitalité. Je souligne la créativité des membres du Cercle, que traduisent les intitulés choisis pour illustrer leur travail de toute l'année !

Changeons les Codes : d'autres voix pour de nouvelles voies de réussite.

Les voix des femmes qui doivent aujourd'hui s'exprimer et surtout se faire entendre plus fort pour que s'ouvrent des nouvelles voies sur le chemin du succès. Si nous voulons vraiment être à même de définir les codes nous-mêmes, ou du moins d'y participer à parts égales, ce n'est pas avec l'intention d'empêcher les hommes de rentrer dans les comités de direction ou ailleurs !

Ce n'est qu'ensemble, femmes et hommes réunis, que nous réussirons !

Nous avons réfléchi cette année aux transformations que vivent nos entreprises dans le cadre d'un atelier au titre un peu accrocheur **« Cassons le moule ! En quête de nouveaux modèles »**
Mais également lors de la **table ronde des dirigeant.e.s des entreprises du Cercle** sur les conditions que leurs entreprises doivent créer pour faciliter la carrière des femmes et aboutir à la mixité à laquelle nous aspirons toutes et tous.

Nous nous sommes également interrogé.e.s sur la question du trop faible nombre de femmes dans les métiers du secteur technologique et sur les solutions à apporter pour lutter contre la désaffection des jeunes filles pour les études scientifiques et techniques dans le cadre d'un second atelier intitulé **« La transformation digit'elle change les codes ».**

Même si le nombre de femmes diplômées ingénieurs augmente régulièrement pour atteindre 29% selon la dernière étude de nos partenaires de *« Femmes ingénieurs »*, on constate une évaporation de ces talents féminins à partir de 40 ans. C'est pourquoi, *« Femmes Ingénieurs »*, sous la présidence d'Aline Aubertin, avec d'autres associations comme « Femmes et sciences », a lancé un appel pour sensibiliser les candidats à l'élection présidentielle. Appel relayé dans la tribune que nous avons publiée dans Les Echos pour alerter les politiques et tous les décideurs privés ou publics sur les besoins en mixité des métiers du futur. Cet appel a été soutenu par près de 40 réseaux et personnalités !

A l'heure où le digital offre d'immenses opportunités d'emploi- prés de 900 000 emplois vont être créés en Europe à court terme-, il est regrettable qu'une fois encore, les femmes soient très minoritaires. Il était donc important que les membres du Cercle se saisissent à nouveau de ce sujet.

Notre colloque s'est clôturé, par l'intervention très applaudie de Charlotte Girard, arbitre internationale de hockey sur glace, marraine du Cercle pour la campagne *« SexismePasNotreGenre »* qui a témoigné avec talent, humour et énergie de sa passion pour ce sport très masculin et des défis auxquels elle est confrontée au quotidien dans son métier !

Bonne lecture

ATELIER 1

CASSONS LE MOULE !
EN QUÊTE DE NOUVEAUX MODÈLES...

Pourquoi faut- il casser les moules pour les remplacer par des modèles plus ouverts ? Jusqu'où faut-il aller ? Quelle est la vision des RH sur ces sujets ? Quelles nouvelles voies l'évolution du monde du travail ouvre-t-elle ? C'est ce que cet atelier orchestré par Sylvie Haas et Chantho Crézé s'est attaché à démontrer.

« Les moules s'imposent à nous de façon directe ou indirecte dans notre construction en tant qu'adulte et se transposent dans l'entreprise. »

Le *moule* est « un modèle imposé selon lequel on façonne quelqu'un, sa personnalité, son caractère ». Il s'impose à nous dans la sphère professionnelle, familiale ou éducative...
Si le moule est autant répandu, c'est parce qu'il permet d'organiser, de donner une forme, de structurer et de se structurer. Notre cerveau met les informations qu'il reçoit dans des boîtes pour pouvoir les traiter plus efficacement.

Comment cela commence-t-il ?
Le parti a été pris d'étudier l'impact de l'éducation, des moules qu'elle crée et de leur transposition dans le monde de l'entreprise. Depuis notre naissance nous apprenons des compétences, des attitudes liées à un sexe plus qu'à un autre qui forgent notre vision de la place des hommes et des femmes dans notre société. L'école française crée des inégalités par sa manière d'aborder les filles et les garçons, de valoriser des aptitudes et des compétences au détriment d'autres et par sa manière de faire entrer l'enfant dans un moule.

Six moules « à casser » ont été analysés ainsi que leur transposition dans l'entreprise :

- **L'orientation genrée** qui induit une surreprésentation féminine et masculine dans certains domaines contre une pénurie dans certains autres et donc une diversité difficile à atteindre. Elle se retrouve dans l'entreprise dans les fiches de poste et au-delà dans les nombreux stéréotypes qui sont entretenus par les organisations elles-mêmes, tels que les femmes sont moins disponibles que les hommes, elles ont moins d'ambition et recherchent des postes plus en conformité avec leur vie privée... rendant les conditions d'accès à certains postes plus que difficiles.
- **L'élitisme** qui génère un manque de confiance et donc une frustration qui affecte notre performance et qui se traduit dans l'entreprise par la loi du diplôme.
- **La pénalisation de l'échec** qui engendre une peur de prendre des risques et une baisse de confiance en soi qui se transforme ensuite en obsession du résultat.
- **La compétition** qui favorise le développement de l'individualisme.
- **Le cloisonnement des connaissances** : l'école se focalise sur deux formes d'intelligence, les mathématiques et la linguistique, ce qui empêche de faire des connexions importantes entre toutes les connaissances, donne des organisations en silos et complique les reconversions.
- Enfin, **la reconnaissance par les notes**, qui induit une peur de l'échec nuisible à l'épanouissement intellectuel et à la créativité et qui elle aussi conduit à l'obsession du résultat.

Dès le plus jeune âge, ces moules s'imposent à nous, de façon directe ou indirecte, et structurent notre construction en tant qu'adulte et collaborateur.

L'atelier a recensé quelques bonnes pratiques dans les systèmes éducatifs d'autres pays

- **Le système finlandais est en tête des systèmes européens et du monde. Là-bas, il n'y a pas de compétition, les élèves participent activement à la construction du sens et du savoir. Il prône l'hétérogénéité comme étant la norme.**
- **Le système éducatif australien s'appuie sur la pratique des awards qui récompensent les élèves méritants devant toute l'école. Les élèves prennent la parole en public. Et surtout, les évaluations des enfants sont faites dans un esprit positif sans blâme ni mot négatif.**
- **La Suède dispose d'une loi sur l'enseignement de la petite enfance axée sur la prévention des stéréotypes et sur l'égalité des sexes.**

En France, de nouveaux modèles d'apprentissage émergent :
Il existe aujourd'hui 352 écoles et 1500 collèges engagés dans des démarches d'innovation ou d'expérimentation accompagnés par le ministère de l'Éducation nationale.

Parallèlement, d'autres méthodes d'apprentissage alternatives sont maintenant plébiscitées telles que les pédagogies Montessori ou Freinet (qui s'appuient sur l'expression libre des enfants) ou encore l'école publique Decroly.

M. Lerebours, co-fondateur de l'école démocratique est intervenu pour en présenter les principes :
C'est une école réinventée libérée de tout programme, rythme et classe d'âge mais aussi de tout rapport hiérarchique, adulte /enfant, homme/femme. Ses principes fondateurs sont :

- la liberté : les membres sont libres de choisir leur activité et leur chemin d'apprentissage ;
- l'égalité, il n'y a pas de rapport hiérarchique donc chacun a les mêmes droits de s'exprimer, de proposer et de voter ;
- la fraternité : il s'agit d'une école multi âges (de 3 à 47 ans) avec énormément d'interaction et de solidarité.

Les gens sont heureux de venir à l'école. On constate le développement de la confiance en soi, de la créativité et de la prise d'initiative.

Ce type d'enseignement présente un certain nombre d'avantages : une motivation renforcée, le sens du travail en groupe, la créativité, le plaisir d'apprendre, l'implication et la confiance des enfants et des relations privilégiées avec l'enseignant. Cela donne des adultes qui se connaissent eux-mêmes, qui ont développé leur singularité, qui ont choisi leur métier et qui acceptent d'autant mieux les contraintes dans l'entreprise.

Une évolution, pas une révolution : le point de vue des DRH

Un certain nombre de RH des entreprises membres d'InterElles ont évoqué des nouveaux modèles, plus en adéquation avec les changements de paradigme actuels.

Agnès Le Guern, DHR Innovation, Digital et Sciences & Technologies présente le modèle d'Air Liquide qui s'appuie sur :

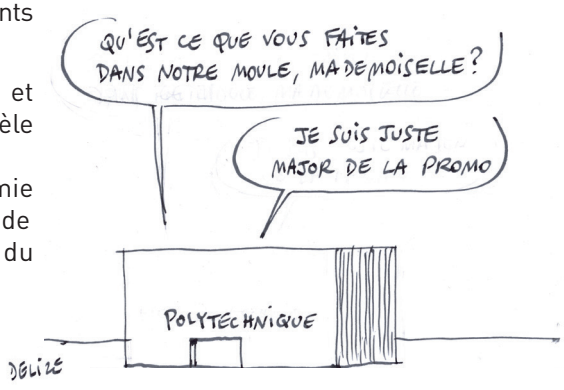
- La décentralisation qui donne de l'autonomie aux entités. Ce modèle managérial génère de la responsabilisation, de la performance, du dépassement.
- La mobilité : la diversité des parcours des salariés crée une culture de la bienveillance.
- Un management en étoile où chacun apporte sa compétence
- Le recrutement de profils qui ont la capacité à prendre des risques.

Antoine de Gabrielli, fondateur des cercles Happy Men, propose d'autres manières d'aborder la question de l'égalité professionnelle. Il suggère notamment que ce soit une question traitée par les hommes. *« On a un problème d'indifférence des hommes au sujet de l'égalité on a donc besoin de les intéresser en les impliquant directement »*, explique-t-il.

« Les enfants d'aujourd'hui seront les adultes de demain. Il est donc important d'avoir des enfants collaboratifs et motivés qui auront de ce fait choisi leur métier »

Parlons travail

Les résultats de l'enquête « Parlons travail » menée sur le web à l'initiative de la CFDT ont été présentés.
Il en ressort que les employés aiment leur travail et pour plus de la moitié, ils n'ont pas la sensation de perdre leur vie à la gagner en se rendant au travail.
Les relations avec leurs collègues sont cordiales pour une large majorité.
Ils plébiscitent l'importance de la qualité de vie au travail et sont conscients de l'enjeu que cela représente pour le développement de leur entreprise.
L'enquête montre le manque de reconnaissance, le manque d'autonomie, de participation des employés aux décisions, le manque de démocratie dans l'entreprise.
La question des risques psychosociaux reste bien présente au travers des réponses à l'enquête et le pourcentage de réponses sur l'épuisement professionnel paraît très élevé.
Le manque de confiance en la hiérarchie apparaît également.



ATELIER 1

CASSONS LE MOULE !
EN QUÊTE DE NOUVEAUX MODÈLES...

Le monde du travail et l'organisation des entreprises évoluent. On voit apparaître des réflexions en profondeur qui fissurent les moules.

L'environnement de travail a un impact direct sur l'innovation

La qualité de vie au travail est devenue un enjeu humain et économique, qui a un impact considérable sur notre bien-être et donc sur notre efficacité. L'atelier a présenté quelques innovations telles que des cafés gratuits, des services santé (infirmerie, massage,...), des services pratiques (poste, couturière,...) Certaines entreprises proposent des services innovants, comme les crèches d'entreprise, des activités plus ludiques comme du baby foot, une cantine gratuite, la possibilité de se reposer au travail. Certaines entreprises vont même jusqu'à recruter un *"Chief Happiness Officer"* (Directeur du bonheur).

La performance des employés va devoir être mesurée autrement

Toutes les entreprises mesurent la performance individuelle; cependant, pour les salariés, cela ne reflète pas la vraie performance qui est aussi collaborative.
Les entreprises s'en servent pour prendre ou justifier des décisions mais le résultat n'est pas probant. Ce n'est pas un bon indicateur car la notation individuelle décourage la motivation et la prise de risque et elle nuit à la créativité. L'exemple du système de GE Healthcare est présenté par Corinne de Saint Pern, DRH Healthcare France et Benelux. Il s'appuie sur le développement personnel du salarié notamment avec un système d'insight à 360 degrés qui donne à chacun des orientations sur ce qu'il faut continuer à faire ou ce qu'il faut envisager de changer.

Contrôle autonomie confiance

La majorité des entreprises sont adeptes du modèle « commandement et contrôle ». Or, il engendre un manque d'autonomie, de confiance et de responsabilité mais également du stress, des maladies, des absences et d'autres coûts pour l'entreprise.
Il est donc important de donner plus d'autonomie aux employés.

Deux exemples d'organisation mises en place dans des entreprises ont été présentés :

- La fonderie Favi, qui s'est organisée en douze mini-usines autonomes travaillant pour un client ou une famille de produits. Chacune a entre 20 et 30 opérateurs de fabrication, un leader, coopté par ses collègues, un parrain qualité.
  Ils gèrent eux-mêmes les horaires, les postes de travail et les congés en fonction de la charge et s'occupent eux-mêmes des achats et des commandes. Il n'y a plus de procédure détaillée à suivre, plus de contrôleur externe à l'équipe, plus de manager.
  Cette recette fonctionne. L'entreprise est passée de 6 à 400 salariés, et réalise aujourd'hui près de 72 m€ de CA.
- VALVE , aux USA fonctionne selon une organisation horizontale, sans managers, ni chefs, ni aucune sorte de hiérarchie quelle qu'elle soit.
  Le recrutement est la pierre angulaire sur laquelle tout repose.
  Les employés rendent des comptes à leurs clients directement et uniquement.
  Les salariés sont responsables de toutes les décisions qui impactent l'entreprise, et sont tous traités de façon égale, quel que soit leur rôle.
  Ils choisissent eux-mêmes les projets sur lesquels ils veulent travailler, avec une seule directive : collaborez et créez !

La confiance

On note un élan de méfiance au sein des entreprises. Des exemples d'initiatives mises en œuvre pour réinstaurer la confiance ont été présentés :

- Mars Chocolat où le PDG, organise toutes les 6 semaines une séance de 30 minutes au cours de laquelle il répond à toutes les questions des collaborateurs.
  Tous les signes distinctifs liés au statut ont été bannis : tous les membres de la direction sont installés au milieu de l'open-space ; ils pointent comme tous les employés. Les bénéfices sont redistribués à tous.
- Intuit organise ce qu'il appelle la «fête de la défaite». On y évoque les échecs de manière à «tourner collectivement la page» et à apprendre de ses erreurs.

L'intelligence collective

Utiliser les talents

Chaque collaborateur est riche de ses compétences, connaissances et savoir-faire. *« Les relier et utiliser les talents de tous permet d'accéder à de nouveaux champs du possible »,* explique Jean-Baptiste Ferrero.
Nous nous retrouvons dans une situation où chaque individu peut être vu comme un neurone et où tous ensemble ils créent un cerveau. Ils forment le capital créatif et constituent l'une des richesses des entreprises. L'union des talents est une notion fondamentale de l'intelligence collective.
Pour y parvenir, le MIT a développé un processus en U, une méthode permettant d'utiliser l'ensemble les capacités de chacun : il faut d'abord faire émerger les idées, les proposer, définir le périmètre d'expérimentation, apprendre des erreurs, évoluer, itérer, puis déployer, et continuer d'appliquer l'amélioration continue.

« Seul un projet commun riche de sens semble fédérer une entreprise et ses salaries vers la création de valeurs durables et humaines ! »

C'est ce que font les entreprises dites libérées. Yves Cavarec, fondateur du club HOW, une association sans but lucratif pour remettre l'humain au cœur de l'organisation, a témoigné sur sa vision de l'entreprise libérée :
« Il y a eu une accélération des changements, les modèles anciens ne sont plus adaptés. Il faut donc remettre en question les idées reçues que l'on a sur l'entreprise pour lui permettre de relever ses challenges. Il n'y a pas un modèle mais autant que de situations ».

La motivation

Selon les principes de la psychologie positive, l'autonomie, la compétence et l'appartenance sont les 3 besoins psychologiques fondamentaux. Ils sont les fondements de la motivation intrinsèque.

Lars Sorensen, PDG de Novo, a un moto commun à tous les employés « éradiquer le diabète de la planète » cet objectif est source de fierté et donc de motivation pour les salariés.
Au Danemark, 45% des salariés se déclarent hautement satisfaits de leur travail... Cette performance s'appuie sur la définition d'un projet commun porteur de sens qui mobilise les salariés.

L'innovation sociale

Etude France Active
Les jeunes de moins de 30 ans ont une vision négative de l'évolution de la société. Mais, ils ont aussi une volonté de réformer, de changer les choses, et pensent qu'un autre modèle économique et social est possible.

- Pour 86% de ces jeunes, les entreprises doivent jouer un rôle positif dans la transformation de la société. Elles doivent aussi s'engager : cela passe par la prise en compte de la qualité de vie au travail, ou la maîtrise de l'impact environnemental.
- En 2016, ce qui ferait la fierté des étudiants et jeunes diplômés de grandes écoles, ce serait d'être utile, d'innover. L'argent n'est pas leur motivation première.
- 92 % des diplômés estiment important de travailler dans une entreprise socio-responsable, il est donc clair que l'engagement dans une cause est un puissant levier de recrutement et de rétention des jeunes talents.

En 2016, les secteurs qui sont les plus porteurs en termes de sens et d'engagement pour les employés, sont les entreprises fortement innovantes, et les organisations à but non lucratif, devant l'industrie classique.
En établissant une relation de confiance, de l'employé envers l'entreprise (et vice-versa), on fait naître une relation plus équitable, plus propice à l'innovation et à la créativité.
Le sens dans le travail est donc un levier d'engagement et de performance pour tous.

Le but de l'innovation sociale est de contribuer à répondre aux nouvelles problématiques d'un monde en transition, aux enjeux sociaux, tels que la lutte contre les inégalités sociales, les discriminations, le chômage, l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle... et aussi aux enjeux environnementaux : production locale (au niveau des acteurs et produits), écologie, développement durable...

L'innovation sociale s'appuie sur l'intelligence sociale qui est proche de l'intelligence émotionnelle. La capacité de reconnaître, comprendre et maîtriser ses propres émotions tout en composant avec les émotions des autres nous permet de conjuguer le bien-être et la performance de façon durable.

L'innovation sociale casse le moule des modèles d'économie issus de la révolution industrielle et des services, et fait naître de nouveaux modèles pour mieux prendre en compte les dimensions : sociale, sociétale, environnementale avec au centre l'humain et de façon plus durable.

Quelques exemples d'innovation sociale de grandes entreprises ont été présentés.

Orange
- S'engage aux côtés des acteurs locaux, grâce à l'Open Innovation.
- Soutient les startups, avec des initiatives comme Orange Fab (un accélérateur de startups),
- Développe des partenariats avec l'incubateur d'innovation sociale La Ruche, ou le Prix de l'Entrepreneur Social en Afrique.
- Investit dans l'innovation avec des fonds de financement dédiés, comme Orange Digital Investment.

IBM
- Envoie des employés à l'étranger en mission humanitaire internationale sur le temps de travail.
- Propose des journées solidaires d'équipe avec du mécénat de compétences
- A lancé la Scale Zone, un espace dédié à l'industrialisation des projets de start-ups françaises, qui favorise la collaboration entre grandes entreprises et start-ups.

Air Liquide
- A développé un i-Lab, laboratoire d'innovation, lieu de créativité et atout pour retenir les talents
- Pratique l'inclusive business (un business destiné au BOP (Bottom Of Pyramid) market ie les gens qui gagnent moins de 10 $ / j). C'est créateur de valeur globale pour l'entreprise et c'est un vrai levier de transformation. Ce modèle concilie le social au business.

CONCLUSION

Cet atelier a révélé qu'il y avait de nombreux moules à casser mais également une multitude de modèles à explorer ou à créer.
Toutes les entreprises, membres du Cercle, ont comme préoccupation majeure celle de l'innovation technologique. Casser les moules, cela s'intègre aussi dans un processus d'innovation dans l'éducation, le management et le business, donc dans l'innovation sociale.

Parce que nous sommes des êtres de relation, qui construisent les autres et le monde, autant que les autres et le monde nous construisent, l'atelier conclut qu'il faut sortir du moule, aider vos entreprises à sortir de leur moule, créer ces nouveaux modèles ensemble, en nous prenant en main.

TABLE RONDE

RENCONTRE AVEC NOS DIRIGEANT.E.S

LES REGARDS CROISÉS DE NOS DIRIGEANT.E.S ET LEUR VISION DE L'AVENIR DE L'ENTREPRISE À L'AUNE DE LA MIXITÉ

Huit dirigeant.e.s des entreprises du Cercle InterElles ont été convié.e.s à venir partager leur vision des avancées de la mixité dans leur entreprise dans le cadre d'une table ronde, moment fort du colloque, animée par Catherine Ladousse et Patricia Lecocq. Zoom sur ces regards croisés.

Fabienne Dulac, ORANGE

Est-ce que chez Orange, entreprise co fondatrice du Cercle engagée depuis longtemps sur les questions de diversité et d'égalité professionnelles, les nouveaux modes de fonctionnement associés au digital vous semblent une opportunité supplémentaire pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle ?

Oui, les entreprises aujourd'hui de toutes tailles vivent un double mouvement qui est la mondialisation et la digitalisation. Derrière cette 2e révolution industrielle se produit une révolution culturelle, source d'opportunités pour faire bouger les codes. La digitalisation oblige à faire évoluer l'organisation qui devient plus horizontale. Le manager doit donner du sens, son rôle est repensé. Cela donne de la place à la diversité et aux femmes.
L'organisation du travail est plus flexible qu'avant grâce notamment aux nouveaux outils. C'est une opportunité pour les femmes qui peuvent continuer de travailler du lieu qu'elles choisissent. Le télétravail se développe (30% en 2020) également.

L'émergence de nouveaux métiers constitue également une opportunité pour celles qui iront vers ces métiers : 6 métiers sur 10 de 2030 n'existent pas encore. Ils demanderont des compétences très différentes.

On note une révolution dans l'état d'esprit autour de plus de collaboratif. La diversité des profils et la répartition hommes - femmes vont être clefs.

Une révolution change les règles et génère ces nouvelles opportunités à saisir.
Cela induit la mise en place de process et d'une dynamique portée par le management : de la formation, des réseaux internes de femmes, un travail sur la rémunération, sur les processus de sélection...
notre construction en tant qu'adulte et collaborateur.

Philippe Vallée GEMALTO

Gemalto est une entreprise plus récente crée en 2006 qui a rejoint le Cercle il y a 3 ans forte d'une politique de diversité inscrite au cœur de votre développement.
Dans la sécurité numérique la bataille des talents fait rage. Il est difficile de recruter des femmes. Pensez-vous qu'il faille changer les codes pour attirer plus de femmes ?

Notre 1er combat c'est effectivement le recrutement, sachant que la proportion de femmes dans les écoles d'ingénieurs est faible. Nous avons aujourd'hui 29% de femmes cadres et 36% des cadres recrutés l'année dernière étaient des femmes. Gemalto a une fonction RH très forte, la diversité en est l'un des piliers.

Le 2e axe sur lequel nous travaillons est l'exemplarité de la direction. Nous avons augmenté le nombre de femmes n-2 de 23 à 32%.
Le 3e axe sur lequel nous sommes très sensibilisés est psychologique et concerne la notion de minorité. Le seuil à partir duquel on ne se sent plus en minorité est de 30%. Le réseau interne de Gemalto pousse le management à casser cet effet « minorité » en se donnant pour objectif d'augmenter le nombre de femmes dans l'entreprise.

Elisabeth Moreno LENOVO

Une question plus personnelle à Elisabeth Moreno qui vient d'être promue récemment, Présidente directrice Générale de Lenovo en France, entreprise où la diversité et la question de l'équilibre des genres s'inscrivent au cœur de son histoire et de sa culture : Elisabeth : As-tu dû « casser le moule » pour arriver à ce poste-là ?

Je cumule plusieurs minorités. Pour moi, il n'a jamais été question de casser les moules. Cela aurait été rejeter ce qui existait pour faire quelque chose de complètement nouveau. Personne n'envisage de casser le moule de la domination masculine pour mettre en place le moule de la domination féminine. J'ai cherché à être la plus efficace et performante possible pour montrer que j'avais de la valeur à apporter à l'entreprise. C'est la performance qui fait la différence. Lorsque que vous apportez de la valeur cela montre de façon induite que vous avez des idées qui feront avancer les choses.
La meilleure réponse est « appuyons-nous sur ce qui existe pour faire les choses différemment ».

Le monde se transforme, on ne compte plus sur les hommes pour « aller chasser ». Nous avons des valeurs féminines à apporter aux entreprises comme la bienveillance, l'écoute, la tolérance, l'accompagnement, le travail collaboratif... autant de choses que les femmes savent, en général, très bien faire. C'est maintenant ou jamais, nous avons attendu trop longtemps.

Au delà des codes et de la transformation des modèles, il s'agit toujours de compétences. La direction des RH joue un rôle clé pour identifier et renforcer les compétences, avec une attention particulière aux talents féminins, généralement en minorité. Deux DRH témoignent

Armel Levieux
AIR LIQUIDE

AIR LIQUIDE, est une entreprise membre du Cercle depuis de longues années.
Que vous inspire le titre du colloque ? Voyez-vous émerger de nouveaux modèles RH qui vont favoriser la mixité ?

Air Liquide est fortement impliqué dans la diversité, et en particulier la mixité, depuis de nombreuses années. Pour renforcer la mixité nous avons mis en place un certain nombre de politiques et de mesures (une femme proposée sur chaque poste, des objectifs ambitieux d'embauches,...). Ainsi, en 15 ans, nous avons vu doubler le nombre de femmes qui représentent désormais 30% des ingénieures et cadres. C'est un grand progrès certes, mais nous n'avons fait qu'une partie du chemin car nous devons encore améliorer ce pourcentage, notamment au sein des postes de direction.

Les bonnes pratiques RH ne sont pas suffisantes. Dans une entreprise décentralisée comme Air Liquide, cela fonctionne aussi par capillarité et par la façon dont le réseau et les initiatives locales sont portées. Il faut donc de l'exemplarité de la part des leaders, et des "champions" que l'on essaie de faire émerger.

Le digital et les nouveaux outils qui en découlent vont bouleverser la prise de décision et les modes de collaboration. Avec le déploiement du projet KITE (outils Google) dans la culture très orientée "réseaux" d'Air Liquide, de nouveaux codes de management se mettront en place. C'est à nous toutes et tous, au-delà du rôle des RH, d'inventer ceux que nous voulons pour demain.

Même ambition chez Areva : à quels obstacles êtes-vous confrontés au quotidien pour réussir cet objectif de mixité ?

François Nogué
AREVA

Parvenir à la mixité est un travail de longue haleine. Notre 1er combat, en amont, porte sur le développement des formations techniques des jeunes femmes.

Il existe des obstacles classiques inhérents à l'ADN de toute entreprise industrielle mais également des obstacles externes. Le groupe a connu beaucoup de difficultés financières et un plan de restructuration drastique. Dans ce contexte de tension, les comportements deviennent très conservateurs et l'on prend moins de risque sur la diversité : le taux de recrutement des femmes est passée de 30% à moins de 20%. Ce que l'on considère comme des acquis est remis en question quand il y a des turbulences.

Cependant, le travail conduit depuis 15 ans donne de bons réflexes. Le taux de recrutement des femmes en janvier et février est remonté au-dessous des 30%. On a accompagné cela par des préconisations comme par exemple, avoir une femme systématiquement dans les plans de remplacement.
Mais également, nous accompagnons les carrières. Nous avons 30 % de femmes dans les cadres à potentiel.

LES REGARDS CROISÉS DE NOS DIRIGEANT.E.S ET LEUR VISION DE L'AVENIR DE L'ENTREPRISE À L'AUNE DE LA MIXITÉ

«Que la diversité au sens large se développe plus.»

François Nogué
AREVA

Nous avons mis en place une démarche de coaching individuel et collectif autour du marketing de soi pour les femmes cadres à potentiel.
L'organisation doit prendre des risques, faciliter des vocations et secouer un excès de prudence de certaines femmes.

Certains pensent que le digital et la souplesse de l'organisation du travail qui en découle vont favoriser la mixité. Cela peut aussi être vu comme un excès de pression, je n'ai pas la réponse mais c'est un sujet d'interrogation actuellement.

Ana Busto
ENGIE

Autre fonction clé dans l'entreprise, la communication représentée par Ana Busto Directeur Général Adjoint d'Engie, en charge de la Communication et de la Marque ; Au regard des progrès de Engie en matière de féminisation, Penses-tu qu'il y ait un modèle qui facilite plus l'accès des femmes aux postes de direction ? Quelles sont les conditions idéales pour briser le plafond de verre ?

Je crois qu'au fond il n'y a pas de formule magique, sinon nous l'aurions déjà tous appliquée, mais plutôt des fondamentaux, un socle d'actions concrètes qui a fait ses preuves et qui mérite d'être généralisé dans l'ensemble des entreprises. Parmi ces fondamentaux, l'engagement total au plus haut niveau de l'organisation est absolument essentiel. Aujourd'hui chez ENGIE, il y a 25% de femmes au Comex et 62% de femmes au conseil d'administration. Et nous sommes la seule entreprise du CAC dirigée par une femme CEO, Isabelle Kocher.

Parmi les fondamentaux, les réseaux de femmes sont très importants. Ils permettent de donner la parole, de renforcer collectivement les femmes. Notre réseau a commencé avec 25 femmes il y a quelques années, elles sont aujourd'hui 1 800 à être engagées dans Women In Networking. Je suis convaincue de l'importance de proposer une plateforme de dialogue et de sensibilisation et de continuer de s'indigner.

Autre exemple de ce socle d'actions concrètes, nous avons également mis en place un accompagnement des femmes sous forme de mentoring et de coaching.

Au-delà de ces fondamentaux, Il me semble important de trouver des initiatives qui sont spécifiques à la culture de chaque entreprise ; pour que les collaborateurs s'approprient ces actions, elles doivent coller au plus près de leur manière de travailler et de leurs préoccupations.

Par exemple, chez ENGIE nous avons une forte culture du benchmark ; ainsi, fixer des objectifs chiffrés par entité a véritablement créé une émulation et permis d'accélérer notre politique.
Il faut d'ailleurs aussi profiter des développements liés aux nouvelles technologies qui facilitent de meilleurs équilibres, notamment pour les femmes. Et faire participer les hommes qui bénéficient pleinement des réflexions et actions menées sur la mixité. »

Catherine Ladousse s'est ensuite adressée aux financier.e.s qui viennent de deux des entreprises fondatrices du Cercle pour savoir si la diversité a réellement un impact sur la performance financière.

Valérie Marjollet
GE

Valérie Marjollet, CFO GE Healthcare Europe, entreprise co fondatrice du Cercle, votre CEO a lancé un plan « 20 000 femmes pour 2020 ». Ces actions du réseau et de l'entreprise ont-elles une influence sur la performance ?

Oui, il y a une corrélation entre la diversité et les résultats financiers et de nombreuses études le prouvent telle celle déjà citée de Mc Kinsey. Cela favorise les débats, la recherche et la créativité au sein des entreprises et donc cela améliore leurs résultats.
GE a toujours encouragé la diversité, le GE Women network - qui regroupe une femme sur trois en France au sein de GE - a 20 ans et fait partie intégrante de notre écosystème. Il donne un cadre bienveillant aux femmes et les aide à construire leur carrière.
Ce réseau contribue à développer des compétences telles que la confiance en soi ou la prise de parole en public et ouvre les femmes sur la stratégie de l'entreprise.

Cependant, la diversité n'est pas encore là où on aimerait qu'elle soit. L'entreprise a changé son portefeuille d'activité avec la vente de nos activités financières et bancaires et l'intégration d'Alstom. Le résultat de ce changement a fait reculer la diversité de 2%.

Dans ce nouveau contexte et avec la montée de l'activité digitale qui s'accompagne de nouveaux métiers avec moins de barrière à l'entrée et qui favorise le rééquilibrage homme-femme, nous avons voulu relancer une initiative forte sur la diversité. D'où cet objectif de 20 000 femmes ingénieurs pour 2020.

Leur rêve pour accéder à la parité

Flavio Sciutti IBM

En conclusion de ce premier tour de table, une question à Flavio Sciutti, Vice President Finance, France IBM Global Markets, qui représente aussi une entreprise pionnière en matière de mixité, berceau de la création du Cercle : pensez -vous qu'il y ait un modèle de direction qui permette d'avoir l'accès aux postes de direction pour les femmes et quel est l'impact sur les résultats financiers de l'entreprise ?

Ma propre expérience m'a montré que l'équipe dirigeante devrait favoriser l'alternance des sponsors exécutifs qui s'occupent des réseaux de la diversité, dont le réseau Elles d'IBM France. C'est une façon de sensibiliser et d'engager un plus grand nombre de dirigeants au sujet.
Il est important que chaque direction d'entité sache où l'on en est précisément en termes de mixité.

Le développement de l'intelligence artificielle peut-il apporter de nouveaux outils pour combattre le sexisme ?

Ce n'est pas le numérique qui va changer les choses. Pour IBM, l'intelligence artificielle est cognitive, c'est un système qui apprend au fur et à mesure. La mixité favorisera la réussite de cette démarche. L'intelligence artificielle créé de nouveaux métiers, c'est le cas avec Watson Health au sein duquel travaillent des médecins hommes et femmes.
Nous sommes dans une démarche qui favorise cette mixité mais en général, il y a besoin des dirigeants pour montrer l'exemple et ouvrir les portes.

Echanges avec l'audience

Comment accompagner les femmes à tous les niveaux ?

Elisabeth Moreno LENOVO

Choisissez les entreprises qui vont vous permettre de vous épanouir. Certaines entreprises avancent plus vite que d'autres sur le sujet de la mixité. Il faut s'engager dans des « actions tanks » et pas uniquement des « think tanks ». Nous avons formé 25 femmes la semaine dernière chez Lenovo sur la prise de parole en public. Ce type d'action ne doit pas forcément venir des cadres dirigeants. Il faut oser prendre des initiatives, les femmes doivent prendre leur avenir professionnel en main et proposer des idées sur ce dont elles ont besoin pour avancer.

Fabienne Dulac, ORANGE

Il faut préparer les femmes à tous les niveaux et pas seulement sur la dernière marche. Chez **Orange** nous avons des femmes qui sont rentrées sans diplôme, se sont formées en interne et sont devenues managers.
Il s'agit d'une bataille de l'entreprise à tous les échelons. La révolution ne se fait pas par la tête.

Philippe Vallée GEMALTO

Chez **Gemalto** nous avons un outil « plan de succession » qui permet tous les ans d'identifier à tous les niveaux de l'entreprise les femmes qui sont prêtes maintenant et celles qui le seront dans quelques années. C'est un formidable outil pour identifier les talents et faire grimper les femmes dans l'organisation.
Nous avons également la Gemalto University qui forme les cadres à mieux comprendre les nouvelles techniques, les nouveaux enjeux, les nouveaux modes de management. Nous nous nous assurons de la présence de femmes à chaque promotion.

Comment bien appréhender l'articulation vie privée /vie professionnelle ?
On se met des limites en tant que femme. On pense que l'on n'arrivera jamais à tout concilier. Or, c'est d'abord à nous de penser que nous sommes capable. Il faut faire en sorte que nommer une femme ne soit plus un risque.

L'équilibre est compliqué et il faut assumer son choix vis-à-vis de son mari et de ses enfants. Si l'on est heureux et que tout est assumé, cela ira bien.

RENCONTRES INTERACTIVES

Coordination **Florence Gury,**
Compliance Manager Service EU à GE Healthcare,
Ingénieur en science des matériaux,
Secretaire Générale du Cercle InterElles

UNE PREMIÈRE CETTE ANNÉE : **4 RENCONTRES INTERACTIVES**

Leadership au naturel

Nos participantes ont pu s'initier au changement de paradigme au travers de la méthodologie StrengthsFinder® (l'approche strengthsbased du développement professionnel et du leadership).

C'est **Agathe Pin,** Diplômée de l'Ecole Normale Supérieure, coach professionnelle certifiée aux Etats-Unis et formée à cette méthodologie qui a animé avec succès cette session. Agathe travaille avec ses clients sur le développement de la confiance, de l'audace et du leadership basé sur les talents naturels dans le monde professionnel.
www.a-little-bit-stronger.com

a little bit **stronger**

Stéréotypes et actions contre le sexisme

SEXISME PAS NOTRE GENRE!

Bilan de la campagne « Sexisme Pas notre genre «, d'où viennent les stéréotypes et quelles impacts ont-ils ?

Passionnante discussion animée par **Pascale Bernard**, fondatrice de la société P&Bconseil, coach professionnel individuelle et d'équipe, certifiée RNCP, spécialisée dans le bien-être et la bienveillance au travail, *www.performancebienveillance.fr* et **Sylvie Haas**, Program Manager à IBM France et membre du bureau InterElles.

Les femmes et la négociation salariale

Cette session a permis une identification des difficultés rencontrées lors de la négociation du salaire de chacune, illustrées au travers de nombreux échanges.

Laurence Dejouany, membre du Bureau d'InterElles depuis sa création, forte de son expérience qu'elle a partagé, a facilité cette rencontre.
Elle intervient actuellement dans le programme « Femmes et talents » de l'ESSEC et a publié en 2012 aux éditions L'Harmattan « Les femmes au piège de la négociation salariale ou Comment demander de l'argent à son patron sans le fâcher… ». Elle a aussi réalisé la partie négociation salariale de l'application « Leadership pour elles » du Ministère des Droits des femmes. *laurence.dejouany@wanadoo.fr*

Bien-être

Le bien-être au quotidien est à développer comme une prévention ou comme la recherche d'une performance meilleure et équilibrée, ce dont ont été convaincu.e.s un grand nombre de participant.e.s à cette session si l'on en croit leur retour .

Animation dynamique par **Chantho Crézé**, Ingénieure-Consultante-Coach *chantho.creze@humaninproject.com* • **Joelle Juppeau**, Ingénieure Conseils Nutrition Santé, Formations Naturopathe, Trésorière du cercle InterElles *Joelle.juppeau@orange.fr* • **Marie Michelle Moreira**, Naturopathe Réflexologie plantaire, Auriculothérapie *carayoo_20@msn.com* • **Corinne Melot**, Qualité de vie au travail, Sophrologue certifiée RNCP *sophrologue@corinnemelot.com* • **Nathalie Poiroux-Bouchon**, co-fondatrice CINQ MONDES, Direction Formation et Qualité *nbp@cinqmondes.com* • **Chhun Lay Heng**, Praticien Médecine Tradition Chinoise (MTC) Expert en massage Tui Na, *Chhunlay.heng@gmail.com*

ENTRETIEN AVEC MADAME LAURENCE ROSSIGNOL,

MINISTRE DES FAMILLES, DE L'ENFANCE ET DU DROIT DES FEMMES

SEXISME
PAS NOTRE GENRE!

Laurence Rossignol, marraine de la journée du cercle InterElles, n'a pas pu participer physiquement à la réunion de cette année qui se déroulait en même temps que la conférence annuelle de l'ONU. Conférence particulièrement importante dans le contexte actuel menaçant pour les droits des femmes. La participation de la France à cette conférence était attendue. La France est en effet un point d'appui important pour toutes les femmes sur toute la planète. Laurence Rossignol a cependant tenu à s'adresser aux participantes de la Conférence dans une interview vidéo réalisée par Catherine Ladousse, Présidente du Cercle InterElles *(vidéo accessible sur le site internet du Cercle ..)*

Catherine Ladousse : Quelle est votre vision du chemin parcouru, des avancées obtenues depuis l'année dernière et des marges de progrès ?

Laurence Rossignol : Depuis un an nous avons fait beaucoup de chemin ensemble. Nous avons lancé la campagne contre le sexisme, illustrée par le badge ***« le sexisme pas notre genre »***.

En France, nous avons un bon socle législatif pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et pour autant, les résultats ne sont pas au rendez-vous et l'égalité, notamment professionnelle, piétine.
Pour faire avancer les choses, nous avons opté pour la mobilisation de la société avec cette campagne qui vise les verrous qui sont encore cadenassés, en particulier le sexisme. Cet ensemble de stéréotypes, de représentations, d'idées reçues qui pèsent sur les femmes. Depuis un an, 550 initiatives ont été labellisées. La campagne a été portée par la société et les réseaux et elle a permis que les bouches s'ouvrent. La mobilisation a été impressionnante sur les réseaux sociaux pour dénoncer le sexisme et notamment, profession par profession. Le sexisme est maintenant un sujet dont tout le monde identifie le contenu, les risques et les effets sur l'évolution de la société.

CL : Au-delà de cette mobilisation, dans le futur, qu'attendez-vous des associations comme la nôtre ?

LR : Je suis satisfaite de la compréhension collective et de la pérennisation du réseau que nous avons construit autour de cette campagne. Elle a réuni beaucoup de femmes issues de milieux et de réseaux très différents. C'est le cas par exemple d'associations qui luttent contre le sexisme dans le sport ou de vous qui luttez contre les inégalités dans le milieu scientifique et technologique. Tous ces réseaux ont conflué et nous en aurons besoin pour faire avancer la société, pour obtenir de nouvelles mesures.
Il va falloir que les entreprises entendent que les femmes souhaitent l'égalité salariale, à laquelle nous ne sommes pas encore parvenus. Il va falloir aussi que les écoles intègrent que c'est dans la manière dont on montre des rôles modèles

« Les femmes doivent d'abord s'approprier les codes et, ensuite, les faire évoluer ».

aux petites filles, dont on présente les sciences et la technologie et la place des filles et celle des garçons, que l'on donne l'envie aux jeunes filles de se projeter dans ces métiers et dans ces carrières.

La place des femmes dans le numérique est préoccupante ; il s'agit du monde de demain et si l'on observe le nombre de femmes dans le numérique, on constate que le monde de demain ressemble à celui d'avant-hier.
Grâce à ce que vous faites, grâce au plan pour la mixité des métiers dans le numérique, nous mobilisons tous les acteurs de façon à ce qu'ils prennent en charge la mixité dans ces filières. Il faut une volonté politique car les choses n'évoluent pas par elles-mêmes.
Cela concerne tous ceux qui sont en situation de décider ou de faire changer les choses.

CL : Comment réagissez vous au thème de notre colloque « changeons les codes » ?

LR : Parmi les codes à casser, figurent les codes masculins. À un certain niveau dans une entreprise on se sent parfois intruse. Les femmes doivent d'abord s'approprier les codes et, ensuite, les faire évoluer.
L'effet de nombre joue énormément. Les femmes ont du mal à s'imposer lorsqu'elles ne composent que 20% d'une communauté ; le seuil de 30 à 40 % est celui qui leur permet de commencer à être visibles.
Le présentéisme est un exemple de code : entre 18h30 et 21h, au moment où les femmes sont rentrées, les décisions importantes se prennent de façon informelle dans les entreprises. Casser les codes, c'est aussi définir les horaires de travail pour les mères comme pour les pères de famille.
Il existe également des codes par métier. En l'occurrence, la manière dont on donne envie aux jeunes femmes de rentrer dans une filière en leur montrant qu'elles y sont à leur place à égalité avec les hommes est déterminante.
Nous n'avons pas assez de rôles modèles. Les grandes mathématiciennes ne sont jamais dans les livres de mathématiques. L'histoire les relègue en dehors de la transmission.
Il faut aussi que les femmes soient solidaires entre elles et qu'elles agissent en réseau pour faire avancer le milieu dans lequel elles ont investi.

CL : Qu'est-ce que c'est qu'être féministe aujourd'hui ?

LR : Il y a une définition intemporelle que j'aime beaucoup d'une américaine qui dit qu'on l'a traitée de féministe à chaque fois qu'elle a refusé que l'on s'essuie les pieds sur elle.
Etre féministe c'est aussi ne rien accepter qui infériorise, délégitime ou fasse douter les femmes d'elles-mêmes et de leur pleine conscience, de ce qui est bon et de ce qu'elles doivent faire pour réussir.
C'est refuser que l'on culpabilise les femmes, que l'on porte atteinte à leur liberté d'aller et venir.
C'est aussi être dans la solidarité internationale en sachant que nous sommes dans l'un des pays où les femmes ont conquis le plus de droits mais que partout sur la planète, il y a des pays dans lesquels les femmes sont privées de droits civiques, de droits patrimoniaux, humiliées, vendues et mariées de force.
C'est être vigilante sur la lutte contre les mariages forcés ici-même, sur les mutilations sexuelles, engagée contre les violences conjugales, dénonçant le viol et cette culture qui banalise les agressions sexuelles, c'est faire avancer la loi et ne rien laisser passer. Etre féministe, ce n'est pas un travail facile.

Ce n'est pas facile car cela implique souvent d'affronter le groupe, d'affronter ces codes, être celle qui se fera taxer de manque d'humour, qui ne sera pas la bonne copine avec laquelle on peut plaisanter. Ça vous met dans un rapport à la domination masculine qui est un rapport de contestation et qui n'est pas toujours facile à porter seule.

Etre féministe, c'est surtout dire à tout le monde et aux hommes que l'on a tout à gagner d'une société où les hommes sont émancipés des stéréotypes, et où l'on partage les droits. C'est concevoir les rapports humains et les rapports sociaux sans mécanisme de domination.
Etre Féministe, c'est enfin lutter avec optimisme.

C'est en tant que «cofondatrice d'un réseau pour la mixité et l'égalité des chances dans le secteur scientifique et technologique» que Catherine Ladousse, notre Présidente, vient d'être nommée Chevalier de la Légion d'Honneur.

Créé en 2001 par quelques femmes dont Catherine, le Cercle InterElles a réuni depuis des milliers de femmes et d'hommes qui participent à nos colloques. Elles, ils partagent notre joie de cette reconnaissance de l'engagement et du travail réalisé.

ATELIER 2

LA TRANSFORMATION DIGIT'ELLES **CHANGE LES CODES !**

**Quelles sont les causes du désengagement des filles dans les métiers scientifiques et technologiques ?
Pourquoi sont-elles si peu nombreuses dans ces métiers ?
L'atelier « La Transformation Digit'Elles Change les Codes »
animé par Justine Mills et Joanne Deval a observé le poids des stéréotypes et identifié des initiatives de la sphère éducative pour s'en affranchir.
Il a également mis en exergue les nouvelles opportunités pour rejoindre les filières technologiques. Enfin, il a recensé des actions innovantes pour retenir les femmes dans ces filières.**

Quelques chiffres

- **Proportion de femmes dans les études scientifiques et techniques : < 30%**
- **Un recul de 3% en France en 10 ans vs une progression de 4% dans le monde**
- **En Roumanie : il y a 40% de femmes dans les métiers STEM**
- **4 femmes sur 10 qui ont choisi une formation technique décident de changer en cours de route**
- **L'Amérique du Nord et Europe de l'Ouest n'ont pas progressé en 10 ans en termes de proportion de femmes dans les formations STEM**

S'il est avéré que les équipes mixtes apportent plus de performance et de capacité d'adaptation et d'innovation, la présence de femmes reste faible dans les filières techniques. La transformation digitale change les codes et apporte des opportunités nouvelles pour plus de mixité dans les métiers techniques. Pour cela, il faut lutter contre les stéréotypes.

Les stéréotypes sont encore tenaces dans nos sociétés

Ils sont néfastes dès le plus jeune âge car ils minent la confiance des filles et orientent leur choix.
En regardant l'environnement social et culturel dans lequel grandissent nos enfants, on observe des stéréotypes partout : dans la mode, les jouets, les livres, les activités sportives et artistiques, la publicité… et même dans le cadre familial.

L'école également a sa part de responsabilité. Une étude du ministère a montré que les enseignants inconsciemment interagissent moins avec les filles qu'avec les garçons.

Cependant, la législation se développe pour sensibiliser les enseignants.
Citons par exemple :
- la loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École qui rappelle que la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons se fait dès l'école primaire et invite les établissements à mettre en place des actions de sensibilisation et de formation dédiées.
- les contenus d'enseignement, le socle commun de connaissances, de compétences et de culture ainsi que le programme d'éducation civique et morale qui identifient précisément le respect de l'autre sexe et le refus des stéréotypes parmi les compétences sociales et civiques que tout élève doit acquérir.

Dans ce contexte, il faut sensibiliser les filles à ces métiers et agir pour former des générations de jeunes filles qui seront épanouies et fascinées par ces nouvelles technologies ; cela passe en outre par des échanges avec l'Education nationale. Au niveau de l'entreprise, il faut promouvoir les congés parentaux pour les pères.
Mais également, nos entreprises ont des talents féminins qui peuvent être sources d'inspirations et susciter l'émulation chez les très jeunes filles, utilisons-les ! Les stages de troisième, le marrainage, et les journées portes ouvertes, sont d'excellentes opportunités pour les femmes ingénieures et techniciennes de présenter leur métier.

Chacun à son niveau est ambassadeur (nous sommes parents, travailleurs, consommateurs), pour faire prendre conscience de ces stéréotypes et agir pour la diversité.

Pour que l'information passe il est nécessaire d'utiliser tous les formats. Internet en est un. Cyril Pennec a présenté l'exemple de la série YouTube « les Scienceuses » dont il est le producteur. Cette série raconte la vie des grandes femmes scientifiques à travers l'histoire à un public de jeunes.

«Les femmes elles-mêmes transmettent ces stéréotypes : 48% des femmes sont résignées et pensent que l'égalité est une utopie, 49% pensent qu'il y a aussi de l'inné dans les différences hommes/femmes.»

«Au départ, les filles sont meilleures à l'école en français et en mathématiques. Le renversement se passe entre la 2nd et la 1ère.»

Zoom sur les orientations pré et post Bac

Plus le temps passe et plus les filles se détournent des sciences et technologies.
Au départ, les filles sont meilleures à l'école en français et en mathématiques. Le renversement se passe entre la 2nd et la 1ère.
En réalité, les filles sont influencées par les stéréotypes, elles manquent de confiance en elles et elles sont enclines à suivre les exemples des autres filles. C'est pour cela que nous avons besoin de rôles modèles pour leur faire prendre conscience qu'elles font des études pour trouver un métier qui donne du sens à leur vie. L'une des solutions proposées est de développer le nombre de femmes modèles scientifiques dans les livres d'école.

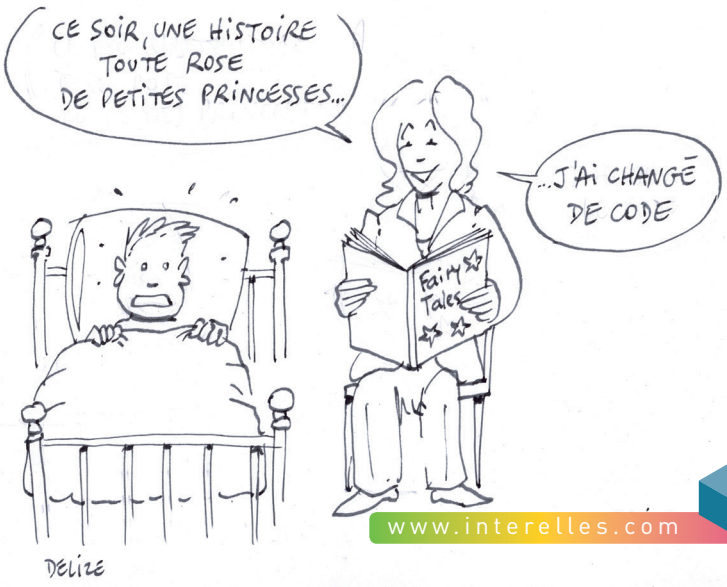
L'atelier a souligné également qu'au lycée le choix des filières est important mais pas définitif. Il est aujourd'hui possible de faire des études d'ingénieur même si l'on n'a pas fait de Bac S. Les filles sont diplômées à 60% des études supérieures ; il est nécessaire qu'elles puissent se renseigner sur les études qui vont les mettre en situation de réussite dans un métier scientifique et technologique quel que soit leur parcours de départ. Cela induit un travail auprès des enseignants qui jouent un rôle déterminant dans l'orientation.

Le forum économique mondial de Davos a mis en exergue qu'au-delà des compétences en maths, les entreprises des filières scientifiques et technologiques ont besoin de compétences diverses pour rester innovantes et compétitives. Il s'agit de compétences qui plaisent aux femmes telles que la communication, l'intelligence émotionnelle...

Les entreprises dans la tech

Sous forme d'anecdotes les membres de l'atelier mettent en avant des pistes d'évolution pour arriver à plus de parité.
Les femmes dans les entreprises de la tech doivent se faire une place dans un environnement souvent masculin.
L'atelier a mis en exergue des parades utilisées par certaines femmes qui se serrent les coudes et agissent collectivement pour lutter contre des comportements comme le « Bropropriation » qui désigne le fait qu'un homme reprenne l'idée d'une femme comme si c'était la sienne.

En termes de recrutement il y a peu de candidatures de femmes et souvent les CV de femmes n'arrivent pas en haut du classement. Pour y remédier, il faut modifier les critères de recrutement.
L'exemple de la réforme du congé parental a été présenté comme pouvant être un levier pour faire évoluer l'égalité homme/femme, mais il est peu utilisé.
Il faut que les entreprises revoient leur organisation et que les mentalités changent.



ATELIER 2

LA TRANSFORMATION DIGIT'ELLES CHANGE LES CODES !

Des solutions innovantes d'entreprises intérieures et extérieures au cercle InterElles ont été présentées pour faire bouger les lignes au niveau de la sphère éducative comme au sein de l'entreprise

- **Lenovo s'est construit sur la diversité et en particulier des nationalités, des profils et du genre. Leur slogan : *« Different is better »*. Il y a 34% de femmes qui sont sources d'innovation.**
- **GE est très axé sur l'égalité professionnelle et la diversité qui fait partie de son ADN.**
- **Wavestone diversifie son recrutement en embauchant des femmes dans les écoles de management. Ils ont également signé un partenariat avec *« Elles bougent »* pour porter la parole de l'entreprise auprès de collégiennes, lycéennes ou étudiantes.**
- **Pour faire face aux difficultés de recrutement, Lenovo favorise l'évolution de carrière des femmes au sein de l'entreprise en les accompagnant vers des métiers qu'elles n'auraient pas envisagés, par la formation, le coaching et le mentoring**
- **GE pousse les femmes à aller dans les filières technologiques en partenariat avec *« Femmes ingénieurs »* et *« Elles bougent »*. GE essaye d'atteindre la parité (50%) dans les programmes d'excellence technique qui s'adressent aux jeunes diplômés dans les fonctions techniques. Il vise l'objectif de 20 000 femmes dans les fonctions techniques en 2020.**
- **Wavestone travaille à la rétention des talents et notamment des collaborateurs *« parents »* avec des dispositifs tels que des places en crèche ou du télétravail pour les femmes enceintes. L'objectif est également d'avoir autant de femmes que d'hommes promus dans les fonctions d'encadrement. Le groupe met en place des actions de sensibilisation à l'égalité de tous collaborateurs qui recrutent.**
- **GE s'appuie sur son réseau de femmes se qui leur permet de se sentir dans un environnement inclusif ; elles y trouvent notamment du mentorat, du développement d'ouverture sur le monde qui leur donnent envie de rester chez GE.**
- **Lenovo a mené une campagne de recrutement spécifiquement à destination des femmes. Elle s'est avérée une grande réussite et a généré énormément d'intérêt.**

La diversification des sources de recrutement est apparue comme une piste efficace pour palier la carence de candidatures : s'il n'y a pas de femmes dans les écoles d'ingénieurs, pourquoi ne pas aller les chercher ailleurs.

D'autres initiatives à succès ont été évoquées : Chez GE Healthcare, une équipe de femmes a créé et gère la production d'un mammographe très innovant à destination des femmes.
Air liquide et Total ont organisé un Hackathon sur le thème des opérations dans les usines.
42% d'étudiantes y ont participé qui venaient d'écoles de design et de biotechnologie. L'équipe gagnante composée de 3 filles et 1 garçon était celle d'une école de design.

La parole est donnée à un panel d'experts animé par Joanne Deval

Aline Aubertin, Directrice Achats Global GE Healthcare, Présidente de Femmes Ingénieures - Joël Courtois, Directeur Epita - Claudine Schmuck, Directrice associée de Global Contact et Véronique di Benedetto, VP France de Econocom, Présidente de Femmes du Numérique.

Aline Aubertin, dans la conclusion de votre étude sur la population étudiante dans les écoles d'ingénieurs vous avez remonté que les femmes subissent des phénomènes sexistes. Vous signalez aussi que c'est très difficile à vivre en-dessous d'un certain seuil (10%). Que faire pour changer la donne ?

Quatre associations de femmes scientifiques ont publié 17 propositions à l'attention des candidats à l'élection présidentielle pour faire bouger les choses. Elles sont organisées à 4 niveaux :

- repenser la place des sciences et de l'engineering à l'école
- favoriser l'orientation des filles vers les filières scientifiques. On devrait en faire un enjeu national avec une campagne TV.
- combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences et convaincre les enseignants
- rendre plus visibles les carrières de femmes scientifiques : encourager les réseaux de femmes dans les entreprises.

Joël Courtois, vous faites la promotion des filières littéraires pour compléter vos équipes scientifiques, avec quel résultat ?

Dans le domaine informatique nous sommes l'école la plus marquée et cela nous amène le

« Ce qui marche c'est de rendre les femmes visibles. »

taux de filles le plus bas de toutes les écoles d'ingénieurs, 8% en 2016.

Les prépas BL constituent une voie pour intégrer les écoles d'ingénieurs c'est pour cela que nous organisons un concours pour les élèves des classes BL mi-scientifique mi-littéraire : nous attirons 12 candidatures pour 4 écoles !

Claudine Schmuck vous tirez les sonnettes d'alarme avec InterElles et Women in Leadership sur l'évolution inquiétante de la féminisation. Est-ce que ce plan sectoriel en faveur de la mixité peut vraiment changer la donne ?

L'intérêt du plan mixité développé dans le domaine du numérique par le Gouvernement est d'avoir identifié ces différents sujets et d'agir dessus.
Oui, cela va contribuer à faire bouger les choses. Dans le domaine de la formation initiale une série d'actions a été enclenchée comme le plan sur le numérique à l'école complété par un plan sectoriel en faveur de la mixité dans le numérique.

La valeur ajoutée du plan est d'agir sur la problématique de formation et d'associer les grandes organisations professionnelles qui travaillent dans le numérique : le Syntec, l'AFDEL, le syndicat national du jeu vidéo, l'Unetel et des réseaux associatifs.

Véronique di Benedetto, vous avez un recul qui m'amène à vous demander si vous faites aussi le constat que nous sommes au même stade qu'il y a 10 ans ?
J'ai pris une position forte pour que les femmes puissent saisir les opportunités du numérique et je vois que cela progresse très lentement.

Nous avons lancé des initiatives comme le Trophée Excellencia dans le cadre duquel nous payons les études des filles qui veulent entrer dans des écoles d'ingénieurs. Ou encore « Jamais sans elles » qui propose, s'il n'y a pas de femme invité dans un colloque, que certains hommes refusent d'y participer.

Au-delà, l'éducation est fondamentale et je suis une militante de l'apprentissage du code à l'école dès le plus jeune âge. L'entrepreneuriat au féminin est ma seconde partie militante.

Qu'est-ce qui marche ?

Ce qui marche c'est de rendre les femmes visibles. Par exemple, chacune de nous pourrait aller une fois dans l'année dans un collège ou lycée pour montrer à quoi ressemble une femme ingénieur.

Comment les passerelles cross filière offrent-elles une possibilité de bifurquer ?

Il faut stimuler l'intérêt mais si on continue à observer que 40% des diplômées quittent ces métiers on ne pourra pas avancer. Cela veut dire que la façon dont l'égalité femme/homme est traitée dans les STEM n'est pas encore satisfaisante.
Un point fondamental est de trouver les bons leviers pour que ça bouge. L'articulation vie privée / vie professionnelle est l'un des points clefs.

Il faut démonter que la performance est au rendez-vous pour les entreprises qui savent miser sur cet équilibre vie privée/vie professionnelle. C'est pour cela que nous proposons aux candidats à la présidentielle un Grenelle sur le travail moderne.

« Si l'on continue avec des actions homéopathiques sera très long. Il faut des actions fortes comme des spots aux 20 heures » estime Joël Courtois. Il propose de mettre dans un bus l'équipe de France des Olympiades internationales de maths, de chimie, d'informatique et de les accueillir à l'Elysée pour leur donner de la visibilité.

Leurs conseils pour faire bouger les choses

Aline Aubertin
Conjuguer des actions de grande envergue et des actions que l'on porte chacun à notre niveau (parler à un jeune, s'investir dans une association...). C'est notre responsabilité citoyenne ou individuelle.

Joël Courtois
Ce n'est pas un conseil mais une touche positive : 10% de jeunes filles de mon école sont mieux payées à la sortie que les garçons, elles savent mieux négocier.

Véronique di Bénédetto
Inscrire nos filles à des cours de code dès le plus jeune âge. Faire des interventions dans les classes sur le numérique.

Claudine Schmuck
Mettre en place des actions choc comme l'idée du bus pour les Olympiades.

GRAND TÉMOIN

CHARLOTTE GIRARD
UNE SPORTIVE DE HAUT NIVEAU ENGAGÉE POUR LA MIXITÉ

Sportive de haut niveau depuis son plus jeune âge, Charlotte Girard intervient dans un sport où les femmes étaient jusqu'à récemment totalement interdites : le hockey sur glace.
Elle a été arbitre aux JO de Sochi et espère arbitrer les prochains JO.
Son parcours a fait d'elle une femme très engagée pour la mixité et la diversité.
Depuis la campagne contre le sexisme, Charlotte Girard est marraine du Cercle InterElles. Elle est intervenue comme grand témoin, interrogée par Dominique Maire, Membre Associée du Cercle.

« Habituée à la performance des sportifs de haut niveau, j'ai découvert la très grande similarité du challenge pour les femmes qui travaillent dans les secteurs industriels et technologiques. Le parallélisme des parcours de haut niveau a mis en exergue la transversalité des potentiels et des freins, mais surtout l'envie de mutualiser nos expertises pour aller plus loin. Une belle opportunité de croiser les expériences pour être plus fortes ensemble ».

Comment devient-on arbitre internationale de Hockey sur glace ?

Je fais du sport depuis toujours, dans le milieu rural dont je suis issue, c'est le socle du tissu relationnel et associatif.

J'ai toujours fait minimum 2 voire 3 sports à la fois.

En étant sportif on comprend qu'il faut laisser de la place aux autres, pour ne jamais être hors jeu j'ai décidé de prendre le sifflet. Cela me procure autant de plaisir que de jouer.

Lorsque je me suis inscrite au hockey, à 9 ans, on m'a expliqué que les filles et les garçons n'avaient pas le droit d'être en même temps sur la glace mais… il n'y avait pas d'équipe de filles. J'ai dû attendre 3 mois une dérogation. Cela m'a permis d'apprendre à m'équiper car j'allais à chaque entrainement comme si…
Je me suis interrogée sur comment faire pour gagner la confiance des autres joueurs et ma place ? Le choix s'est imposé à moi : je suis devenue la meilleure buteuse.
En tant que femme il fallait prouver deux fois plus ma valeur, je suis devenue un élément clef de l'équipe.
A partir de 15 ans je n'avais plus le droit de jouer avec les garçons. Je suis allée jouer avec des filles et j'ai découvert l'univers féminin. Ce n'est pas très différent des autres univers féminins, il y a une très forte solidarité.
A 22 ans, un responsable des arbitres d'Ile-de-France m'a proposé de devenir arbitre parce qu'il voyait en moi un potentiel et non un genre.
Je suis devenue femme arbitre et je ne réalisais pas alors ce que cela représentait d'arbitrer 44 joueurs avec des préjugés, des coachs, des spectateurs, des parents…

La 1ère année lors d'un arbitrage de demi-finale de jeunes, un coach mécontent de ma décision m'a dit *« retourne faire la vaisselle et du tricot »*. Il a été sorti et suspendu pour la finale qui avait lieu la semaine d'après. J'ai mesuré à ce moment là la puissance de mon engagement. J'ai réalisé que dire non avec un sifflet revient à me faire respecter pour ce que je suis et pas uniquement pour ma fonction.

Quelle qualité faut-il pour être arbitre ?

Pour être arbitre, la 1ère qualité est l'humilité, celle de reconnaître ses erreurs et de se dire que l'on on est là au service de son sport et non pas pour se montrer. Il y a 3 styles d'arbitre dans le monde du sport :

- les juges, comme au tennis, qui n'ont pas besoin de qualité physique,
- les arbitres sportifs, comme au hand, au basket ou au ski, qui doivent avoir des qualités physiques raisonnables,
- les arbitres athlètes (moins de 10% des juges), qui doivent avoir les mêmes qualités physiques que les sportifs qu'ils arbitrent. C'est le cas au foot, au hockey, au rugby.

« La bonne décision, c'est aussi, parfois de ne pas en prendre »

Il faut aimer les règlements, se remettre en cause et savoir être impartial.

Est-ce qu'il t'arrive de te tromper ?

Parfois l'arbitre se trompe involontairement et parfois volontairement.
C'est ce que l'on appelle le *« game management »* : on décide d'appeler ou non une faute. Est-ce que je sanctionne ou est-ce que le groupe va réguler cela tout seul ? Il me semble que cela arrive à tous les managers de pratiquer le game management, de décider *« de laisser jouer »*. La bonne décision, c'est aussi, parfois de ne pas en prendre.

Ce métier demande une condition physique exceptionnelle ; combien de temps on peut rester juge arbitre ?

Pas si longtemps, c'est très physique. Cela demande beaucoup de sacrifices, et des choix. Je n'ai jamais connu la boum de mon lycée, je ne vais que très rarement au cinéma. Il faut un entretien physique quotidien, un staff médical, des préparations physiques et mentales et un job à plein temps. Je parcours entre 6 et 8000 km par mois, j'arbitre 3 matchs par semaine à raison de 600 km par match.
Mon objectif actuel ce sont les prochains JO, il est compliqué de se sélectionner en tant qu'arbitre, aussi compliqué que pour un joueur.

Et après, qu'est-ce que tu auras envie de faire ? Par rapport à ce que tu as entendu aujourd'hui ?

Les deux univers de l'entreprise et du sport n'ont rien à voir mais il y a beaucoup de similitudes.
Notamment en ce qui concerne le recrutement. On entend aussi peu d'enfants dirent qu'ils veulent être arbitres que dirent qu'ils veulent être ingénieurs. Il y a 20 % de femmes dans l'arbitrage, et moins de 13% dans l'arbitrage de haut niveau.

Je vais devoir réussir à convertir les compétences que j'ai acquises dans ce milieu - j'ai dédié les deux tiers de ma vie à la culture de la performance et de l'excellence - pour les exploiter dans un autre univers.
Pour être arbitre, la prise de décision est primordiale, je sais décider en une fraction de seconde, sous pression et dans un environnement borné.
J'ai également appris à développer l'autonomie : je fais des plans d'entraînement en équipe mais aussi avec des auto-évaluations et des analyses pour être capable de dire à chaque étape si l'objectif est atteint ou non atteint. C'est, je crois, une compétence dont l'entreprise a besoin.
Sans oublier le travail d'équipe - ce qu'en entreprise on appelle le team building – qui fait partie de mon quotidien. A chaque match avec deux ou trois collègues à chaque fois différents, il faut que l'on travaille pour former une équipe soudée et forte sur la glace.

Pour conclure, je souhaite remercier tous ces hommes qui ont été rudes, sexistes et misogynes. Je n'ai jamais appris autant que dans l'adversité...

« Les deux univers de l'entreprise et du sport n'ont rien à voir mais il y a beaucoup de similitudes »

CONCLUSION

RENDEZ-VOUS EN 2018
POUR LE 17e COLLOQUE

En conclusion, Catherine Ladousse au nom du bureau du Cercle InterElles a remercié toutes celles et ceux qui ont contribué à cette édition, en premier lieu Madame la Ministre Laurence Rossignol, les intervenant.e.s et en particulier les dirigeant.e.s de nos entreprises et les expert.e.s, les membres des ateliers, l'équipe d'organisation.
Elle a ensuite invité les participant.e.s à exprimer leur sentiment à la fin de cette journée. Elle s'est réjouie de voir que l'objectif de faire de ce colloque un moment fort de partage, de solidarité, d'inspiration et d'énergie positive était atteint.

« Il y a une très grande richesse à se retrouver à travailler avec des personnes d'autres entreprises, c'est ce qui fait notre différence par rapport aux autres réseaux »

Elle a insisté sur l'importance du partage de bonnes pratiques qui est la marque de fabrique du Cercle InterElles et a encouragé les représentant.e.s des entreprises membres à rejoindre les groupes de travail qui vont préparer l'édition de l'année prochaine . «Si le Cercle InterElles perdure au fil de toutes ces années, c'est grâce à la bonne volonté de chacune et de chacun d'entre nous, c'est de la discussion et de l'échange que surgit la créativité, toujours source de progrès. »

Elle ajoute que travailler dans un réseau au-delà de son quotidien est un engagement fort et presque un acte militant. « On peut être féministe aujourd'hui, en étant un homme ou une femme et agir ainsi pour l'égalité des droits des femmes en entreprise et ailleurs ». Elle rappelle la conclusion de Laurence Rossignol qui nous propose de « lutter avec optimisme ».

Avant de donner rendez-vous à l'assemblée pour le colloque de l'année prochaine, un dernier témoignage de l'engagement des entreprises membres avec la projection de la bande annonce d'un film formidable **« Les figures de l'ombre »** inspirée de l'histoire réelle de trois mathématiciennes afro américaines de la NASA dans les années 60 et qui armées de crayons et de règles ont permis aux Etats Unis de prendre la tête de la conquête spatiale. Elles ont été maintenues dans l'ombre par leurs collègues masculins parce qu'elles étaient femmes et de couleur. Ce film leur rend hommage et les met, enfin, en pleine lumière. Il est sponsorisé par IBM dans le cadre de son engagement pour l'inclusion et la défense de la diversité.

Le colloque s'est achevé avec la promesse des membres du Cercle de continuer avec toujours plus d'énergie et de passion leur engagement au quotidien en faveur de la mixité « saluons les entreprises membres qui ont la volonté de mettre leurs actes en adéquation avec leur parole. Nous sommes fièr.e.s de cet engagement collectif pour une société plus libre et égalitaire.

Rendez vous pour l'édition 2018 !

CE MEC, C'EST UN TRAÎTRE OU UN INFILTRÉ ?
DELIZE
solidarite
inspirer
oser

Cercle InterElles

16ème COLLOQUE 2017

www.interelles.com

#InterL17

Cercle InterElles

Air Liquide · AREVA · assystem · cea · ENGIE · GE · gemalto · IBM · Lenovo · nexter · orange · SANOFI · Schlumberger

1001 lunes