

femmes et hommes – sur le fait que l'on peut travailler dans ce secteur sans être ingénieur ou informaticien. La PDG France de Lenovo est juriste de formation ! Il faut également, selon nous, combattre le sexisme ordinaire et les stéréotypes dans le milieu professionnel. Nous nous sommes engagés dans la campagne #SexismePasNotreGenre lancée en 2016 et avons signé une charte en novembre 2017 regroupant vingt et une associations, réseaux et organisations pour renforcer notre action. Nous sommes convaincus que c'est la prédominance d'un genre sur l'autre qui crée un biais inconscient et impose des comportements stéréotypés, il est donc essentiel de parvenir à un équilibre.

Depuis le premier colloque du cercle, en 2002, nous avons, chaque année, rassemblé les membres de nos réseaux pour nous interroger ensemble sur plusieurs thèmes, parmi lesquels : Femmes et sciences : ça commence à l'école ; Les femmes et le pouvoir ; Émotion et intuition : des atouts dans le monde professionnel ? ; Le rôle des hommes pour progresser dans la mixité.

C'est le cœur de notre action. Sur la base de la conviction –qu'il n'est plus nécessaire de démontrer– que la mixité est un facteur clef de performance et de compétitivité pour l'organisation, nous mettons en commun nos solutions et échangeons nos pratiques pour faire avancer les choses. Avec le temps, le choix a été fait de se limiter au secteur technologique et informatique dans lequel les entreprises ont des enjeux communs. Elles ont conscience de leur handicap mais partagent aussi des avantages : un style de management relativement innovant via l'utilisation de technologies avancées qui facilitent le télétravail et, de fait, l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Pour revenir sur l'histoire de notre cercle, pendant dix ans, nous n'avions aucun statut juridique. Nous étions un réseau de réseaux avec, chaque année, une entreprise membre qui prenait le «lead». Puis nous avons dé-

cidé de nous constituer en association quand nous avons commencé à travailler avec d'autres organisations, associations et les pouvoirs publics.

Pour faire partie du cercle, une entreprise doit être d'une taille assez importante – toujours dans ce souci de partager les mêmes enjeux –, appartenir au secteur technologique et scientifique et avoir un réseau féminin (nous pouvons aussi aider à la création d'un réseau comme cela a été le cas pour Canon France). On ne peut pas entrer dans le cercle en tant qu'individu, bien que nous ayons quelques membres associés qui ont quitté leur entreprise (membre du cercle) et qui détiennent aujourd'hui une responsabilité particulière au sein de notre association en tant que bénévoles.

**“NOUS SOMMES
CONVAINCUS QUE
C'EST LA PRÉDOMINANCE
D'UN GENRE SUR L'AUTRE
QUI CRÉE UN BIAIS
INCONSCIENT ET IMPOSE
DES COMPORTEMENTS
STÉRÉOTYPÉS, IL EST
DONC ESSENTIEL
DE PARVENIR À UN
ÉQUILIBRE.”**

Notre conseil d'administration, avec quatre représentants (maximum) par entreprise, ce qui représente déjà une trentaine de personnes, se réunit une fois par mois pendant deux heures. Nous tenons à ces réunions pendant lesquelles nous décidons de nos prochaines actions (par exemple, l'adhésion au collectif contre le sexisme), car, à chaque action déci-

dée par le cercle, ce sont toutes les entreprises membres qui s'engagent.

Et pour les prochaines années... nous voulons rester ce réseau de réseaux, une structure légère, d'échanges de pratiques et de solidarité.

En quoi le caractère interentreprises de votre association est-il un atout ?

Historiquement, nous sommes le premier réseau de réseaux sectoriel. Par exemple, la fédération de réseaux du secteur de la banque, finance, assurance, Financi'Elles, est née en 2011. Au début de l'existence du cercle, nous avons échangé entre entreprises, sans lien avec la société civile. Ce n'est que depuis sept ou huit ans que les mondes ont commencé à se «décloisonner» et que notre cercle s'est ouvert. Et le fait de regrouper plusieurs entreprises nous a permis d'avoir un certain poids face aux associations et aux pouvoirs publics, de ne pas perdre notre identité. Ce travail avec les autres acteurs engagés en faveur de l'égalité professionnelle est aujourd'hui une évidence. Les problématiques se jouent partout, à toutes les étapes de la vie et du quotidien.

Et pour nos membres, je vois des bénéfices à la fois internes et externes.

Internes, pour la reconnaissance de l'importance du sujet pour l'entreprise et pour la visibilité qu'apporte le cercle. Nous permettons aux membres de nos réseaux d'interagir, de faire du *networking*, d'accélérer leur appréhension d'un sujet, de «sortir» de leur quotidien professionnel. Nous ne faisons pas que de l'échange de bonnes pratiques. Deux fois par an, nous choisissons un sujet sur lequel un groupe travaille pendant six mois pour ensuite présenter les résultats de sa réflexion lors de notre conférence annuelle en mars.

Externes, pour le rôle d'influence que le cercle peut jouer, un peu comme un *think tank*. Nous représentons quatorze réseaux sur un sujet qui fait aujourd'hui l'objet d'une réelle prise de conscience. Les pouvoirs publics