17ème COLLOQUE
CITÉ UNIVERSITAIRE,
PARIS 14ème

Cercle InterElles

MARDI 13 MARS 2018

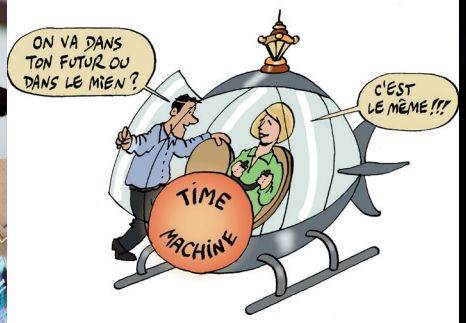
ELLES AVEC EUX, ENSEMBLE VERS LE FUTUR

INTERVENTION VIDÉO DE MARLÈNE SCHIAPPA

Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes

GRAND TEMOIN TONIE MARSHALL

Réalisatrice, Scénariste, Productrice



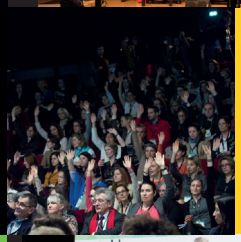


TABLE RONDE DES DIRIGEANT.E.S

ATELIERS

RENCONTRES INTERACTIVES

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

Air Liquide creative oxygen · Canon · cea · DASSAULT SYSTEMES · ENGIE · GE · gemalto · IBM · intel · Lenovo · nexter · orange · orano · Schlumberger

#InterL18

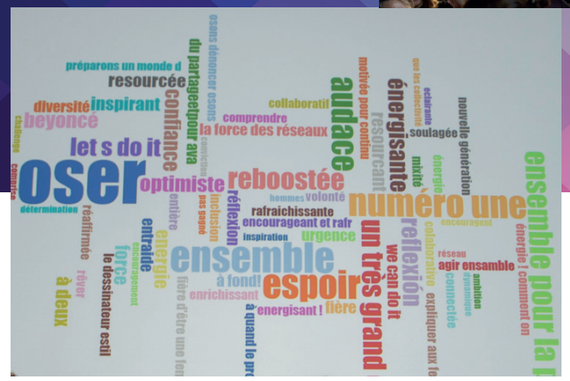
www.interelles.com

Cercle InterElles
COLLOQUE2018

EDITO

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

«Le rôle des hommes est déterminant pour changer la donne. Ce sont généralement eux qui détiennent le pouvoir et ont en fin de compte les cartes en main pour peser sur la décision. Les réseaux féminins ont compris depuis belle lurette que, sans eux, nous n'allions pas gagner la bataille. »



Le 13 mars le Cercle InterElles organisait sa 17e conférence annuelle à la Cité Universitaire. Un moment privilégié pour présenter les travaux de l'année devant une assemblée mixte, nombreuse et attentive. Un moment fort de rencontres, de partage et d'engagement !

Cette journée est pour nous une journée de partage de bonnes pratiques de nos entreprises engagées pour plus de mixité dans un secteur où les femmes sont encore en minorité. Elle démontre clairement l'engagement de nos entreprises membres que je remercie tout particulièrement pour leur soutien. Je voudrai saluer la présence toujours plus nombreuse de nos dirigeant.e.s qui ont partagé sur scène leur conviction forte de l'intérêt de la mixité pour la croissance de leur entreprise et affirmé leur volonté de progresser. Je remercie aussi notre invité Michel Landel qui a dirigé pendant de longues années Sodexo en inscrivant la mixité et la diversité des talents au cœur de sa stratégie et a conclu son intervention avec ce conseil : *« La mixité, c'est un combat de société. Au quotidien, il ne faut jamais rien lâcher ! ».*

Cette année a été marquée par une forte actualité touchant le sujet qui nous rassemble aujourd'hui et qui s'inscrit plus que jamais dans le débat public. Tout d'abord, côté lumière, le formidable élan national suite à la disparition de Simone Veil en hommage à son rude combat pour la légalisation de l'IVG.

Au côté, plus sombre, de l'actualité, il y a bien sûr, l'affaire Weinstein qui a eu le mérite de projeter sur le devant de la scène tous les versants de la question du sexisme et des violences faites aux femmes, et par voie de conséquence, celle de l'égalité femme-homme pour laquelle nous nous battons.

En libérant la parole des femmes, ou plus exactement en permettant qu'on les écoute de façon plus attentive, le mouvement #Metoo reconnu par les associations féministes comme un évènement historique a créé une formidable solidarité entre des milliers de femmes au delà des frontières, intergénérationnelle et de tous milieux sociaux : de la culture au sport, de la politique à l'art et en particulier au monde du cinéma, dont nous a parlé notre grand témoin Tonie Marshall qui a clôturé avec talent cette journée.

Et il y a enfin la décision du Président de la République de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat : nous comptons beaucoup sur lui et son gouvernement !

Dans ce contexte, le Cercle InterElles a poursuivi son engagement de l'an dernier soutenant la campagne *« Sexisme pas notre genre »* et a créé avec 21 autres associations, le collectif *« Ensemble contre le sexisme »* qui a organisé la « première journée nationale contre le sexisme » et fait 22 propositions pour éradiquer ce fléau.

Nous venons de célébrer « La journée internationale des droits des femmes » dont le thème était *« #Pressforprogress »*. Une incitation à accélérer tout à fait opportune, s'il est vrai, comme le prétend le rapport du Forum économique mondial (Davos), qu'il nous faudrait 217 ans pour réduire dans le monde les inégalités de toutes sortes entre les femmes et les hommes et notamment l'inégalité salariale.

Mais l'enjeu majeur qui nous rassemble est la féminisation de notre secteur. Malgré tous leurs efforts, les industries que nous représentons ici sont encore à la peine pour augmenter leurs effectifs féminins, en particulier dans la filière numérique qui compte moins de 20% de femmes. Même constat dans le monde des start-up. Selon l'étude Gender Scan à laquelle nous avons participé, on note une baisse inquiétante du nombre de jeunes filles dans les études scientifiques et technologiques en France, en Europe et aux Etats-Unis, alors que leur nombre croît en Chine ou au Moyen Orient : la désaffection de ces filières est donc, sans doute, une affaire de volonté politique. Vaste sujet dont s'empare aujourd'hui toute l'industrie qui a bien compris que la diversité est un vrai enjeu de compétitivité et une source de performance.

Voilà pourquoi le *Cercle* s'est engagé cette année dans de nombreux collectifs d'associations : le collectif *femmes@numérique* qui défend cet objectif porté au sein du gouvernement par Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes et Mounir Mahjoubi, Secrétaire d'Etat au numérique ; le collectif des 25 réseaux économiques féminins qui s'est réuni le 15 février dernier, *le Parlement au féminin* qui a ressemblé aussi une vingtaine d'associations, mais aussi les événements auxquels nous participons avec nos entreprises comme le *Women's Forum*, le forum *Elle active*, la *« Journée de la femme digitale »*, le *Cercle des femmes mécènes*, la nuit des relais de *la Fondation des Femmes* et d'autres encore, sans oublier notre partenariat avec *Femmes Ingénieurs*.

Toutes ces initiatives permettent de conjuguer nos forces afin de proposer des actions concrètes visant à donner aux femmes un poids plus significatif dans l'économie ; selon *l'Organisation Internationale du Travail,* réduire les inégalités représenterait un gain pour le PIB mondial d'environ 5 800 milliards de dollars supplémentaires d'ici 2025. Par pays, cela représenterait environ un quart de point de croissance par an. Pourquoi donc s'en priver ?

Alors si le constat est clair et l'urgence d'agir largement partagée, que faut-il faire pour progresser plus vite ?

Le Cercle propose une approche différente et qui est devenue cette année un thème central de réflexion considérant que nous ne réussirons qu'ensemble, avec les hommes à nos côtés. D'où le titre du colloque 2018 : **« Elles avec Eux, ensemble vers le futur »**.

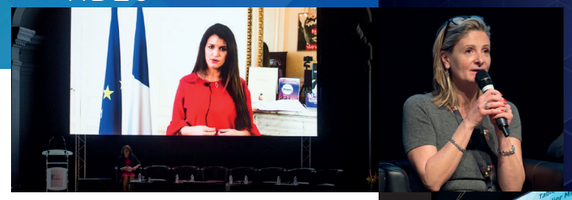
Tout en gardant notre nom *« InterElles »* de club *« exclusif »,* nous voulons devenir plus inclusives. C'était le sujet de notre premier groupe de travail *« Mieux avec E(ux) »* composé de femmes et d'hommes et qui a livré une analyse fine de la place des hommes dans la transformation des modèles de management et apporté des solutions concrètes pour progresser plus vite.

Autre sujet de réflexion, dans la bataille de l'innovation à laquelle se livrent toutes nos entreprises, la place des femmes sera décisive. C'était le thème de l'atelier de l'après-midi qui a démontré combien les femmes font preuve d'ambition, d'audace et de détermination.

Une édition riche d'échanges, de réflexions et d'émotions qui illustre, une fois encore, la force des réseaux et la solidarité des femmes et des hommes au service d'une même ambition : construire une société juste et égalitaire.

BONNE LECTURE !

INTERVENTION
VIDEO



MADAME MARLÈNE SCHIAPPA

Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre, en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Marlène Schiappa n'a pas pu être présente physiquement à la réunion pour des contraintes d'agenda, mais elle a tenu à adresser aux participant.e.s un message de soutien et d'encouragement.

«Je connais bien les missions qui sont portées par le Cercle InterElles auxquelles j'adhère pleinement.
Les missions du Cercle InterElles sont essentielles pour nourrir le débat public, notamment en ce qui concerne la question majeure de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Le Président de la République a décidé d'en faire la grande cause de son quinquennat que nous allons thématiser année après année.
Nous sommes actuellement sur un temps de focus sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais nous nous attachons aussi aux autres sujets.

La question de l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et de vie personnelle est un sujet qui me tient à cœur puisque j'ai présidé pendant dix ans le réseau « Maman travaille » que j'avais créé. Je sais qu'InterElles fait des propositions à cet égard.

Le Gouvernement a lancé à la fois une mission sur le congé maternité pour faire en sorte que les professions libérales, les indépendantes, les auto-entrepreneuses puissent également bénéficier d'un vrai congé rémunéré et une mission IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) sur le congé paternité pour voir s'il est opportun de l'allonger et/ou de mieux l'indemniser. Ce congé est l'une des clefs de l'égalité femmes /hommes, mais ce n'est pas la seule.

Enfin, nous travaillons sur un sujet extrêmement important - dont je sais que vous partagez la préoccupation - c'est celui du lien entre les femmes et le numérique.
Le Gouvernement est très mobilisé sur ce thème et je pense que nous pouvons compter sur les réseaux féminins pour avoir davantage de femmes dans le numérique.
Comme le prouve l'étude « gender scan », il y a une baisse de l'orientation des jeunes filles vers les filières du digital et à terme cela va créer un problème de société.
Les statistiques montrent que les femmes entreprennent majoritairement dans les secteurs santé, sanitaire et social, service à la personne et quelques autres. Si ces femmes qui entreprennent ne sont pas formées au numérique, des pans entiers de l'économie seront coupés de la transformation digitale. L'enjeu de société est donc bien réel.
Et pour cela, je crois que nous pouvons nous appuyer sur la mixité. Cette mixité, c'est faire en sorte que femmes et hommes puissent se mélanger, travailler et avancer ensemble. Cette mixité rend les équipes plus performantes. Elle doit conduire à une égalité professionnelle, personnelle, de salaire entre les femmes et les hommes.

Le sujet de l'égalité femme/homme est un sujet important pour le Gouvernement qui fera tout ce qui est en son pouvoir pour y parvenir et qui a besoin des réseaux comme le cercle InterElles pour cela.»

LES ENGAGEMENTS DU CERCLE INTERELLES

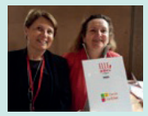
Egalité Femmes – Hommes : grande cause du quinquennat

Journée nationale de lutte contre le sexisme

#PressforProgress

International Women's Day

Femmes@Numérique
POURQUOI SE PRIVER DE 50% DE NOS TALENTS ?



CERCLE DES femmes mécènes

WOMEN'S FORUM FOR THE ECONOMY & SOCIETY

fi
femmes ingénieurs
Association française des femmes ingénieures

TABLE RONDE
RENCONTRE AVEC
NOS DIRIGEANT.E.S

LES REGARDS CROISÉS DE NOS DIRIGEANT.E.S
SUR LE RÔLE DES HOMMES POUR PROGRESSER DANS LA MIXITÉ

**Cette première table ronde, animée par Catherine Ladousse, a introduit le sujet du premier groupe de travail « mieux avec eux » sur le rôle des hommes dans la mixité.
La composition n'en n'est pas paritaire volontairement. Le souhait étant que les hommes parlent des hommes et expliquent leur propre engagement.**

**Catherine Ladousse : IBM est l'une des entreprises fondatrices du Cercle ; il y a 20 ans quelques dirigeants étaient engagés mais ils étaient encore peu nombreux.
Que faites-vous aujourd'hui pour augmenter leur engagement pour la mixité ?**

Isabelle Kahn : Nous faisons en sorte d'inclure les hommes dans nos travaux. Aujourd'hui, ils ne représentent que 10% des membres du réseau et nous voulons qu'ils soient plus nombreux, ce qui explique l'engagement très fort du COMEX sur le sujet. Nous formons un binôme avec Hubert Payen (CFO) et nous avons mis en place une série de mesures sur le thème de la mixité, du bien-être au travail des femmes, en incluant les hommes. Cela passe par exemple par le développement des places en crèche, la recherche de la parité lors du recrutement où nous visons 33% de femmes, y compris au Comex.
Nous avons également pris des mesures en faveur de l'égalité de salaire avec une augmentation du budget consacré à la réduction de cet écart de plus 50% cette année et plus 100% l'année prochaine.
Concernant le sexisme et la violence faite aux femmes, nous proposons un module de formation dédié au harcèlement au travail qui sert à détecter les comportements dangereux.
Notre mesure phare a été de doubler la durée du congé paternité qui est désormais de 4 semaines.

C.L. : Votre entreprise est engagée depuis longtemps sur la diversité. On sait le lien entre la mixité et la performance. Comment vous engagez-vous pour qu'il y ait plus de femmes chez Schlumberger ?

Olivier Peyret : La diversité constitue l'avantage compétitif n°1 de Schlumberger. Il y a 30 ans, nos équipes étaient essentiellement composées d'hommes américains et européens. Le PDG d'alors a ouvert l'entreprise à la diversité des nationalités. En France aujourd'hui, 70 nationalités différentes cohabitent. C'est ce qui nous différencie le plus de nos concurrents. C'est un succès pour nous, cela développe notre performance financière et économique grâce à une meilleure compréhension de nos clients.
Nous avons eu la même démarche pour accroître le nombre de femmes. Nous progressons, y compris dans nos métiers opérationnels comme sur les plateformes pétrolières.
Il reste beaucoup de chemin encore à faire.
Le message central est « oser la diversité ».

C.L. : Nous nous sommes rencontrés au Forum Women in Africa puisque vous dirigez la région Afrique pour Engie. Engie est la seule entreprise du CAC 40 qui a une femme comme Directeur général, Isabelle Kocher. En Afrique, quelles actions avez-vous mené pour accroître la mixité et avec quels résultats ?

TABLE RONDE
RENCONTRE AVEC
NOS DIRIGEANT.E.S

Bruno Bensasson : Chez Engie, nous avions dépassé les 60 % de femmes au conseil d'administration et nous avons dû redescendre ce chiffre pour préserver la mixité de ce conseil lorsqu'il était présidé par Gérard Mestrallet !
Aujourd'hui, Isabelle Kocher, notre DG, dit que l'œil n'est pas assez habitué à voir des femmes patrons et que cette habitude ophtalmologique ferait du bien à l'ensemble de l'entreprise. Engie dispose d'une vraie culture de la mixité et de la diversité. En tant que Directeur Général Afrique, j'ai été attentif à disposer à la fois d'une mixité et d'une diversité de nationalités. Une équipe, pour être performante, doit être faite de regards variés.
Il faut être attentif à la façon de recruter, à préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, à travailler de 9h à 18h pour tout ce qui est collectif.
In fine, cela est source de satisfaction.
Nos équipes de pilotage et nos équipes support se composent d'un tiers de femmes ; ce n'est pas suffisant mais c'est mieux qu'avant. Lorsque je me retrouve dans d'autres pays face à une équipe managériale composée d'hommes, c'est pour moi un signal d'alerte.
Récemment nous avons promu deux femmes africaines à des postes de CEO opérationnel, elles sont patronnes de centrales électriques.
J'ai encore une insatisfaction au niveau des équipes techniques. Nos statistiques sont moins bonnes (entre 5% et 20%) ; dans des nouveaux métiers, micro réseaux et systèmes, nous montons à 40 et 50%.

C.L. : Lenovo est composé à 34% de femmes et la diversité est considérée comme l'ADN de l'entreprise. En tant que dirigeant de la région Europe, Moyen Orient, Afrique, quel est pour vous l'intérêt de la mixité et comment convaincre une équipe de direction de s'engager sur la mixité ?

François Bornibus : Mon rôle est de montrer l'exemple, il y a six femmes au comité directeur. C'est valable aussi au niveau du mentoring et c'est pour cette raison que je m'attache à être mentor de femmes. Je crois en la diversité, à la fois culturelle et de genre, mais ce n'est pas le cas de tous les hommes. Il faut convaincre tous ceux et celles qui ont le pouvoir de changer la donne. Notre rôle est d'expliquer l'importance de la mixité. Je considère que l'absence de diversité constitue un risque. A titre d'exemple, je citerais le cas d'une société avec une marque puissante au niveau mondial et qui n'existe plus par manque de diversité. Cette société était composée à 100 % de dirigeants hommes, de même nationalité, issus de la même école. Lorsque les nouvelles technologies sont arrivées, ils n'ont pas cru que ça allait révolutionner leur métier et ils sont morts. Le risque de la non-diversité, sous toutes ses formes, c'est de ne pas voir le monde changer autour de soi !

**C.L. : Areva qui était très engagé dans la mixité est devenu Orano et a subi une profonde restructuration.
Quel impact cette réorganisation a-t-elle eu sur la politique en faveur de la mixité ?**

Philippe Knoche : L'entreprise a dû faire face à 5 Md d'euros de pertes et a traversé une période difficile. Aujourd'hui elle est passée de 42 000 salariés à16 000 dont plus que 50% des cadres dirigeants à Paris et 40% de ceux du Top 20 avec une activité essentiellement tournée vers les combustibles. Dans ce contexte, nous avons dû faire attention à la mixité.
Au niveau des comités de direction, nous sommes passés de 26% de femmes à 21%. Nous sommes vigilants aux nouvelles nominations et nous remontons à 25% ; nous avons réussi à compenser l'effet spontané de la restructuration.
Nous sommes remontés à 27% de femmes grâce à des actions de recrutement volontaires (nous sommes à 39% de recrutements de femmes). Spontanément la période a nui à

TABLE RONDE
RENCONTRE AVEC
NOS DIRIGEANT.E.S

La table ronde s'est conclue sur l'engagement personnel de chaque dirigeant.e.s de continuer à progresser pour accélérer la mixité de leurs équipes et favoriser l'engagement des hommes en partageant la même conviction que la féminisation et l'équilibre des genres sont aujourd'hui essentiels à la croissance de leurs entreprises.

la mixité. Quand il faut se battre, la tendance naturelle est de recruter des hommes.
Lorsque j'ai constaté que nous n'avions pas de femme au Comex, je me suis interrogé sur le pourquoi et j'ai compris qu'il était nécessaire de préparer les femmes différemment des hommes à ce type de fonction.
C'est pourquoi nous avons créé un programme « femme et talent » pour travailler sur leurs besoins. Un homme à qui il manque 30% de compétences pour prendre un poste le prend, alors qu'une femme ne le prendra que s'il ne lui manque que 10% des compétences. Il faut changer cette tendance !

C.L. : Intel est également très engagé et a aussi vécu récemment une restructuration. Quelles leçons en avez-vous tirées et quel a été le poids de la mixité dans la transformation ?

Stéphane Nègre : La restructuration a débouché sur l'arrêt de certaines lignes de produits et sur un ralentissement de l'activité de R&D. Cela s'est avéré un « booster » pour notre mixité qui est passée de 17% à 25%.En effet, durant la restructuration, l'importance de la mixité a joué. Nous avions deux types de profil dans les équipes, ceux qui étaient chargés de réaliser la restructuration en tant que telle et ceux qui allaient déterminer comment et avec qui.
Pour réussir ce nouveau départ et mettre en œuvre la nouvelle vision, nous avions un besoin fort de mixité pour favoriser les différences de points de vue et avoir un groupe qui se comporte mieux. Nous sommes attentifs à l'égalité des traitements. Sur les cinq salaires les plus importants, il y a trois femmes. Cependant, sur la population élargie nous avons constaté un déficit sur les femmes. Nous sommes passés à 1,6% d'écart en faveur des hommes.

C.L. : Chez Nexter, vous opérez dans un secteur plutôt difficile pour attirer les talents féminins. Votre DRH a témoigné lors de la Journée nationale contre le sexisme en disant que vos efforts vous avaient conduits à passer de 17 à 20% de femmes. Comment voyez-vous l'implication des hommes et comment passer de 20 à 23% ?

Alexandre Dupuy : le monde de la défense est traditionnellement un monde d'hommes ; le Ministère des armées est composé à 15% de femmes alors que chez Nexter nous sommes à 20 %, un chiffre en hausse notamment grâce à notre politique Ressources Humaines.

Nous travaillons actuellement autour de trois axes :
• Le recrutement, pour lequel nous nous appuyons sur une association de femmes ingénieures. Mais nous sommes confrontés à un déficit d'étudiantes. L'égalité salariale est quasiment totale et les embauches se font à salaire équivalent. Nous nous attachons à avoir toujours au moins une candidate pour chaque poste à pourvoir.
• La lutte contre le sexisme, à laquelle nous sensibilisons l'ensemble du personnel via du théâtre d'entreprise, des campagnes d'affichage et un dispositif d'écoute avec des psychologues identifiés. Cela se traduit par moins d'actes négatifs.
• Enfin, pour favoriser la mixité, nous développons la reconnaissance de la parentalité, nous proposons des berceaux dans des crèches, incitons les hommes à prendre leur congé paternité (99% sont pris).
Mais encore, notre accord pour l'égalité des chances prend en compte la mixité. Pendant le congé maternité, nous gardons le lien avec les futures mamans ou, lorsqu'elles préfèrent couper le lien pendant leur congé, nous prévoyons une remise à niveau de ce qu'il s'est passé à leur retour.
Sur un autre plan plus général, certaines femmes font état de leur doute pour progresser ou expriment leur crainte de pas être au niveau ou leur peur de voir leur équilibre vie privée vie professionnelle perturbé. Nous devons les rassurer par des exemples concrets, les encourager et les accompagner dans leur évolution.

ATELIER
MIEUX AVEC E(UX)

« La diversité de nos collaborateurs est un enjeu clé pour réussir dans un monde globalisé et où les femmes aujourd'hui représentent plus de la moitié des talents »
CH. DE MARGERIE

«Il a été rappelé qu'au rythme actuel, ce n'est qu'en 2243 que sera comblé l'écart de salaire entre les hommes et les femmes soit dans 217 ans...»

POURQUOI NOUS OCCUPER DES HOMMES LÀ OÙ LA THÉMATIQUE GÉNÉRALE DU CERCLE EST DE S'OCCUPER DES FEMMES ?

Dans le cadre de l'atelier «Mieux avec E(ux)» le premier groupe de travail, composé d'hommes (un tiers !) et de femmes des entreprises membres, a partagé ses avancées en revisitant des schémas traditionnels de leurs entreprises dont les instances dirigeantes sont à grande majorité masculines, voire très masculines.

Il s'est penché sur la place des hommes dans la nécessaire transformation des modèles de management, selon le principe que «l'égalité ne se décrète pas».

L'atelier a démarré par une rétrospective de l'évolution du droit des femmes portée par les mouvements féministes qui montre que le chemin vers la mixité a été long.

Quelques dates clefs ont été rappelées

- **1944** par ordonnance, le 21 avril : le droit de vote est accordé aux femmes
- **1965** : Loi portant réforme des régimes matrimoniaux : les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.
- **1972** : loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- **1983** : «loi Roudy » portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- **2013** : accord cadre national portant sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **2015**, ajout dans le code du travail de l'interdiction de « tout agissement sexiste », à l'occasion de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Il a notamment été rappelé que l'autonomie de la femme date de 1965, l'égalité salariale de 1972, appuyée par le code pénal en 1982. Le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale date lui, de 1993 et enfin la mixité n'a été inscrite dans la loi qu'en 2013.

Entre 1983 et nos jours : 26 lois et dispositions ont été votées en faveur de l'égalité professionnelle. Mais l'égalité ne se décrète pas. Ce constat aboutit à la création de réseaux de femmes dans les années 2000.
Cependant, les nouvelles générations ne comprennent pas toujours la raison d'être de ces réseaux non mixtes. C'est ce qui a conduit le bureau du Cercle InterElles à réfléchir au rôle des hommes et à identifier un sujet dédié. Preuve de l'intérêt suscité auprès de la gente masculine, l'atelier s'est retrouvé composé de douze femmes et huit hommes.

Afin d'évaluer le chemin parcouru et de mieux comprendre la perception de la mixité, le cercle a lancé un sondage fin décembre auprès de ses entreprises.
Voici les données majeures qui en ressortent :

Sur la parentalité :
Les hommes participent à la vie de famille, aident leurs enfants et s'impliquent dans la vie scolaire.
Cependant, deux tiers des hommes considèrent que la venue du 1er enfant n'a pas ou peu eu d'impact négatif sur leur carrière, alors que deux tiers des femmes sont convaincues du contraire.
Concernant l'absence due au congé parental, elle a eu un faible impact pour 60 % des hommes et un fort impact pour 85% des femmes.
Enfin, 63% des hommes interrogés considèrent qu'il aurait été impossible d'avoir la même carrière après une séparation.

Sur l'impact de la diversité dans nos entreprises.
Pour les trois facteurs que sont la compétitivité, la stratégie et la prise de décision, l'apport de la mixité est considéré particulièrement faible alors qu'il s'agit de composantes associées à la performance d'une entreprise.
Et, classiquement encore, l'apport des femmes est reconnu dans les domaines qui touchent à la créativité et au climat social, et cela du point de vue des femmes comme de celui des hommes.
La différence la plus étonnante provient de l'écart significatif de perception des capacités d'organisation entre hommes et femmes, ces dernières les valorisant nettement plus que les premiers.

Enfin, le sondage s'est clôturé avec la perception de l'équilibre homme-femme dans nos entreprises. Tous estiment la proportion des femmes à l'embauche autour de 30% alors qu'ils pensent que le bon rapport serait de 50-50.
Le déséquilibre est encore plus marqué pour les postes de direction. Tous les sondés ont conscience (70% des hommes notamment) qu'il est plus difficile, en général, pour une femme d'obtenir un poste de direction
Enfin, la politique sur la diversité de nos entreprises, avec des objectifs sur la promotion des femmes semble porter ses fruits : les hommes ne sont plus que 33% à penser qu'une femme aura des difficultés à être promue en raison de son sexe. Cette vision optimiste est partagée par les femmes interrogées.

L'égalité professionnelle est également un enjeu de performance et de qualité de vie au travail elle-même levier d'action pour la performance des employés. C'est cette argumentation que l'atelier illustre par un Business case sur la mixité.

Si la mixité progresse, il n'en demeure pas moins que les femmes restent sous-représentées dans les entreprises.

Aucune femme n'est PDG d'une entreprise du CAC 40, bien que certaines aient des parcours émérites comme Isabelle Kocher (Engie), Elisabeth Badinter (Publicis) ou Sophie Bellon (Sodexo).
Seules 12% de femmes sont membres de Codir alors qu'elles sont 32% de cadres. Il existe donc bien un vivier mais les femmes sont encore confrontées au plafond de verre. 40% d'entre elles sont membres de Conseil d'administration.

Cela impacte directement la performance managériale des entreprises. En effet, le style de management des femmes est généralement différent, et notamment plus participatif.
Clairement, la mixité accélère l'évolution des mentalités dans un contexte où les instances dirigeantes des grosses entreprises ont du mal à évoluer.

Autre constat, 70% des décisions d'achats de la famille sont prises par les femmes. Les clients sont des clientes d'où l'intérêt de promouvoir la mixité pour comprendre les besoins et développer une relation commerciale de qualité. Nos entreprises doivent ressembler à leurs marchés.

60% des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes. Si l'on considère en parallèle qu'à l'horizon 2020 il y aura une pénurie des talents des diplômés de l'enseignement supérieur dans les industries matures, la nécessité de capter les talents et de les fidéliser - notamment en améliorant la qualité de vie au travail - apparaît clairement.

ATELIER
MIEUX AVEC E(UX)

« Les échanges ont permis de préciser que la mixité n'est pas une question de femmes mais d'éthique, de RSE et de performance. »

84% des hommes sont convaincus que la mixité impacte positivement la qualité de vie au travail. Elle permet de penser en dehors des sentiers battus. L'approche émotionnelle, le management et la relation au travail sont améliorés par la présence des femmes qui favorise la vision collective.
Ce sont de sérieux atouts lorsque l'on sait que 75% de salariés se plaignent que leur employeur ne prend pas assez en compte leur vie personnelle.

70% des pères prennent aujourd'hui leur congé paternité, alors qu'ils ne sont que 4% à avoir pris un congé parental. L'une des raisons peut être financière dans la mesure où ce congé n'est pas rémunéré en France, contrairement à d'autres pays.

Le dernier chiffre présenté dans ce business case est celui de 13%, il s'agit du taux de familles de métiers réellement mixtes.

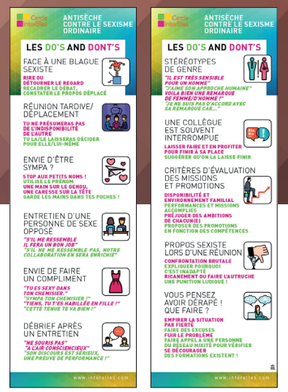
En conclusion de cette première partie trois points sont à retenir sur la mixité :

1) La corrélation entre excellence organisationnelle/financière et présence de femmes dans les organes de direction.*
2) C'est une priorité pour lutter contre la pénurie de talents en Europe.
3) C'est également un outil de promotion pour la conciliation vie privée et professionnelle.**

La seconde partie s'est ouverte sur quelques données concernant l'homme et la maison. Le postulat est qu'il faut que les choses changent à la maison pour qu'elles changent au bureau.

Les hommes, dans leur majorité, ne se sentent pas concernés par le temps partiel ni le congé parental et sont encore très accrochés au stéréotype du présentéisme au travail.
Et pourtant, ils plébiscitent un meilleur équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle.

A noter une initiative originale de ce groupe de travail avec la réalisation d'un antisèche contre le sexisme ordinaire, truffé de conseils utiles sous la forme d'un marque-page !



« Parmi les facteurs clefs de succès du changement de culture on peut citer la formation via des programmes récurrents et obligatoires mais aussi la définition d'objectifs car ce qui se mesure se fait, ajoute Michel Landel »

- **54%** pensent que l'activité pro prend trop d'importance dans leur vie,
- **70%** souhaitent faire 1 ou 2 j de télétravail/ semaine,
- **81%** soutiennent les nouvelles générations qui veulent plus d'équilibre vie pro-vie perso,
- **48%** souhaitent des horaires flexibles,
- **68%** pensent que l'on ne peut toujours pas réussir professionnellement sans sacrifices personnels et familiaux.

L'atelier s'est ensuite attaché à montrer que des solutions existent et sont mises en place au sein des entreprises du Cercle InterElles pour favoriser l'engagement des hommes.

L'ouverture des réseaux aux hommes (pratiquée chez Lenovo, GE, Orano, Air Liquide -dès sa création-, CEA, Schlumberger ou encore Orange) s'explique pour plusieurs raisons : ils sont engagés pour bâtir des propositions sur l'équilibre de vie. En particulier sur le télé-travail et sur la parentalité, notamment les jeunes générations.
Mais aussi, les hommes s'investissent dans l'accompagnement du développement profes-sionnel : le mentorat, le tutorat… Et enfin, les hommes peuvent apporter leurs témoignages sur ce qui les interpellent : les modèles d'entreprise et managériaux, les codes, les stéréotypes, la gestion du stress et des émotions.
Les actions de sensibilisation - formation sur le sexisme (pratiquées chez Nexter, Schlumberger et Orange) permettent de lancer le débat sur ce qui interpelle, de solliciter les réactions et interroger sur ce que chacun aurait fait s'il avait été témoin d'une scène sexiste.

	% Temps partiel (2015)*	Congé parental***	Tâches ménagères/jour ** 2010/1999	Bricolage/jour
FEMMES	**30%**	**97%**	**3h26/3h48**	**5min**
HOMMES	**8%**	**3%**	**2h/1h59**	**20min**

Des actions liées au recrutement sont mises en place (Nexter, Intel, Air Liquide, Orange, Schlumberger) pour apprendre à recruter des personnes différentes ou à identifier systé-matiquement au moins une femme candidate pour les postes à responsabilités.

La promotion de la paternité au travail (pratiquée chez GE, Air Liquide, CEA, Schlumberger, IBM ou encore Orange) peut prendre la forme du maintien de l'intégralité du salaire en cas de congé paternité ou de l'augmentation du congé à quatre semaines ou, enfin, du remboursement des frais de garde en cas de déplacement.

La reconnaissance des actions en faveur de la mixité telles que la «Diversity manager of the year» s'accroît chez Lenovo qui récompense la mixité dans une équipe ou le Challenge des meilleures idées pour recruter des femmes chez Orange.

C'est aussi être partenaire du «Happy men Share More» (comme Orange ou Engie), un ré-seau d'hommes alliés de l'égalité qui permet de générer des cercles où des hommes peuvent avoir une parole libre sur leurs freins pour favo-riser leur épanouissement personnel et pro-fessionnel.
Cette séquence a permis de comprendre pourquoi il est important que les hommes s'engagent et pourquoi c'est si difficile.
Certains hommes sont frustrés et ne savent pas comment se positionner, il est pertinent de les faire entrer dans la discussion.

Michel Landel, ***ex-directeur général de Sodexo était invité à dialoguer avec*** **Marie-Christine Mahéas**, ***coordinatrice de l'Observatoire de la Mixité***

De plus, non seulement les entreprises mixtes sont plus attractives pour les talents mais aussi, elles disposent d'une meilleure compréhension du client et le bien-être y est meilleur.

Le monde est façonné par les hommes qui pour changer doivent s'engager et être convaincus de l'importance du sujet. Sodexo a réalisé deux études pour montrer au management que la mixité n'est plus une question.

La différence génère de la créativité et de l'innovation donc du progrès ; par ces études, Michel Landel a voulu prouver à tous qu'avoir des équipes diverses apporte un plus en matière de performance.
L'une des études (réalisée auprès de 50 000 managers) a montré que les équipes composées de 40 à 60% de femmes sont celles qui performent le mieux.
Et Michel Landel de convenir que le meilleur argument pour convaincre sur le sujet demeure celui de la performance.

Le débat a également montré que le syndrome d'Atlas (condamné à porter le monde sur ses épaules) pèse sur les hommes comme une injonction de réussite. Cette pression se traduit en entreprise de plusieurs façons : la volonté d'être gagnant, de ne jamais montrer de fêlure, d'éviter tout ce qui apparaît comme féminin.

Un homme ne sait pas ce qu'est une femme et inversement. Il faut se sensibiliser et se remettre en cause per-sonnellement. En matière de recrutement, on est toujours pressé et donc il semble plus facile pour un homme de recruter un homme qu'il comprend que d'aller chercher des candidates femmes, ce qui demande beaucoup de détermination et d'engagement personnel.

A l'étranger, les freins sont parfois culturels et conjugués à un manque de volonté. Pour fonctionner, une politique de diversité doit donc être affichée comme un élément stratégique et être assortie d'objectifs. Il faut forcer les choses au début.

Contre les peurs, le langage interne et celui des médias doivent être adaptés afin d'utiliser moins de termes culpabilisants. Le langage est capital ; les exemples sont toujours pris au masculin. Par exemple, chez Sodexo Michel Landel imposait de dire « les femmes et les hommes » et pas uniquement « les hommes ».
Les groupes de parole entre hommes fonctionnent également très bien.

L'atelier s'est conclu par cette phrase de Michel Landel «Les choses changent si on les fait changer». «Nous vivons dans un monde d'hommes façonné par les hommes, mais il appartient à chacun de se remettre en cause personnellement sur ce sujet et de s'y confronter avec humilité, constance et détermination.»

*Source : https://www.mckinsey.com/fr/our-insights/women-matter-2016
** Source : https://www.anact.fr/la-mixite-dans-lentreprise-pour-ameliorer-conditions-de-travail-et-performance

Cercle InterElles
COLLOQUE2018

RENCONTRES INTERACTIVES

BIEN-ÊTRE & ÉQUILIBRE

Initiation au Tai Chi

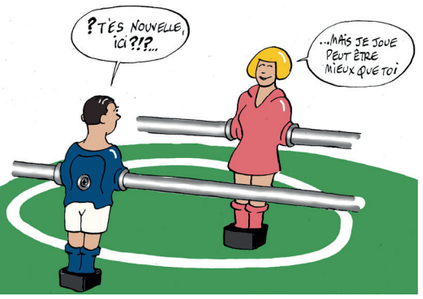
Cette rencontre vous a permis de vous initier à la pratique du Tai Chi, discipline Corps-Esprit. Elle vous a donné l'occasion d'explorer votre état physique, émotionnel et mental. Ecouter, tonifier son corps et le mettre en mouvement, en harmonie avec son esprit pour trouver le meilleur équilibre de soi.

Le bien-être au quotidien est à développer comme une prévention, un moyen pour sortir de la spirale mal-être et mal-aise ou comme une recherche d'une performance meilleure et équilibrée pour atteindre le top de votre potentialité physique, émotionnelle et mentale.
Bien dans sa tête, bien dans son corps, plus efficace et plus performant.e, vous avez savouré la satisfaction et le plaisir de ce que vous entreprenez dans votre environnement professionnel et personnel.

Chantho Crézé *qui a animé cette rencontre est membre-associée du Cercle InterElles. Elle est Consultante-Coach en développement de Leadership et Performance collective. C'est son sens du collectif et du service de la communauté qui la porte à animer des ateliers de Tai Chi et à faire vivre les bienfaits de sa pratique dans les entreprises, notamment pour lâcher-prise, reprendre confiance en soi, et rebondir. Pratiquer en groupe, il permet de bâtir dans l'harmonie une cohésion d'équipe.*

LE SPORT, MOTEUR DE MIXITÉ

C'est beau un monde où tout le monde joue !



Les espaces de jeu et de sport demeurent souvent réservés aux hommes.
Nicole Abar, nous a devoilé son dernier projet: promouvoir la mixité dans les espaces de jeu et de sport lors de la Coupe du Monde de foot féminine qui aura lieu en France en 2019.
Avec ce projet, elle nous a proposé d'oser nous mettre en action pour que, dans la joie et la bonne humeur, nous nous invitions à la fête.
L'égalité c'est du sport !

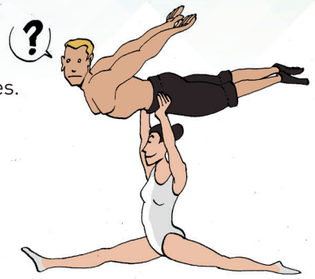
Nicole Abar *est une footballeuse, féministe et cadre de la fonction publique. Elle garde un pied sur le terrain de l'égalité homme-femme et la lutte contre les stéréotypes, le second sur celui du sport pour tous. Deux terrains à la fois, un seul but pour cette pionnière du foot féminin. Elle est reconnue pour son engagement en faveur de l'égalité des filles et des garçons dans le domaine du sport, et son rôle dans la mise en place des fameux ABCD de l'égalité à l'école.*

OSEZ

Libérez-vous de vos freins internes !

Vous avez appries à vous faire confiance pour vous mettre en avant et mettre en avant vos idées sans crainte du jugement.

- Vous avez libéré.e.s vos freins internes pour avoir accès à vos multiples ressources, pris conscience de vos talents et capitalisé sur vos forces.
- Vous avez découvert vos capacités à passer à l'action sans inhibitions, à lâcher-prise et à agir sans freins.
- Vous vous êtes entraîné.e.s à trancher, à vous lancer et à assumer vos actes sans regretter « ce que vous auriez pu ou dû faire à la place ».



Par des exercices d'improvisations théâtrales dynamiques et interactifs, vous vous êtes approprié les outils d'une comédienne improvisatrice de talent, clés pour oser en confiance.

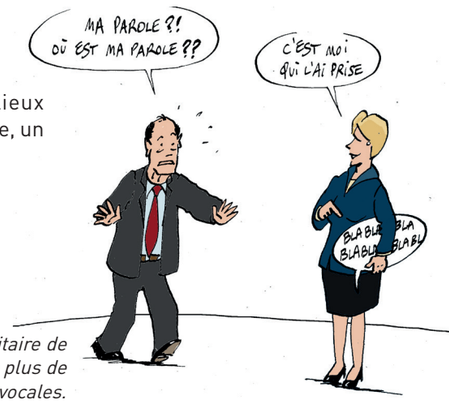
Impr02 *(http://impro2.fr/accueil/ecole/) est une société spécialisée dans les formations basées sur les techniques d'improvisation théâtrale, conçues pour les entreprises. Impr02 dédie tout particulièrement son savoir-faire innovant, décalé et expérientiel aux enjeux de la mixité professionnelle.*

Christina Balanos *est diplômée LEA de l'Université Lyon-III, de University of Surrey – Guildford et de la Humboldt-Universität (Berlin). Elle s'est rapidement spécialisée à la formation en communication par les techniques d'improvisation théâtrale au sein de grands groupes avant de se spécialiser sur les formations à destination des hommes et des femmes pour faire de la diversité un atout professionnel.*

LA VOIX, CLÉ DE LA RÉUSSITE !

Améliorez l'impact de votre voix

La voix est la signature de la personnalité. Pour les cadres de milieux professionnels exigeants, posséder une identité vocale adéquate, un style prosodique approprié, sont des atouts majeurs.
La première impression est déterminante !
Quelle image renvoyez-vous?
Votre voix est-elle à la hauteur de vos ambitions ?
La transmission de vos messages est-elle efficace?
Au travers d'exercices pratiques, vous avez découvert 2 outils pour améliorer l'impact de votre voix.



Herve Pata*, Maître de conférences à Sciences Po Paris, créateur et dépositaire de la méthode HP (désinhibition et amélioration accélérée de la voix parlée) a plus de 25 ans d'expérience dans le conseil en communication orale et techniques vocales. Hervé Pata a publié « Le grand livre de la technique vocale «, Eyrolles éd. 2014. https://www.hervepataconseils.com/*

Nous remercions tous les écrivain.e.s : Marie-Christine Mahéas, Claudine Schmuck, Sophie Muffang, Nadalette La Fonta Six, Hervé Pata, Pink Innov', pour leur participation au «Coin des écrivain.e.s»

Cercle InterElles
COLLOQUE2018

TABLE RONDE
RENCONTRE AVEC
NOS DIRIGEANT.E.S

LES REGARDS CROISÉS DE NOS DIRIGEANT.E.S
LA PLACE DES FEMMES DANS L'INNOVATION

En introduction de l'atelier consacré à la place des femmes dans l'innovation, la seconde table ronde animée par Patricia Lecoq a réuni un panel de dirigeant.e.s engagé.e.s au sein de leurs entreprises, membres du Cercle InterElles, dans la promotion des approches pluridisciplinaires et collaboratives. L'objet de cette table ronde était de donner un aperçu du rôle de la diversité et de la présence des femmes dans l'accélération de l'innovation.

Patricia Lecoq : Comment l'innovation est-elle appréhendée chez GE ?

Corinne de Bilbao : L'innovation comme la diversité font partie de l'ADN de GE.
GE reste très industriel et les femmes ne sont toujours pas assez présentes dans les métiers STEM. L'innovation et la diversité sont avant tout liés à la culture d'entreprise.
Nous avons par exemple lancé un programme ambitieux, nommé « balance the equation » et qui est destiné à favoriser le recrutement des femmes dans les métiers de la technologie.
Ce programme s'appuie sur trois piliers :

- Développer un «talent pipeline». Nous avons diversifié les écoles dans lesquelles nous recrutons. Nous avons travaillé avec des collèges et des écoles pour inviter les collégiennes à découvrir les métiers technologiques. Il est important de donner envie très tôt. Des panels de femmes sont présents dans tous nos recrutements. Le numérique va manquer de talents d'ici à 2020. Résultat, notre Centre de software à Paris est composé à 40 % de femmes data scientists.
- Favoriser le développement des femmes dans l'entreprise en leur laissant la place de s'exprimer. Cela passe par un travail sur les comportements.
- Enfin, un engagement sociétal. GE s'exprime dans de nombreux colloques et dans d'autres réseaux. Et surtout, nous sommes attentifs à impliquer plus les hommes, via des réseaux paritaires pour favoriser la diversité dans les entreprises.

Patricia Lecoq : Quelles dispositions le CEA a-t-il mis en place en matière d'innovation et quelle place les femmes y occupent-elles ?

Stéphane Siebert : Notre mission est la recherche technologique, nous sommes le 2e organisme le plus innovant du monde.
Concernant la place des femmes, notre équipe de direction est composée de huit femmes sur dix sept personnes. Nous avons une directrice des partenariats stratégiques. Sur vingt-trois responsables grands comptes douze sont des femmes ; c'est également le cas ,de notre directrice de valorisation, 70 % des ingénieurs brevets sont des femmes dont la directrice. Cependant, sur deux cents brevets déposés, seule une femme compte parmi les déposants. Au plan mondial dans le domaine de l'invention, les femmes sont surtout présentes dans la biotechnologie, la pharmacie et la chimie alors que nous intervenons principalement dans les domaines de l'électricité et l'énergie.
Chez nous, les femmes et les hommes jouent exactement le même rôle.

Patricia Lecoq : Comment l'innovation est-elle favorisée chez Gemalto ?
Y a-t-il des mesures dédiées aux femmes ?

Serge Barbe : L'innovation est indépendante du genre, elle concerne tout le monde.
Le temps chez Gemalto est une barrière à l'innovation. Il y a certaines actions à mettre en place pour favoriser l'innovation et notamment la détacher de la technique.
L'innovation est créatrice de valeur pour les clients, elle consiste à rechercher des solutions à des problèmes auxquels ils sont confrontés et pas à des problèmes qui n'existent pas.
Il convient donc de créer un état d'esprit pour aboutir à cette création de valeurs.

Pour l'encourager Gemalto a créé une échelle de l'innovation destinée à faire évoluer et progresser, indépendamment de tout parcours de management, les profils scientifiques et techniques de l'entreprise.
Cette échelle génère des récompenses et de la visibilité chez Gemalto ; elle favorise la fierté de chacun et nous encourageons ce type de comportement par l'exemple.
Nous recensons les idées des employés et des clients au sein d'un « innovation board » ; les meilleures sont ensuite sélectionnées, puis développées et incubées. Des personnes - donc du temps – sont dédiées au développement d'innovations pour faire grandir de nouvelles idées.

Concernant les femmes spécifiquement, nous encourageons leurs actions, nous croyons à l'exemplarité. Cette année c'est une femme de Gemalto – Aline Gouget - qui a reçu le prix Irène Curie «Femme, recherche et entreprise» décerné par l'Académie des sciences. Elle montre l'exemple et j'espère qu'il y aura d'autres femmes chez Gemalto pour suivre sa trace.

Deux DRH, Agnès le Guern d'Air Liquide et Elisabeth Belois-Fonteix d'Orange ont complété ces propos par leur vision.
Agnès Le Guern explique que pour innover et s'inspirer il faut un espace de liberté. C'est le fondement de l'innovation chez Air Liquide. Cet espace de liberté n'est pas si simple à mettre en place. Lorsqu'elle a rejoint Air Liquide, il y a 3 ans, Agnès le Guern s'est rendue compte qu'on lui donnait cet espace de liberté, que l'on attendait d'elle de la créativité. Ce constat est valable bien au-delà des RH. Air Liquide a cette capacité à faire confiance, ce qui permet de développer des compétences en innovation. Mais également, cette attitude favorise le développement d'une capacité à convaincre.
Le flextime par exemple dans une équipe d'innovation permet aux salariés de choisir leurs sujets d'exploration et de consacrer 10% de leur temps à ce sujet en toute autonomie.
Puis ensuite de faire des propositions à leur management tout en leur reconnaissant le droit à l'erreur.
S'appuyer sur un réseau, développer la confiance en soi constituent de véritables leviers.
Air Liquide dispose d'un réseau d'experts (3 000 personnes au niveau mondial dont 12% de femmes). La veille du colloque InterElles, 16 femmes ont été invitées à déjeuner avec deux membres du comité Exécutif d'Air Liquide. C'est une façon de leur témoigner de la reconnaissance.
Il y a 5 ans, Air Liquide a créé un laboratoire d'innovation avec vingt-cinq personnes; il fait grandir des nouvelles compétences d'intrapreneurs dont une bonne partie sont des femmes.
Mais également, Air Liquide organise régulièrement des concours d'innovation : les collaborateurs proposent des sujets et un jury sélectionne les meilleurs. Cela contribue à élargir cet espace de liberté.

En résumé, pour Air Liquide, innover c'est investir sur l'humain en croyant en ses capacités.

Patricia Lecoq : Quelles sont les conditions mises en place pour favoriser l'esprit d'innovation chez Orange et sur les actions spécifiques à destination des femmes ?.

Elisabeth Belois-Fonteix : Orange est passé de la 50e place des entreprises les plus innovantes à la 19e place l'année dernière (classement BCG). C'est le résultat d'un double combat de fond que mené depuis plusieurs années : un combat pour l'innovation et un combat pour les femmes.
Innover c'est prendre des chemins différents, c'est trouver des solutions à des problèmes.
La création de valeur peut être éphémère dans notre monde où toutes les certitudes sont remises en cause régulièrement. C'est vrai aussi pour la place des femmes. Pour créer de la valeur, une entreprise doit le faire avec des femmes et des hommes différents.

Pour favoriser l'innovation il faut avoir conscience que nous nous réinventons en

Cercle InterElles
COLLOQUE2018

TABLE RONDE
RENCONTRE AVEC
NOS DIRIGEANT.E.S

permanence. Pour cela, nous avons besoin de femmes et d'hommes ouverts sur le monde. L'innovation n'est plus une affaire d'élite et d'experts. Il faut favoriser le terreau de l'innovation pour l'ensemble des salariés.
Orange est inclusif en matière d'innovation via «Oz», un programme d'innovation à destination des salariés. Orange a mis en place un «intrapreneur studio» pour que les femmes et les hommes osent présenter un projet innovant et l'accompagnement des femmes qui portent ces projets y est favorisé. Une femme sur trois porteurs de projets a bénéficié de cet accompagnement.

Dassault systèmes vient de rejoindre le Cercle.

Patricia Lecoq : Quel est l'apport des femmes dans le domaine technologique chez Dassault systèmes ?
Anne Asencio a expliqué que l'innovation ne se décrète pas et qu'elle est difficile à instrumentaliser.
Il faut s'interroger sur l'objectif de l'innovation qui n'est pas une question de technologie mais qui doit répondre à une vocation sociétale. Elle doit permettre que l'on se sente mieux, que l'on arrive à vivre mieux ensemble.
Quelle que soit l'innovation, la vraie question est de comprendre comment le sujet va être adopté par tous. L'interrogation doit porter sur le pourquoi et non sur le comment.

Par rapport à la place des femmes dans l'innovation, fondamentalement la question à se poser est de savoir ce qui est au cœur de notre société. Nous vivons dans un monde où l'imaginaire est masculin mais les hommes et les femmes agissent sur les valeurs. Et Anne Asensio de conclure par une citation de Bourdieu : «le référent neutre est l'homme, le différenciant c'est la femme ».

Cette table ronde s'est poursuivi par une série de questions/réponses

Comment marier innovation et expertise ?
Elisabeth Benoit-Fonteix explique qu'il faut parvenir à faire des allers et retours entre innovation et expertise. Pour illustrer ce propos elle a raconté sa rencontre avec une start-upeuse designeuse qui ne connaissait rien aux biotech mais qui a réussi à créer une étude de luminescence dans les organismes vivants. Elle a découvert ce sujet et est allée recruter des experts de biotech avec qui elle arrive à travailler car elle a la vision.

Stéphane Sibert : Comment faire pour avoir autant de femmes à des postes à responsabilité sans avoir une politique affichée sur le sujet ?
Le CEA ne se pose pas la question, que cela se fait tout seul. L'entreprise fait un métier de recherche et cherche à attirer les jeunes qui sont plus créatifs entre 25 et 35 ans avec un recrutement équilibré, le reste se fait automatiquement.

Elisabeth Belois-Fonteix : Quelle est la politique d'Orange en Afrique pour inclure les femmes africaines dans l'innovation ?
Orange dispose d'un programme d'inclusion pour réduire la fracture numérique, que l'entreprise intervient beaucoup dans les écoles.
Au Sénégal, les femmes managers sont embarquées dans des projets d'innovation et ont envie d'avancer de façon impressionnante.
Orange a aussi une équipe d'innovation en Côte d'Ivoire. L'innovation ne vient pas que de l'Europe.
On a beaucoup parlé d'innovation technologique mais, n'oublions pas que l'innovation est partout, il y a un tas d'innovations sociétales par exemple.

Que faire pour convaincre les hommes d'engager encore plus de femmes ?
Serge Barbe, Il est essentiel de montrer l'exemple. Ainsi, avoir des femmes au plus haut niveau doit être un objectif.

Stéphane Siebert considère qu'il faut commencer le recrutement très tôt car il y a un désintérêt des femmes pour les métiers d'ingénieur. Il va essayer de travailler sur le recrutement en créant des postes pour aller chercher des jeunes et les convaincre de l'intérêt de ce métier.

Anne Asensio intervient pour expliquer que le digital a transformé la société et qu'il faut modifier les imaginaires qui évoluent très vite sur les réseaux sociaux et dans tout ce qui se fait en matière de transformation digitale.

Agnès le Guern renchérit sur ce thème et explique que la transformation digitale nous a amenés à recruter des nouvelles compétences et des profils différents, à regarder avec bienveillance des personnes qui viennent d'autres mondes comme celui des start-up. Être ouvert à d'autres expériences constitue aussi une façon d'attirer des femmes aux parcours différents.

ATELIER
FEMMES ET INNOVATION

LA NOUVELLE ODYSSÉE !

**Les femmes sont peu visibles quand on parle d'innovation.
Devant ce constat, cet atelier s'est attaché à comprendre les freins à une contribution plus équilibrée, puis à proposer des pistes pour développer la présence des femmes dans ce domaine. Ces pistes ont été présentées tout au long d'un parcours collectif, conçu de façon créative et interactive.
Le fil directeur était un voyage en mer, une Odyssée, au cours de laquelle Pénélope remplaçait Ulysse en tant que personnage principal, et progressait, trouvait sa voie, grâce aux difficultés et aux personnes qu'elle rencontrait.**

Ensemble, faire un constat et mesurer les difficultés…

Pour démarrer leur Odyssée, les participant.e.s dans la salle ont pu vivre une expérience de démarche créative à plusieurs : imaginer un problème, y apporter des solutions en augmentant par étapes le niveau de contraintes, puis voter à l'aide de l'outil interactif.
Puis nous avons assisté à un « journal télévisé » : nous avons pu ainsi situer le contexte à Ithaque, et disposer de données factuelles chiffrées… Par exemple : dans le monde professionnel, les femmes ne représentent que 35% des personnes impliquées dans les processus d'innovation. Et moins de 20% des starts-up technologiques françaises sont créées par des femmes. Plus proches de nous, les experts du plateau télé ont présenté les résultats d'une enquête réalisée au sein des entreprises du cercle InterElles : les hommes et les femmes y ont la même envie d'innover (90% des répondants). Cependant, 67% des femmes déclarent avoir déjà eu l'occasion d'innover dans leur contexte professionnel, contre 87% des hommes.
Autre analyse : celle des demandes de brevets déposées en 2017 par les entreprises du Cercle.

Au-delà des chiffres, l'étude plus fine de ces brevets montre des femmes inventrices, même dans des domaines où on ne les attend pas forcément, comme l'électronique, la mécanique ou les matériaux. Mais une femme inventrice est quasiment toujours intégrée dans une équipe, alors qu'un homme est souvent le seul déposant du brevet.

Donc c'est sûr : les femmes innovent et créent, mais elles ne sont pas très visibles.

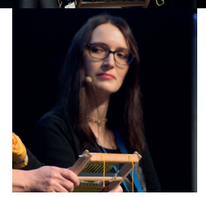
Quels sont les freins ?

Le groupe a ensuite joué une saynète pour illustrer la peur de l'échec ressentie par certaines femmes au moment de s'engager dans l'inconnu. Lorsque la « communauté des expertes du tricot » suggère à Pénélope de partir d'Ithaque, celle-ci évoque sa charge familiale (son fils), et son manque de compétences… elle pressent également beaucoup de difficultés pour financer son Odyssée à elle.

Alors les femmes d'Ithaque proposent à Pénélope 4 mantras pour lutter contre ses visions limitantes :
- **je peux**
- **je persévère**
- **je ne perds jamais**, soit je gagne soit j'apprends (Nelson Mandela).
- **je ne suis pas seule**, je peux m'appuyer sur mes réseaux et sur le financement participatif.

- Lors de notre enquête : **5000 brevets** récents de nos entreprises ont été analysés, soit **14 500 inventeurs** cités.
- Parmi eux, il y a **13% de femmes « inventrices »**
- **80 % des équipes** inventives sont exclusivement **masculines**
- Le taux moyen **féminisation des brevets** de nos entreprises est de **9%** *(la moyenne mondiale est supérieure, grâce aux pays d'Asie).*

ATELIER
FEMMES ET INNOVATION



La séquence suivante, le test d'association implicite, était à nouveau interactive.
Les participant.e.s ont alors eu à classer des mots rapidement sur l'appli de vote en ligne. L'objectif de ce test était pour chacun de se rendre compte combien il est difficile d'associer les deux éléments : « femme » et « innovation ». Nous avons pu ainsi toucher du doigt les biais de perception dont nous sommes souvent victimes.

Comment faire autrement ?

Dans le processus d'innovation, la capacité à convaincre et l'engagement personnel sont primordiaux.

A titre d'exemple, 4 femmes inspirantes ont ensuite été invitées à « pitcher » pour partager leurs idées innovantes et leur parcours dans le domaine de l'entreprenariat :

Loubna Ksibi et Doumia Souad, confondatrices de l'**appli Meet my mama** : leur start-up est la première plateforme traiteur qui rassemble les cuisines du monde. Incubées à la Station F, elles ont pu déjà organiser 300 événements.

Annabelle Malherbe : General Manager de **Netvibes**. Aujourd'hui racheté par Dassault System, Netvibes est un portail de données personnalisables qui a grandi avec le big data. L'équipe a réussi à garder l'agilité d'une start-up tout en bénéficiant des avantages d'un grand groupe, comme l'accès aux financements.

Bérengère Genouville, co-fondatrice de **Ôgénie**. Il s'agit là d'un exemple d'intraprenariat : développé au sein d'ENGIE, ce programme propose de rompre l'isolement digital des seniors et d'établir un réseau de proximité pour les personnes âgées.

A l'issue de ces présentations orales, les facteurs -clefs de succès d'un « pitch » ont été rappelés. Pour être convaincant, le pitch doit être dit avec sincérité et simplicité. Il doit rassembler de façon synthétique (3' à l'oral, 500 caractères par écrit, 7 à 8 lignes) les éléments suivants :

1. **WHY** : le besoin client et l'opportunité business associée
2. **WHAT** : la solution proposée
3. **WHAT FOR** : les bénéfices, les résultats attendus, et le go to market
4. **MY CALL FOR YOU**: ma demande ...

Mais au-delà de la force de la conviction personnelle, peut-on apprendre à innover ?

Quelques pistes dans ce sens...

Pour **Sharon Sofer**, présidente de **Start-up for kids**, la réponse est : oui, innover s'apprend. Et en plus, il y a des conditions favorables à cet apprentissage : disposer d'un cadre et d'un brief précis pour créer, savoir qu'on a le droit à l'erreur, pouvoir s'appuyer sur une diversité de points de vue, en étant entouré de femmes et d'hommes (!), et plus généralement de personnes venant de milieux ou de vécus différents.

Emmanuelle Larroque, fondatrice de **Social Builder**, a listé les compétences clefs pour être leader de la transformation :

- se positionner sur de nouvelles compétences,
- disposer d'une expertise technologique,
- travailler en mode projet centré sur l'utilisateur et ses usages,
- faire collaborer des personnes différentes et pratiquer le 'co' : co-design, co-créativité...
- être agile et être en capacité de réagir face aux environnements mouvants.

Brigitte Baumann-Gervais, elle, est business angel : fondatrice de **Go-Beyond early stage investing**, elle est intervenue sur le financement de nombreux projets. Le sujet est crucial lorsque l'on sait que les femmes lèvent moins de fonds que les hommes. Elle a livré aux participantes quelques astuces pour séduire les investisseurs. Elle explique qu'elle-même observe les équipes et cherche les passionnées et les têtues, en portant une attention particulière à l'équipe dirigeante. Elle conclut que dans cette démarche, il faut comprendre le mental des investisseurs pour faire le bon pitch en étant authentique, et enfin qu'il faut toujours avoir un « plan B ».

Maryvonne Hiance est Directrice de **France Biotechs** : elle aussi participe aux levées de fonds et aide les start-ups à devenir mondiales sur le marché des biotechnologies. Elle-même a créé il y a quelques années une société de Biotech et a levé 10 M € pour la financer. Pour elle, la clef du succès est d'oser, de prendre des risques, de persévérer. Pour elle, s'appuyer sur l'émotion et ce qui est irrationnel fait gagner, fait croire en son projet, et aide à convaincre. Et Sharon Sofer d'ajouter : le sens que l'on met dans son projet constitue un ingrédient magique. En effet, les investisseurs et les équipes en ont besoin. Il est plus facile de convaincre lorsque l'on est convaincu.

Et comment l'environnement professionnel peut-il favoriser l'innovation ?

Dominique Barreau est business coach en innovation managériale a témoigné sur la façon dont un réseau peut favoriser l'innovation. Le réseau est un lieu échange, d'ouverture des possibles... Il est lié à l'innovation dans la mesure où il ouvre de nouvelles voies et donne de la visibilité. Que l'on soit entrepreneur ou salarié, le réseau constitue une opportunité pour se développer personnellement.

Florence Peutin, responsable Grands Comptes chez Intel, a témoigné du rôle du modèle managérial. Le management est souvent pyramidal dans les grandes entreprises. Aussi, pour pouvoir porter des projets à haut niveau, il faut être visible et stratège. Le mentoring et le coaching sont de bons leviers pour gagner en confiance et lever les freins. Dans les entreprises dites libérées -ou holacratiques- la prise de décision se fait par 'consentement': le principe est là de réaliser, de tester et de donner des preuves. Le fait de pouvoir porter ainsi un projet est favorable aux minorités agissantes, donc aux femmes !

Pour **Ana Semedo**, entrepreneuse et consultante, l'entreprise va continuer à vivre des mutations. Mais on persiste à conduire ces transformations de manière totalement indépendante du sujet de l'inclusion des femmes dans les nouveaux paysages. Or, une fois associées, les femmes pourraient dénouer les situations compliquées, oser des initiatives et imaginer la nouveauté avec beaucoup d'altruisme. Ce qu'il faudrait pour les femmes, c'est se saisir des opportunités de la co-construction et prendre le pouvoir sur le terrain.

Que peut-on espérer dans le monde de demain ?

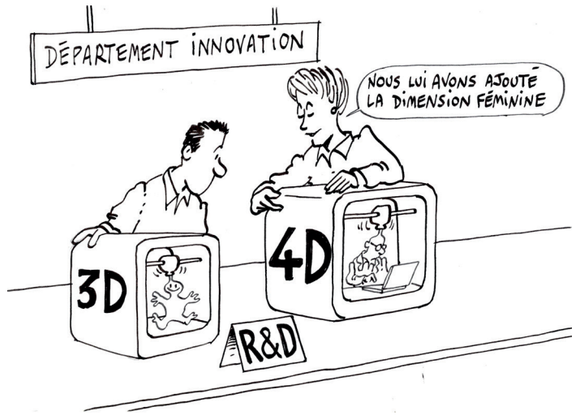
Enfin, au travers d'un film sur l'interaction humaine avec les robots, Amélie Cordier -Chief Scientist Officer chez HOOMANO- s'est interrogée pour savoir si le monde de l'intelligence artificielle et des data sciences était vraiment une opportunité pour l'égalité des femmes et des hommes face à l'innovation. Pour inventer des usages aux robots, on utilise les données que l'on a produites et qui représentent notre société d'aujourd'hui. Il est donc légitime de s'interroger sur la façon dont les robots, et leurs concepteurs, vont faire perdurer-ou non-nos stéréotypes et conditionnements actuels. Pour Amélie, il est temps de se poser cette question : pouvoir remettre en question le fonctionnement de notre société d'aujourd'hui par la technique de demain est une belle opportunité.

ATELIER
FEMMES ET INNOVATION

En conclusion de cette session, chacun des 17 membres de l'atelier a formulé avec conviction une demande positive

1. Je demande à mon entreprise d'aménager des lieux, du temps et des modes de management pour innover.
2. Je dépasse ma peur, je sais que tout le monde peut innover. J'ose quitter les voies tracées pour en découvrir des nouvelles.
3. Je sais que je peux : douter, me tromper, choisir, avancer, réussir. Mon entourage le sait aussi et me fait confiance.
4. Je m'engage à innover dans mon quotidien, contourner les obstacles, trouver des solutions nouvelles et avancer.
5. Je ne laisse personne me dire que ce n'est pas possible.
6. Je demande à mon entreprise d'intégrer la composante homme femme dans la conception de nos produits et projets.
7. Je m'engage à organiser les sessions type «Design Thinking» pour nous aider à gérer les changements, et s'assurer que tout le monde est sollicité pour ses idées.
8. Je vais à un «hackathon» pour apprendre les processus d'innovation collective, ce n'est pas limité aux développeurs ou aux métiers techniques.
9. Je demande à mon entreprise de soutenir les réseaux de femmes.
10. J'apprends à ''pitcher'' et je ''pitche'' pour convaincre.
11. Je demande à mon entreprise de donner la parole aux femmes.
12. Je demande à mon entreprise d'identifier les inventeurs / hommes et femmes / dans ses demandes de brevets et de faire régulièrement des bilans genrés.
13. Je demande à mon entreprise de mettre en lumière des «role models» féminins, inspirants et motivants.
14. Je m'engage à signaler l'absence des femmes dans les projets d'innovation.
15. Je demande à mon entreprise de mettre plus de femmes dans des positions de leadership.
16. Je demande à mon entreprise de mettre davantage de start-ups en relation avec nos équipes de recherche.
17. Je soutiens un projet auquel je crois sur une plateforme d'innovation.

Autant de pistes adressées à toutes les femmes qui souhaitent entreprendre l'aventure de l'innovation, et à leurs entreprises qui veulent les soutenir dans cette voie.



GRAND TÉMOIN

« Je crois à l'importance des réseaux de femmes et à la solidarité féminine naturelle »

TONIE MARSHALL
REALISATRICE, SCENARISTE, PRODUCTRICE

Après une première carrière de comédienne, Tonie Marshall passe à la réalisation en 1990. Elle est à ce jour, la seule femme à avoir reçu le César de la meilleure réalisatrice pour « Vénus Beauté ». Grand témoin de l'édition 2018, à l'occasion de la sortie en octobre dernier de son film, « Numéro Une », Tonie Marshall a apporté son témoignage enthousiaste et engagé. Interview réalisée par Dominique Maire.

En préambule, Tonie Marshall est revenue sur le contexte actuel et les luttes contre les violences faites aux femmes, arborant le Ruban blanc, symbole de la lutte contre ces violences et du « #maintenantonagit » : « Balancer, c'est bien mais cela ne va nulle part. Encore faut-il pouvoir constituer des dossiers et pour cela, aider les associations sur le terrain qui ont besoin d'argent. »

« Numéro Une » raconte le parcours d'Emmanuelle Blachey, une ingénieure brillante et volontaire, qui décide un jour de conquérir la tête d'une entreprise du CAC40 avec l'aide d'un réseau de femmes d'influence. Mais pour avoir une chance d'être la première, il faut tout risquer ! Dans des sphères encore largement dominées par les hommes, les obstacles se multiplient auxquels elle doit faire face professionnellement et sur le plan personnel... La bande-annonce du film a été projetée en introduction.

Dominique Maire : Pourquoi ce film ?

Tonie Marshall : Au départ, il y a quelques années, je voulais faire une série télévisée sur un club de femmes et montrer ainsi leurs parcours dans différents domaines et leur fonctionnement entre elles. Mais je n'ai pas trouvé alors de chaîne intéressée.
Pour ce film, je ne voulais pas montrer l'univers de la politique. J'ai choisi le secteur scientifique car j'ai une admiration infinie pour les femmes qui sont dans les techniques, celles qui ont la vista, la vision. Pour mieux connaître ce milieu qui m'est totalement étranger, j'ai fait appel à Raphaëlle Bacqué, journaliste au Monde, qui m'a permis de rencontrer ces femmes. J'en ai vu une dizaine, des hommes aussi, et j'ai ainsi compris des choses que j'ai eu envie de raconter.

Tout ce qui est dans le film est absolument vrai, voire même un peu en-deçà de la réalité. Certaines choses étaient parfois insupportables à faire dire aux acteurs. Je n'avais pas envie de violence ni de vulgarité. Je ne voulais pas non plus faire un film anti-hommes car je crois très fort à la puissance de la mixité. Nous vivons un changement de société profond, nous sommes à un tournant. L'arrivée nombreuse de femmes à des endroits où il n'y avait que des hommes va tout changer. Il faut qu'elles y aillent sans hésitation.

Dominique Maire : La violence de certains moments dans le film t'a-t-elle été reprochée ?

Tonie Marshall : Non, pas tant que ça. La remarque la plus fréquente, à 80% des hommes, c'est plutôt : « elle est trop gentille et ce n'est pas réaliste ». Ce que je montre, c'est un ennemi, un homme puissant avec des réseaux. Les réseaux d'hommes sont puissants, les réseaux de femmes sont à réinventer différemment. Ce type, d'ailleurs, se serait comporté de la même manière s'il avait eu un homme en face de lui.

Un autre extrait du film qui traite des réseaux est projeté

Interview réalisé par Dominique Maire, membre associée du Cercle InterElles

GRAND TÉMOIN

TONIE MARSHALL
REALISATRICE, SCENARISTE, PRODUCTRICE

Dominique Maire : Comment as-tu réussi à pénétrer ce qu'est un réseau ?

Tonie Marshall : Quand j'ai fait le casting de la scène du réseau, c'était une catastrophe. Du coup, j'ai demandé à une amie de me trouver dix femmes pour lancer des sujets et monter la scène du réseau. On a discuté un après-midi et à la fin, j'avais ma scène ! Il fallait des thèmes qui ne soient pas techniques, c'est pourquoi nous avons choisi d'aborder des sujets généraux, comme les quotas...

Dominique Maire : Est-ce que c'est difficile d'être une femme dans le monde du cinéma ?

Tonie Marshall : La question est complexe. Dans le cinéma, la notion de désir est fondamentale, que l'on soit devant ou derrière la caméra. L'actrice doit susciter le désir du réalisateur pour qu'il la choisisse et le réalisateur doit avoir envie de celle qu'il va choisir. D'une certaine façon c'est très sexué. Être actrice est un métier particulier.
L'affaire Weinstein est une affaire de domination et de pouvoir très organisé. On n'a pas réellement cela ici, bien que certaines femmes soient confrontées à des propositions insistantes. Les femmes sont exposées dans ce métier du cinéma qui est violent et dans lequel il faut beaucoup donner. Il s'agit d'un métier à risque, mais il y a des moyens de résister.

D'un point de vue financier, les actrices sont moins payées que les acteurs (40% de moins parfois) et les réalisatrices lèvent moins de fonds que les réalisateurs. J'avais posé la question du pourquoi et l'on m'avait répondu à l'époque que c'est parce que les femmes n'étaient jamais les seules vedettes. Ce n'est pas tout à fait la réalité.

Dominique Maire : Faire ce film a-t-il vraiment changé les choses et fait évoluer ta perception ?

Tonie Marshall : Je ne connaissais pas bien cet univers de l'entreprise. A chaque fois que le film est présenté dans des environnements institutionnels, il ouvre sur des échanges intéressants et étonnants.
Par exemple, récemment, à la fin du débat qui a suivi le film, un monsieur de 40 ans a pris la parole pour expliquer qu'il a le sentiment de faire partie d'une génération sacrifiée ayant travaillé pour obtenir un poste qu'il n'aura finalement pas, à cause des quotas.

Dominique Maire : Quel sera ton prochain film ?

Tonie Marshall : Ce sera une fiction très différente. Ce pourrait être un prolongement possible de Numéro Une, un documentaire utopiste sur le thème « si le capitalisme avait été inventé par des femmes, à quoi cela ressemblerait-il ? » À mon avis, ce serait différent. J'ai envie de lancer la discussion.

Dominique Maire : Quel retour t'ont fait les femmes ?

Tonie Marshall : Depuis la sortie du film, lors des projections, je suis intéressée et touchée par certains témoignages de femmes qui évoquent des situations similaires vécues dans des entreprises même plus petites. Elles m'expliquent la difficulté d'y arriver en raison de l'organisation de la société. Et surtout je constate qu'il y a encore un doute, une peur, une inquiétude. J'ai envie de dire aux femmes : « allez-y !» pour que la société soit mieux. J'y vois un vrai enjeu de société.

CONCLUSION

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »
Simone de Beauvoir

En conclusion, Catherine Ladousse a remercié la réalisatrice Tonie Marshall, grand témoin de l'édition 2018 et véritable rôle modèle, dont *« l'engagement, la passion et le talent sont un exemple pour toutes et tous ».*

Elle a ensuite rappelé que la force des réseaux puise dans l'action collective et l'engagement individuel qui fondent la raison d'être du Cercle InterElles. *« Cette cause des femmes devient aujourd'hui celle des hommes et des femmes, soucieux de construire ensemble une société plus libre et égalitaire, avec la conscience féministe et la conviction partagée qu'il est urgent d'agir ».* Pour preuve, la participation nombreuse des hommes sur scène lors de l'atelier « Mieux avec «E(ux)» »... une première !

« Il existe aujourd'hui un momentum sur lequel il nous appartient de capitaliser », s'est réjouie Catherine Ladousse pour qui l'engagement du Cercle InterElles dépasse les seuls enjeux de l'entreprise. *« Reconnues comme un levier de croissance, la mixité des métiers et la féminisation au sein de notre industrie s'inscrivent en effet aujourd'hui largement dans le débat public ».* Et de reconnaître que le Cercle InterElles a su devenir, par son expérience et son action depuis plus de 15 ans, une référence et un cercle d'influence.

La Présidente du Cercle InterElles a appelé les participant.e.s à rejoindre les réseaux de leurs entreprises afin de faire progresser ce vaste mouvement sur le chemin complexe de l'égalité femmes/hommes. En témoignent les récentes polémiques qui ont agité l'actualité et les associations féministes. En réaffirmant les valeurs du féminisme, elle a enfin invité les femmes à «*rester confiant.e. s dans l'avenir... et vigilant.es*», rappelant les paroles engagées de Simone de Beauvoir.

Avant de donner rendez-vous à l'assemblée pour le colloque 2019, Catherine Ladousse a remercié tous celles et ceux qui ont préparé et animé cette journée : les membres des ateliers, et leurs intervenants extérieurs, les animateur. rices des sessions interactives, nos expert.e.s et partenaires qui nous accompagnent tout au long de l'année sans oublier notre dessinateur Delize. Elle a tenu enfin à saluer à nouveau les dirigeant.e.s présent.e.s témoignant de l'engagement sans faille des entreprises du Cercle InterElles qui a eu le plaisir d'accueillir en 2017 deux nouveaux réseaux : celui de Dassault Systèmes et Canon France portant à 14 le nombre d'entreprises membres.

Une force collective et une formidable synergie de talents rassemblés pour continuer avec énergie et enthousiasme la mission du Cercle et préparer les travaux de l'édition 2019 !

Rendez vous pour l'édition 2019 !

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

17ème COLLOQUE
CITÉ UNIVERSITAIRE,
PARIS 14ème

Cercle InterElles

Air Liquide creative oxygen · Canon · cea · DASSAULT SYSTEMES · ENGIE · GE · gemalto

IBM · intel · Lenovo · nexter · orange · orano · Schlumberger

#InterL18

Cercle InterElles

www.interelles.com

1001 Lunes