19ème COLLOQUE 2020

Cercle InterElles

À LA CITÉ UNIVERSITAIRE, PARIS 14ème

LES ACTES

JEUDI 5 MARS 2020

CATHERINE LADOUSSE
Présidente du Cercle InterElles directrice de la communication Lenovo EMEA

TABLE RONDE DES DIRIGEANT.E.S

ATELIER : *Femmes et intelligence artificielle*

TABLE RONDE DES DIRIGEANT.E.S

RENCONTRES INTERACTIVES

GRAND TEMOIN : BRIGITTE GRESY

ATELIER : *« Et si nos entreprises étaient plus inclusives ? »*

RENCONTRES INTERACTIVES

RETRANSMISSION EN REGIONS

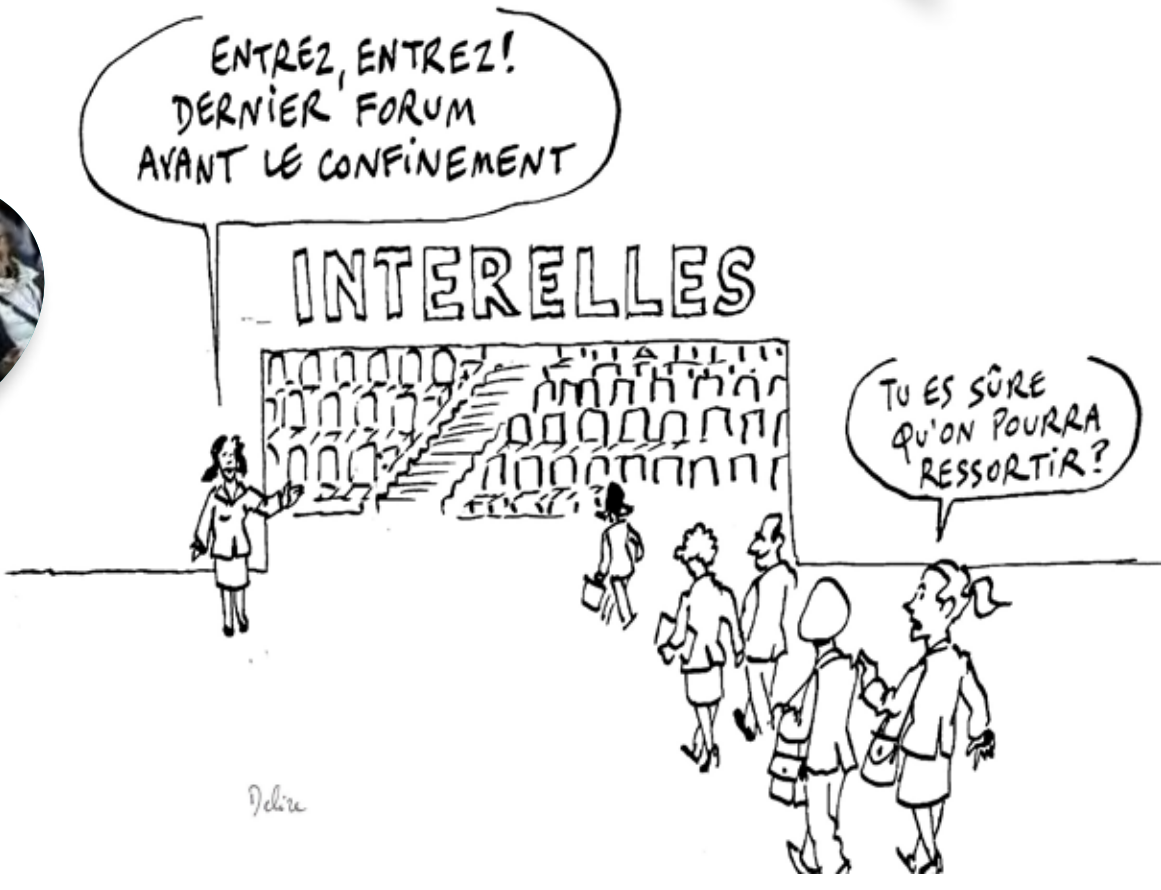
ATELIER : *« Dessine-moi une entreprise techno-logique qui attire et recrute les femmes »*

RÉSEAUX DE 15 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

Air Liquide · Canon · cea · DASSAULT SYSTEMES · EDF · ENGIE · GE · IBM · intel · Lenovo · NGE · orange · orano · SAP · Schlumberger

inspirante
egalitaire
bienveillante
Juste
Responsable
inclusive

14
femmes


ENTREZ, ENTREZ!
DERNIER FORUM
AVANT LE CONFINEMENT
INTERELLES
TU ES SÛRE
QU'ON POURRA
RESSORTIR?

EDITO

Catherine Ladousse,
Présidente du Cercle InterElles

Face aux avancées et aux freins persistants sur le chemin de la mixité, le 19ème colloque du Cercle InterElles s'est voulu visionnaire et constructif. Invitation à rejoindre « l'entreprise idéale », qualifiée de « bienveillante », celle qui saura demain conjuguer de manière équilibrée mixité, inclusion et attractivité.

Le colloque 2020 du Cercle InterElles s'est inscrit dans un contexte particulier de crise sanitaire. Nul doute que nous nous souviendrons de cette édition. A nos dirigeantes et dirigeants qui ont accepté de témoigner, à nos fidèles invité.e.s et aux nouveaux et nombreux participant.e.s : soyez vivement remercié.e.s. La tenue de notre rendez-vous annuel traduit l'engagement pris vis-à-vis de nos intervenants, de vous tous, et bien sûr de nos 15 entreprises membres. Parmi elles, les réseaux d'EDF et de SAP qui ont rejoint cette année le Cercle InterElles et que nous sommes très fièr.e.s de compter parmi nous.

Pour la première fois de son histoire, notre colloque a compté davantage de participant.e.s hors les murs (chiffres). Il a en effet été retransmis depuis une douzaine de sites en région et rendu accessible aux équipes parisiennes des entreprises qui n'ont pu se joindre à nous. Mais qu'elle soit virtuelle ou présentielle, votre participation était bien la preuve de l'engagement de nos réseaux et de nos directions en faveur de la féminisation du secteur scientifique et technologique.

Depuis 2001, l'ambition du Cercle InterElles demeure inchangée : faire de la mixité un atout majeur pour l'entreprise et aider nos dirigeant.e.s à tendre vers une entreprise mixte, inclusive et attractive, cette « entreprise idéale » à laquelle nous aspirons toutes et tous. Le colloque est le fruit d'un travail collaboratif mené au sein de nos réseaux d'entreprises et l'expression d'une intelligence collective qui constitue la « marque de fabrique » du Cercle InterElles. Il repose sur l'implication conjuguée des femmes et des hommes pour façonner un monde égalitaire, à l'image du Petit Prince de Saint-Exupéry réinterprété aujourd'hui sous les traits d'une petite fille grâce à notre dessinateur Delize.

Le diagnostic est clair : la désaffection des filles au sein des filières scientifiques et technologiques - 28% de femmes ingénieures dont 15% dans le numérique -, en France et en Europe, reste le premier obstacle à la féminisation d'un secteur qui représente néanmoins une source immense d'emplois et d'opportunités. De nouveaux rôles devraient émerger dans dix ans sous l'impulsion du digital et de l'intelligence artificielle quand, dans le même temps, plus de la moitié des métiers actuels sont amenés à disparaître. Selon l'OCDE, les femmes ne seront pas épargnées puisqu'elles seront 11% (9% pour les hommes) à perdre leur emploi.

Anticiper ces changements et préparer les nouvelles générations est donc une condition pour garantir aux femmes leur place dans le monde professionnel de demain. Certes la prise de conscience est de plus en plus partagée comme en témoignent la mobilisation des pouvoirs publics et la mise en œuvre de multiples initiatives. Pour autant, les progrès ne sont pas encore assez significatifs et l'écart se creuse en France d'après l'étude Gender Scan qui révèle une baisse inquiétante de 6 % des diplômées de la tech entre 2013 et 2017. Souhaitons que le rapport remis le 5 février dernier au gouvernement français par Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum, contribue à inverser la tendance et à créer un environnement propice à la mixité. Ce rapport sur l'émancipation économique des femmes, notamment dans les STIM (Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques), propose 27 recommandations concrètes émanant entre autres du Cercle InterElles et de l'association Femmes Ingénieurs.

Nous sommes bien face à l'urgence d'agir. D'autant plus que le poids des stéréotypes et des biais inconscients, à l'origine des comportements sexistes, entravent encore la liberté des femmes au-delà de la sphère économique. Un état des lieux détaillé du sexisme en France, assorti de nombreuses propositions, a été remis en mars par Brigitte Grésy, Présidente du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes - notre grand témoin cette année -, à Marlène Schiappa, Secrétaire d'Etat à l'Egalité entre les femmes et les hommes. C'est dans ce même esprit que le Cercle InterElles est engagé au sein du collectif Ensemble contre le Sexisme aux côtés de 40 autres associations afin de lutter contre les agissements, les discriminations et les violences sexistes sous toutes leurs formes et dans tous les domaines. C'est à ce titre que nous appelons à la création d'une journée nationale contre le sexisme.

« Se mobiliser pour la «cause des femmes» dans nos entreprises revient à s'engager en tant que femmes ou hommes, parents et citoyen.nes en faveur d'une société plus libre et égalitaire, respectueuse des droits et des différences de chacun.e. ».

EDITO

L'occasion de revenir sur la date du 8 mars. Créée officiellement en 1977 par l'ONU, la journée internationale des droits des femmes fait parfois débat. En n'y consacrant qu'une journée par an, elle ne serait pour certains qu'un alibi permettant à ceux qui détiennent le pouvoir, une majorité d'hommes, de se dédouaner à peu de frais. De même, le fait de perpétuer le 8 mars serait pour ces mêmes détracteurs le signe d'un échec patent, de progrès lents et vains et le reflet d'une société toujours inégalitaire. Bien sûr, les disparités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail persistent. Pour preuve, les salaires enregistrent toujours un écart de 9 % en moyenne. Seulement 6 % des femmes occupent des postes de CEO et moins de 20 % siègent au sein des comités exécutifs. Le Forum économique mondial de Davos estime même que l'égalité économique totale ne pourrait voir le jour que… dans 257 ans !

Cependant ces constats ne doivent pas occulter les avancées concrètes : grâce à la loi Copé-Zimmerman, les conseils d'administration comptent aujourd'hui 44,2 % de femmes, ce qui place la France en tête des pays européens. Quant à l'Index de l'Egalité femmes-hommes, mis en place avec succès par la ministre du Travail Muriel Pénicaud, il s'applique depuis le 1er mars à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. A noter que les entreprises du Cercle InterElles atteignent une moyenne de 89 points et pour certaines des scores entre 95 et 99 points ! Suite à l'engagement du gouvernement français lors du dernier G7, le projet de loi d'émancipation économique des femmes nourrit également de grands espoirs. Enfin, sous le slogan #eachforequal, les Nations Unies rappellent combien les droits humains s'appliquent à toutes et à chacune, aux femmes en situation de dépendance économique, sociale, politique, culturelle et religieuse, aux femmes mutilées, privées de liberté, mariées de force, agressées sexuellement et victimes de féminicides.

Se mobiliser pour la « cause des femmes » dans nos entreprises revient à s'engager en tant que femmes ou hommes, parents et citoyen.nes en faveur d'une société plus libre et égalitaire, respectueuse des droits et des différences de chacun.e. Nous en sommes bien conscient.e.s : nous avons la chance de travailler dans des entreprises dont l'engagement pour l'équité est porté au plus haut niveau par ses dirigeant.e.s, mais nous le savons toutes, les écarts persistent et il ne faut rien lâcher !

Promouvoir la visibilité des femmes passe par l'ambition soutenue des entreprises du Cercle InterElles et l'action quotidienne des volontaires au sein des réseaux afin d'encourager des solutions concrètes et positives.

Ce colloque 2020 a permis d'identifier, grâce au travail mené par le premier groupe inter-entreprises, les bonnes pratiques et les idées innovantes pour attirer et recruter les femmes. Celles-ci contribuent au développement d'une culture inclusive nécessaire pour retenir et faire évoluer les talents féminins, thème du second groupe de travail. Et parce que nos travaux s'inscrivent durablement, nous avons donné la parole au groupe d'expert.e.s qui conduit depuis plus d'un an une réflexion approfondie sur les risques et les opportunités liés à l'intelligence artificielle et au genre. Cette question est en effet au centre de nos métiers et au cœur de la responsabilité de nos entreprises.

Ce 19ème colloque témoigne de l'engagement continu et de la vitalité du Cercle InterElles. Il est l'expression d'une œuvre collective et a été, cette année encore, un temps fort de partage, de solidarité et de « sororité » qui n'exclut nullement les hommes. Nous connaissons trop l'importance de leur soutien pour gagner la bataille de l'égalité et pour construire ensemble l'entreprise idéale. Alors, à vous, à nous toutes et tous de jouer pour un futur plein d'espoir !

Bonne lecture !

Catherine Ladousse

LAURENCE PIKETTY
Administrateur général adjoint

TABLE RONDE

VALÉRIE FERRET
Vice President Workforce of the Future

REGARDS CROISÉS SUR LES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ ET AU RECRUTEMENT DES FEMMES

BÉATRICE KOSOWSKI
Directeur Général, IBM France Global Technology Services

BRUNO PAVIE
Directeur des Ressources Humaines

Animée par Catherine Ladousse, la première table ronde a invité le panel à dessiner les contours d'une entreprise « idéale », résolument engagée dans la mixité, capable d'attirer et de recruter les femmes. L'occasion pour chacun.e de témoigner des engagements pris au sein de son entreprise et de partager l'avancée des réflexions et des travaux menés en faveur de l'équilibre des genres.

GÉRALD KARSENTI
Président de SAP France

IBM, qui a célébré les 20 ans de son réseau Women@IBM, est engagé depuis de très nombreuses années. Quels sont les principaux leviers à actionner pour attirer en priorité les talents féminins ?

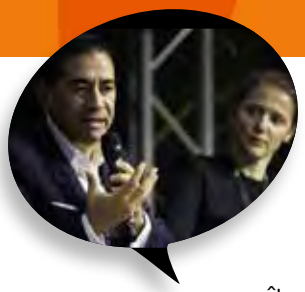
Béatrice Kosowski *(Directeur Général, IBM France Global Technology Services, IBM) :*
En effet, l'engagement d'IBM est né avec l'entreprise, il y a plus d'un siècle. La déclaration très avant-gardiste du Président d'IBM prônait déjà en 1935 l'égalité de salaire, de traitement et l'égalité d'opportunité de carrières. Depuis, bien sûr, nous avons progressé. Parmi les étapes marquantes qui ont jalonné le cheminement de l'entreprise figure la création des réseaux internes. Le dernier né, « Men for Gender Equality », a vu le jour en 2019 avec l'ambition d'embarquer tout le monde, y compris les hommes, dans la fondation d'une entreprise inclusive. D'une lutte qui s'est longtemps concentrée sur les inégalités, nous avons progressivement évolué vers une recherche de la diversité des compétences, conscients de la richesse et des leviers d'innovation et d'attractivité qu'elle représente. Pour preuve, notre filiale dédiée à la transformation digitale regroupe aujourd'hui 40 % de femmes au sein d'IBM Interactive. Par ailleurs, IBM France respecte depuis plusieurs années la parité au sein du Comité Exécutif. C'est là une rupture positive et une prise de conscience de notre responsabilité.

« L'entreprise idéale est une entreprise où l'on peut libérer et révéler le meilleur de soi-même, sans filtre, et où se cultivent les différences sous toutes leurs formes »
Béatrice Kosowski

Aujourd'hui à la tête de SAP et fervent supporter de la cause des femmes, quelles sont selon vous les pratiques les plus efficaces afin de pallier les difficultés de recrutement des entreprises de la tech ?

Gérald Karsenti *(Président SAP France) :*
Le monde de demain doit reposer sur un schéma égalitaire. Pour autant le sujet est complexe. Il suffit d'observer que si la représentativité des femmes au Comex a progressé, notamment sous l'impulsion de la loi Copé-Zimmermann, elle reste encore faible au sein des comités de direction. Or, ce sont ces comités qui sont véritablement aux commandes des entreprises. Je pense qu'il est important d'ouvrir les discussions sur le sujet pour comprendre les facteurs bloquants. Nous avons beaucoup travaillé chez SAP sur le recrutement des talents en essayant de trouver cet équilibre et même si nous ne sommes pas parfaits, nous avons énormément progressé. A l'embauche, nous sommes aujourd'hui à peu près à parité, surtout pour les jeunes recrues. Nos efforts partent d'un premier constat : au risque de

TABLE RONDE



paraître un peu caricatural, les ressorts pour attirer les jeunes hommes ne sont pas les mêmes avec les jeunes femmes que l'on sensibilise davantage en donnant du sens à nos actions. Un exemple parmi d'autres : lorsque nous montrons comment SAP peut impacter le monde de la santé en proposant des solutions bout en bout en incluant le préventif, les interventions médicales ou par exemple le post-opératoire, nous constatons que les candidates féminines y sont très sensibles. Ce qui ne veut pas dire que les jeunes hommes ne le sont pas ! Deuxième axe qui mobilise nos réflexions : nous sommes très vigilants vis-à-vis de toutes formes de communication ou comportement pour éviter discriminations, agressions et harcèlement. La tolérance zéro est de rigueur.

« Nous pouvons être exigeant.e.s vis-à-vis de nos salarié.e.s, vouloir la performance et tendre vers l'excellence tout en faisant preuve de bienveillance » Gérald Karsenti

En matière de mixité, le CEA fait partie des organismes pionniers dans un domaine où les femmes restent encore très minoritaires. Selon vous, comment encourager les jeunes filles à faire le choix des sciences ?

Laurence Piketty *(Administratrice Générale Adjointe, CEA) :*
La proportion de femmes au CEA est de 33 %. Je tenais aussi à signaler que depuis un an, sous l'impulsion et la volonté de la direction générale, la proportion de femmes au COMEX a fortement progressé. Les femmes n'y représentaient il y a 3 ans que 11 %, elles atteignent aujourd'hui 45 %. Pour autant, c'est un fait : il existe une désaffection globale des formations techniques et un désintérêt des jeunes filles pour les filières scientifiques. C'est pourquoi, nous avons décidé d'intervenir à la source afin de valoriser les métiers scientifiques auprès des collégiennes et des lycéennes par des campagnes de communication et des rencontres. Nous produisons même un certain nombre de publications à destination des plus jeunes. L'objectif étant de convaincre que les métiers issus des sciences sont à la fois mixtes et porteurs. Ces derniers offrent en effet des opportunités multiples et parfois insoupçonnées en réponse à des enjeux majeurs, dans les domaines attractifs qui recouvrent la transition écologique, la transformation numérique, la médecine du futur, la défense ou encore la sécurité.

« Rappelons-nous que les femmes, il y a 5000 ans, se sont désintéressées de l'écriture et qu'elle a permis aux hommes, en s'en emparant, de prendre le pouvoir. Ne reproduisons pas la même erreur avec l'intelligence artificielle » Laurence Piketty

Vous êtes en charge de développer les talents du futur au sein de Dassault Systèmes, une entreprise leader en matière d'innovation. Quelles initiatives mettez-vous en œuvre afin que les femmes puissent jouer pleinement leur rôle dans le monde du futur ?

Valérie Ferret *(Vice President, Workforce of the Future, Dassault Systèmes) :*
Notre action porte essentiellement sur l'acquisition des compétences et sur la formation tout au long de la vie. C'est là une condition pour appréhender les enjeux du futur. C'est pourquoi nous déployons des programmes de sensibilisation dès le plus jeune âge et même au-delà de la retraite. Mais plus encore, nous nous attachons à la notion de sens social. Du point de vue de Dassault Systèmes, le métier d'ingénieur n'a plus d'autre finalité aujourd'hui que celle de l'innovation durable. Celle-ci suppose une cohérence dans les engagements, une quête de sens des métiers scientifiques et une libre expression de la créativité afin de nourrir nos imaginaires collectifs. La mission de Dassault Systèmes consiste donc à fournir des univers virtuels qui favorisent les innovations durables et qui portent un projet de société. Le dernier rapport du Women's forum le confirme puisque selon lui, 72% des jeunes femmes se disent aujourd'hui animées par l'impact sociétal.

« Il faut positiver les reconversions possibles car elles contribuent à un essaimage positif de la culture scientifique et technologique, au-delà des entreprises de la tech » Valérie Ferret

Nous clôturons ce premier tour de table avec NGE, leader du BTP. Dans un secteur où attirer les femmes relève encore du défi, vous avez augmenté de 8 à 10 % la part des femmes. Avec quelles actions et selon quelles ambitions ?

Bruno Pavie *(Directeur des Ressources Humaines (NGE) :*
Nous partons en effet de loin. Disons que nous avons clairement pris conscience que pour féminiser notre entreprise, il ne fallait pas attendre que les candidates se présentent à notre porte. Il fallait aller les chercher. Pour cela nous avons tout d'abord créé le réseau NGE Mixité et mis en place un système de marrainage qui permet à la fois à nos ingénieures d'accompagner les nouvelles recrues et aux conductrices d'engins expérimentées d'encadrer sur les chantiers de jeunes ouvrières du BTP. Ce tutorat est renforcé par des formations 100 % féminines qui intègrent, grâce à la technologie, la manutention assistée dans la pose de matériaux, par exemple. La trentaine de marraines NGE est systématiquement présente dans les événements, les colloques ou les forums de l'emploi. Dans le domaine de la qualité de vie au travail, nous avons largement ouvert le télétravail et le temps partiel. De même, nous avons systématisé les entretiens post et pré-maternité que nous entendons bien étendre au congé paternité.

« Encourager le congé de paternité, c'est promouvoir la mixité au sens large et s'inscrire dans un projet social »
Bruno Pavie

L'ENTREPRISE IDEALE » EN UNE PHRASE

« Ayez de l'audace, faites-vous confiance et donnez-vous la chance d'avoir réellement un impact »
Béatrice Kosowski (IBM)

« Venez bousculer l'entreprise et son establishment et vous allez vivre des carrières formidables »
Gérald Karsenti (SAP)

« Les sciences offrent l'opportunité de s'engager dans des projets porteurs de sens »
Laurence Piketty (CEA)

« L'entreprise idéale est une entreprise dans laquelle nous croyons au progrès humain »
Virginie Ferret (Dassault Systèmes)

« Ne vous mettez pas de freins et préparez-vous à faire exploser les plafonds de verre ! »
Bruno Pavie (NGE)

« DESSINE-MOI UNE ENTREPRISE TECHNOLOGIQUE QUI ATTIRE ET RECRUTE LES FEMMES »

Si la place des femmes dans la tech ne fait pas débat, leur recrutement se heurte encore à de nombreux freins. Quels leviers activer pour redonner aux filles le goût des sciences et des technologies ? Quel rôle la société, l'environnement familial, la sphère éducative et l'entreprise ont-ils à jouer dans la déconstruction des biais ? Comment se saisir des attentes d'une jeune génération en quête de mixité ? Analyse et inventaire de bonnes pratiques éprouvées et innovantes.

Longtemps les femmes ont tenu le haut du pavé dans l'informatique dont elles ont contribué à l'émergence et au développement. En 1959, Grace Hopper, Docteur en mathématiques, pose les bases du langage de programmation Cobol à partir duquel elle poursuivra ses travaux dans les années 70. Jusqu'en 1960, dans la fonction publique en Grande-Bretagne, le codage était quasi exclusivement réalisé par les femmes. En 1965, Marie Kenneth Keller devient la première femme américaine à soutenir une thèse en informatique. Parmi les pionnières : Kathleen Booth, Adele Goldberg, Alice Recoque, Stephanie Shirley, Katherine Johnson…

Critères de choix et aspirations nouvelles

« Je regarde systématiquement la représentativité des femmes au sein du Comex, ses actions en matière d'éthique ainsi que le salaire sans pour autant que celui-ci soit un critère déterminant »

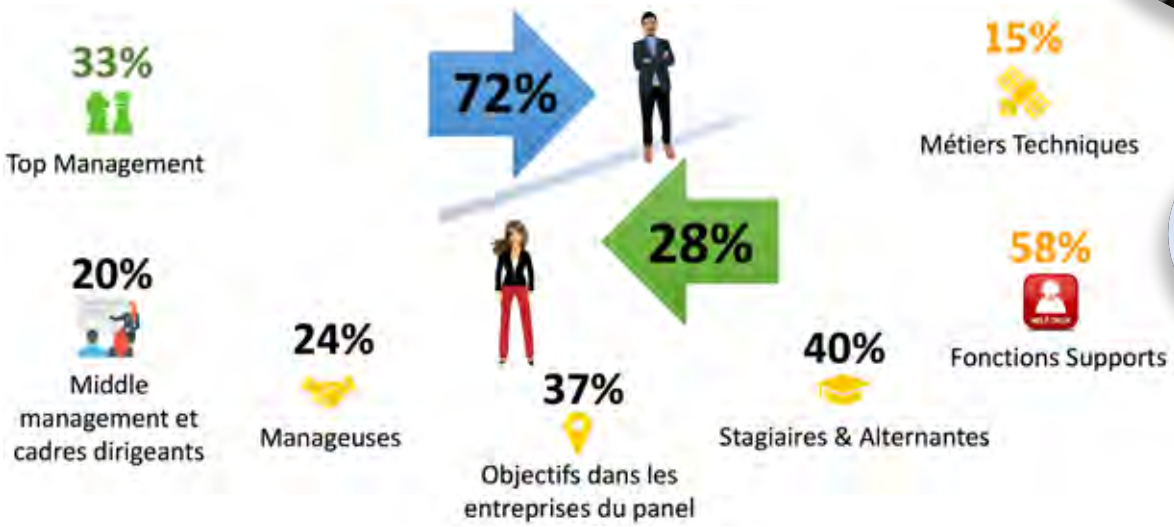
En 2020, l'image du geek a remplacé ces pionnières et les femmes n'occupent plus que 15 % des emplois techniques [1]. Comment expliquer cet appauvrissement du vivier ? Pourquoi l'informatique en particulier et les sciences en général attirent si peu ? Selon l'enquête menée au sein des 15 entreprises membres du Cercle InterElles [2], les femmes portent leur choix sur les entreprises de la tech en priorité pour l'intérêt du poste, la qualité de vie au travail ainsi que l'alignement des valeurs de l'entreprise sur leurs aspirations. A l'inverse, une mauvaise ambiance, l'absence de reconnaissance ou le manque de perspectives constituent un frein, voire un rejet.

(1) « Les oubliées du numérique », Isabelle Collet.
(2) Enquête SAP Qualtrics menée en janvier 2020 auprès d'un panel équilibré de femmes et d'hommes, toutes tranches d'âge confondues, au sein des 15 entreprises membres du Cercle InterElles (base de 2103 répondant.e.s).

« Je recherche un management fondé sur la bienveillance au sein d'une entreprise qui se préoccupe de diversité et d'écologie ; une entreprise dans laquelle je pourrai évoluer et me sentir écoutée et entendue »

Créer les conditions d'un nouveau cadre attractif

Des chiffres et des femmes



L'enquête révèle que les entreprises sont bien conscientes des bénéfices de la mixité en termes de créativité, de performance, d'attractivité. Plus largement elles reconnaissent la richesse que représente la diversité des talents, des individualités, des générations et des expériences.

Un ensemble de bonnes pratiques de recrutement « standard » sont communément mises en place au sein des 15 entreprises du Cercle InterElles :

- Afficher une volonté « Women friendly »
- Communiquer sur les « performances féminines »
- Identifier des femmes pour représenter l'entreprise
- Mettre en place le télétravail, le mentoring et les réseaux internes
- Piloter grâce aux indicateurs de suivi
- Veiller à la réduction des écarts de rémunération

Parmi les actions les plus innovantes : la sensibilisation des recruteurs à l'importance de la reformulation des offres d'emploi et des descriptions de poste par l'usage d'un vocabulaire dégenré, d'une écriture inclusive et de l'intégration des « soft skills ».

DES MESURES ET ACTIONS PLUS AVANCÉES

- Des formations managériales sur la mixité
- Des formations « anti-biais » à destination des managers et des recruteurs
- Des processus clairs et simples permettant de signaler toute déviation et attitudes inappropriées
- Le respect de l'équilibre femmes / hommes au niveau des recrutements et des promotions
- La promotion de la mixité au sein des jurys pour des prises de décisions moins biaisées
- Un affichage transparent des grilles de salaire
- Un allongement du congé paternité
- La mise en place de réseaux internes (mixité, LGBT, handicap)
- L'organisation d'événements et de temps forts annuels

« La diversité, c'est être invitée au bal ; l'inclusion, c'est être invitée à danser »

« DESSINE-MOI UNE ENTREPRISE TECHNOLOGIQUE QUI ATTIRE ET RECRUTE LES FEMMES »

« Ce sont avant tout les jeunes qui aujourd'hui 'recrutent' leur entreprise »

GROUPE DE TRAVAIL INTER-ENTREPRISES

DES PRATIQUES ET DES PROPOSITIONS AVANT-GARDISTES

- La publication permanente sur l'intranet d'un tableau de bord de la mixité
- La diffusion de dossiers et guides thématiques sur la mixité, la parité et l'inclusion
- Des visites d'entreprises et journées portes ouvertes pour les collégiens et les lycéens
- Un « bonus » de taxe d'apprentissage avec des embauches à la clé
- Des formations professionnelles exclusivement ouvertes aux femmes
- Des parcours de recrutement par simulation dédiés aux femmes
- L'élection du ou de la « Manager de la diversité de l'année »

Il ressort de l'enquête que la fidélisation est devenue un nouvel enjeu dans la mesure où les jeunes générations se démarquent de leurs aînés par leur peu d'attachement à l'entreprise et leur difficulté à se projeter professionnellement. Le sondage pointe en revanche un besoin de valeurs partagées et, de manière constante chez les femmes, une recherche d'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

UN ÉCOSYSTÈME D'ACTEURS

L'enquête permet d'identifier six grandes « sphères d'influence » qui constituent soit un frein, soit un levier de féminisation au sein des entreprises de la tech en contribuant notamment à changer le regard des femmes sur les sciences.

- La société dans son ensemble
- Les conseillers Pôle emploi
- Les recruteurs
- Les conseillers d'orientation
- Les influenceurs digitaux
- La sphère familiale

« Pour moi, bénéficier d'un recrutement moderne, c'est être accompagnée avec bienveillance et confiance tout au long du processus de recrutement »

« En ce qui me concerne, j'aurais besoin de découvrir la culture de l'entreprise, de rencontrer les équipes de manière informelle, de visiter les locaux et de tester mes compétences au travers d'une mise en situation »

Des efforts portés sur toute la chaîne éducationnelle

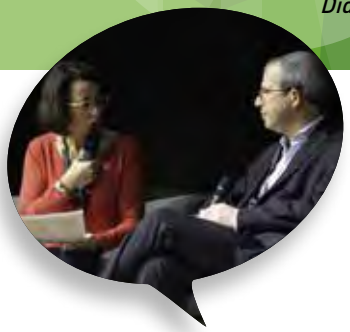
« Il y a eu la conjonction de deux facteurs. D'abord, l'arrivée de la micro-informatique. L'ordinateur a pénétré les maisons et c'est en priorité aux jeunes garçons qu'on l'a proposé. La figure du geek, même si ce terme n'existe pas à l'époque, se forme alors autour de ces micro-sociétés d'adolescents, de leurs codes et de leurs cultures liées à l'informatique. Dans le même temps, l'ordinateur commence aussi à arriver dans les entreprises. C'est à ce moment-là que l'on assiste à un essor des métiers de l'informatique, pourvoyeur d'emplois et décrits comme des métiers de compétences et d'avenir. Mais c'est auprès des jeunes hommes qu'ils sont promus. Ils vont donc arriver en masse dans les promotions au cours des années 80 alors que la présence des femmes ne va plus augmenter. C'est à ce moment-là que l'on passe progressivement de 30-40 % de femmes dans les grandes écoles à 10-15 % aujourd'hui. »

« Les oubliées du numérique », Isabelle Collet

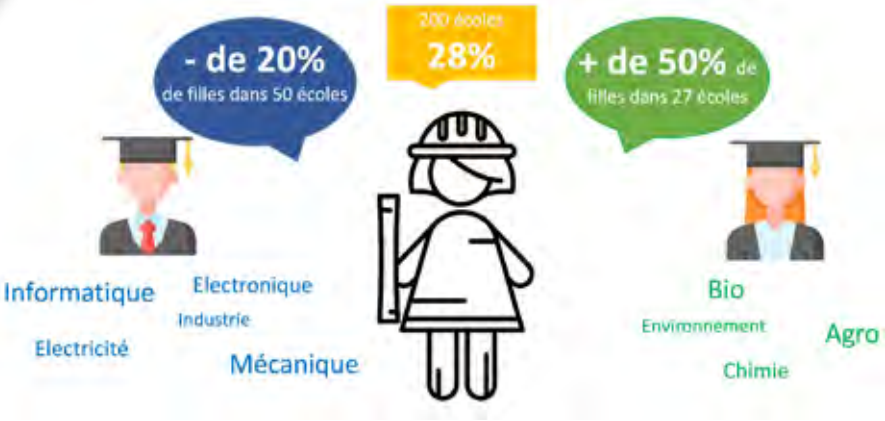
« La société façonne des stéréotypes genrés à chaque âge de la vie, dès la crèche »

« L'entreprise a un rôle essentiel à jouer dans l'apport des connaissances et dans l'introduction de l'innovation au travers des cas d'usages. C'est là un formidable moyen de faire rêver et d'inspirer les collégiens et les lycéens en leur faisant toucher du doigt une matière, des compétences, un futur métier »

Didier Petitjean, Responsable du programme Next Gen chez SAP France



Pourquoi a-t-on moins de jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs ?



Dans les quelque 200 écoles d'ingénieurs en France, la féminisation se concentre au sein des filières biologie, agronomie, chimie et environnement alors que le secteur informatique souffre d'un réel déficit d'image. Cette disparité apparaît également au sein des classes préparatoires scientifiques et, un peu plus tôt, sur les bancs du lycée. Les jeunes filles de la terminale S optent en priorité pour les spécialités SVT (Sciences Vie de la Terre) et ont une méconnaissance des enjeux du numérique tandis que les lycéens dans leur ensemble expriment à 60 % un rejet général de l'informatique. Néanmoins, l'enseignement des « Sciences numériques et technologie », proposé à la rentrée 2019 aux classes de seconde, pourrait susciter de nouvelles envies et vocations auprès des filles.

Faire bouger les lignes dans les entreprises : quelques recommandations

- Allouer du temps de travail dédié à la participation aux initiatives et aux réseaux
- Ouvrir l'entreprise aux étudiants et aux écoles dès le stage de 3ème
- Communiquer sur des rôles modèles « accessibles »
- Systématiser et organiser le mentoring
- Encourager le travail flexible
- Miser sur les profils en reconversion
- Investir dans des locaux attractifs et des services aux employé.e.s

La tech illustrée aux écoliers

Initiative lancée en avril 2019, Startup For Kids propose de rapprocher les startups de la EdTech et les enfants dans le cadre d'immersions ludiques et pédagogiques. Parmi les ateliers pratiques menés au sein des entreprises : l'organisation d'une session de code, encadrée par des collaboratrices d'IBM France et construite avec des classes de CM1 et CM2 autour de l'intelligence artificielle. L'objectif : explorer l'IA et engager le dialogue avec les enfants à partir d'un exercice de programmation d'une enceinte intelligente à commande vocale.

S'ENGAGER COLLECTIVEMENT…

- Portons auprès de la communauté éducative le nouvel adage « Lire, écrire, compter et coder ! »
- Encourageons nos élus à faire évoluer les lois en s'inspirant notamment des 27 recommandations du rapport « Les femmes au coeur de l'économie - La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation ».
- Soyons des acteurs et des actrices du changement.
- Devenons tous, femmes et hommes, les colibris de la mixité.
- Emmenons nos enfants, filleuls, nièces et neveux à la Cité des sciences, au Palais de la découverte, par exemple, et guidons-les vers des lieux, événements, livres et rencontres susceptibles d'éveiller chez eux le goût des sciences.
- Sensibilisons nos garçons et encourageons nos filles.
- Détectons nos biais et nos stéréotypes.
- Témoignons dès que nous en avons l'occasion.
- Modifions nos discours.

RENCONTRES INTERACTIVES

Coordination assurée par :
Chantho Crézé, Christine Cluzel et Nathalie Bogard

Les rencontres vous ont fait découvrir les talents cachés de nos entreprises membres.
Les participant.e.s ont pu choisir d'explorer au travers d'une expérience vécue de nouvelles compétences qui leur ont permis d'affirmer tout leur potentiel et ainsi de favoriser la mixité et l'inclusion dans leurs entreprises.
4 thèmes/approches vous ont été proposés :

EQUILIBRE ET HARMONIE CORPS-ESPRIT

DÉVELOPPER VOS CAPACITÉS CRÉATIVES À L'AIDE DE LA SOPHROLOGIE ET LAISSER LES ÉMERGER POUR VOUS AFFIRMER ET OSER LE CHANGEMENT DE VIE

La sophrologie est un métier d'aide à la personne permettant de développer les compétences et les capacités personnelles de chacun. Elle permet de chercher et de faire émerger les valeurs qui animent chacun d'entre nous et d'ouvrir le champ de conscience pour ainsi améliorer la vie quotidienne des personnes qui la pratiquent.

Cette rencontre vous a permis de vous initier à cette méthode et de laisser émerger vos capacités créatives. La créativité, ce n'est pas seulement de créer une oeuvre artistique, c'est aussi construire sa vie !

Sabine Beauvallet, *Executive support & Marketing business partner chez GE Healthcare est également diplômée de l'Académie de Sophrologie Paris XV et certifiée RNCP.*
Elle est spécialisée dans les troubles de l'audition (acouphènes chroniques, hyperacousie et vertiges) mais intervient également dans différents champs d'application (gestion du stress et des émotions, troubles du sommeil, préparation aux examens, estime de soi et confiance en soi...).

PERFORMANCE ET MIEUX-ÊTRE

LES BIENFAITS DU MINDFULNESS : L'ART DE FAIRE MOINS POUR EN FAIRE PLUS !

La pleine conscience (Mindfulness) vous a permis de vivre pleinement l'instant présent, de lâcher prise, d'oublier ce qui vous encombrait en vous centrant sur le présent.

La Mindfulness vous permet, à l'aide de techniques simples, de développer ce qui est déjà en vous (clarté, concentration, efficacité, écoute et ouverture).

Bruno Guillon, *IBM Cloud and Cognitive Software Program Director est aussi coach, instructeur Mindfulness, passionné de développement et d'épanouissement personnel. Il a une longue pratique du Yoga et du Qi Qong. Il est aussi président d'un réseau masculin pour l'égalité des genres. Il a introduit la Mindfulness en milieu professionnel, à l'école, etc...*

Vous avez pu découvrir le PROJET #REDforExecutiveWomen
100 FEMMES POSENT POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ F/H ET BRISER LE PLAFOND DE VERRE
Par Gaël Dupret Auteur Photographe

« CAFÉ IA », FEMMES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

AU MENU DU CAFÉ IA : COMPRENDRE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET LES ENJEUX POUR LES FEMMES, ÉCHANGER SUR DES CAS D'USAGE, IDENTIFIER LES BIAIS POTENTIELS… ET AGIR !!

Le groupe « Femmes et IA » du Cercle InterElles en partenariat avec WOMEN in IA (#WAI) vous a invité à mieux comprendre ce qu'est l'Intelligence Artificielle et les enjeux qu'elle représente pour les femmes notamment à travers les biais et les discriminations de genre qu'elle peut reproduire voire amplifier. Vous avez testé vos propres biais et réfléchi à tous les cas d'usage.

Le groupe de travail « Femmes et IA » du Cercle InterElles, créé en 2019, a pour objectif de contribuer à l'effort mené par l'écosystème français autour des questions d'éthique dans l'IA et d'assurer le traitement du sujet des femmes en particulier. Il travaille également à sensibiliser les entreprises (en commençant par celles du Cercle) sur le sujet et leur proposer des outils concrets leur permettant de devenir exemplaires en la matière.

Marine Rabeyrin/LENOVO, Florence Peutin/INTEL, Sandrine Bortone/GE, Chantho Crézé/Membre associée, Anne-Marie Jonquière/CEA, Laure Le Bars/SAP, Assia Mouloudi/SAP, Christine Dehnel/Lenovo, Jean-Michel Diosse/ Schumberger, Marie-Christine Sawley/Intel, Sonia Abecassis/IBM, Sylviane Bordas/IBM, Valérie Guillon/Orange

PITCH « C'EST DANS LA POCHE ! »

COMMENT SE PRÉSENTER DE MANIÈRE IMPACTANTE, DEVANT UNE CLASSE DE LYCÉENNES AFIN DE LES CONVAINCRE D'ENVISAGER DES ÉTUDES D'INGÉNIEURS… MAIS AUSSI DE PERSUADER UN LEADER, QUE L'ON SOUHAITE CONVAINCRE QUE L'ON EST LE TALENT QU'IL RECHERCHE !

L'association Femmes Ingénieurs, partenaire du Cercle InterElles, vous a proposé de devenir ambassadrice des métiers d'ingénieurs et scientifiques, le vôtre mais aussi tous ceux que vous avez exercés au cours de votre carrière. Votre expérience partagée peut faire la différence et changer la perception que les collégiennes et lycéennes ont de ces métiers… en un mot, lutter contre les stéréotypes qui leur font croire que les métiers d'ingénieurs sont solitaires, répétitifs, ennuyeux et surtout réservés aux hommes ! Nous vous avons proposé une méthodologie pour apprendre à pitcher de manière impactante et authentique : rien moins que la méthode utilisée par Steve Job ou Martin Luther King !

Fatima Bakhti *est directrice d'un Programme Global de Transformation chez Nokia, visant l'innovation, l'attractivité de l'entreprise et son développement au sein des écosystèmes. Ingénieure, elle exerce dans l'industrie des télécommunications et a mené avec succès dans un contexte multiculturel, des responsabilités dans les domaines de la recherche, du développement, de la production, des services. Elle est administratrice de l'association Femmes Ingénieurs.*

Marianne Gaulhet, *adhérente de Femmes Ingénieurs, est chargée de mission – Transformation & Développement Intrepreneuriat et Innovation à GE Healthcare. Marianne travaille depuis plus de 25 ans dans l'imagerie médicale et support patient. Elle co-leade depuis 2019 un programme de formation pour ~150 Apprenants "la HC Digitech Academy", est engagée sur le Plateau de Saclay au Wawlab et Intervenante dans les Ecoles Secondaires sur l'IDF pour donner envie d'apprendre la Science.*

TABLE RONDE

HELMUT REISINGER
Directeur Général d'Orange Business Services

REGARDS CROISÉS SUR L'ÉVOLUTION ET LA FIDÉLISATION DES TALENTS FÉMININS AU SEIN DE L'ENTREPRISE INCLUSIVE

Dans le prolongement de la matinée, la seconde table ronde animée par Patricia Lecocq, Vice-Présidente du Cercle InterElles, a ouvert le débat sur les avancées et les initiatives encouragées en faveur d'une culture dite inclusive.
Comment favoriser l'émergence et l'évolution des talents féminins au-delà du recrutement ?
Selon quelles politiques volontaristes et inclusives ?
Eclairages et éléments de réponse.

ÉLISE MAURY
Directrice des Ressources Humaines Adjointe

LAURENCE GAZAGNES
Directrice Sureté, Santé, Sécurité, en charge de la RSE

Après avoir occupé plusieurs postes opérationnels, vous êtes aujourd'hui en charge des talents chez Engie. Quelles sont, selon vous, les actions à privilégier pour retenir les femmes ?

Elise Maury *(Directrice des Ressources Humaines Adjointe, Engie) :*
Tout d'abord, je me réjouis de faire partie d'un panel où la parité est parfaitement respectée. En préambule, je dirais qu'il ne peut y avoir de véritable rétention que si l'expérience salariée correspond à la promesse employeur faite lors du recrutement. Chez Engie, nous travaillons sur les conditions de réussite des femmes. La mise en œuvre d'une telle ambition est complexe car elle suppose une démarche globale et systémique au sein d'un groupe de 170 000 collaborateurs, présent dans 70 pays de cultures différentes. Notre approche repose sur la mise en place de politiques inclusives et volontaristes qui se fondent sur des actions concrètes, mesurables et pérennes. Les piliers sur lesquels nous travaillons concernent tout d'abord la qualité de vie au travail, la prise en charge des retours de maternité et du congé paternité que nous allons porter dans le monde entier à quatre semaines rémunérées à 100 %. Un deuxième axe de nos actions vise à rendre les femmes actrices de leur développement. Cela passe par la confiance, des programmes d'accompagnement poussés et le réseau WIN qui, je dois dire, a personnellement changé ma vie. Et bien sûr, nous veillons à la parité au travers de l'égalité salariale.

« La question de la fidélisation et de l'évolution des femmes dans l'entreprise ne se résume pas à la maternité. Saisir des opportunités, puiser dans la confiance en soi, se faire accompagner dans son développement professionnel concernent toutes les femmes »
Elise Maury

ERIC LALLIER
Président Directeur Général

Par nature, Lenovo est une entreprise très diversifiée. A quelles conditions doit répondre selon vous la création d'une culture fondée sur l'inclusion ?

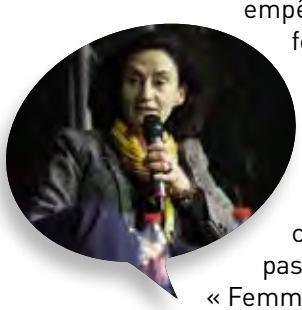
Eric Lallier *((Président Directeur Général Lenovo France) :*
Il est vrai que la valorisation de la diversité est dans la culture et l'ADN de l'entreprise qui s'est construite au rythme d'acquisitions et de transformations successives. C'est bien dans la complémentarité des points de vue et des profils que nous puisons notre force. Notre objectif est de créer un environnement capable d'offrir des opportunités égales à tous les collaborateurs et collaboratrices à travers le monde. Cela agit en faveur de l'attractivité et de la parité même si nous devons encore progresser et accélérer dans ce domaine. Pour « fonctionner », je pense que la diversité doit être dans la tête de chacun.e. C'est même là une des conditions de sa réussite. Or je crois pouvoir dire qu'il n'y a personne à convaincre chez Lenovo. Encore faut-il retenir et fidéliser nos talents féminins. Cela passe par l'écoute et

« *A nous de créer un environnement bienveillant et de donner des perspectives sur la seule base des compétences, du potentiel et de l'engagement de chacun.e.* »
Eric Lallier

le respect des desiderata de chacun.e, par une communication soutenue et une mention systématique de nos « paramètres » de diversité et d'inclusion en interne et en externe. De nombreuses initiatives y contribuent dans le cadre notamment des programmes mis en place, au sein du réseau Women in Lenovo Leadership (WILL) créé en 2007, ou lors de l'élection du « Manager de la diversité » qui cette année sera une femme !

Au sein d'Orano, entreprise également très engagée, vous avez occupé plusieurs postes techniques. Quel regard portez-vous sur l'émergence des talents féminins à l'aune de votre propre expérience ?

Laurence Gazagnes *(Directrice Sûreté, Santé, Sécurité, en charge de la RSE, Orano) :*
Je rappellerais pour commencer qu'Orano a vécu une restructuration profonde entre 2015 et 2017, période au cours de laquelle l'entreprise a perdu 20 % de son effectif. Cela ne nous a pas empêchés de mener de nombreux programmes de formation, y compris à destination des femmes, pour soutenir les managers pendant cette phase de transition. La dynamique de recrutement s'accompagne aujourd'hui d'une ambition : retrouver la proportion de femmes recrutées à tous les niveaux de l'organisation. Cela pose inévitablement une question de fond : pourquoi les femmes n'évoluent-elles pas dans l'entreprise ? Et un constat selon lequel les femmes n'aspirent pas aux postes à responsabilité ou n'adhèrent pas aux valeurs qui guident l'entreprise de la même manière que les hommes. Le programme « Femmes et talents » agit précisément sur ces différences en sollicitant les points d'énergie plutôt qu'en pointant les forces et les faiblesses. Cet accompagnement intègre par ailleurs la notion de temps qui est nécessaire pour mûrir ses choix. Certes, les hommes ont souvent des carrières plus rapides et plus linéaires. Mais il n'est jamais trop tard pour saisir les opportunités, solliciter son manager et exercer ses talents ailleurs.



« *Etre l'agent de sa propre carrière et accepter de sortir de sa zone de confort pour relever de nouveaux défis est une façon de répondre à une forme d'agilité inclusive* »
Laurence Gazagnes

Le groupe Orange affiche depuis longtemps une ambition et des résultats en matière de mixité. Comment progresser encore sur le chemin de l'inclusion ?

Helmut Reisinger *(Directeur Général d'Orange Business Services, Orange) :*
Avant toute chose, merci d'avoir maintenu le colloque dans les circonstances que nous connaissons et auxquelles la technologie permet de répondre. Je salue donc toutes les personnes qui nous ont rejoints à distance grâce à la retransmission. Chez Orange, la mixité revêt un caractère multiculturel. A ce titre-là, nous devons donner des perspectives aux jeunes talents féminins partout dans le monde. Personnellement, je crois beaucoup à la diversité des approches et à la complémentarité des regards qui sont l'une des conditions pour que l'entreprise prospère. C'est la raison pour laquelle je tiens, par exemple, à m'entourer d'une équipe mixte et des compétences d'une Directrice des Ressources Humaines. Nos métiers technologiques, vecteurs de croissance, ouvrent un large champ de possibles. L'école de la data, récemment créée au sein de la filiale Business & Decision, compte déjà un tiers de femmes. Et chez Orange Business Services, dont la dimension est fortement internationale, nous enregistrons un taux de mixité de 39 %. Bien sûr, les chiffres parlent mais je crois bien davantage aux « bons talents dans les bons postes » qu'à l'instauration de quotas. Animée par l'ambition, la mixité n'en est que plus naturelle.

« *Il appartient à l'entreprise, au sein du Comex, de créer les conditions de la confiance, et de veiller au flux et au suivi des talents* »
Helmut Reisinger

TABLE RONDE

L'ENTREPRISE IDEALE » EN UN MOT

« *Une entreprise diverse* »
Laurence Gazagnes (Orano)

« *Une entreprise épanouissante* »
Eric Lallier (Lenovo)

« *Une entreprise où grandir* »
Elise Maury (Engie)

« *Une entreprise curieuse* »
Helmut Reisinger (Orange)

ET SI NOS ENTREPRISES ETAIENT PLUS INCLUSIVES ?

Il ne suffit plus aux femmes de s'adapter pour s'intégrer à des secteurs et des cultures dont elles ont longtemps été exclues. Sans compter que les efforts et les initiatives menés jusqu'ici, parmi lesquels la formation, le mentoring ou encore les réseaux internes, ne s'avèrent pas suffisants. La féminisation des équipes passe aujourd'hui par des engagements qui reconnaissent et valorisent la diversité des talents pour mieux les fidéliser. Témoignages et expériences croisées.

Pour vous, qu'est-ce qu'une entreprise inclusive ?

« Une entreprise ouverte sur le monde qui offrirait aux femmes les plus hauts postes à responsabilité »

« Une entreprise qui sait garder ses collaboratrices et collaborateurs, toutes générations confondues, dans un environnement épanouissant et positif »

« Une entreprise où la bienveillance est mise en pratique avec pour finalité la cohésion des équipes »

« Une entreprise innovante et agile, capable de considérer chaque individualité, de remettre en cause ses pratiques et de s'autoriser à les changer »

« Une entreprise qui encourage la transmission du savoir au travers du mentoring, du coaching et de la collaboration, y compris à l'échelle internationale, pour apprendre des richesses et des compétences des autres »

Le deuxième groupe inter-entreprises du Cercle InterElles a exploré les nouveaux territoires de l'inclusion à partir des résultats de l'enquête menée au sein des 15 entreprises membres[1].

51 % - Hommes
49 % - Femmes
Majorité entre 26 et 45 ans
65 % - Parents
35 % - Non parents
55 % - Contributeurs individuels
45 % - Managers

GROUPE DE TRAVAIL INTER-ENTREPRISES

L'ÉGALITÉ SALARIALE : PIERRE ANGULAIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

La publication de l'Index de l'Egalité femmes-hommes relève de l'obligation légale de mars 2019. Les résultats de l'enquête apportent un éclairage sur la transparence de cet index : 70 % des personnes interrogées ne savent pas où trouver le résultat de l'index au sein de leur entreprise et 76 % d'entre elles n'ont pas connaissance des actions de suivi interne.

PARMI LES POINTS POSITIFS :

- 63% des personnes interrogées estiment que leur entreprise est engagée, voire très engagée dans le développement d'une culture inclusive qui représente l'entreprise idéale
- 55% des répondant.e.s voient dans la flexibilité des horaires de travail un levier de performance
- 52% affirment que leur management a conscience des perceptions propres aux femmes

PARMI LES PISTES D'AMÉLIORATION :

- Pour 29 % des personnes interrogées, les rôles modèles au sein du Comex jouent leur rôle de mentoring
- Seuls 7% d'entre elles affirment que leurs collègues masculins réagissent aux situations et aux comportements sexistes

L'entreprise inclusive vécue de l'intérieur

Les travaux du groupe ont permis de mettre en lumière « l'entreprise idéale », une entreprise dite inclusive dans laquelle chaque femme a les moyens de s'épanouir. Pour cela, l'atelier s'appuie sur les parcours et l'expérience de celles et ceux qui témoignent de leur vision de l'inclusion au sein de leur entreprise.

STÉPHANIE GOHIER, DIRECTRICE MARCHÉS GRAND PUBLIC (INTEL)

J'ai rejoint en 2006 une entreprise d'ingénieurs, au sein d'une équipe 100 % masculine. J'ai eu la chance de bénéficier alors des premiers mouvements créés autour de la diversité. De retour de congé maternité quelques années plus tard, j'ai eu l'opportunité de postuler en tant que Responsable Grands Comptes Europe. La démarche s'est concrétisée avec l'aide de managers qui m'ont à la fois encouragée et rassurée. Car c'est en effet parfois l'audace qui peut manquer aux femmes. J'ai pu ainsi être portée tout au long de mon parcours par des mentors. En 2011, j'ai pris la co-responsabilité du compte Toshiba au niveau européen. Ce tandem avec un homme reste pour moi un modèle de collaboration des plus efficaces.

FRÉDÉRIQUE GOUY, DIRECTRICE GRANDS TRAVAUX (NGE)

Avec 10 % de femmes et 3 % de femmes cadres, l'entreprise NGE s'engage activement sur le chemin de la mixité. Le marrainage et le parrainage sont aujourd'hui proposés de manière systématique aux femmes cadres nouvellement recrutées. J'ai pu ainsi bénéficier de l'accompagnement d'un directeur de projet qui m'a soutenue et donné confiance en moi. Grâce à lui, j'ai osé exprimer mon envie d'évoluer et de prendre de plus grandes responsabilités, ce qui n'est pas toujours spontané chez les femmes. Je vois par ailleurs dans le mentoring le moyen de puiser dans ses compétences, de révéler son potentiel et de progresser dans l'entreprise. Sur les chantiers, le management des femmes apporte beaucoup en termes de bienveillance, de diplomatie et de communication. Au sein des équipes, elles ont largement contribué à améliorer les conditions d'accueil au travers d'un nouveau confort matériel et d'une forme de bien-être pour tous les

collaborateurs, avec en conséquence une diminution des arrêts maladie, une baisse de l'absentéisme et une performance accrue. Augmenter le pourcentage des femmes au sein des sphères de décision suppose aussi d'informer et de former beaucoup plus les hommes.

FLORENCE FOUQUET, DIRECTRICE GRAND PUBLIC FRANCE (ENGIE)

J'évolue depuis 14 ans au sein d'un groupe soucieux de promouvoir les femmes. La volonté de l'entreprise, il y a trois ans, de revisiter ses valeurs et son modèle de leadership a été pour moi un vrai booster. J'ai pu alors librement exprimer mon propre leadership, fondé beaucoup sur l'humain, en totale adéquation avec mes valeurs. Le « leadership positif », ouvert et bienveillant, est aujourd'hui reconnu au-delà de la performance et de l'audace. Ces nouveaux critères ont changé ma vie car j'ai pu alors « exploser tous les assessments » et prétendre à de nouvelles responsabilités. Cela n'a fait que renforcer mon engagement, ma fierté et ma motivation. Je reste ainsi alignée sur les critères de valeurs pour lesquels j'ai rejoint Engie et qui me donnent l'envie d'y poursuivre ma carrière. Par ailleurs, j'ai eu la chance - il en faut aussi dans une carrière - d'être entourée de managers hommes qui ont osé me confier des responsabilités alors que je ne faisais pas partie des « canons du management ». Ils m'ont tendu la main et j'ai beaucoup appris à leur contact notamment dans la gestion des talents que j'applique aujourd'hui au sein de mon équipe.

ANTOINE PERNET, CO-FOUNDER ET CEO (MICRODOING.COM)

L'entreprise microdoing.com propose une méthode d'apprentissage innovante. Elle se fonde sur une technologie permettant d'acquérir des compétences par l'action de défis répétés et personnalisés. Concrètement, une collaboratrice ou un collaborateur accède à l'appli (web ou mobile) qu'elle a préalablement renseignée : éléments relatifs à sa personnalité, objectifs précis (lâcher prise, gestion du temps, maîtrise du feed back...), compétence à approfondir. Un défi, à relever sur le terrain, lui est alors soumis à partir de ces trois critères. Cette formation par l'expérience replace l'humain au cœur des enjeux de performance des entreprises.

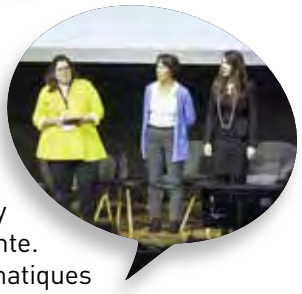
« Utiliser l'humour et l'absurde pour dénoncer les inégalités salariales, apporter de la transparence et libérer la parole des femmes »

Le site satirique PinkJobs simplifie le recrutement de femmes afin de « permettre aux entreprises de réaliser en moyenne 23,7 % d'économie sur les salaires » (dans le cadre d'une campagne menée par la startup Equally Work).

« C'est fondamental d'être différents dans un groupe, de mixer les compétences et de donner une parole égale à chacun.e pour apporter des idées nouvelles et diffuser de l'intelligence collective »
Antoine Clément, Développeur (SAP)

GROUPE DE TRAVAIL INTER-ENTREPRISES

L'entreprise inclusive vécue de l'intérieur



FRANÇOIS CORNET, RH BUSINESS PARTNER (SAP)

Avec 70 % d'hommes et 78 % d'hommes managers chez SAP, il est évident que les hommes ont un rôle à jouer dans la diversité. Nous avons constaté que nos leaders masculins ont été trop souvent laissés de côté. La formation « Activating Men for Parity » s'adresse aux 136 hommes managers issus des fonctions commerciales et avant-vente. Elle va se déployer tout au long de l'année 2020 sous la forme de quatre sessions thématiques autour de l'importance de l'inclusion, de la prise de conscience des « privilèges », de la détection des biais inconscients et de la compréhension de l'intelligence des genres. Nous poursuivons trois objectifs : permettre à nos managers de devenir de meilleurs leaders, comprendre et intégrer les bénéfices d'un langage inclusif et identifier des sponsors de la mixité.

« L'intégration, c'est avoir un siège ; l'inclusion, c'est avoir une voix »

BRUNO GUILLON, DIRECTEUR DES PROGRAMMES SOFTWARE ET PRÉSIDENT DU RÉSEAU « LES HOMMES POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES » (IBM)

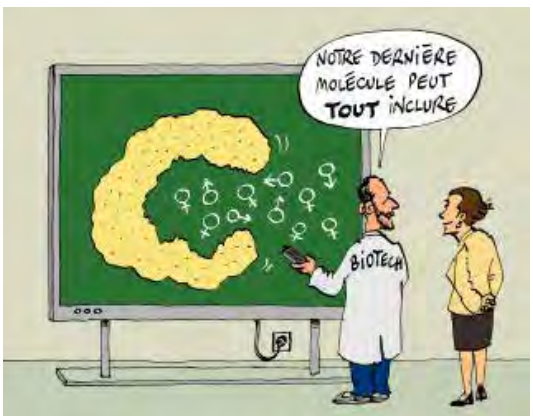
Lancé en novembre 2019 à l'occasion des 20 ans du réseau WoMen@IBM, ce nouveau collectif est né d'une conviction partagée : toute démarche inclusive suppose l'implication des deux genres, chacun ayant à apprendre et à s'enrichir de l'autre. Après les clubs de chasseurs ou de fumeurs de cigares, il était temps que les hommes s'intéressent à l'inclusion dans l'entreprise et comprennent que la mixité agit comme un accélérateur de carrière. Nous partons des stéréotypes et des biais qui, analysés par les hommes, ont plus d'impact auprès des collaborateurs, et portons nos efforts sur trois principaux axes :

- Sensibiliser les jeunes pour faire évoluer les comportements (ex : changer les codes encore très masculins lors des journées d'intégration)
- Ouvrir les espaces de discussion
- Inciter les seniors à remplir leur rôle d'influence et de transmission auprès des plus jeunes

« La place des femmes dans l'entreprise ne relève pas de la chance mais de la performance »

En conclusion...
Des engagements & des actions concrètes

- Des entreprises plus engagées : les signataires de la charte #JamaisSansElles déclinent toute participation aux réunions ou aux événements sans confirmation de la présence d'une femme.
- Des entreprises plus transparentes : les ordonnances Pénicaud qui imposent l'Index de l'Egalité dans les entreprises ou encore des plateformes telle Equally Work permettent d'évaluer l'égalité femmes-hommes et de manager la diversité au sein des entreprises.
- Des entreprises plus concernées : l'application Microdoing engage concrètement chacun.e vers l'égalité entre les femmes et les hommes en proposant, par l'apprentissage, de réaliser des défis quotidiens.



[1] *Enquête SAP Qualtrics menée en janvier 2020 auprès d'un panel équilibré de femmes et d'hommes, toutes tranches d'âge confondues, au sein des 15 entreprises membres du Cercle InterElles (base de 1000 répondant.e.s)*

GRAND TÉMOIN

« Je suis habitée par l'idée que pour les femmes comme pour les hommes peut s'ouvrir tout le champ des possibles »

BRIGITTE GRESY
HAUTE FONCTIONNAIRE
PRESIDENTE DU HAUT CONSEIL A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

C'est une grande dame de la cause féministe, une experte, une autrice et une fidèle du Cercle InterElles qui a accepté de témoigner à la fois de son engagement et, confidence plus rare, de son parcours. Professeure agrégée de grammaire, cette énarque à la brillante carrière dans l'administration, porte très haut la parole des femmes qu'elle défend aujourd'hui à la Présidence du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.
Au travers du sexisme qu'elle analyse et dénonce dans ses ouvrages et ses nombreux rapports, Brigitte Grésy a fait depuis longtemps de l'égalité et des droits des femmes son combat et le fil rouge de sa vie avec conviction et ténacité.

Catherine Ladousse : En quoi votre éducation a-t-elle inspiré vos choix et forgé votre ambition ?

Je dois beaucoup à ma mère, normalienne, à qui je vouais une admiration sans borne. Pour sa bienveillance et son élégance, mais aussi pour sa force et la rigueur dans le travail qu'elle nous a transmis, à moi et ma sœur. Elle me disait souvent que je pouvais tout faire. Cette pédagogie de l'encouragement m'a animée très tôt, sans pour autant me doter d'une ambition forcenée, je crois, ou d'un ego débordant car je dirais plutôt que je suis un exemple patent du syndrome d'usurpation ! En revanche, je poursuis mon chemin avec acharnement et m'engage sans limite lorsque le sujet me tient à cœur. La question des droits des femmes est née d'une conscience profonde de la discrimination et de situations qui me semblent insupportables et pour lesquelles j'ai développé une forme de colère.

C.L. : Revenons à votre parcours à la fois brillant et atypique. Pourquoi décidez-vous de présenter l'ENA alors que vous enseignez depuis une quinzaine d'années ?

J'aime à dire que j'ai passé l'agrégation de grammaire pour ma mère et l'ENA pour mon père. L'idée en revient surtout à mon proviseur qui a dû déceler chez moi l'envie de rejoindre les sphères de décision. J'étais déjà habitée par l'idée que pour les femmes comme pour les hommes pouvait s'ouvrir tout le champ des possibles. Je me suis donné un an. Ce qui m'a aidé tout au long de ce parcours difficile, c'est une forme d'humour, d'insolence, une certaine prise de risque et une capacité à me mettre à distance. Il faut oser mais pour oser, encore faut-il ne pas se mettre trop de pression. Les portes de l'ENA m'ont ensuite ouvert celles des cabinets ministériels. J'ai alors vécu de l'intérieur cette déstabilisation subtile liée au sexisme, cette forme de désinvolture et de familiarité dans l'approche des hommes qui délégitimise les femmes, met mal à l'aise sans que l'on puisse pour autant la saisir et la nommer. Finalement il est peut-être là le fil rouge de ma vie : me battre pour que les femmes soient considérées dans leur entièreté, leurs valeurs et leurs talents.

GRAND TÉMOIN

C.L. : Comment conjuguer vos responsabilités de haute fonctionnaire et votre engagement prononcé en faveur de l'égalité et des droits des femmes ?

Je n'occupe depuis vingt ans que des fonctions où se pose la question des droits des femmes dans toutes leurs dimensions. Je suis vraiment une « fémocrate » et même si ce n'est pas un joli mot, je ne saurais me définir autrement. Disons que je consacre mon engagement et mon expertise aux inégalités entre les femmes et les hommes et aux phénomènes liés au sexisme que je cherche à traduire dans le cadre des politiques publiques. Mon rôle consiste à faire progresser la place des femmes le plus largement possible à la fois par le droit, par des engagements financiers etc. Personnellement, j'irais par exemple jusqu'à rendre obligatoire le congé paternité. De même, l'usage sans complexe des quotas au sein des Codir et des Comex, après ceux des conseils d'administration et de surveillance, me semble devoir être institué par la loi. J'estime en effet que la cooptation masculine n'est rien d'autre que l'expression de quotas déguisés et depuis longtemps utilisés. Il me semble également fondamental que le respect des règles paritaires dans les organisations puisse conditionner les financements publics. Or cette piste est encore insuffisamment explorée. Enfin, je préfère au quotidien regarder la mixité par le prisme des procédures plutôt qu'au travers des rapports de force qui, bien souvent, ne penchent pas du côté des femmes.

C.L. : Selon vous, avons-nous réellement progressé ? Et le chemin parcouru jusqu'ici vous donne-t-il des raisons d'être optimiste ?

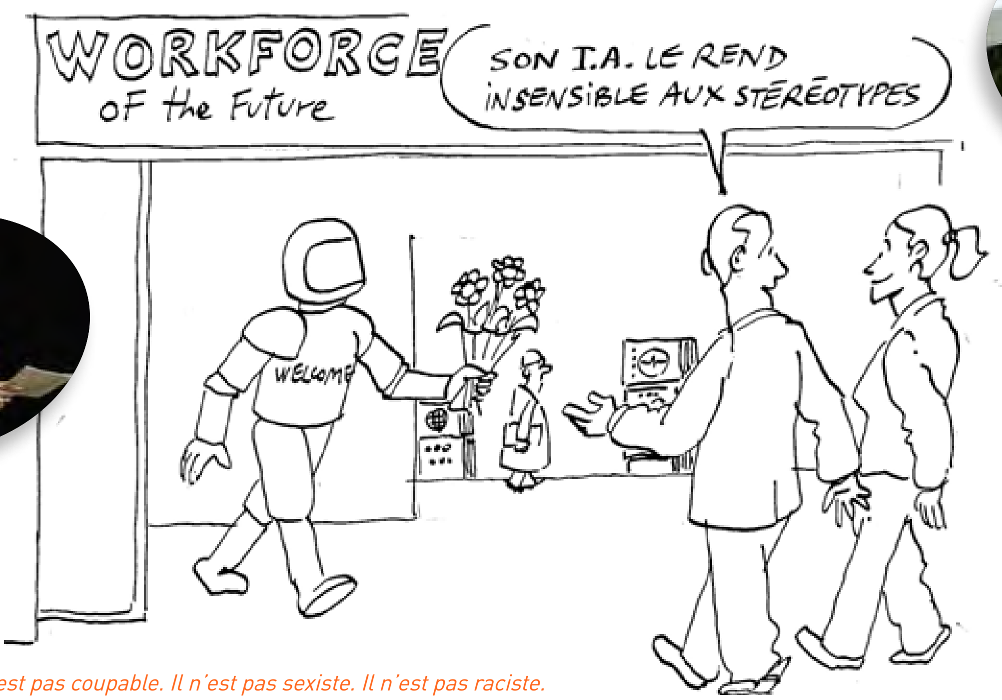
L'égalité fait système. Je me dis que l'on ne peut pas faire autrement que de continuer à se battre. Par conséquent il n'y a pas de place pour le pessimisme. Surtout lorsque je vois la formidable relève des jeunes qui puisent dans les mouvements féministes, expriment des exigences nouvelles, y compris sur l'intersectionnalité, avec audace et humour. L'année 2019 a permis que le terme de sexisme entre dans les mœurs et dans le langage juridique. Je vois des progrès importants et une prise de conscience très forte, dans la suite du mouvement #Me too. L'initiative « Stop au Sexisme » réunit aujourd'hui 56 entreprises dans un élan exceptionnel. Car ne nous y trompons pas : le sexisme désigne des actes prohibés. Il porte un danger immense et laisse libre cours aux prédateurs. Bien sûr, il existe encore beaucoup de résistances pouvant aller jusqu'à provoquer un recul dans la société, mais selon moi le mouvement est irrépressible.

C.L. : Pour conclure, quel serait votre conseil aux jeunes femmes ?

Nous devons rester vigilantes à chaque instant, à l'écoute de toute forme d'infantilisation ou d'infériorisation que l'on est prêt à nous faire subir. Un seul mot d'ordre : ne rien laisser passer !

FEMMES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

A l'heure où l'intelligence artificielle (IA) façonne le monde de demain, son déploiement à grande échelle suppose de fédérer la diversité des compétences et d'intégrer de nouvelles formes de perceptions. Une IA éthique et responsable, non discriminante, passe par l'inclusion des femmes dans la conception et la régulation des systèmes numériques. Et si les entreprises de la tech étaient les pionnières ?



« L'algorithme n'est pas coupable. Il n'est pas sexiste. Il n'est pas raciste. Il ne représente ni une personne morale ni une personne physique. C'est à nous, les humains, de prendre nos responsabilités car derrière chaque algorithme il y a plusieurs personnes qui pensent, conçoivent, testent, commercialisent et utilisent ces algorithmes. »

Agir concrètement et durablement

Dans le prolongement des travaux présentés lors du colloque 2019, les membres du Cercle InterElles ont décidé d'approfondir leurs réflexions au sein d'un groupe de travail inter-entreprises. L'objectif : agir concrètement et durablement en faveur d'une intelligence artificielle non discriminante vis-à-vis des femmes. La conception des solutions d'IA est aujourd'hui à 90 % entre les mains des hommes. Quant à leur déploiement, il se fonde sur des bases de données historiques et des systèmes d'apprentissage automatique avec le risque de reproduire et d'amplifier les biais du monde actuel, et de creuser un peu plus les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le groupe de travail « Femmes et IA », composé d'une vingtaine de contributrices et contributeurs aux fonctions diverses, se mobilise pour aider à cette prise de conscience urgente et collective. Son ambition : inclure les femmes dans la conception et la régulation des systèmes numériques afin de construire une IA éthique, responsable et source d'une nouvelle équité.

Les entreprises du Cercle InterElles sont d'autant plus pertinentes sur le sujet qu'elles représentent un réseau d'entreprises issues de la tech, engagées depuis près de 20 ans en faveur de la diversité, au sein de l'écosystème français et à l'échelle internationale.

FEMMES ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Trois objectifs

- Sensibiliser les quinze entreprises membres, les engager dans une IA non biaisée et créer un cercle vertueux par le dialogue, le partage de bonnes pratiques et la mutualisation d'outils.
- Produire une boîte à outils à destination des entreprises et édicter une charte fondée sur l'analyse des documents de référence existants et adaptés aux recommandations du Cercle.
- Porter et amplifier l'action du groupe « Femmes et IA » auprès des acteurs de l'écosystème afin d'obtenir des résultats concrets.

Trois recommandations

UN ENGAGEMENT FORT DE L'ENTREPRISE :

- Une gouvernance
- L'implication de la Direction générale
- La création d'un Comité IA éthique

LA RESPONSABILITÉ ET L'ÉTHIQUE DES DONNÉES ET DES ALGORITHMES :

- La création d'un label
- Des résultats sans production ni amplification de biais de genres
- La veille et la correction des biais déjà existants
- L'évaluation et des contrôles permanents tout au long du cycle de vie des produits

LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DES ÉQUIPES IA :

- La sensibilisation et les formations (ex : modules sur les biais cognitifs sur la compréhension des risques de discrimination)
- La lutte contre le sexisme et le sexisme ordinaire appliquée aux équipes IA
- Le recrutement équilibré entre les femmes et les hommes, le déploiement de programmes de reconversion et la fidélisation des talents féminins selon des objectifs précis assignés à tous les niveaux de l'organisation
- L'intégration des compétences issues des métiers très féminisés parmi lesquels les sciences humaines et sociales et le juridique

Le groupe de travail « Femmes et IA » invite les entreprises, les organismes et les personnes privées à contribuer à ses réflexions et initiatives : femmes-et-IA@interelles.com.

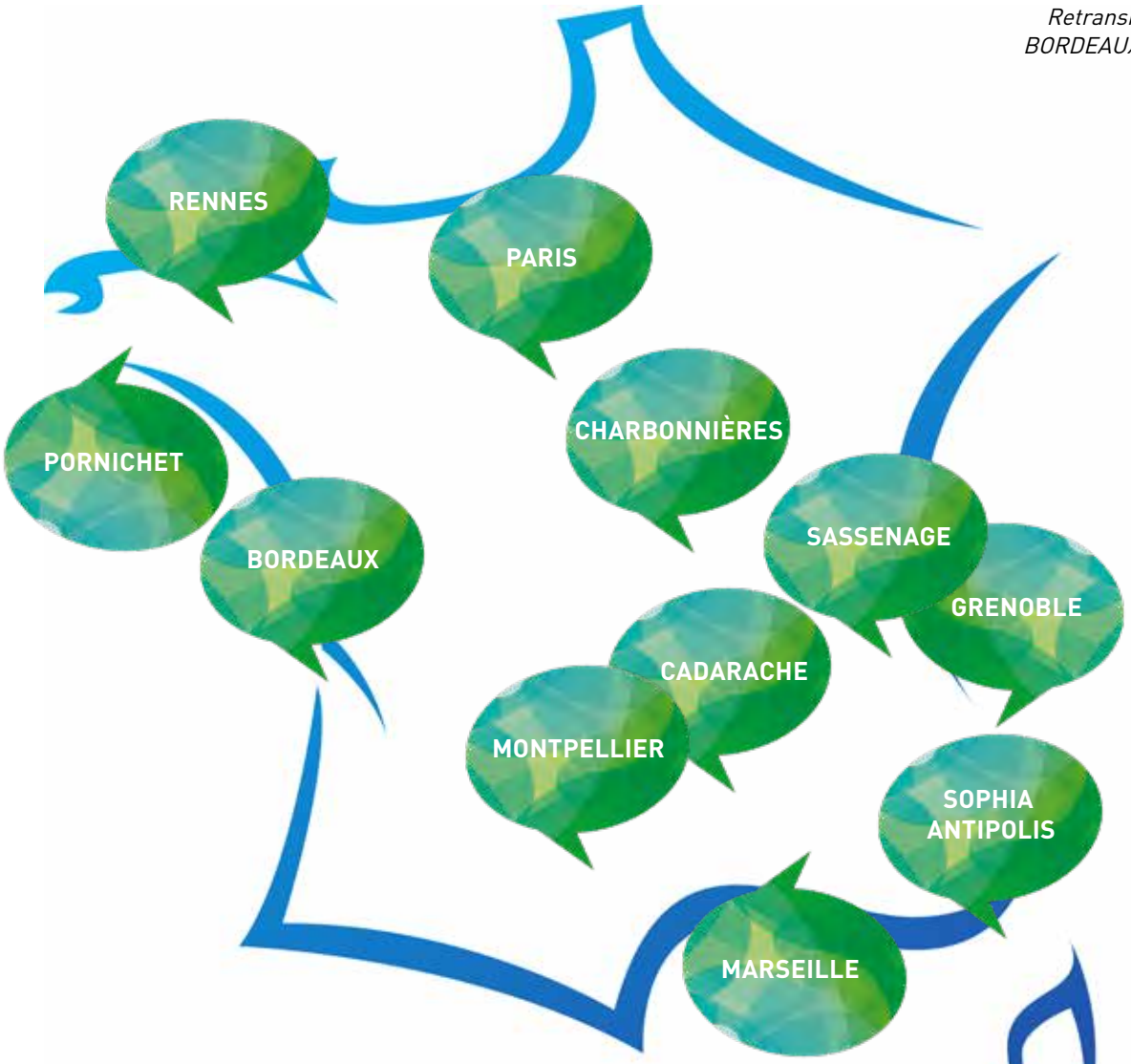
RETRANSMISSION

Retransmission :
SASSENAGE-chez Air Liquide

Ce sont 9 des 15 entreprises du Cercle, le CEA, EDF, ENGIE, IBM, NGE, ORANGE, ORANO, SAP, SCHLUMBERGER, qui ont retransmis ce 19ème colloque InterElles.

Retransmission coordonnée par Marie Geleoc (CEA) et avec le support de :
Sylviane Bordas, Anne-Laure Vergez, Gilles Zuck, Andrea Bachrata Kubic, Carole Maillard, Barbara Minot-Taioglou, Patricia Schindler, Delphine Bretonnet, Fatima Benboudjemma, Lauriane Rouco Miguez, Isabelle Bouffard , Stephanie Morard, Nathalie Arlhac, Christelle Guillermou, Agnès Boussion, Yann Pierre Bernier, Muriel Blondin, Catherine Chat, Agnès Talibart, Caroline Roux, Magali Dauba, Linda Menache, Nathalie Richard, Florence Tressols, Alexandre Van Gent

Retransmission :
BORDEAUX-chez IBM



BORDEAUX
IBM

CADARACHE
CEA

CHARBONNIÈRES
IBM

GRENOBLE
CEA

MARSEILLE
IBM - Orange

MONTPELLIER
IBM / Schlumberger

PARIS
Orange - GE -
Air Liquide - Schlumberger

PORNICHET
IBM

RENNES
Orange

SASSENAGE
Air Liquide

SOPHIA ANTIPOLIS
IBM

Retransmission :
PORNICHET-chez IIBM

Retransmission :
BORDEAUX-chez IBM

CONCLUSION

Le 19ème colloque du Cercle InterElles s'est achevé sur un message particulier et chaleureux à l'intention des nombreux participant.e.s qui ont suivi les débats en direct grâce à la retransmission. Pour Catherine Ladousse, « cette présence, même virtuelle, témoigne de l'engagement de nos entreprises et d'une vitalité forgée années après années, au sein du Cercle, avec les nouvelles générations ».

Dans un contexte de crise, la Présidente du Cercle InterElles a tenu à rappeler la nécessité de s'engager au quotidien pour celles et ceux qui vont dessiner le monde de demain, dans un environnement de plus en plus exposé aux crises économiques, politiques, climatiques, médiatiques et sanitaires. « Il faut les armer afin qu'ils puissent maîtriser ces changements, notamment avec l'appui des innovations technologiques auxquelles les femmes doivent absolument contribuer ». Les progrès de la technologie avancent et avec eux, l'humain prend tout son sens. Or celui-ci ne peut se réduire au genre masculin. C'est là tout l'enjeu des groupes de travail, véritables forces de proposition, qui ont su apporter des solutions concrètes dont la mise en œuvre immédiate permet de tendre vers l'entreprise « idéale ».

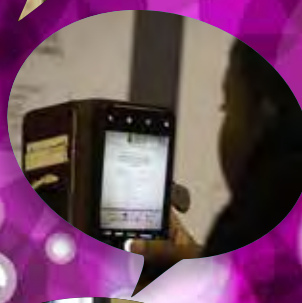
Fondé en 2001, le Cercle InterElles est bel et bien devenu un « think tank » reconnu, fédérant aujourd'hui 15 réseaux d'entreprises parmi les plus emblématiques du secteur des technologies et des sciences. Une fierté et une responsabilité immense pour les membres du Cercle InterElles qui encouragent la direction de leurs entreprises, les salarié.e.s et les jeunes talents à agir et à s'engager : « Tous comptent sur nous ! », a lancé Catherine Ladousse. Et de souligner : « nous serons l'année prochaine au rendez-vous de nos 20 ans, une étape majeure que nous entendons célébrer en nous projetant vers l'avenir et en capitalisant sur nos expériences collectives pour construire un futur égalitaire, libre et ouvert ».

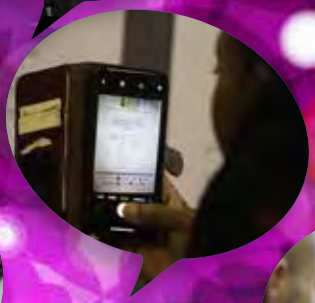
De grands progrès restent en effet à accomplir sur le chemin de l'égalité femmes-hommes. Il suffit pour cela de constater à quel point les droits des femmes sont encore bafoués à travers le monde. Dans le sillage du mouvement mondial #Me too et sous l'impulsion des associations féministes, des médias et des pouvoirs publics, la parole des femmes s'est libérée et dressée face au sexisme et aux inégalités de genre. « Nous progressons, alors continuons, et réjouissons-nous de voir que la bataille pour l'égalité est aujourd'hui ancrée au cœur des enjeux de la société, en France et dans le monde, et qu'elle est devenue l'affaire des hommes et des femmes, dans tous les secteurs », a reconnu Catherine Ladousse.

L'occasion pour la Présidente du Cercle InterElles de remercier les équipes qui œuvrent au quotidien et à travers elles, les dirigeant.es. des entreprises partenaires qui soutiennent l'action du Cercle InterElles. Sans oublier bien sûr l'ensemble des intervenant.e.s qui, par leurs expertises et leur implication, nourrissent la réflexion du Cercle tout au long de l'année. Enfin, l'édition 2020 aura également compté sur le témoignage brillant et éclairant de son « grand témoin », Brigitte Grésy, une femme engagée, inspirante, « une vraie féministe qui fait bouger les lignes… un modèle pour chacune d'entre nous ».

Rendez-vous l'année prochaine à l'occasion des 20 ans du Cercle InterElles !

Lenovo





Cercle
InterElles

19ème COLLOQUE Cercle 2020 InterElles

@InterElles

www.interelles.com

Cercle InterElles

15 RÉSEAUX D'ENTREPRISES VOUS DONNENT RENDEZ-VOUS POUR DÉBATTRE

Air Liquide · Canon · cea · DASSAULT SYSTEMES · EDF · ENGIE · GE · IBM · intel · Lenovo · NGE · orange · orano · SAP · Schlumberger

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

1001 Lunes