

20
COLLOQUE

LES ACTES DU COLLOQUE 100% DIGITAL

Cercle
InterElles

ENTRETIEN AVEC
ELISABETH MORENO

DES
GRANDS
TÉMOINS

ATELIER
VISIBILITÉ ET LEADERSHIP
FEMMES
EN TEMPS DE CRISES

ATELIER
PROGRÈS &
PERSPECTIVES

L'ATELIER
FEMMES
& IA

DES
RENCONTRES
AVEC NOS
DIRIGEANT.E.S

DES RENCONTRES
INTERACTIVES

DÉJÀ 20 ANS POUR LA MIXITÉ...
ET DEMAIN, ON CONTINUE !



RÉSEAUX DE 16 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES



EDITO & PASSATION



CATHERINE LADOUSSE

*Co fondatrice & Présidente honoraire
du Cercle InterElles*

**Engagé depuis 20 ans sur le front de l'égalité professionnelle et des droits des femmes,
le Cercle InterElles est devenu un réseau de référence.
Il ouvre une nouvelle page de son histoire dans le prolongement de son action,
avec l'ambition, toujours, de bâtir un avenir plus égalitaire.**

C'est une édition particulière et empreinte d'émotion qui célèbre les 20 ans du Cercle InterElles, un réseau fondé par un petit groupe de femmes d'IBM, France Télécom, GE Healthcare et Schlumberger, et qui s'est construit avec l'engagement continu de quelques pionniers.e.s. Particulièrement actives au sein du Cercle, les entreprises fondatrices, qui sont présentes aujourd'hui encore à nos côtés, ont fait des progrès remarquables dans le domaine de la mixité. Sans oublier celles qui nous ont rejointes avec cette même ambition de faire bouger les lignes et de progresser ensemble. Nul doute que le mouvement initié en 2001, a su créer au fil des ans une dynamique et enrôler des femmes et des hommes pour mieux défendre l'égalité et féminiser notre secteur.

Bien sûr, il reste beaucoup à faire pour atteindre l'égalité réelle au sein d'une industrie qui peine encore à attirer les jeunes femmes, et à leur confier les plus hautes responsabilités. Pour autant, le chemin parcouru en 20 ans est porteur d'avancées et d'espoir. En témoignent la politique volontariste de nos entreprises et l'engagement des dirigeant.es, ainsi que le déploiement de programmes, formations, outils et indicateurs pour favoriser la mixité, lutter contre le sexisme et créer une culture inclusive. Nous pouvons nous réjouir de cette prise de conscience de la société tout entière et nous féliciter de l'engagement des politiques en faveur de la parité. Tout comme

nous saluons la contribution des hommes, de plus en plus nombreux, et qui nous suivent aujourd'hui parmi les quelque 2000 participant.e.s, derrière leurs écrans, depuis Paris, les régions et même les pays francophones !

A titre personnel, cette édition marque également le passage de relais avec une équipe renouvelée, sous la présidence de Patricia Lecocq dont je connais l'engagement, l'enthousiasme et la ténacité. Nous pouvons compter sur les valeurs de respect, la passion de l'engagement et cette sororité qui animent le Cercle InterElles, un réseau de réseaux de référence, reconnu pour son expertise, son influence et son rayonnement.

Le thème de la journée des Droits des femmes est cette année : « Leadership féminin : pour un futur égalitaire dans le monde de la Covid-19 ». C'est bien ce à quoi nous aspirons afin que cette crise, comme le disait en son temps Simone de Beauvoir de toutes les crises, ne nous fasse pas reculer, mais nous permette au contraire de renforcer nos droits et de saisir de nouvelles opportunités. Elle nous recommandait alors de « rester vigilantes notre vie durant » et de ne rien lâcher. Ce conseil est plus que jamais d'actualité. Je vous remercie de votre confiance tout au long de ces années et je resterai à vos côtés, au sein du Cercle, pour contribuer à bâtir ensemble un avenir plus égalitaire.



EDITO & PASSATION



PATRICIA LECOQC

*Présidente du Cercle InterElles
Déléguée régionale Champagne-Ardenne - Orange*

C'est avec émotion et fierté que nous allons, au sein d'une équipe renouvelée, poursuivre la mission du Cercle InterElles engagée il y a 20 ans. L'occasion de porter de nouveaux enjeux sur le front de la mixité et de contribuer, toujours plus, à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Cet anniversaire, nous le célébrerons en juin avec celles et ceux qui appartiennent à ce bel héritage.

Cette année, notre colloque s'ouvre vers plusieurs pays à l'international. J'en profite pour souhaiter la bienvenue à toutes celles et ceux qui assistent à notre colloque pour la première fois. Tout comme nous sommes heureux de saluer SNCF Tech au féminin et le réseau de Qualcomm qui nous ont rejoints et avec lesquels nous avons déjà commencé à travailler. Enfin, cet événement marque l'arrivée officielle, aujourd'hui même, du réseau français de Salesforce que nous sommes fièr.e.s d'accueillir.

Les 20 ans du Cercle InterElles sont l'occasion de mesurer les progrès accomplis, mais surtout de nous projeter pour aller plus loin encore. Les travaux menés tout au long de l'année par les ateliers interentreprises reviendront sur la visibilité des femmes, notamment dans le secteur scientifique et technologique, et sur les défis à relever pour créer les conditions favorables à la mixité. Parmi eux, la place des femmes dans l'intelligence artificielle est portée par « Femmes & IA », devenu un groupe de travail pérenne au sein du Cercle et dont la nouvelle charte pour une « IA responsable et non-sexiste » a déjà recueilli le soutien de plusieurs entreprises.

Enfin, permettez-moi de remercier les dirigeant.e.s et les personnalités qui, par leur fidélité, leur engagement et leurs précieux témoignages, nous ont accompagné.e.s ces dernières années et participent aujourd'hui encore à nos débats pour faire progresser la mixité.

Cette édition des 20 ans du Cercle InterElles est avant tout le fruit d'une énergie collective. Soyez toutes et tous vivement remercié.e.s : nos invité.e.s, nos « fidèles » et parmi eux notre dessinateur Delize, sans oublier les nombreux participant.e.s qui contribuent, par leur présence, à faire avancer la cause des femmes.

Bonne lecture !



GROUPE DE TRAVAIL

INTER-ENTREPRISES



20 ANS DE DETERMINATION POUR ATTEINDRE L'EGALITE FEMMES/HOMMES : **EN 2021, OU EN SOMMES-NOUS ? ALLONS ENCORE PLUS LOIN !**

Prendre le temps de remonter le chemin parcouru ces 20 dernières années sur le terrain de l'égalité femmes-hommes :
quelles avancées législatives, quel accès des femmes à l'éducation,
quel engagement des hommes en faveur de la mixité aujourd'hui... pour demain ?

RETROSPECTIVE

Les grandes dates législatives qui ont fait progresser l'égalité professionnelle ces 20 dernières années



La loi du 9 mai 2001 dite « loi Génisson » encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités en matière d'accès à l'emploi et de formation professionnelle.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes rappelle les obligations des entreprises en matière de négociations d'entreprises et de branches, de respect de la réforme du congé parental, et de parité dans les secteurs de la vie sociale des salarié.e.s.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit une négociation annuelle des entreprises portant sur l'égalité professionnelle et l'égalité de vie au travail.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou « loi Pénicaud » engage les entreprises à assurer une rémunération égale entre les femmes et les hommes et à publier annuellement, pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, leur index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La loi du 20 janvier 2011, dite « loi Copé-Zimmermann », impose des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance : grâce à cette loi qui a fait sauter des verrous culturels et idéologiques, la France occupe en 2021 la première place européenne en matière de féminisation des conseils d'administration dans les grandes entreprises.

Stéphanie Tamhoua, Dassault Systèmes

L'accès des femmes à l'éducation : un prérequis à l'égalité des chances



Si les femmes en France ne sont pas pénalisées en termes d'éducation, elles restent sous-représentées dans les filières technologiques, porteuses de métiers d'avenir :

- La France occupe le 1^{er} rang en termes d'éducation (avec 34 autres pays)
- 72,8% de femmes accèdent à des études supérieures
- Les femmes sont sur-représentées dans les domaines des sciences sociales, du journalisme et de l'information et sous-représentées dans les technologies de l'information et de la communication
- Le niveau de satisfaction des femmes qui travaillent dans la tech est plus élevé que celui observé dans d'autres pays

Anne Deshayes, Orange



La lutte contre le sexisme : tout.e.s concerné.e.s !



« Chez Orange, 'Ensemble contre le sexisme' est aujourd'hui une communauté accessible à toutes et tous, qui réunit aujourd'hui quelque 450 membres et sensibilise les salarié.e.s aux situations de sexisme ordinaire au travail ».

Le sexisme ou les agissements sexistes relèvent de propos ou de comportements fondés sur des stéréotypes sexistes, eux-mêmes fondés sur le sexe d'une personne. Ces agissements, qui visent à délégitimer, inférioriser et dévaloriser consciemment ou inconsciemment, ont un impact sur la santé physique et mentale de la victime.

Le sexisme au travail en France

Selon une enquête IFOP commanditée par le Défenseur des droits, 64% des Français déclaraient en 2014 travailler dans un environnement avec des blagues à caractère sexuel ; une femme sur cinq affirmait avoir été victime de harcèlement sexuel dans sa carrière ; seulement 5% des victimes avait porté plainte et 30 % n'en avait jamais parlé.

En 2020, le 13^{ème} baromètre des discriminations dans l'emploi, publié par le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail, met en évidence un continuum entre les stéréotypes, les actes de discrimination et les effets sur la santé des salarié.e.s : 23% des sondé.e.s déclarent alors avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dont 40% par rapport à leur sexe.

En 2015, le sexisme entre pour la première fois dans le Code du travail. Deux ans plus tard, les Ordonnances Macron proclament l'égalité professionnelle « grande cause nationale » et la lutte contre les violences sexistes devient un sujet majeur.

Il apparaît que les organisations de travail exposent aux agissements sexistes avec des facteurs de risque reconnus, parmi lesquels le travail en relation client, le faible degré de mixité dans les équipes, les contrats précaires ou encore les horaires atypiques.

Depuis 2018, deux référent.e.s doivent être nommé.e.s : le premier par l'employeur dans les entreprises de plus de 250 salarié.e.s ; le second au sein du Comité social et économique (CSE), quelle que soit la taille de l'entreprise. Ces référents interviennent dans la limitation et la diminution des causes, le dépistage et la reconnaissance des situations à risque, et l'accompagnement des personnes victimes. Cependant, pour aller plus loin, l'action des référents de CSE suppose d'allouer des moyens supplémentaires et de renforcer la collaboration entre l'employeur et le CSE.

Karine Rieux, Orange



La place et l'engagement des hommes dans la mixité



Dans son ouvrage « Mixité, quand les hommes s'engagent », Marie-Christine Mahéas identifie trois principaux freins à l'engagement des hommes. A la peur, l'ignorance ou l'apathie, elle oppose des recommandations concrètes : ouvrir la discussion avec bienveillance sans complaisance, libérer la parole et fournir des chiffres, proposer des actions applicables et partager des bonnes pratiques.

« Les hommes ont beaucoup à gagner en s'engageant en faveur de la mixité et davantage encore au sein des entreprises qui sont de plus en plus nombreuses à devenir des entreprises à missions. Pour cela, elles doivent faire évoluer leur culture pour passer du pouvoir à la responsabilité, de la compétition à la coopération et des communautés à l'inclusion. Ce changement culturel ne pourra se faire qu'avec les femmes et devra être partagé par tous. Pour encourager les hommes à devenir actifs en la matière, je les invite à regarder des chiffres relatifs aux augmentations, aux performances et aux embauches et, à partir de ces données, de viser l'égalité parfaite ».

Hervé Andorre, Culture & Management, Vice-President Dassault Systèmes

REGARD D'EXPERTE

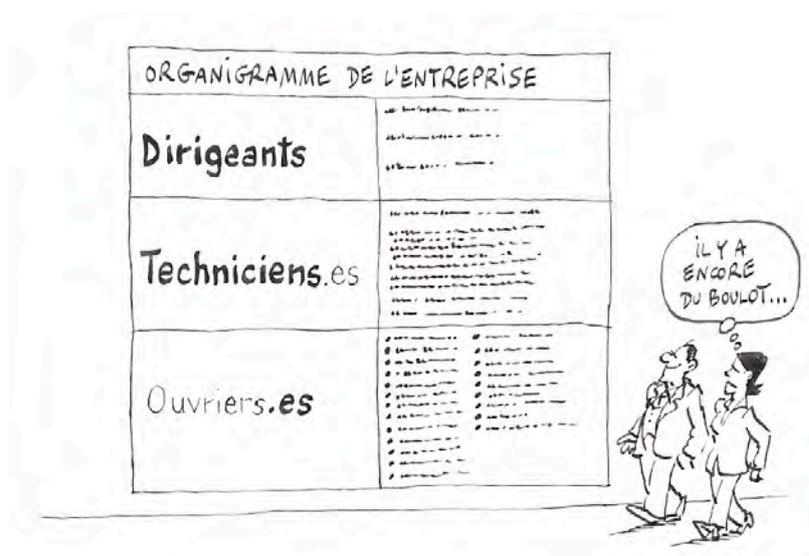
Aider les femmes à avoir la carrière qui leur ressemble



En tant que femme en entreprise, il faut se créer sa propre légitimité et croire en soi avant les autres. Les syndromes de « la bonne élève » et de l'imposteur se nourrissent de ce sentiment de perfection dans lequel les filles ont grandi. A ces freins intérieurs s'ajoutent les freins extérieurs que sont les discriminations et autres injonctions sociales.

Il s'agit avant tout pour les femmes de croire en la valeur de leurs compétences. C'est possible en prenant du recul sur leurs expériences, en restant loyales à leurs ambitions, en osant l'auto-promotion et le réseautage, tout en se libérant du regard des autres. Avoir la carrière qui leur ressemble suppose également de négocier, de se projeter et de travailler son assertivité.

Lucile Quillet, Journaliste et Ecrivaine





GROUPE DE TRAVAIL
INTER-ENTREPRISES

Interviewée par Catherine Ladousse,
Présidente Honoraire du Cercle Interelles

INTERVIEW

MARIE-JO ZIMMERMANN
FEMME POLITIQUE

« LE TERRAIN EST PRÊT »

Le Cercle InterElles a eu le plaisir d'accueillir Marie-Jo Zimmermann, une femme politique engagée, tout particulièrement connue pour la loi qui porte son nom et qui restera associée à l'accession des femmes au pouvoir.

Catherine Ladousse : Dix ans après la promulgation de la loi « Copé-Zimmermann », les résultats sont là à tel point que la France se place aujourd'hui en tête au niveau européen dans la féminisation des conseils d'administration. Etes-vous satisfaite de l'application de la loi et quelles perspectives d'avenir voyez-vous ?

En 2011, le combat a été difficile, et ce sont bien des réseaux comme les vôtres qui ont permis à cette loi d'être portée à l'Assemblée nationale. L'objectif de la loi était bien d'encourager la place des femmes dans les lieux de gouvernance, au sein du conseil d'administration qui est le cœur battant de l'entreprise. Les résultats sont bons (45%) pour les sociétés du CAC 40 et du SFB 120, les entreprises de plus de 500 salarié.e.s et 50 millions de chiffre d'affaires et qui sont directement impactées par la loi. J'apporterais toutefois une nuance car les résultats sont plus mitigés au sein des entreprises de plus de 250 salarié.e.s auxquelles la loi s'applique depuis 2014. Des chiffres peut-être liés à un suivi moins strict qu'il faudra corriger. C'est plutôt l'article 8 qui me gêne. Il stipulait en effet qu'un rapport sur l'égalité dans l'entreprise devait être soumis chaque année au conseil d'administration. Or il est très peu respecté...

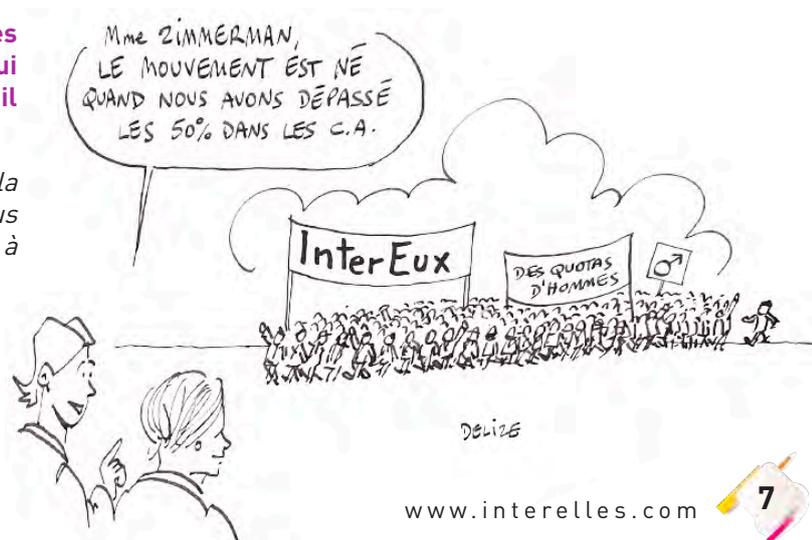
C.L. : Si la loi a pu faire sauter les verrous au niveau des conseils d'administration, que doit-on faire aujourd'hui pour atteindre ces résultats au sein des Comex ? Faut-il en passer par la loi et imposer des quotas ?

On le voit bien, c'est la loi qui permet de faire avancer la place des femmes dans la société. Je pense qu'il nous faudra un texte législatif, très précis et progressif, à

l'image de la loi Copé-Zimmermann. Et plus largement, faire respecter toutes les lois en matière d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise pour, non plus fissurer, mais exploser le plafond de verre. Il faut rester très vigilant.e.s et bien conscient.e.s que si on avance, ce n'est pas parce qu'on est une femme mais bien parce que l'on a les compétences. J'ai toujours défendu cette idée.

C.L. : Vous disiez que vous ne vouliez pas être une révolutionnaire, mais plutôt une pédagogue... Même si révolutionnaire, vous l'avez été ! Aujourd'hui, sous l'impulsion des réseaux et des entreprises, est-il possible pour le législateur de donner ce coup de pouce supplémentaire et indispensable à la parité dans les lieux de pouvoir ?

Le terrain est prêt et la volonté politique doit pouvoir faire avancer la place des femmes dans les lieux de décision. Tout démontre aujourd'hui que lorsque la mixité est respectée parmi les cadres dirigeant.e.s, l'entreprise est très performante.



FEMMES EN ENTREPRISE : DE NOMBREUX PROGRÈS EN 20 ANS ET CE N'EST PAS FINI !

Les entreprises ont bien compris l'importance d'accompagner les collaborateurs et collaboratrices dans leur évolution professionnelle.

C'est d'autant plus précieux à l'heure où la visibilité des femmes, l'expression de leur leadership et l'accès aux postes à responsabilités supposent un effort constant... et plus encore en temps de crise.

C'est un film sur la visibilité et le leadership des femmes qui a introduit les travaux du groupe de travail inter-entreprises. Au travers d'un voyage dans le temps en Europe et dans le monde, ce document est revenu sur la conquête des femmes dans l'espace public. Une visibilité et une légitimité acquises grâce à l'accès à la citoyenneté, à l'éducation et aux technologies, qui ont permis aux femmes de prendre peu à peu leur place dans les milieux artistiques, politiques et économiques. Une parité encore loin d'être une réalité puisque le Forum économique et mondial estime qu'il faudra attendre 2186 pour atteindre l'égalité Hommes-Femmes au travail.



« Nous sommes assez égalitaires dans mon entreprise et je ressens cette tolérance. Orange a mis en place des classes dédiées aux filles qu'elle forme notamment au métier de chargée d'affaires. Personnellement, j'ai connu un manager qui a donné leur chance à des femmes d'horizons et de profils divers. Dans le contexte économique actuel, beaucoup de femmes seraient prêtes à se former, à condition de développer des modules adaptés ».

Anaïs Blanquer, Orange

« Nous avons toutes et tous à gagner à une égalité à tous les niveaux. Pour une femme, il n'y a pas à choisir entre sa carrière et sa famille : les deux forment un équilibre ».

Alain Barthée, Orange



« Le développement personnel est avant tout un travail sur soi qui vise à mettre en place une philosophie de vie. »

Céline Velter, chef de projet et coach en développement pro/perso SAP

GROUPE DE TRAVAIL
INTER-ENTREPRISES



LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL POUR EXPRIMER SON POTENTIEL

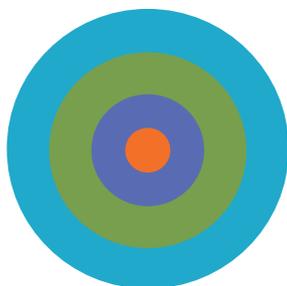
Avec la crise, l'entreprise aujourd'hui attend de ses salarié.e.s davantage d'agilité et d'autonomie. Face à la perte de repères que cela peut engendrer, le développement personnel connaît un réel engouement et plus particulièrement chez les femmes. Les entreprises les plus « intelligentes » l'ont bien compris : la gestion des individualités permet à chacun.e d'exprimer son plein potentiel et d'interagir collectivement et efficacement.

Parmi les leviers de la performance en entreprise :

- LE MENTORING
- LE COACHING
- LES ATELIERS
- LA COMMUNICATION
- LES ATELIERS ET LES GROUPES DE PARTAGE
- LES TOASTMASTERS

Les entreprises s'intéressent peu à peu aux émotions et aux intuitions qu'elles considèrent comme de nouveaux « leviers ». Elles sont conscientes qu'elles ne capitalisent pas encore suffisamment sur ce « 6ème sens » plus spontanément attribué aux femmes, à l'écoute de cette voix intérieure qui ouvre un champ d'observation et de création, et une plus grande connexion aux autres.

« La roue de l'être humain » ou comment prendre en compte les émotions et les intuitions



- LE CORPS / LE PHYSIQUE
- LE MENTAL / L'ESPRIT
- LES ÉMOTIONS
- LES VALEURS / LES INTUITIONS

Le « Personal Branding » suppose de partir de soi, de ce qui inspire chacun.e, sans prétendre être quelqu'un d'autre. La démarche s'inscrit dans un objectif clair et consiste à mettre l'accent sur ses compétences, ses points forts et ses valeurs.

« Je me suis jointe à un groupe de « toastmasters » (*) pour apprendre à parler en public et à sortir de ma zone de confort. Une expérience enrichissante notamment grâce aux retours bienveillants des autres ».

(*) Littéralement : « porter un toast à quelqu'un »

Gesa Kern, Qualcomm



« C'est très important de rester soi-même dans l'entreprise et le développement personnel y contribue, il permet à la fois d'explorer beaucoup de choses et de s'améliorer constamment ».

Sandra Lautric, Lenovo

LA PLACE DES FEMMES EN TEMPS DE CRISE



«Depuis la Révolution Française jusqu'aux années 90 en passant par la Première guerre mondiale, les crises ont de tous temps affecté les femmes. Si les femmes ont toujours soutenu l'effort de guerre, elles ont subi de manière disproportionnée les mesures d'austérité des états. Ségrégation au travail, bas salaires, activités précaires... elles sont les premières victimes des licenciements et de la pauvreté, à tous les âges. La crise sanitaire de 2020 n'a fait que creuser un peu plus les inégalités entre les hommes et les femmes qui, pour certaines, ont dû renoncer à travailler.»

Alice Guéry, IBM

« 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

L'IMPACT DE LA CRISE DE LA COVID-19

«Avec les confinements, le travail domestique non rémunéré s'est accru dans le monde entier, de 20 à 30% selon les pays. Les croyances et les stéréotypes continuent de peser sur le rôle des femmes dans nos sociétés. Chez les étudiantes par exemple, la crise de la Covid-19 et l'isolement qu'elle a provoqué, a augmenté le stress et le manque de confiance en soi, ce qui a pénalisé l'obtention de stages. A l'inverse, l'intégration des étudiantes dans les écoles en 2020 a été meilleure que les années précédentes du fait qu'elles étaient sélectionnées sur dossier et non plus dans le cadre des oraux qui privilégient la prise de parole et l'esprit compétitif. Autre impact de la crise : selon le magazine Forbes (avril 2020), les pays dirigés par des femmes affichent des résultats systématiquement et significativement meilleurs dans la gestion de la crise sanitaire. D'autres études ont relevé que la présence des femmes au sein de l'équipe dirigeante était une force et que les entreprises mixtes, dirigées par des femmes, ont été plus résilientes, dotées de pragmatisme, d'entraide, d'empathie et d'un meilleur sens du collectif.»

Gilles Dubost, Qualcomm

« Ce n'est pas une affaire de femmes, ce n'est pas une affaire d'homme. C'est une affaire de société. Pour y arriver, il faut tendre vers la parité le plus rapidement possible »

SOPHIE BROCHU, présidente-directrice générale d'Hydro-Québec



L'IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL



«L'un des impacts les plus visibles de la crise sanitaire a été le déploiement du télétravail. Selon une étude du ministère du travail, 25% des salariés français étaient en télétravail en avril 2020.

Très vite, nous avons ressenti le besoin de nous retrouver, et nous l'avons fait avec l'association Femmes Ingénieures, dans le cadre de visioconférences.

Même si le phénomène était nouveau, les entreprises du Cercle InterElles étaient, de par leurs métiers, plutôt bien adaptées en termes d'organisation et d'équipement. Pour autant, nous avons pu observer une augmentation de la charge de travail des femmes en général. Le télétravail s'est accompagné d'une perte d'échanges et d'un manque de recul, renforcé par le sentiment de ne pas bénéficier du gain des temps de transport. Toutes les études démontrent que les femmes sont les grandes perdantes du confinement.



« Pour les collégiennes, les lycéennes ou les étudiantes, la crise a également été une épreuve qui va laisser des traces. Les entreprises du Cercle ont dû suspendre leurs actions de sensibilisation de terrain auprès des jeunes filles au profit de rencontres digitales qui permettront toutefois, à terme, de toucher plus de candidates. »

Sylviane Bordas, IBM

MENTORING ET COACHING : DES OUTILS PRÉCIEUX

*« La démarche de **mentoring** se fonde sur la transmission des compétences professionnelles et des expertises. Elle repose sur une relation d'entraide et d'enrichissement mutuel entre des hommes et des femmes issu.e.s d'une même entreprise ou d'entreprises différentes. C'est une mise en lumière qui aide les femmes à se mettre en visibilité et à bénéficier d'un retour sur la manière dont elles exercent leurs compétences. Très utile en temps de crise, le mentoring permet de reformuler les objectifs et de découvrir de nouvelles opportunités professionnelles. »*

Marie-Laure Autier, IBM



« Pour moi, le mentoring a été une bouffée d'air, il m'a apporté une vraie légèreté, de bons conseils, du recul et une autre vision »

CÉCILE MOREAU, IBM

*« Le **coaching** relève d'une approche individuelle et d'un accompagnement personnalisé qui s'inscrit dans une démarche de développement personnel. Il permet d'appréhender, d'affronter et de surmonter une nouvelle situation (retour de congé maternité, nouvelle prise de poste, arrêt maladie) ou d'atteindre l'épanouissement professionnel. En temps de crise, le coaching est un outil intéressant dans la mesure où il ouvre un espace de réflexions et d'échanges. Par ailleurs, il peut constituer une aide précieuse lorsqu'il s'agit de travailler sa confiance en soi, son assertivité ou encore la place de ses émotions dans l'exercice de son métier. »*

Gilles Dubost, Qualcomm; Marie-Laure Autier, IBM; Sylviane Bordas, IBM; Alice Guerry, IBM; Alain Barthée, Orange.

Si les crises impactent sévèrement les femmes, renforcent les stéréotypes, jusqu'à remettre en question les acquis, elles sont aussi des révélateurs et de nouveaux accélérateurs dans la prise de conscience.

La mixité est indispensable pour affronter les crises... Faisons de celles-ci des opportunités !

« Les équipes aux profils variés et complémentaires sont en général les plus innovantes, les plus apaisées et les mieux adaptées à un monde complexe. Faire progressivement de la mixité une évidence, c'est le meilleur moyen de combattre les stéréotypes. Les métiers n'ont pas de genre, la mixité des métiers embellit le travail et nos vies. »

GILLES DUBOST, QUALCOMM

PAROLES DE DIRIGEANT.E.S

QUELS PROGRÈS ET AVANCÉES CONCRÈTES DE LA MIXITÉ CES 20 DERNIÈRES ANNÉES ?
QUELLES ACTIONS MISES EN PLACE ET QUELLES PRIORITÉS DEMAIN SUR LE TERRAIN DE
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES ?

Les dirigeant.e.s des entreprises membres du Cercle InterElles témoignent.

**Quel est, selon vous, d'un point de vue législatif, le plus grand progrès de ces 30 dernières années
qui vous a aidé dans votre entreprise ?**

Qu'est-ce que votre entreprise a mis en place de spécifique pour faire progresser la mixité ?



« L'obligation depuis 2019 de calculer et de publier l'index égalité femmes-hommes est un élément de progrès. Il nous a permis de rationaliser les écarts de salaires et ouvre des pistes de progression. Nous faisons en sorte que chacune et chacun puisse être traité sur un pied d'égalité. Nous avons lancé une campagne de prévention des agissements sexistes et du harcèlement, et nos chercheurs et chercheuses continuent à sensibiliser le jeune public dans les écoles et universités. »

Laurence Piketty, Administrateur Général Adjoint, CEA »



« La loi qui a promu l'index égalité femmes-hommes nous a poussés à aller plus vite dans la correction des écarts même si cela était déjà pris en compte au sein de nos processus RH. »

Valérie Raoul-Desprez, EVP Group Finance & Procurement, Dassault Systèmes



« Les accords interministériels en faveur de l'égalité et l'index égalité femmes-hommes, bien que perfectibles, ont le mérite d'exister et donnent aux entreprises une référence et des angles d'action. Parmi eux, le rôle de médiateur de l'égalité professionnelle chez SAP est là pour accompagner les femmes qui pourraient se sentir discriminées. »

Stéphanie Dubois, Directrice des Opérations, Marketing Événementiel, SAP



« Le très gros investissement au sein de Women Network nous a permis au fil des ans d'enrôler le soutien d'hommes leaders, ce qui nous a aidés à accélérer. »

Catherine Estrampes, President & CEO EMEA, GE Healthcare



« Nous avons notamment porté le congé parental à douze semaines minimum pour l'ensemble des employés. Celui-ci prévoit un retour au travail progressif le premier mois, il permet de travailler quatre jours par semaine pendant les quatre premières semaines, sur la base d'une rémunération à temps complet. »

Hervé Uzan, Senior VP, Sales & Deputy GM, Salesforce France



« L'équipe de direction a été très active en faveur de nominations aux postes de leadership si bien qu'aujourd'hui nous avons atteint une parité au sein du Comex où chaque membre est impliqué en binôme sur l'une des causes que nous défendons au titre de la diversité et de l'inclusion. »

Béatrice Kosowski, Présidente IBM France



La loi sur le congé paternité est une réelle avancée car elle offre une meilleure répartition dans la charge de travail et dans la charge parentale et émotionnelle... Ça commence à la maison !

Anne-Sophie Nomblot, Présidente du réseau SNCF TECH au Féminin



«Nous avons mis l'accent sur des actions en faveur de l'égalité des rémunérations et des parcours, de la lutte contre les agissements sexistes et de la discrimination des genres. Sans oublier la valorisation du parcours des femmes dans les métiers techniques au travers des initiatives menées dans le nucléaire et dans les services énergétiques et numériques.»

Florence Schreiber, Directrice Dirigeants, Talents et Formation des Managers, EDF



«La mise en place de revues formelles, auxquelles participent le Président EMEA, son DRH et chaque dirigeant des entités européennes, permet de faire le point sur les mesures de mixité, de formaliser nos engagements et de partager les initiatives locales en matière de diversité et d'inclusion.»

Marc Godin, VP & GM Global Solutions Sales & membre du board EMEA Diversity & Inclusion, Lenovo



«Il faut à la fois s'inviter dans les écoles pour témoigner de nos métiers et inviter les classes pour visiter notre entreprise et créer des vocations chez les jeunes filles. Pour faire progresser la mixité, il est nécessaire de se donner des objectifs en offrant de la flexibilité, des possibilités de carrière, des formations et même des journées de bien-être.»

Stéphane Negre, Président Intel France



«Nous avons fait le choix de créer une véritable ambassade au sein de la SNCF : TECH au féminin est là pour nous aider à pallier le manque de femmes dans le numérique. C'est un vrai sujet et un levier pour susciter des vocations.»

Henri Pidault, Directeur Général e-SNCF Group CIO



«Pour rattraper le retard en matière de représentativité des femmes, il nous faut travailler tout au long de « l'expérience employé ». Cela commence au niveau du recrutement interne ou externe pour encourager les candidatures féminines et donner aux femmes une chance d'être présentes à tous les niveaux et dans toutes les fonctions de l'entreprise.»

Fiamma Ferrero, Directeur de services, SAP

Quel est, selon vous, d'un point de vue législatif, le plus grand progrès de ces 30 dernières années qui vous a aidé dans votre entreprise ?

Qu'est-ce que votre entreprise a mis en place de spécifique pour faire progresser la mixité ?



«La première action porte sur le recrutement car nous avons un déficit de femmes dans les métiers ingénieurs, R&D et technico-commerciaux. Nous mettons en place des mesures afin d'alléger la charge, y compris logistique, qui passent par l'ouverture des places de crèche. Nous nous sommes engagés à compenser financièrement le décalage salarial en cas de congé paternité.»

Valérie Raoul-Desprez, EVP Group Finance & Procurement, Dassault Systèmes



«Nous sommes animés par la volonté de « dégenrer » nos métiers dans un secteur historiquement très masculin. Accompagner la parentalité nous tient également à cœur pour faciliter la reprise et le développement des carrières des unes et des autres. Un Comex demain, composé à parité, ne doit choquer personne aujourd'hui.»

Laurent Amar, Directeur General Adjoint, NGE



«L'opération Talents 2.0 permet aux femmes et aux hommes de s'auto-déclarer pour accéder au « processus talents ». L'ambition de leadership, qui repose sur un dirigeant ouvert, engagé et authentique, est tout à fait neutre d'un point de vue du genre.»

Florence Schreiber, Directrice Dirigeants, Talents et Formation des Managers, EDF



«Je viens de nommer une femme leader Inclusion et Diversité EMEA dans le cadre de l'initiative mondiale de GE et GE Healthcare, avec l'ambition d'accélérer notamment grâce à des programmes de formation et la diffusion d'un playbook, le tout soutenu par des indicateurs de développement.»

Catherine Estrampes, President & CEO EMEA, GE Healthcare



«Nous allons lancer prochainement une démarche pour évaluer la place des femmes dans nos établissements. Par ailleurs, pour chaque poste clé, nous avons déterminé un plan de remplacement où figure au moins une femme.»

Anne-Sophie Nomblot, Présidente du réseau SNCF TECH au Féminin



«Le savoir-être, c'est savoir écouter l'autre, comprendre sa problématique. Ce sont des sujets qui dépassent la technologie. Partir de la réalité de l'autre pour ensuite fabriquer le produit qui correspondra aux besoins, ça n'a pas de genre.»

Henri Pidault, Directeur Général e-SNCF Group CIO



«Le développement des populations féminines techniques et scientifiques est une priorité. Tout comme la création de passerelles pour favoriser les réflexions et les actions communément soutenues en matière d'inclusion et de diversité.»

Béatrice Kosowski, Présidente IBM France



«A titre personnel, je suis favorable aux objectifs chiffrés et ambitieux car sans impulsion forte, les changements de culture resteront trop lents.»

Laurence Piketty, Administrateur Général Adjoint, CEA



«Mon équipe de directeurs et de directrices directs est à parité. J'en suis très fier, mais il nous faut poursuivre nos efforts pour rendre cela pérenne. De la diversité des équipes dépendent la performance et l'innovation de l'entreprise.»

Stéphane Negre, Président Intel France



«La parité d'ici 2023 : cet objectif est soutenu par l'ensemble des acteurs à commencer par le Président de Lenovo France. Cela passe par une politique de recrutement très claire avec l'obligation d'avoir au minimum une femme dans la « short list » pour tous les rôles.»

Marc Godin, VP & GM Global Solutions Sales & membre du board EMEA Diversity & Inclusion, Lenovo



«L'enjeu de la diversité n'est pas seulement éthique. C'est avant tout un enjeu d'innovation et d'efficacité. Nous avons d'ores et déjà atteint, et même dépassé, notre objectif de parité au sein du Comité de direction puisque nous avons plus de femmes.»

Fiamma Ferrero, Directeur de services, SAP



«S'engager au sein du Cercle InterElles, c'est rejoindre un cercle pionnier de référence. C'est être partenaire d'un « réseau de réseaux », fondé par des femmes pour les femmes nous permettant d'élargir nos réflexions sur de grandes thématiques qui nous rassemblent.»

Hervé Uzan, Senior VP, Sales & Deputy GM, Salesforce France

RENCONTRES INTERACTIVES

Les rencontres interactives vous ont fait découvrir d'autres capacités pour faire face aux problématiques rendues visibles par cette année de pandémie et de télétravail. Les différentes situations présentées au cours de chacune des rencontres ont fait **prendre conscience** aux participant.e.s des **transformations nécessaires** autant sur le plan personnel que sur le plan organisationnel de leurs entreprises pour continuer à promouvoir plus de **diversité et d'inclusion**.

Nous avons eu la chance de vivre ces rencontres interactives en 100% numérique et ainsi vous pouvez voir ou revoir ces débats sur notre chaîne YouTube :

https://www.youtube.com/channel/UC_eT01Xt79RdLLwDk5abRNw

4 thèmes ont été proposés et des ressources complémentaires sont disponibles pour approfondir les différents sujets.



VIOLENCES CONJUGALES : UN ENJEU POUR L'ENTREPRISE ?

Co-Animateurs : Bruno Guillon et **Hélène de Ponsay**, IBM. Avec la collaboration de **Yann Iliaquer** et **Jean Louis Carves** - Responsables Diversité chez EDF et chez IBM et la participation de **Sandy Beky** -Présidente HeHop.

LES RESSOURCES

- Site et numéros gouvernementaux : 3919... 17, 114, www.arretonslesviolences.gouv.fr
- Tissus associatifs : CIDFF, FNSF, Maison des Femmes, Maison des Ames,...
- HeHop : <https://hehop.org/>
- EDF: <https://www.edf.fr/edf/edf-lance-une-grande-campagne-de-sensibilisation-et-de-prevention-contre-des-agissements-sexistes-et-sexuels-au-travail>
- European Cease project : <https://cease-project.eu/>



MUSCLEZ VOS RÉPARTIES AUX REMARQUES DÉSOLIGÉANTES ET SEXISTES

Animatrice : Marie-Hélène Therre, présidente d'honneur de Femmes Ingénieures.

Avec la collaboration de **Caroline Garnier** DRH SAP et Femmes Ingénieures **Sylviane Bordas**, **Fanny Langevin**, **Fahimeh Ponsonaille**.

LES RESSOURCES

- La fiche : *Do's Dont's du Cercle InterElles 2016* <http://www.interelles.com/la-boite-a-outils/antiseche-contre-le-sexisme-ordinaire>
- Document de Femmes Ingénieures, sur le site, en cliquant sur Publications **DES IDÉES DE RÉPONSES CONTRE LES IDÉES REÇUES**



DÉMYSTIFIONS LA TECHNOLOGIE "WE CAN DO IT !"

Animatrice : Justine Mills, Program Manager chez IBM Avec la collaboration de Women in Tech @IBM : **Rachel Orti**, **Sheila O'Hara**, **Corinne Bacle**, **Marie Hodée**

LES RESSOURCES

- Venez nous rejoindre et contribuer à la recherche d'autres sujets pour le prochain InterElles Tech Café ([envoyez un mail à interl-tech-cafe@googlegroups.com](mailto:interl-tech-cafe@googlegroups.com)).



CAFÉ IA COMPRENDRE L'IA ET SES ENJEUX ÉTHIQUES

Co-Animatrices : Hélène Quillaud/IBM, **Suzie Marin**/Qualcomm et **Sonia Abecassis-Le Lan**/IBM.

LES RESSOURCES

- La machine morale, projet du CNRS et du MIT : <https://www.moralmachine.net/>
- Découvrez vos biais inconscients : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
- Le groupe de travail «Femmes et IA» et le pacte : <http://www.interelles.com/femmes-et-ia>

RENCONTRES AVEC LES DIRIGEANTES

LIVE



Rencontre avec **Marie-Ange Folacci** - CEA
Directeur de la communication

« Un excellent moment d'échange et de convivialité qui illustre bien que l'égalité c'est l'affaire de tous. La volonté est là, les choses avancent de manière constructive et partagée, c'est très positif. »



Rencontre avec **Jean Baptiste Obeniche** -EDF
Responsable diversité, Inclusion, et Performance au travail groupe EDF

« **Mixité d'hier à aujourd'hui les enjeux qui demeurent..** »

« Dans cette rencontre le dialogue s'est ouvert sur un constat : si depuis vingt ans les progrès sont majeurs, en matière de mixité il demeure pour les groupes industriels au moins trois grands enjeux, qui sont pour ce qui concerne le groupe EDF, des ambitions :

- Briser de façon volontariste le plafond de verre jusqu'aux plus hauts niveaux de responsabilité. Un enjeu qui suppose de se fixer des objectifs clairs, de gérer différemment les talents en levant par exemple les barrières d'âges, d'accompagner et de valoriser les parcours féminins, de monitorer les objectifs...
- D'attirer davantage de talents féminins dans les métiers techniques du CAP, au Bac+2 jusqu'au niveau ingénieur et dans les métiers du digital, dans lesquels EDF recrute. Un défi partagé par bien d'autres entreprises qui suppose une implication large et collective face au constat d'évolutions très lentes en la matière...
- De maintenir un engagement fort à lutter contre les manifestations sexistes toujours trop présentes et trop impactantes pour le vivre ensemble et les parcours féminins. Et en cela, d'amplifier les actions préventives et de sensibilisation des managers et des salariés en affichant une tolérance zéro...

Les échanges nourris ont enrichi et conforté l'importance de ces enjeux pour les politiques de mixité et les réseaux féminins d'entreprises.»



Rencontre avec **Stephane Quere** - ENGIE
Chief Adoption Officer, Digital & IT Dept

« Les digitales : Echanges riches et enthousiastes »



Rencontre avec **Juliette Macret** - IBM France
Président IBM France Financement & Executive Sponsor de WoMen@IBM France

Au cours du dialogue, Juliette Macret a partagé avec nous son engagement en tant qu'Executive Sponsor du Réseau Women@IBM, sa motivation à accepter ce rôle et ses priorités pour le réseau. Elle a souligné l'importance du Réseau dans le développement et l'accompagnement des femmes de l'entreprise (mentoring, formations,...) mais aussi dans la mise en oeuvre de la politique d'inclusion interne et externe de l'entreprise.



Rencontre avec **Stéphane Negre** - INTEL
Président Intel France et ses équipes

« Une session interactive avec les managers d'intel et de nouvelles employées afin d'expliquer et de témoigner de la culture et de la diversité chez Intel. Une table ronde joyeuse et mixte, à l'image de notre entreprise, pour faire découvrir Intel et sa transformation autour de son président Stéphane Negre . C'était une belle vitrine vers les autres entreprises membres.»





Rencontre avec **Eric Lallier** - LENOVO

Président Lenovo France et Executive Sponsor du réseau diversité Lenovo'All

Nous avons eu le plaisir d'accueillir Eric Lallier, Président Lenovo France. Eric a partagé avec nous son plan d'actions pour atteindre la parité femmes-hommes en 2023 au sein de Lenovo France. « *La parité, ce n'est pas une utopie ou un rêve. Il faut passer sur un mode extrêmement concret et mettre les chiffres en face. Nous sommes à 40% [de femmes chez Lenovo] aujourd'hui, il nous faut aller chercher ces 10%.* ». La mise en place d'indicateurs de progression trimestriels, la création d'un vivier de talents féminins, et l'obligation d'avoir au moins une femme dans les dernières étapes de recrutement font partie des actions retenues par la direction. Un objectif conséquent, comme une évidence pour Eric qui a pu observer, assez tôt dans son parcours, que la diversité des profils était une force pour l'entreprise. Il soutient les mesures imposant des quotas, sur lesquelles il émettait des doutes avant d'en constater le succès par le biais d'exemples professionnels comme plus personnels. Enfin, Eric a défendu le rôle essentiel joué par tous pour la diversité et l'inclusion, et l'importance d'être un allié pour ses collaboratrices et collaborateurs : « *c'est une satisfaction personnelle de penser humblement qu'on a pu contribuer à [leur] épanouissement* ».



Rencontre avec **Elizabeth Tchoungui** - ORANGE

Directrice exécutive RSE, Diversité et Solidarité Groupe Présidente déléguée de la Fondation Orange

- « *La mixité femmes-hommes dans les métiers techniques et du numérique est la priorité majeure de notre politique égalité professionnelle. Au niveau mondial, nous nous sommes fixé un objectif de 25% de femmes dans ces métiers en 2025* »
- *Orange a lancé avec succès son programme Hello Women en France qui vise à développer la mixité dans les métiers techniques et du numérique autour de 4 axes clés :*
 - *Sensibiliser les jeunes filles et les étudiantes à ces métiers*
 - *Identifier et attirer les femmes susceptibles d'être recrutées dans ces domaines*
 - *Reconvertir des femmes dans ces filières à forte employabilité*
 - *Fidéliser les femmes dans ces métiers*



Rencontre avec **Nicolas MAES** - ORANO

Directeur Business Unit Mines et membre du COMEX D'Orano

« *Il est indispensable d'avoir des femmes dans des rôles à responsabilité pour qu'elles puissent se représenter et voir qu'elles peuvent comme les hommes tenir pleinement de tels postes. C'est en ce sens qu'Orano a développé les programmes Femmes Talents et Femmes en début de carrière qui connaissent un vrai succès/une vraie réussite auprès de ces dernières. Il est important pour les femmes d'avoir des exemples/des modèles sur ces métiers afin de se projeter, de construire leur carrière. De plus, afin de renforcer la mixité, Orano met systématiquement dans les plan de succession à un poste technique/de management le nom d'une femme. Dès la phase de recrutement ; nous constatons parmi nos candidates une sous-représentation des femmes dans le monde de la technique. Pour féminiser l'industrie, Orano doit continuer à engager une politique volontariste auprès de l'enseignement secondaire et supérieur afin de sensibiliser les jeunes femmes aux métiers techniques.* »



Rencontre avec **Gerald Karsenti** - SAP

Président SAP France

« *Encourager la représentation des femmes à des positions de management via l'engagement d'atteindre, à l'échelle globale des organisations, 30% de femmes à des postes de direction d'ici 2022.* »



Rencontre avec **Leila Hamza** - SCHLUMBERGER

Diversity, Recruiting and Learning Manager

« *La diversité est l'une des clés de réussite d'une compagnie. C'est un message très important porté par le PDG du groupe et relayé par les managers. Notre objectif est que tous les managers soient formés sur l'inclusion. D'ailleurs, notre politique RH veille à l'inclusion des femmes à chaque étape de chaque processus RH.* »

ATELIER FEMMES & IA

«FEMMES & IA»

PACTE POUR UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE RESPONSABLE ET NON-SEXISTE

Miroir de nos représentations sociales et culturelles, l'intelligence artificielle est un outil puissant d'interprétation du réel, avec le risque d'en amplifier les dérives et les biais. Tour d'horizon des engagements et des cas d'usages développés dans les entreprises du Cercle InterElles.

TEMOIGNAGES EN DUPLEX



« Nous retrouvons nos solutions IA au bout du réseau, dans les machines-outils, les robots, les caméras ou encore les automobiles. Dans le domaine de la santé, elles contribuent à l'accélération du séquençage dans la lutte contre les maladies génétiques ».

Florence Peutin Intel



« Nous embarquons des solutions IA dans les portables pour détecter la présence humaine, bloquer ou débloquer l'accès à l'ordinateur ».

Christine Dehnel Lenovo



« Au sein des usines, nous valorisons le volume de données collectées pour développer des modèles prédictifs, apporter des réponses en temps réel et des outils d'aide à la décision ».

Tea Rukavina Orano



« Les équipes de visualisation avancée interviennent, avec les médecins, dans l'interprétation clinique des images. Elles ont ainsi développé une première solution permettant de détecter automatiquement les vertèbres sur un examen de scanner ».

Mélodie Sperandio GE





«FEMMES & IA» **POUR UNE IA NON-DISCRIMINATOIRE**



« L'IA est un formidable outil déjà largement utile et utilisé. Elle apporte aussi son lot de défis d'ordre éthique et, entre autres, de discrimination liée au biais de genre. Les exemples sont nombreux : des solutions IA expérimentales discriminent les CV féminins tandis que d'autres, embarquées dans les outils de traduction en ligne et proposant systématiquement des traductions masculines, peinent à refléter la place réelle des femmes dans certains métiers. Dans la finance, certaines solutions IA révèlent des seuils de crédit accordés dans une moindre mesure aux femmes alors que dans la santé, si l'IA contribue à la détection des maladies cardiaques, elle le fait moins bien chez les femmes que chez les hommes. ».

Marine Rabeyrin Lenovo



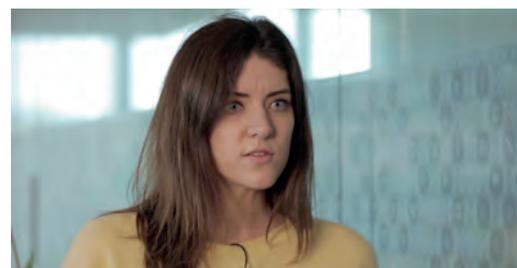
« La présence des femmes est fondamentale dès la conception des solutions IA. C'est une condition pour éviter de reproduire ou d'amplifier les biais de genre. C'est une question de responsabilité sociétale et de performance. ».

Christine Dehnel Lenovo



« Le groupe F&IA réunit une équipe ouverte d'une trentaine de membres passionné.e.s, aux profils et aux compétences variés, qui représentent les entreprises du Cercle. F&IA s'associe à un large réseau de partenaires (Arborus, le Laboratoire de l'Egalité, Syntec Numérique, Social Builder, Women in AI, Impact IA, Women's Forum...). Il mène une réflexion de fond visant à faire émerger des solutions concrètes pour les entreprises qui veulent utiliser et produire des solutions basées sur une IA responsable et non-sexiste. ».

Sylviane Bordas IBM



« En impliquant les femmes, nous contribuons à apporter une vision plus globale et compréhensible, et une meilleure collaboration dans les projets ».

Tea Rukavina Orano

« L'objectif est de disposer d'algorithmes de diagnostic, de traitement et de suivi cliniquement représentatifs des machines sur lesquelles sont réalisées les images et de toutes les populations de patient.e.s. ».

Mélodie Sperandio GE

LE PACTE «FEMMES & IA» POUR PARTAGER ET DÉPLOYER DES SOLUTIONS CONCRÈTES



« Nous proposons aux entreprises une démarche qui repose sur 4 piliers :

- **S'engager** : en signant la charte pour une IA responsable et non-sexiste
- **S'évaluer** : en déroulant la grille de critères pragmatiques
- **Agir** : en utilisant la boîte à outils régulièrement enrichie des bonnes pratiques et des innovations de nos entreprises
- **Devenir exemplaire** : en s'accordant sur un label dédié

Concernant **la charte**, elle se fonde sur **7 principes** autour de thèmes tels que l'organisation, les ressources humaines et la technique.

Sonia Abecassis – Le Lan IBM



« La place des femmes dans l'IA est une prise de conscience et un consensus pleinement partagé au sein des entreprises du Cercle InterElles. Notre ambition est un déploiement plus global, au-delà du Cercle, pour en faire bénéficier le plus grand nombre ».

Suzie Marin Qualcomm



« Pour aider les entreprises à rendre ces principes concrets, nous avons travaillé sur une grille d'auto-évaluation qui permet d'évaluer le niveau de maturité de l'entreprise sur le sujet et de proposer des actions pour progresser via notre boîte à outils. Les premières entreprises signataires de la charte «Femmes & IA» (IBM, Qualcomm, SAP, Schlumberger) s'engagent à contribuer au développement d'une IA éthique et non-discriminatoire en incluant notamment plus de femmes dans le design et la gouvernance des systèmes numériques. ».

Emilie Sirvent-Hien Orange



« L'engouement immédiat suscité par le Pacte InterElles témoigne de l'aspiration réelle des entreprises du Cercle à imposer une démarche éthique et inclusive dans l'industrie de l'intelligence artificielle. L'IA ne sera pertinente que si elle comprend l'inclusion réelle des femmes dans son développement industriel. Le Cercle InterElles compte bien y contribuer ».

Assia Mouloudi SAP



« L'IA constitue un outil de découverte scientifique »
Jean-Philippe Bourgoïn

« La diversité est au cœur de l'invention »
Wassim Chourbaji

« Le Pacte traduit cette volonté collective de voir les choses changer »
Alexandra Ruez



TABLE RONDE ATELIER FEMMES & IA

REGARDS CROISÉS SUR LES ENGAGEMENTS ET LES CAS D'USAGES DE L'IA DANS L'ENTREPRISE

Marine Rabeyrin : Quels sont les cas d'usages développés dans vos entreprises ?

Laurent Butré, Embedded Artificial Intelligence, Lab Director Schlumberger - une des applications IA développée en interne porte sur la maintenance des têtes de forage. Grâce à une reconnaissance visuelle, nous pouvons détecter l'état d'usure, accélérer l'analyse et suggérer les interventions ad hoc. On s'est concentrés sur une opération fastidieuse et répétitive pour simplifier la tâche de l'utilisateur et gagner en efficacité sur les actions à valeur ajoutée.

Alexandra Ruez, Executive Partner, Cognitive Solutions IBM - nous sommes aujourd'hui présents dans tous les secteurs d'activités, dont la banque au travers de chatbots ou de solutions d'aide au tri des mails des conseillers.

Delphine Pouponneau, Directrice de la Diversité et Inclusion Orange - 85% des requêtes sont aujourd'hui traitées grâce aux chatbots. Nous faisons appel à la maintenance prédictive pour détecter les défaillances de nos équipements et aux diagnostics en ligne sur les connexions Internet... Près de 280 000 interventions ont ainsi pu être évitées.

Jean-Philippe Bourgoïn, Directeur Exécutif Adjoint de la Recherche Technologique CEA - l'IA réunit 500 personnes au CEA, elle intervient dans le domaine de l'astrophysique et des neurosciences et permet de repérer les points singuliers et les anomalies.

Erik Marcadé, VP, Advanced Analytics, Products Director SAP Labs Paris SAP - avec le Machine Learning embarqué, nous développons la reconnaissance automatique de documents scannés pour les intégrer dans les systèmes d'information, et une intelligence conversationnelle dans les logiciels d'entreprise.

Wassim Chourbaji, Senior Vice President, Government Affairs & Public Policy EMEA Qualcomm - nos solutions IA sont embarquées dans plus d'un milliard d'objets (smartphones, capteurs, voitures connectées). Avec l'avènement de la 5G, le volume de data généré par les objets va déplacer les algorithmes au plus près des données et encourager un modèle d'IA distribuée qui accroît le pouvoir de l'utilisateur. D'où le besoin d'en démocratiser un usage responsable.

M.R. : Quelles actions concrètes déployez-vous en faveur d'une IA non-sexiste ?

Jean-Philippe Bourgoïn : Nous devons utiliser des millions, voire des milliards de tests pour vérifier l'absence de biais. Nos chercheurs ont développé des approches mathématiques qui permettent de garantir le fonctionnement d'un réseau de neurones fiable, robuste et sans biais.

Delphine Pouponneau : Nous avons lancé avec Arborus une charte pour une intelligence inclusive afin d'engager l'ensemble des acteurs autour de la nécessité de féminiser les métiers technologiques.

Laurent Butré : Nous nous associons au projet «Yes we code !» pour sensibiliser les collégiennes, et nous intervenons au sein des établissements scolaires pour présenter les métiers numériques et inspirer le plus grand nombre, dès le plus jeune âge.

Wassim Chourbaji : Nous avons pris des engagements très clairs en menant des formations sur les biais cognitifs et en soutenant les associations qui œuvrent dans les STEM.

Erik Marcadé : Le «Comité éthique et IA» intervient en soutien des équipes de développement et des femmes entrepreneuses. Nous parrainons ainsi la prochaine promotion des «DéCodeuses».

Alexandra Ruez : Nous visons une inclusion totale au sein des équipes IA. Cela passe par la sensibilisation auprès des jeunes femmes, le recrutement, l'accompagnement et le mentorat.

M.R. : Quelle est, selon vous, la valeur ajoutée du Pacte «Femmes & IA» ?

Alexandra Ruez : Nous avons vu notamment sur les sujets d'égalité professionnelle que l'idée d'une auto-évaluation qui permet aux entreprises de se «benchmarker», voire d'être auditées, permet de faire avancer les choses.

Laurent Butré : la charte F&IA est arrivée au bon moment. Cette grille d'évaluation va permettre de cadrer nos efforts, de concrétiser, d'accélérer et d'améliorer ce que nous avons déjà mis en place, au niveau mondial, au sein des équipes de data scientists.

Jean-Philippe Bourgoïn : le Pacte enrichit notre réflexion et guide de manière pragmatique les questions à se poser en matière de biais associés au genre.

Wassim Chourbaji : une telle démarche formalise nos actions et nous engage dans un système de labellisation au niveau européen et international.

Erik Marcadé : sa déclinaison en anglais va nous permettre de le diffuser au sein de l'entreprise, auprès de nos 400 000 clients et de l'écosystème de partenaires.

Delphine Pouponneau : le Pacte rejoint l'objectif lancé par l'Institut Montaigne et OpenClassrooms qui ambitionnent de former 1% des français aux enjeux de l'IA. C'est une démarche complémentaire au Label GEEIS-IA que nous avons obtenu.

GRANDS TÉMOINS

ELLES ONT ACCOMPAGNÉ LE CERCLE INTERELLES AU TRAVERS DE LEURS PRÉCIEUX TÉMOIGNAGES, DE LEURS PARCOURS ET DE LEURS COMBATS

Par leur engagement, nos « grands témoins » ont forcé notre admiration et restent des rôles modèles pour les jeunes générations. Ces personnalités, qui participent aujourd'hui encore à nos débats, reviennent sur les actions qui ont significativement fait progresser la mixité dans leurs métiers ces 20 dernières années.

GRANDS TÉMOINS SPORT



CHARLOTTE GIRARD FABRE
Arbitre Olympique - Disruptive Advisor

« Le monde sportif a grandement évolué ces dernières années et on a même accueilli les premières arbitres féminines en ligue 1 de football. Mais il y a encore du chemin à faire. Pour les années à venir, nous allons devoir mettre les bouchées doubles pour faire émerger plus de dirigeantes, féminiser davantage la gouvernance du sport, encourager la médiatisation et faire rêver les petites filles. Le sport, c'est la pratique, alors dans ce domaine, tout le monde doit s'y mettre et peut-être qu'un jour, voire en 2024, nous assisterons à des Jeux Olympiques totalement paritaires. Je pense que ce sont toutes les actions de petits colibris qui feront demain un monde plus mixte et plus paritaire : alors, let's go ! »

« Dans mon univers, ce qui a changé tient beaucoup au cadre juridique. Et toute avancée dans le cadre de la loi, qui permet la représentation de toutes et tous, est très importante. Les textes de loi de ces 20 dernières années, ont changé le décor et la notion de droit. La Coupe du monde féminine de football 2019, avec ses stades pleins et ses 11 millions de téléspectateurs, reste pour moi un événement unique et une date majeure. Je n'aurais jamais pensé vivre cela un jour, en France. Favoriser l'accès des femmes au sport suppose de créer les meilleures conditions possibles en termes d'équipements et de politiques publiques. Quant aux postes à responsabilité, ils restent un obstacle pour les femmes que ce soient dans les fonctions électives, d'encadrement et d'arbitrage. Cela n'évoluera pas sans méthodes coercitives et sans la mise en place courageuse de quotas. »

SPORT GRANDS TÉMOINS



NICOLE ABAR
Consultante sur l'égalité femmes-hommes, fondatrice de l'association Liberté Aux Joueuses et co-fondatrice du collectif Egal Sport

GRANDS TÉMOINS ARMÉE/POLICE

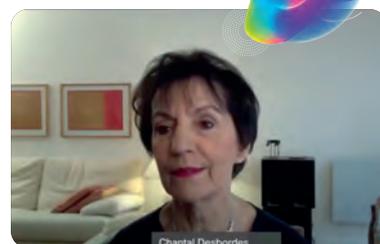


JOELLE CONTE
Commissaire divisionnaire de police

« J'observe aujourd'hui avec satisfaction une réelle mixité au sein des équipes. Nos futures commissaires et gardiennes de la paix vont pouvoir faire changer les mentalités. Bien sûr, les résistances perdurent et les femmes ont encore tendance à s'auto-censurer et à douter de leurs capacités alors qu'elles ont toute leur place. Le changement culturel passe par l'éducation et la prise de conscience de tous les acteurs : les médias, les entreprises, les agents publics et surtout les citoyens. C'est comme cela que l'on arrivera à faire bouger les lignes. Le ministère de l'Intérieur a mis en place le programme Ariane en 2013 à destination des femmes à haut potentiel. Je les encourage à se rapprocher de ce réseau où elles peuvent échanger et pousser des idées qui, demain peut-être, composeront de nouveaux textes législatifs. »

ARMÉE/POLICE GRANDS TÉMOINS

« Les deux avancées majeures ont été d'abord l'ouverture des carrières navigantes : commencée il y a plus de 20 ans, elle a connu son aboutissement en 2017 avec l'embarquement des premières femmes à bord d'un sous-marin nucléaire lanceur d'engins. Désormais, tous les emplois et domaines nous sont accessibles. La seconde avancée, c'est en 2002 le bris du plafond de verre, qui donne à toutes les femmes un espoir et une visibilité sur leurs carrières. Nous sommes aujourd'hui cinq amirales parmi lesquelles Anne de Mazieux, toujours en activité, qui a notamment accompagné la féminisation du porte-avions Charles de Gaulle. Elle pilote depuis 2018, pour la marine et l'ensemble des armées, le plan mixité qui vise à assouplir pour tous, hommes et femmes, les conditions des parcours, instaure un système de mentorat et veille à la fidélisation des talents. A [pour]suivre ! »



CHANTAL DESBORDES

GRANDS
TÉMOINS

POLITIQUE



LAURENCE ROSSIGNOL

Sénatrice de l'Oise,
Vice-Présidente du Sénat,
ancienne Ministre des Familles,
de l'Enfance et des Droits des femmes

« Selon moi, tout a changé avec la révision de la loi constitutionnelle et la loi sur la parité en 2000. A partir de cette base légale a commencé la révolution des consciences. En revanche, ce qui n'a pas changé, c'est l'accaparement du pouvoir politique par les hommes. Constaté que les femmes ne sont pas là et s'en émouvoir, ce n'est pas encore totalement admis. Les progrès viennent des femmes elles-mêmes, de leurs réseaux et de leur capacité à prendre la parole. Si notre société a progressé dans la compréhension et la conscience des inégalités professionnelles, il nous faut encore agir sur la revalorisation des salaires et sur la place que les femmes doivent prendre dans le pilotage de l'économie. J'ai une grande affection pour le Cercle InterElles où j'ai découvert un monde dans lequel les femmes avaient commencé à organiser des réseaux et décidé qu'elles pouvaient s'appuyer sur elles-mêmes pour faire bouger les entreprises. »

« Ce qui a vraiment changé en 20 ans, ce sont deux lois qui permettent de se donner une ambition, de mesurer les progrès, et de forcer une dynamique positive continue. La loi Copé-Zimmermann a poussé l'entrée massive des femmes dans les conseils d'administration. En 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel nous a dotés, entre autres, de l'Index égalité professionnelle, un outil de mesure de l'égalité professionnelle, et l'égalité des chances de carrières et de promotion. Il est clair que l'on ne progresse que quand on mesure. Je vois trois leviers de progrès en faveur de la mixité pour ces prochaines années : l'accès des femmes en politique, la visibilité des talents féminins dans tous les domaines et une mobilisation unie pour que la jeune génération puisse se réaliser sans frein dans les métiers technologiques. Je voudrais souhaiter un très bon anniversaire au Cercle InterElles, je compte sur vous et je vous aiderai au maximum. »

GRANDS
TÉMOINS

CULTURE/AUDIOVISUEL



MARIE-CHRISTINE SARAGOSSE

Présidente-directrice générale
de France Médias Monde

« Pour moi, les jeunes filles et les femmes souffrent d'un déficit de confiance qui, en même temps, est une qualité car douter reste un garde-fou. Pour autant, pour « y aller », il faut de la confiance et du soutien. En cela, les réseaux jouent un rôle très important en matière de formation et d'entraide, même si, pour moi, l'enjeu majeur reste l'éducation. La misogynie et l'inégalité prennent leurs racines comme de la mauvaise herbe, et nous l'avons bien vu pendant cette période de crise : ça repousse ! On s'étonnait de l'absence des femmes sur les plateaux TV alors qu'elles étaient en première ligne. Il ne faut pas baisser la garde et au contraire aller chercher dans les consciences, chez les petits garçons et petites filles car l'égalité ne peut se construire qu'à deux. Si j'étais un homme, je serais aux côtés des femmes et je leur dirais que « c'est notre liberté aussi de respecter la vôtre. »

« On a pu voir au cours de ces dernières années une petite progression et une prise de conscience dans le milieu de la musique, fondée sur le constat que les femmes étaient trop peu présentes dans les orchestres symphoniques et les postes emblématiques de l'orchestre. Avec Divertimento, j'ai créé ma propre opportunité pour diriger un ensemble, ce qui était une première en France il y a encore 20 ans. Les avancées sont encore très timides et je crois que si l'on veut avancer et faire émerger de nouvelles générations de femmes, il faut pouvoir s'identifier à des cheffes d'orchestre. Renforcer l'égalité femmes-hommes dans la musique, cela suppose d'être ferme et engagé jusqu'à, pourquoi pas, mettre en place des quotas. Mon objectif : atteindre la parité au sein des pupitres en passant par la sensibilisation et la formation des jeunes générations. »

POLITIQUE

GRANDS
TÉMOINS



MURIEL PÉNICAUD

Ambassadrice, Représentante permanente de la France à l'OCDE,
ancienne Ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et
du Dialogue social

CULTURE/AUDIOVISUEL

GRANDS
TÉMOINS



ZAHIA ZIOUANI

Cheffe d'orchestre et Directrice de l'Ecole Municipale de Musique et de Danse de Stains,
fondatrice de l'Orchestre Divertimento

DIALOGUE AVEC ELISABETH MORENO



ELISABETH MORENO, MINISTRE DÉLÉGUÉE AUPRÈS
DU PREMIER MINISTRE CHARGÉE DE L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Pour ses 20 ans, le Cercle InterElles a eu l'honneur de recevoir Elisabeth Moreno. L'occasion d'un échange animé par la conviction de cette femme engagée depuis toujours dans la cause des femmes et qui voit dans sa nouvelle fonction « le ministère de sa vie ». Retour sur un moment exceptionnel porté par un propos à la fois inspirant, déterminé et résolument optimiste.

Catherine Ladousse : Entre vous et le Cercle InterElles, c'est une longue histoire d'engagement et d'amitié. Quelles sont vos impressions en retrouvant aujourd'hui le Colloque du Cercle que vous avez connu il y a quelques années comme invitée puis en qualité de dirigeante ?

Je suis très émue. Être ici aujourd'hui parmi vous en tant que ministre est un honneur qui m'oblige. C'est, je dois dire, le ministère de ma vie et certainement le plus beau cadeau que j'ai reçu. Agir pour que les femmes aient la place qu'elles méritent, cela me donne une motivation extraordinaire pour relever les nombreux défis qui nous attendent. Nous savons que le sexisme tue. Il tue physiquement, il tue les rêves et les ambitions.

C.L. : Au plan législatif, quelles avancées les plus marquantes reprenez-vous en faveur des droits des femmes et en matière d'égalité ?

Permettez-moi tout d'abord d'encourager le travail que vous menez depuis vingt ans et pour les prochaines années. Nous savons combien les réseaux sont importants dans le développement professionnel et personnel, pour les relations que l'on y crée et les amitiés que l'on découvre.

D'un point de vue législatif, tout existe. C'est ma conviction. Rappelons-nous que la première loi votée pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes date de 1972. Pourtant, près de 50 ans plus tard, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, 9 à 25%, subsistent encore. Dans notre pays, 12 entreprises du CAC 40 ne comptent aucune femme dans leurs conseils de direction ou comités exécutifs alors même que les femmes dirigent des pays et des organisations internationales. Et j'entends encore que nous en faisons trop ! Nous en faisons trop ? Faut-il rappeler qu'en 2019, tous les deux

jours, une femme mourait sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint, et que l'on déplore plus de 90 000 viols en France ? Bien sûr, il faut reconnaître les énormes progrès accomplis, mais je trouve bien triste que nous ayons encore besoin du 8 mars pour défendre les droits des femmes qui ne sont, ni plus ni moins, que des droits humains. Il est fondamental de faire comprendre aux hommes que notre société ne se portera bien que lorsque celle-ci sera réellement égalitaire et paritaire. En disant cela, nous ne demandons pas la charité, et nous avons suffisamment attendu.

C.L. : Depuis que vous êtes membre du gouvernement, votre regard a-t-il changé ? Etes-vous plus ou moins optimiste ?

Pendant cette crise sanitaire qui met notre humanité à rude épreuve, les femmes ont été en première ligne, occupant les métiers les plus précaires, les moins qualifiés, les moins reconnus. Il reste beaucoup à faire dans l'entreprise, l'art, la santé, l'éducation, au sein des postes décisionnaires, y compris dans les métiers portés par une majorité de femmes. Malgré tout, je reste fondamentalement optimiste et je pense que plus que jamais nous avons le moyen de prendre notre destin en main. Nous avons un travail commun à mener pour que, d'une part, les jeunes filles prennent conscience que tout est possible et que, d'autre part, les hommes éduquent leurs petits garçons au respect de l'égalité des sexes et leurs filles avec l'idée que le monde leur tend les bras. C'est d'autant plus vrai aujourd'hui avec les technologies qui permettent aux femmes de faire ce qui ne leur était pas possible il y a encore une dizaine d'années. Et puis, ce qui me rend optimiste est cette libéralisation de la parole qui prouve que la société est bel et bien en train de bouger et que nous sommes enfin sur le bon chemin.

DIALOGUE AVEC
ELISABETH MORENO



C.L. : Qu'en est-il dans l'entreprise, sur le terrain de l'égalité professionnelle ?

Depuis la loi Copé-Zimmermann, et parce qu'elle est coercitive, les entreprises comptent 45% de femmes dans les conseils d'administration. Elles n'étaient que 10% il y a dix ans. Bien sûr, je trouve regrettable de devoir prendre des sanctions pour atteindre ce qui est juste mais, hélas, c'est la réalité. Celle d'un monde encore très patriarcal, construit par les hommes pour les hommes et avec lequel nous devons composer en permanence.

En matière de compétences, tout le monde sait mieux que les femmes pourquoi elles ne pourraient pas réussir. Or il n'est plus question de prouver que nous avons l'ambition ou les compétences. Il est de moins en moins supportable de constater que seulement 2,6% des fonds d'investissement parient sur des entreprises portées par des femmes, et que moins de 30% de femmes sont aujourd'hui présentes dans la technologie alors que celle-ci est omniprésente dans nos vies. Pour toutes ces raisons, les femmes doivent se saisir des outils afin que ceux-ci, qui sont entre nos mains, ne reproduisent pas un monde misogyne ou raciste. Nous avons besoin à la fois des lois pour accélérer et d'un travail sur les mentalités pour rendre la société plus inclusive et égalitaire, de manière concrète, au-delà des frontons des mairies ou de notre pacte républicain.

C.L. : Parmi les sujets que le Cercle approfondit, l'intelligence artificielle fait l'objet d'un groupe de travail interentreprise pérenne, engagé pour une IA éthique, responsable et non sexiste. Que pensez-vous de cette démarche et comment traiter le risque des biais de genre ?

C'est une action que nous soutenons ardemment aux côtés de Cédric O, Secrétaire d'Etat chargé de la Transition numérique. J'aime à rappeler que la technologie n'est rien d'autre qu'un ensemble d'outils, façonnés par l'humain, et que les femmes, de tous temps, en ont été les pionnières. C'est précisément parce que l'intelligence artificielle fait partie de nos vies et que les métiers de demain auront tous une part de numérique, qu'il faut impérativement encourager les jeunes filles à se former et à s'emparer du sujet. Je prêche notamment pour que, dès la classe de troisième, elles puissent faire des stages dans les entreprises technologiques, qu'elles cultivent leur appétence et leur soif d'apprendre. Je suis même persuadée que c'est leur curiosité qui va nous sauver !





DIALOGUE AVEC ELISABETH MORENO

C.L. : Nous savons combien la lutte contre le sexisme est une priorité qui vous est chère. Quel est le rôle de l'entreprise, y compris contre les violences faites aux femmes qui, même si celles-ci relèvent de la sphère privée, impactent leur travail ?

Il a fallu attendre 2017 pour décider que la cause des femmes serait la grande cause du quinquennat. Assurer le déploiement des 46 mesures de notre plan issu du Grenelle des violences conjugales figure bien au premier rang de mes priorités.

Nous savons que les confinements ont été propices à l'explosion des violences intra-familiales, et au-delà. Je me réjouis de voir de plus en plus d'entreprises s'engager mais avec elles, c'est toute la société qui doit s'emparer de la question pour éradiquer ce fléau.

Selon moi, la question repose sur un triptyque vertueux : l'Etat et les collectivités territoriales dans le cadre des politiques publiques, les associations, et les entreprises qui, au travers de leur rôle sociétal et de leur engagement citoyen, seront celles qui réussiront demain.

C.L. : Pour conclure, qu'attendez-vous des réseaux d'entreprises qui sont là aujourd'hui prêts à soutenir votre ambition ?

Je crois beaucoup aux rôles modèles et à la transmission. Cette capacité que vous avez à inspirer, à tendre la main et à rappeler aux jeunes filles qu'il existe mille possibles dans la vie, c'est votre pouvoir. Notre destin, Mesdames, est entre nos mains. Soyons-en convaincues si nous voulons changer les choses pour les 20 années à venir.

L'éducation...

« L'éducation à l'égalité doit commencer dès le berceau, là où naissent les stéréotypes, dans la manière dont nous éduquons nos enfants ».

Les violences faites aux femmes...

« Si les biais conscients doivent être punis avec une tolérance zéro, nous pouvons apprendre toute notre vie sur nos propres préjugés et les corriger en passant par l'éducation, l'information et la sensibilisation ».

Les réseaux sociaux...

« Les réseaux sociaux sont un formidable espace pour exprimer des sujets douloureux. Ils peuvent être aussi un véritable fléau quand ils deviennent, sous couvert d'anonymat, un foyer d'insultes et une source de harcèlement. Ils fracturent alors un peu plus la société, d'où la nécessité de les réguler ».

L'espace public...

« Nous n'atteindrons jamais l'équilibre en termes de sécurité ou de bien vivre ensemble si nous ne pensons pas la société avec le double regard masculin et féminin.

Je vous encourage, Mesdames, à vous battre pour prendre votre place aux tables des plus hautes sphères décisionnelles.

N'attendez plus ! »





Retrouver tous les moments forts du colloque 2021 sur notre chaîne YouTube / Cercle InterElles : https://www.youtube.com/channel/UC_eT01Xt79RdLLwDk5abRNw



 @InterElles



 Cercle InterElles

www.interelles.com

RÉSEAUX DE 16 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES



 #InterL21

www.interelles.com

Nous remercions :

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

