

Cercle InterElles

21^{ème} COLLOQUE

LES ACTES
COLLOQUE 2022

SANTÉ, GOUVERNANCE ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE QUELLE PLACE POUR LES FEMMES ?

GRAND TÉMOIN



CHANTAL BIRMAN

Première sage-femme à recevoir la Légion d'honneur



SANTÉ ET ENTREPRISE
LES FEMMES INVISIBLES

GRAND TÉMOIN



GWÉNOLA JOLY-COZ

Première présidente de la cour d'appel de Poitiers



MIXITÉ ET GOUVERNANCE
UN DÉFI POUR LES ENTREPRISES ?



ÉLISABETH MORENO

Alors 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



PACTE
"FEMMES & IA"

RÉSEAU DE 17 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES





EDITO

3

Photo de la journée

4-5

ÉDITO

Patricia Lecocq, Présidente du Cercle InterElles et Déléguée régionale Champagne/Ardenne chez Orange.

6-7

GRAND TÉMOIN

Entretien avec Chantal Birman, sage-femme à la retraite .

8-12

SANTÉ ET ENTREPRISE : LES FEMMES INVISIBLES

Atelier piloté par Anne-Marie Jonquière (CEA) et Carole Mesnage (Orano).

13

LES PARTENAIRES DU 21E COLLOQUE DU CERCLE INTERELLES

Sylvaine Juhan-Ettlinger (IBM), Vice-présidente du Cercle InterElles, en charge des relations avec les partenaires.

14-17

LE PACTE « FEMMES & IA » : UN RAYONNEMENT AU SERVICE DES ENTREPRISES.

Atelier piloté par Marine Rabeyrin (Lenovo)

18-19

GRAND TÉMOIN

Entretien avec Gwénola Joly-Coz, Première présidente de la cour d'appel de Poitiers.

20-23

MIXITÉ ET GOUVERNANCE : UN DÉFI POUR LES ENTREPRISES ?

Atelier piloté par Lucie Nicolas (Orange) et Frédérique Wittmer (GE Healthcare), avec l'aimable soutien de Catherine Ladousse, Présidente honoraire et cofondatrice du Cercle InterElles.

24-25

CONCLUSION

Par Élisabeth Moreno, alors 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.

26

REMERCIEMENTS

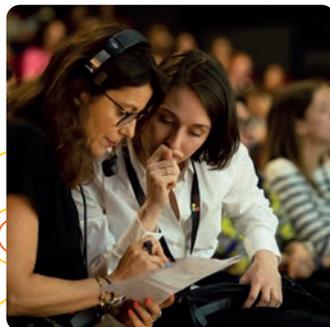
Patricia Lecocq, Présidente du Cercle InterElles et Déléguée régionale Champagne/Ardenne chez Orange.

27

PHOTOS DE LA JOURNÉE

2

UNE BELLE JOURNÉE...





EDITO

PATRICIA LECOQC

*Présidente du Cercle InterElles et
Déléguée régionale Champagne/Ardenne
chez Orange.*

Santé, gouvernance et intelligence artificielle.

Face à une invisibilisation chronique des femmes dans ces domaines, le Cercle InterElles a mené un an de travaux de réflexion pour évidemment saisir la place qui est accordée aux femmes mais surtout proposer des solutions correctives pour plus d'équité et d'égalité.

Ce 21^e colloque du Cercle InterElles vous en restitue les conclusions.

Le Cercle InterElles s'est réjoui de pouvoir à nouveau réunir ses membres en présentiel à l'occasion de la 21^e édition de son colloque après deux années de distance sociale, car la rencontre physique reste un élément clé de notre travail collectif. Cela étant, la formule en ligne avait rencontré un tel succès auparavant, notamment pour les membres en région et à l'étranger, que nous avons décidé de retransmettre l'événement en duplex pour celles et ceux qui ne pouvaient pas nous rejoindre à la Cité Universitaire Internationale : une heureuse décision, puisque nous avons enregistré des pics à 700 connexions simultanées.

Comme il était bon, après deux années d'isolement, de retrouver les seize entreprises membres du Cercle InterElles (le **CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Intel, Lenovo, NGE, Orange, Orano, Qualcomm, Salesforce, SAP, Schlumberger et SNCF**), et combien nous étions ému·e·s d'accueillir un nouveau membre au sein de notre collectif : **le réseau mixité de l'entreprise Renault** nous a rejoint·e·s officiellement en mai 2022. Nous comptons sur vous pour leur réserver le meilleur accueil dans nos instances et groupes de réflexion.

Nous croyons depuis l'origine du Cercle à **la force des réseaux : c'est notre essence !** L'étude internationale Gender Scan 2022 démontre, chiffres à l'appui, le rôle décisif des réseaux d'entreprises. Pour célébrer la Journée internationale des Droits des Femmes, le Cercle InterElles avait organisé une visioconférence avec Claudine Schmuck de Gender Scan et les responsables de réseau mixité de notre Cercle, pour faire le point sur l'emploi et sur la situation des femmes dans la tech et pour partager les bonnes pratiques de réseaux d'entreprises en matière de management, qualité de vie au travail, carrières des femmes, lutte contre le sexisme, ou encore de transformation des entreprises. Si le réseau est notre essence, le partage de bonnes pratiques est notre raison d'être. Nous renouvelerons ce type d'initiative entre nos rendez-vous annuels à Paris.

C'est dans ce même esprit d'union et de cohésion fertile que le Cercle entretient des liens d'amitié et de coopération avec d'autres réseaux engagés pour la mixité : 2GAP,

Ensemble contre le sexisme, Femmes Ingénieures pour ne citer qu'eux. InterElles est, en l'occurrence, très fier de voir deux de ses membres intégrer le **Haut Conseil de l'Égalité** : Catherine Ladousse, présidente honoraire du Cercle InterElles et Elisabeth Richard, directrice de la coordination des réseaux de femmes chez ENGIE. Cette année encore, le Cercle s'est associé à de nombreuses initiatives nationales de ses réseaux partenaires (chartes, pactes, conférences, et même une proposition de loi) et nous continuerons collectivement avec force et sincérité à défendre les valeurs auxquelles nous croyons. C'est donc sans hésiter que nous avons signé en mars dernier, aux côtés de 150 autres organisations de défense de l'égalité, **la Tribune de 2GAP** condamnant l'interdiction de scolarisation des filles de plus de 12 ans en Afghanistan. Si le Cercle InterElles défend **l'éducation scientifique et technologique** des filles, il défend a fortiori **l'éducation des filles tout court**, et le revendique. La multiplication des débats sociétaux et des décisions internationales qui fragilisent les avancées sociales des femmes nous engage à rester vigilant·e·s et mobilisé·e·s pour que les femmes ne retombent pas dans l'invisibilité.

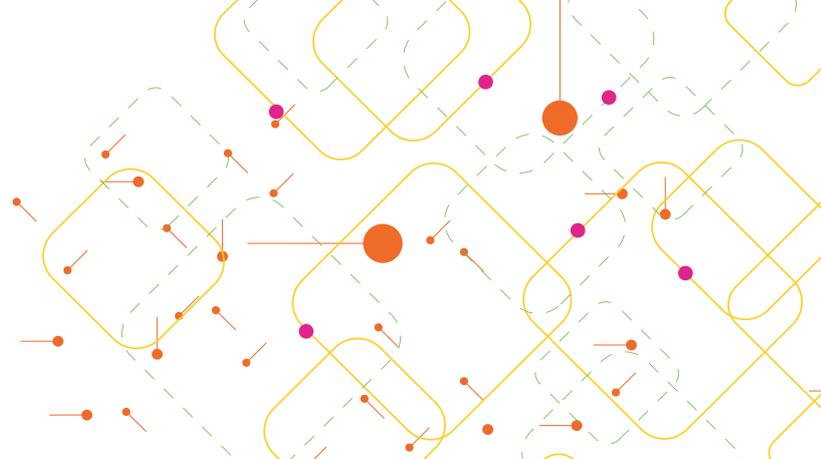
Le thème de cette vingt-et-unième édition de notre colloque annuel fut donc naturellement celui de l'invisibilité des femmes ! Tout au long de l'année écoulée, les groupes de travail interentreprises du Cercle ont conduit des travaux de recherche et de réflexion sur **la place attribuée aux femmes dans la santé, dans les postes à responsabilité et dans le développement des solutions d'avenir que permet l'intelligence artificielle.**

- **La santé** n'avait jamais été traitée auparavant. Le groupe de travail qui a relevé le défi de s'attaquer à l'invisibilité des femmes dans la santé, a tenu à parler de la santé des femmes au travail mais également de la recherche médicale qui a trop longtemps ignoré les spécificités pluridimensionnelles des femmes. L'opinion s'accordait à penser que les questions de santé dépassaient la sphère professionnelle, mais le groupe de travail a démontré qu'il n'en est rien et que bien au contraire, les entreprises peuvent et doivent construire un **environnement et des**



conditions de travail propices à l'épanouissement de tous les talents, et à l'équité des traitements entre femmes et hommes.

- L'invisibilité des femmes s'impose aussi dans les données. Comme le groupe de travail **Femmes et IA** nous l'avait expliqué lors de leur premier atelier en 2019, les données sur la spécificité des femmes n'ayant jamais été ni collectées, ni étudiées jusqu'à récemment, les applications sont porteuses de biais. Le groupe de réflexion désormais permanent, a créé l'an dernier **Le Pacte « Femmes & IA » pour une intelligence artificielle responsable et non sexiste** que neuf entreprises ont déjà signé à ce jour. L'équipe a rappelé les fondements de son action, elle a retracé le chemin parcouru en trois ans, et offert avec les entreprises signataires quelques perspectives sur le facteur de rayonnement d'une intelligence artificielle éthique.
- La fin de l'année 2021 a été marquée par la formidable avancée pour **l'égalité économique et professionnelle** rendue possible par la loi Rixain. Les femmes ne sont plus tout à fait invisibles dans les postes de direction, mais beaucoup reste à faire : le groupe de réflexion sur **la gouvernance en entreprises** a proposé des pistes de progrès et d'actions concrètes, grâce aux précieux témoignages de ses invité-e-s et de la députée Marie-Pierre Rixain, à l'origine de la loi.



Le travail colossal des groupes de réflexion nous aura apporté un éclairage remarquable sur les phénomènes qui invisibilisent les femmes, et le colloque aura été l'occasion de débats passionnants et d'échanges fructueux grâce aux paroles de vérité toujours saisissantes des dirigeant-e-s et des expert-e-s qui nous ont fait la gentillesse de venir s'exprimer au colloque.

Enfin, nul doute que tous les participants se joindraient à moi pour combler de louanges les trois grands témoins venus faire part de leurs combats contre l'invisibilité des femmes dans les maternités, dans la justice et en politique. Le tonnerre d'applaudissements que le public a réservé à **Chantal Birman**, sage-femme et militante de la première heure, à **Gwenola Joly-Coz**, Première présidente de la cour d'appel de Poitiers, et à **Elisabeth Moreno**, ancienne 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, l'atteste.

Une journée riche en informations et matières à réflexion, que je suis heureuse de vous inviter à découvrir ou revivre dans ce condensé qui, à défaut de retranscrire les émotions nombreuses qui nous ont transporté-e-s, vous donnera non seulement un aperçu concret des enjeux de l'invisibilité des femmes, mais vous apportera surtout des pistes pour contribuer, à votre tour, à votre échelle, à la redéfinition de la place des femmes dans la santé, dans les solutions d'intelligence artificielle et dans les postes à responsabilité.



Pour découvrir ou revivre la vidéoconférence, «**Les réseaux d'entreprises : un levier pour faire bouger les lignes ou un alibi pour les directions ?**» organisée par le Cercle InterElles en partenariat avec Gender Scan, et animée par Clémence Leveau, journaliste à *Femmes ici et ailleurs*, scannez ici :





CHANTAL BIRMAN
Sage-femme

GRAND TÉMOIN

ENTRETIEN AVEC CHANTAL BIRMAN, SAGE-FEMME À LA RETRAITE ET PLUS ENGAGÉE QUE JAMAIS

La première Sage-femme à recevoir la Légion d'honneur répondait aux questions de Justine Mills, secrétaire du Cercle InterElles, et nous fit l'honneur d'un discours de vérité tant thérapeutique qu'énergisant.

Justine Mills : *Votre engagement prend racine au tout début de votre carrière quand vous rejoignez le Mouvement pour la Liberté de l'Avortement et de la Contraception en 1974 et organisez les avortements que les gynécologues refusent de pratiquer ; vous le faites, dites-vous, pour sauver des vies. Désormais à la retraite, votre engagement pour les droits des femmes et des sages-femmes reste entier. Vous êtes l'auteur de livres et DVD sur la parentalité et crevez l'écran dans le documentaire d'Aude Pépin, A La Vie.*

Merci Chantal Birman d'avoir accepté d'être parmi nous. Vous dites que votre construction militante était symétrique à votre construction professionnelle. Quel a été le déclencheur de votre engagement ?

Chantal Birman : Mes parents syndicalistes m'ont fait comprendre qu'un individu n'existe que par le choix de sa responsabilité sociale. À 17 ans, quand je suis arrivée à l'école de sage-femme à la fin des années soixante, j'accompagnais à la maternité Baudelocque des femmes qui s'étaient infectées après s'être posé une sonde pour déclencher l'expulsion de l'œuf. Pour avorter, il fallait s'infecter, mais pas trop, pour éviter la salpingite, voire la septicémie. À l'époque, une femme par jour en moyenne mourait d'avortement. J'ai acquis deux certitudes en observant ces femmes de mon âge : aucune d'elles ne voulait mourir, et aucune d'elles ne regrettait son geste, même aux portes de la réanimation. L'embryon de sage-femme que j'étais a vu qu'**entre la vie et la mort, les femmes choisissent toujours la liberté.** Quand j'ai compris ce message légué à travers l'histoire, je me suis juré de le transmettre à mon tour.

Justine Mills : *Comment voyez-vous votre place de sage-femme au sein de l'hôpital ? En quoi est-elle particulière ?*

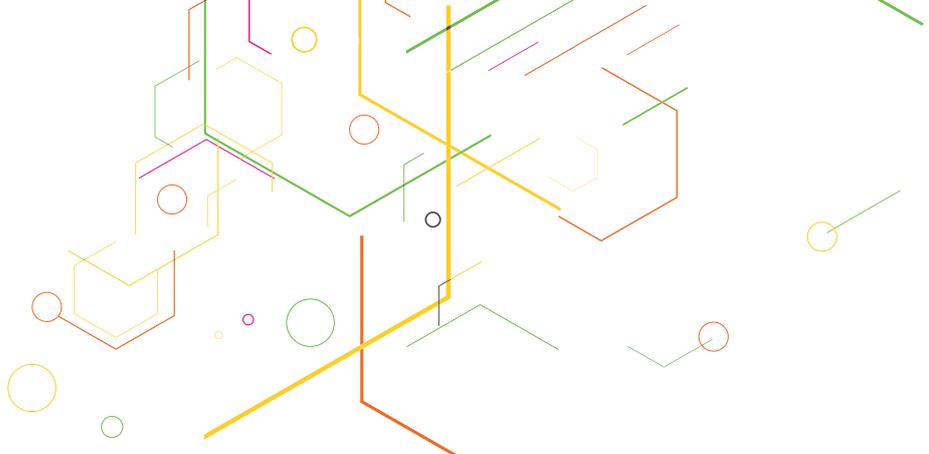
Chantal Birman : L'hôpital est construit autour d'un savoir et d'un accueil de la maladie, mais en maternité, il s'agit d'actes de naissance normale dans 80 % des cas. Avant 1950, le territoire des sages-femmes se situait au domicile où elles faisaient autorité. Quand les chirurgiens barbiers devenus obstétriciens s'installèrent dans les hospices

puis dans les hôpitaux, les sages-femmes quittèrent progressivement les domiciles pour entrer sur le territoire des médecins où ils étaient détenteurs du pouvoir. La physiologie s'est alors inscrite au sein de la pathologie et a été écrasée.

Aujourd'hui, notre système de santé ne peut plus garantir qu'une sage-femme soit disponible pour un accompagnement sans péridurale. Normalement, dans le cas d'un accouchement non médicalisé qui se passe bien, la sage-femme intervient lorsque cela devient trop violent pour la femme qui accouche et qui croit qu'elle va mourir. C'est une petite mort ; c'est à ce moment crucial, qualifié de lâcher prise par les psychologues, que la future mère qui n'a plus confiance en elle, s'en remet à la sage-femme qui dispose d'un savoir ancestral, non pas technique mais humain. C'est ce à quoi s'engage la sage-femme dans un accompagnement non médicalisé, mais cela implique du temps ; le système de santé actuel ne pouvant plus l'offrir, les sages-femmes finissent par réclamer elles-mêmes la péridurale. Pour couronner le tout, le temps qu'a libéré la péridurale est désormais englouti par la digitalisation des dossiers et c'est très dommageable.

Justine Mills : *quelles leçons de vie avez-vous tirées au cours de vos 50 ans de carrière en accompagnant ces mamans et ces papas dans ce moment extraordinaire qu'est la naissance ?*

Chantal Birman : Au moment du lâcher prise dans les dernières phases de dilatation, la femme se met en retrait ; elle passe derrière son bébé physiquement, psychologiquement et émotionnellement. Une fois qu'on lui met le bébé sur le ventre, elle est à la fois soulagée que son bébé aille bien, et libérée : pendant la grossesse, elle était à deux chez elle. Après l'accouchement, le blues intervient certes à cause de la chute hormonale mais surtout parce que, alors qu'elle est animée par le désir de réintégrer son corps, elle se découvre un corps liquidien : elle transpire, elle a des pertes, les seins coulent, elle pleure, tous les orifices sont dans l'écoulement. **Après la naissance, elle est une femme flaque.** Le travail de la sage-femme c'est d'être la paille qui va lui permettre de s'aspirer.



Les hommes, quant à eux, découvrent, à l'accouchement, la puissance de leur femme. Lui, est inquiet pour la santé de sa femme et de son bébé, quand la femme est toute à la santé de son bébé. À l'arrivée du bébé, le père est immédiatement intéressé par l'individu qui habite ce nouveau-né, il cherche son regard ; la femme mettra plusieurs jours à entrer en communication avec son enfant. **Le cadeau de l'accouchement pour un homme c'est la rencontre en avant-première avec son enfant.**

Justine Mills : *Quels sont, d'après vous, les prochains défis de la maternité et de la paternité ? Quelles recommandations souhaitez-vous formuler aux entreprises ?*

Chantal Birman : Je voudrais vraiment qu'on parle du plafond de verre pour les mères. Il faut que les horaires de réunion se calquent sur les horaires scolaires. Il y a des entreprises qui prévoient des nounous à la maison pour les urgences. Pensons à l'endométriose qui empêche certaines

femmes de travailler deux jours par mois. Levons le silence autour de la fausse couche : il y a des femmes qui font des fausses couches sur leur lieu de travail. Prenons en compte la période physiologique de baby blues quand les femmes ont besoin d'être consolées, d'être maternées : et si l'entreprise accordait aux grands-mères qui travaillent encore des congés pour aider leur fille ? En Espagne d'ailleurs, il y a des cours de préparation pour les grands-mères : que faire et ne pas faire ? J'ai quarante propositions que je serais ravie d'exposer aux DRH que cela intéresse.

« Mes parents m'ont transmis l'importance de l'avancée des droits sociaux et une culture syndicale pour maîtriser les ressorts du militantisme. »



LA QUESTION DU PUBLIC

Que pensez-vous du recul sur l'avortement un peu partout dans le monde ?

Je vous invite à rester mobilisées sur le terrain. Beaucoup s'insurgent par le truchement de la pétition mais c'est dans la rue que cela se passe, c'est dans la rue que sont les médias. Face à la pénalisation de l'avortement aux États-Unis, 100 000 personnes avaient signé une pétition mais seulement 250 femmes étaient dans la rue. Soyons vigilantes.



Atelier piloté par Anne-Marie Jonquière (CEA) et Carole Mesnage (Orano)

ATELIER

SANTÉ ET ENTREPRISE : LES FEMMES INVISIBLES

Si les données de santé aujourd'hui intègrent les paramètres 'âge' ou 'poids' des patients (quel dosage ? quels effets secondaires ?), le paramètre 'sexe' en revanche n'est pas suffisamment abordé.

Pourtant en termes de santé, les études montrent qu'il existe bel et bien des différences entre les femmes et les hommes : morphologie, biologie, effets hormonaux...

Cette année, l'atelier Femmes et Santé a exploré les différences entre les femmes et les hommes en matière de santé. Quels risques prend-on si elles sont ignorées ? La réflexion du groupe de travail a porté sur la santé au travail et sur la recherche et le développement au sein des entreprises membres du Cercle.

LA SANTÉ AU TRAVAIL

TÉMOIGNAGE DE DR CATHERINE MONPERE, CARDIOLOGUE

Dr Catherine Monpère s'est intéressée tout au long de sa carrière à la prévention des maladies cardiovasculaires et à la réadaptation associée. Elle est co-présidente de la Commission Cœur de Femmes à la Fédération Française de Cardiologie.

Pour découvrir ou revivre l'intégralité de l'entretien scannez ici :



Pourquoi s'intéresser aux problèmes cardiovasculaires chez les femmes ?

Il y a urgence : les maladies cardiovasculaires restent la première cause de décès chez les femmes. En outre, on observe une augmentation inquiétante des infarctus du myocarde chez les femmes de moins de 54 ans. Les raisons en sont multiples, de la méconnaissance des causes et des effets aux inégalités dans la prise en charge. Notons les facteurs de risques suivants :

- 1 Les facteurs de risques traditionnels pour tous, en tête desquels vient le tabac ;
- 2 Les facteurs comportementaux : les femmes ignorent les signes avant-coureurs et tardent à appeler ; les femmes les plus jeunes ne se sentent pas concernées par les maladies cardiovasculaires et sous-estiment les risques ;
- 3 Les manquements dans la prise en charge qui retardent l'hospitalisation : la formation initiale des médecins ne prend pas suffisamment en compte les spécificités cardiovasculaires chez les femmes, causant parfois des erreurs de diagnostic et un retard d'hospitalisation. Les examens cardiovasculaires (coronarographie, revascularisation) sont d'ailleurs plus nombreux chez les hommes ;
- 4 Après un infarctus, à peine une femme sur quatre est orientée en réadaptation, laquelle, pourtant, améliore le pronostic avec une réduction de 26 % de la mortalité.

Les risques traditionnels sont-ils les mêmes chez les hommes et chez les femmes ?

Pour les facteurs de risques traditionnels (tabac, diabète, hypertension), on observe un surrisque chez les femmes :

par exemple, à tabagisme égal, on note un surrisque de maladie cardiovasculaire chez les femmes de 25 %.

Les facteurs de risques spécifiques, encore mal connus quant à eux, ont trait à l'imprégnation hormonale aux différents âges de la vie des femmes, et exigeraient qu'un suivi médical accru soit prévu pour les femmes concernées : qu'il s'agisse de la prise d'une contraception associée au tabac, d'une grossesse pathologique, ou de la ménopause, quand la femme, privée de ses hormones, perd cette protection.

Les symptômes d'infarctus du myocarde sont-ils différents chez les hommes et chez les femmes ?

Dans plus de 80 % des cas, les douleurs sont similaires. Toutefois, dans un quart des cas, d'autres signes se manifestent : douleurs thoraciques, essoufflement, troubles digestifs (nausée, vomissement), palpitations, sueurs.

Comment améliorer la prise en charge de la santé des femmes ?

Le moyen le plus important, c'est informer les femmes : lors des manifestations (le colloque InterElles par exemple), via la médecine du travail, grâce aux conseils de la Fédération Française de Cardiologie sur son site. N'oublions pas la formation initiale de nos professionnels de santé. Enfin, il faut favoriser les travaux de recherche qui incluent les femmes pour s'assurer que les tests n'oublient pas les patientes, et éviter d'aboutir à des préconisations qui concernent essentiellement les hommes, comme c'est actuellement souvent le cas. Tant reste à faire !



LES ÉVOLUTIONS DE LA LOI SANTÉ

La nouvelle loi « Santé » du 2 août 2021 renforce la prévention au sein des entreprises et décloisonne la santé publique de la santé au travail.

Elle apporte de nombreuses évolutions aux rangs desquels se trouve la modification de la définition du harcèlement sexuel du Code du travail pour y inclure le mot « sexiste » (on parle de « propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste ») et y ajouter la notion de harcèlement « de groupe ».

Notons que le Code du travail prend déjà en compte la différence femmes-hommes lors de l'évaluation des risques professionnels.

LA PAROLE DE NOS SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les membres de l'atelier Femmes et Santé ont interrogé les services de santé au travail ainsi que les ressources humaines pour faire un état des lieux des pratiques dans les entreprises membres du Cercle.

*Le groupe a analysé une quarantaine de réponses du personnel de santé au travail :
77 % des retours viennent de femmes.*

1 Les examens cliniques : 95 % des professionnels interrogés déclarent être informés des différences de risque par sexe sur certaines pathologies, mais seuls 68 % peuvent citer les différences dans les risques cardiovasculaires. Ils évoquent assez naturellement le cancer du sein et l'ostéoporose pour la femme et le cancer colorectal pour les hommes. 70 % déclarent faire une prise en charge différenciée femmes-hommes : on note une évolution pour la prise en charge en urgence notamment pour la recherche d'infarctus chez les femmes.

2 Les études de poste : 44 % des professionnels de santé déclarent prendre en compte les différences femmes-hommes ; on sait pourtant que les postes standards dans les entreprises sont basés sur les gabarits moyens des hommes, ce qui pénalise statistiquement les femmes.

3 Les risques psychosociaux : il apparaît qu'il n'y a pas d'analyse statistique différenciée femmes-hommes sur ce sujet. En revanche, les personnes interrogées notent toutes que les femmes consultent plus et sont plus souvent orientées vers un-e psychiatre ou un-e psychologue que les hommes. Le harcèlement est un sujet plus souvent abordé par les femmes : paternalisme, remarques sexistes et sentiment d'insécurité. Les femmes, enfin, remontent des difficultés sur la gestion de la maternité et du temps de travail : le décrochage des carrières lié

à la parentalité est plus marqué chez les femmes, en particulier après la naissance du deuxième enfant. Les violences intrafamiliales furent en augmentation significative pendant la période de confinement : les violences conjugales, mais également les violences des enfants à l'égard de leur mère.

Quelles pistes pour une meilleure prise en charge de la santé au travail pour les femmes ?

Les professionnels interrogés évoquent, tout comme Dr Monpère, la formation des métiers de la santé, la sensibilisation des salarié-e.s, et l'évolution des protocoles de prise en charge, en cas d'urgence en particulier.

Les équipes des ressources humaines interrogées, quant à elles, possèdent des statistiques différenciées femmes-hommes sur les maladies professionnelles, le temps de travail ou encore la pénibilité, mais elles ne les exploitent pas toujours.

Pour améliorer la qualité de vie au travail, aussi bien dans le domaine de la santé et du bien-être, les entreprises membres du Cercle InterElles mettent en place des actions qui concernent tant les femmes que les hommes : le congé de paternité, l'accord télétravail, la journée enfant malade (on notera toutefois que les hommes n'en prennent quasiment pas) ou encore les offres de bien-être, allant du sport à des séances d'ostéopathie ou des consultations diététiques.

TABLE RONDE SANTÉ ET ENTREPRISE

Les équipes médicales se sont retrouvées autour de Carole Mesnage pour parler de leurs pratiques de santé au travail et de leurs projets d'évolution pour une meilleure prise en charge en entreprise.

Autour des maladies cardiovasculaires

Delphine Ach, médecin coordinateur (ORANO) : « J'ai eu la chance d'assister à une conférence de Dr Monpère, qui m'a permis de remettre en question mes pratiques professionnelles. Je souhaite monter un groupe de réflexion avec des confrères et consœurs du Cercle InterElles pour concevoir des outils de prévention des accidents cardiovasculaires chez la femme. »

Marina Gervois, Émilie Lemarie et Manon Leblacher, infirmières de santé au travail (ORANO) : « Nous prêtons des tensiomètres sur nos sites pour détecter des risques d'hypertension après les entretiens infirmiers ou les prévisites médicales. Ces entretiens permettent aussi un échange avec les salarié·e·s sur leur poste de travail et le partage de conseils sanitaires (tabac, alimentation, sédentarité). »

Dr Denis Michard, conseiller médical (CEA) : « Plusieurs centres ont déjà manifesté leur intérêt de mettre la prévention cardiovasculaire des femmes au cœur de leurs projets de santé au travail dès l'année prochaine, avec une vue d'ensemble de la santé du salarié. La prévention fait d'ailleurs partie intégrante de la nouvelle loi Santé, avec des actions de sensibilisation en santé publique et l'évolution du rôle des infirmiers et infirmières dans ce domaine. »

Autour des questions psychosociales

Dr Dominique Levray, médecin du travail (EDF) : « Je suis très attachée à la visite de reprise après un congé maternité pour évaluer avec les jeunes mères l'impact de ce retour. Dans mon secteur un peu particulier du nucléaire, le temps partiel, intéressant pour un jeune parent, semble non seulement incompatible avec la prise d'astreinte (alors que les compléments de salaire qu'elle offre séduit les jeunes familles) mais peut également entraver l'accès à certaines fonctions managériales. Les injonctions contradictoires apparaissent dès leur retour au travail. »

Dr Nathalie Castel docteur en psychologie, psychologue (ORANO) : « On trouve effectivement des différences femmes-hommes dans la santé mentale. Dans une ville, en moyenne 75 % de femmes contre 25 % d'hommes consultent, pourtant hommes et femmes ont autant de problèmes psychologiques. Ils vont néanmoins exprimer leur mal-être différemment : les femmes sont surreprésentées dans la dépression, l'anxiété, les troubles de la sexualité ou du comportement alimentaire, tandis que les hommes développent des addictions ou des conduites impulsives (ils se suicident davantage que les femmes). »

LE TÉMOIGNAGE DES DIRIGEANT·E·S SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Anne-Marie Jonquière et Carole Mesnage ont invité cinq dirigeant·e·s d'entreprises membres du Cercle InterElles à s'exprimer sur les politiques de prise en charge de santé physique, mentale et sociale dans leurs sociétés.

Sur le bien-être au travail

Caroline Garnier, DRH (SAP France) : « Nous avons mis en place une campagne " Are you OK? " pour inciter les salarié·e·s à exprimer un éventuel mal-être. Nous offrons à tous les salarié·e·s une journée déconnectée baptisée " Mental Health Day ". On corrèle directement un KPI de la santé, obtenu à partir d'une enquête menée auprès de nos collaborateurs, à nos performances économiques. »

Philippe Thurat, Directeur Stratégie Sociale, Relation Écoles & Diversité (ORANO) : « Nous disposons d'un service de santé physique et mentale ouvert à tous les salarié·e·s. Sur tous nos sites, une douzaine de consultants écoutant font des vacations à la demande des salarié·e·s : les femmes qui composent un quart des effectifs consultent ces professionnels pour 40 % des cas. Le télétravail autorisé depuis plus de dix ans est plus utilisé par les femmes, souvent sur des fonctions support et attentives à concilier leurs vies professionnelle et personnelle. Depuis deux ans, nous nous attelons à la prévention contre le sexisme. Ce fléau touche tant les hommes (pour 15 %) que les femmes. Nous allons finalement nous intéresser aux violences conjugales : les services m'ont convaincu qu'il était important que l'entreprise porte également cette question. »

Sur les règles supralégales

Valérie Raoul-Desprez, Directrice Financière groupe (Dassault Systèmes) : « Nous avons récemment mis en place une mesure supralégale pour le congé paternité. A la naissance de son deuxième enfant, un de mes adjoints a prolongé son congé de paternité avec un mi-temps pour assurer les nuits du bébé. Promouvoir les congés paternité, c'est très bien pour le père, pour l'enfant, et c'est aussi une victoire sociale pour les mères. »

Stéphane Nègre, Président (Intel France) : « Depuis plusieurs années, Intel offre un congé paternité à 25 jours. Comment s'assurer que les papas prennent leur congé, qu'ils ne craignent pas d'être stigmatisés ? Le congé sabbatique Intel donne la possibilité de prendre six semaines de congé supplémentaires tous les six ou sept ans : c'est bien pour ceux qui prennent les congés mais aussi bien pour ceux qui restent et peuvent se tester en intérim sur de nouvelles responsabilités. Cela évite de facto toute stigmatisation : ces deux dernières années, tous les nouveaux papas chez Intel ont pris leur congé sabbatique. Les salaires sont maintenus pendant les congés paternité, maternité ou d'adoption et nous avons plusieurs exemples de promotion pendant un congé maternité. »



Ce que la crise sanitaire COVID-19 a changé...

Laurence Piketty, Administratrice Générale adjointe (CEA) : « Pendant la crise sanitaire, le CEA a eu massivement recourt au télétravail. Nous avons conduit deux baromètres sur la perception des salariés à l'issue de ces périodes de confinement : le bilan était très positif car les avantages des salariés avaient pu être maintenus. Nous sommes donc en train de renégocier l'accord télétravail car c'est un facteur d'attractivité. Il s'accompagne d'évolutions sur nos centres : plus d'espaces collaboratifs, de bureaux partagés. C'est un changement de culture pour nous. »

Caroline Garnier, DRH (SAP France) : « Nous sommes passés d'un régime de télétravail à raison d'un ou deux jours par semaine à un régime de flexibilité totale (encore en expérimentation en France) quel que soit le métier. À l'issue du confinement, nos équipes ont exprimé leur volonté de mieux concilier leur vie pro-vie perso : les papas sont désormais aux sorties d'écoles. »

Stéphane Nègre, Président (Intel France) : « Avant la COVID-19, tous les collaborateurs avaient la possibilité de télétravailler mais ils choisissaient plutôt le bureau. Pendant la période de confinement et de télétravail, nous étions confrontés à une fatigue liée à une interaction virtuelle permanente. Nous revenons désormais au bureau mais conservons une grande flexibilité, sans jour imposé : c'est un modèle hybride qui prouve que c'est l'organisation qui s'adapte à notre mode de travail et non l'inverse. Nous évaluerons régulièrement ce modèle pour nous assurer que l'on peut maintenir l'efficacité souhaitée. »

Ces ambitions démontrent combien la santé et le bien-être des salarié-e-s préoccupent les entreprises : ceci augure de belles évolutions pour demain.



Une recommandation ?

Philippe Thurat, Directeur Stratégie Sociale, Relation Écoles & Diversité (ORANO) : « Il faut faire évoluer le congé de maternité de telle sorte qu'il soit partagé entre père et mère avec une majoration de trois semaines. »

Valérie Raoul-Desprez, Directrice Financière Groupe (Dassault Systèmes) : « Il faut apprendre à parler de la maladie quand on parle de santé au travail. Parlons du cancer qui est la première pathologie dans nos entreprises et de la solitude des salarié-e-s malades. Il faut former les managers et les RH à accompagner les salarié-e-s qui veulent rester travailler pendant la maladie (c'est parfois une aide considérable) ou qui doivent au contraire s'arrêter. Je porte ce projet embryonnaire chez Dassault Systèmes, avec les médecins, les RH et les managers, et je serai heureuse d'y accueillir des membres du Cercle : c'est un chemin magnifique créateur de valeur économique mais surtout d'innovation sociale et de solidarité. »

Stéphane Nègre, Président (Intel France) : « L'entreprise doit s'adapter aux attentes et aux besoins de chacun. »

Laurence Piketty, Administratrice Générale adjointe (CEA) : « Proposer aux managers et RH un dispositif d'enquêtes rapides pour identifier au plus tôt les signaux de mal-être au travail. »

Caroline Garnier, DRH (SAP France) : « Informer et former les RH aux premiers secours en santé mentale et à la détection des signaux faibles. »



TABLE RONDE FEMMES ET R&D SANTÉ

Mériem Ben Abdallah Bernstein (Dassault Systèmes) s'est entourée de quatre expert-e-s des entreprises concernées par la R&D santé afin d'illustrer leur volonté d'agir en faveur d'une médecine différenciée femmes-hommes.

Autour des maladies cardiovasculaires

Mériem Ben Abdallah Bernstein : *Dans le cadre de vos travaux, rencontrez-vous des difficultés à faire des études sur des populations équilibrées femmes-hommes ?*

Sadok Gharbi, Senior Project Manager, Wearable Healthcare Technology (CEA) : « Pour le développement de nos prototypes de dispositifs médicaux, nous menons deux types de tests :

- **Des premiers tests** pour vérifier que les spécifications sont atteintes. Ils sont conduits en interne grâce à des volontaires du CEA avec l'autorisation du médecin du travail : nos collègues femmes sont plutôt volontaires.
- **Une deuxième série de tests réalisée à l'hôpital** : là aussi, nous équilibrons les populations grâce à l'intervention des médecins qui s'arrangent pour que les deux sexes soient bien représentés.

Voici un exemple de l'importance de ces tests : le casque Relax du CEA-LETI est un dispositif qui vise à démocratiser l'utilisation de l'électroencéphalogramme en dehors de l'hôpital. Lorsqu'on a testé le premier prototype du casque, on s'est rendu compte que les mesures étaient moins bonnes chez les femmes que chez les hommes. Pourquoi ? On avait négligé les différences morphologiques entre les hommes et les femmes notamment sur la zone occipitale où l'on mesure le signal. Sur la seconde version, on a prononcé la courbure, pour que le casque aille également aux femmes. »

Dr Denis Michard, conseiller médical (CEA) : « Plusieurs centres ont déjà manifesté leur intérêt de mettre la prévention cardiovasculaire des femmes au cœur de leurs projets de santé au travail dès l'année prochaine, avec une vue d'ensemble de la santé du salarié. La prévention fait d'ailleurs partie intégrante de la nouvelle loi Santé, avec des actions de sensibilisation en santé publique et l'évolution du rôle des infirmiers et infirmières dans ce domaine. »

Mériem Ben Abdallah Bernstein : *Avant la mise sur le marché, existe-t-il une législation ou une certification qui oblige les chercheurs à conduire des tests sur des populations équilibrées ?*

François Tranquart, Global Head of Clinical Development, Pharmaceutical Diagnostics (GE Healthcare) : « À ma connaissance, il n'existe pas de certification. Fort heureusement,

la France n'est pas isolée : des conférences d'harmonisation sont organisées entre les différents pays. Il existe aussi des directives pour mieux équilibrer les échantillons. L'équilibre parfait dans les essais cliniques n'est pas encore atteint, car il dépend de beaucoup de facteurs et des pathologies à étudier. Grâce aux recommandations européennes, je vois aujourd'hui apparaître un changement assez important : l'étude de la pharmacocinétique du médicament nous donnera des informations différenciées entre hommes et femmes et permettra ainsi de mieux adapter les développements. En outre, associer très tôt les associations de patients lors de la conception d'un médicament est important dans la mise en œuvre des protocoles. Mais plus que de la réglementation, cela relève surtout de la volonté du concepteur. »

Mériem Ben Abdallah Bernstein : *D'après vous, que peut-on faire pour une meilleure prise en charge de la santé des femmes dans la R&D ? Quelle place accordez-vous au numérique et à l'IA ?*

Claire Biot, Vice-présidente, Life Sciences & Healthcare Industry (Dassault Systèmes) : « Il faut commencer par les fondamentaux, c'est-à-dire comprendre les pathologies auxquelles les femmes sont confrontées (cancer du sein, de l'ovaire, endométriose). Ensuite, on s'appuie sur le jumeau numérique afin de se poser des questions, de faire des prédictions et de les tester. Ce référentiel est calibré grâce aux données issues des essais cliniques. Nous avons développé un modèle de cœur très fiable en trois dimensions, mais ce jumeau est calqué sur le modèle d'un cœur d'homme. Nous nous attelons aujourd'hui à créer un jumeau numérique avec un cœur de femme pour voir s'il y a des spécificités ».

Mélie Sperandio, Product Manager, Advanced Visualization (GE Healthcare) : « Dans nos domaines de R&D, il faut commencer par s'assurer du bien-fondé d'un traitement différencié car il peut y avoir des pathologies pour lesquelles ce ne serait pas pertinent. Dans les équipes de conception de logiciels pour l'imagerie médicale, nous surveillons les données qui entraînent nos algorithmes d'IA. Nous devons nous assurer de bien prendre en compte les différences femmes-hommes dès la conception pour éviter toutes sortes de biais, aussi bien au moment de l'acquisition de nos données que dans les tests de performance. Précisons que toutes les données qu'on acquiert doivent être anonymisées. »

Découvrez les 10 recommandations pour une approche personnalisée de la santé :



Les membres du groupe de travail FEMMES, SANTÉ ET ENTREPRISE piloté par Anne-Marie Jonquière (CEA) et Carole Mesnage (Orano) :

Sonia Abecassis (IBM), Virginie Barrière (CEA), Mélissa Baque (CEA), Mériem Ben Abdallah Bernstein (Dassault Systèmes), Anne-Gaëlle Bourdat (CEA), Mathilde Bouscaillou (GE), Rémy Chambard-Williams (SAP), Myriam Cubizolles (CEA), Laury Dal Fabbro (CEA), David Hédan (Dassault Systèmes), Geza Kern (Qualcomm), Corinne Legalland (CEA), Florence Peutin (Intel), Christelle Pichon-Langlais (TSO/NGE), Mélie Sperandio (GE), Thomas Taffary (CEA).

LES PARTENAIRES



SYLVAINÉ JUHAN-ETTLINGER (IBM), Vice-présidente du Cercle InterElles, en charge des relations avec les partenaires.

Le Cercle InterElles a accueilli quelques-uns de ses partenaires engagés dans la défense de la mixité.

Sept partenaires du Cercle InterElles sont allés à la rencontre des participants le jour du colloque pour les inviter à collaborer avec eux, au sein de leurs entreprises ou à titre personnel.



Femmes ingénieures

FEMMES INGÉNIEURES

Cette association reconnue d'intérêt général agit selon trois axes : promouvoir les métiers d'ingénieure auprès des jeunes filles, valoriser le métier d'ingénieur-e dans l'entreprise, et s'assurer que les femmes aient leur place dans les conseils d'administration. L'association rencontre collégiens et lycéens grâce à l'intervention des étudiant-e-s membres mais elle cherche encore des volontaires. Si vous avez une fibre militante, contactez-les pour proposer vos services.



NUMEUM

Ce syndicat professionnel de l'écosystème numérique accompagne la France dans la généralisation et la démocratisation de la formation numérique et agit au service d'un numérique responsable pour les entreprises, la société, l'humain et la planète. Le syndicat a lancé un programme intitulé Femmes du Numérique, il y a plus de 10 ans, pour promouvoir les métiers du numérique auprès des femmes, dans les territoires et au niveau national.



IMPACT AI

Impact AI est le Think & Do Tank de référence pour l'intelligence artificielle éthique en France. Ce collectif de réflexion et d'action compose un écosystème numérique constitué d'entreprises, de start-ups, d'institutions, d'organismes de recherche ou de formation et d'acteurs de la société civile réunis pour favoriser l'adoption de l'IA responsable.



2GAP

Ce réseau de soixante réseaux a été créé il y a deux ans pour stimuler la participation des femmes dans la résolution des défis politique, économique, social et écologique pour une société plus juste. Ce jeune collectif de femmes, venant d'entreprises des secteurs public et privé, est déjà très actif et très reconnu. 2GAP enrichit en permanence une base d'expertes pour permettre, notamment aux médias, d'avoir accès à un vivier facilement mobilisable pour nourrir leurs émissions et leurs publications on line ou off line. Aussi, si vous avez une expertise ou connaissez une femme experte, contactez les correspondant-e-s du Cercle InterElles qui relayeront auprès de 2GAP pour que les femmes expertes soient plus visibles.



FEMMES ICI ET AILLEURS

Ce partenaire média nous accompagne depuis quelques années. Ce bimestriel, disponible en version papier ou numérique, propose une information généraliste qui met en lumière les femmes, d'hier et d'aujourd'hui, partout dans le monde, dans toutes leurs diversités : grands reportages, interviews de personnalités du monde entier, rencontres, portraits. Vous pouvez prendre un abonnement à titre personnel et pourquoi pas le proposer à votre comité d'entreprise ?



ENSEMBLE CONTRE LE SEXISME

Ce collectif de quarante associations incontournables lutte depuis cinq ans contre le sexisme et les discriminations de genre en France. Il est à l'origine de la Journée nationale contre le sexisme fixée le 25 janvier pour sensibiliser les pouvoirs publics, les citoyen-ne-s et les milieux économiques aux ravages du sexisme dans toutes les sphères de la société. Le collectif s'est récemment constitué en association pour donner plus de poids à ses revendications dans l'espace public. À l'occasion des élections présidentielles, le collectif a adressé aux candidats un plaidoyer reprenant vingt-deux leviers pour lutter contre le sexisme. Ce plaidoyer est disponible sur leur site.



LE CERCLE DES FEMMES MÉCÈNES DU MUSÉE D'ORSAY ET DE L'ORANGERIE

Créé en 2013, ce cercle soutient les projets autour des femmes à travers les collections et les programmations du musée d'Orsay et du musée de l'Orangerie : grâce aux contributions de ses membres, et à la confiance de ses réseaux partenaires, le Cercle des femmes mécènes soutient chaque année des projets qui mettent en lumière les femmes dans l'histoire de l'art, et plus largement dans nos sociétés. Cette année, le cercle soutient l'exposition ROSA BONHEUR au musée d'Orsay du 17 octobre au 15 janvier 2023. Vous pouvez vous aussi soutenir cette action pionnière de mécénat féminin en faveur des femmes artistes, et bénéficier d'événements privés exclusifs.





Atelier piloté par Marine Rabeyrin (Lenovo)

ATELIER

LE PACTE « FEMMES & IA » : UN RAYONNEMENT AU SERVICE DES ENTREPRISES

Après avoir lancé le Pacte « Femmes & IA » lors de la précédente édition du colloque du Cercle InterElles, le groupe de travail « Femmes & IA » tenait à présenter ses avancées pour défendre et promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'IA (*intelligence artificielle*).

Pourquoi s'inquiéter de l'égalité femmes-hommes dans l'intelligence artificielle ?

Les données qui sont utilisées dans les solutions d'intelligence artificielle (IA) reposent certes sur les données du présent mais aussi sur celles du passé. Ces données, traitées et interrogées par des algorithmes construits par des hommes et des femmes naturellement porteurs de biais, héritent des préjugés de leur époque. Ajoutons à cela que les équipes sont majoritairement masculines. Enfin, les solutions d'IA pouvant apprendre par elles-mêmes, peuvent dévier de leur objectif initial. Il est donc important de rester vigilant sur la manière dont les choses évoluent.

Illustrons ces risques avec quelques exemples concrets :

- 1 Certaines solutions d'IA destinées aux ressources humaines ont appris à écarter des CV féminins ;
- 2 Des outils de traduction en ligne traduisent systématiquement les métiers les plus valorisés au masculin et ceux moins valorisés au féminin ;
- 3 Des seuils de crédit bancaire moindres ont été accordés à des femmes à situations personnelle et professionnelle

équivalentes à celles d'hommes demandeurs de prêt.

C'est la raison pour laquelle l'atelier Femmes & IA travaille depuis plus de trois ans à défendre une intelligence artificielle responsable et non sexiste : le colloque est l'occasion d'apporter quelques éclairages pratiques sur la démarche et un premier bilan très encourageant avec les entreprises investies.

ÉTHIQUE & IA

Pour expliquer en quoi consiste une IA responsable ou digne de confiance, Florence Peutin (Intel) recevait Roxana Rugina d'Impact AI, partenaire de « Femmes & IA ».



Florence Peutin : *Bonjour Roxana. Qu'est-ce qu'une IA responsable ?*

Roxana Rugina : Impact AI a adopté la définition de la Commission européenne qui a engagé un groupe d'experts de haut niveau sur l'IA ; ces experts ont défini le cadre d'une IA digne de confiance. Cette dernière repose

sur sept principes et trois piliers :

- 1 **Un pilier légal :** on parle d'une IA licite définie par des lois et réglementations au niveau national et européen ;
- 2 **Un pilier éthique :** les entreprises s'accordent sur des valeurs d'ordres moral et philosophique ;
- 3 **Un pilier pratique :** comment construire une IA robuste d'un point de vue technique et social.

Les sept principes de l'IA digne de confiance, définis par Impact AI, constituent les fondations d'une IA responsable et respectueuse, pour les entreprises soucieuses d'anticiper et traiter les risques liés à l'IA et à leurs nouveaux usages dans différents secteurs, et de mettre l'humain au cœur des services.

Florence Peutin : *Que se passe-t-il côté régulation, notamment pour les cas à risques qui font l'objet de nombreux débats à la Commission européenne ?*

Roxana Rugina : Nous, qui nous sommes organisés en même temps que la Commission européenne, avons pu observer une évolution : si au début on parlait de grands principes, aujourd'hui on aborde des questions plus opérationnelles car on voit remonter des cas d'usage d'IA à haut risque (il y a risque quand on touche à la dignité humaine, à la santé, à l'intégrité de l'utilisateur). Cette réglementation évolue grâce à l'intervention des entreprises par le truchement d'Impact AI. On obtient une belle cartographie des cas à risque. Nous invitons toutes les entreprises à contribuer à ce travail collectif car il y a des risques dans tous les secteurs (données personnelles dans la santé, les billets dans l'aviation, etc.) et parce que ces remontées sont très importantes pour les institutions européennes.

Florence Peutin : *Du côté des entreprises, est-ce que les choses bougent également ?*

Roxana Rugina : Il y a de plus en plus d'entreprises intéressées ! Selon nous, toute entreprise qui développe ou utilise l'IA devrait mettre en place une gouvernance pour s'assurer du respect du cadre d'une IA responsable. Je vous ai apporté des fiches pratiques que le collectif Impact AI a rédigées pour aider les entreprises à s'emparer de ces questions de dignité humaine dans la mise en œuvre de l'IA responsable. On voit beaucoup d'initiatives émerger autour des valeurs éthiques, soit au sujet de la réglementation, soit sur des projets spécifiques comme le plan stratégique français d'investissement pour l'IA embarqué en 2030.

LE BILAN, À TROIS ANS, DE L'ATELIER « FEMMES & IA »

Naissance et croissance

C'est à l'occasion de la dix-neuvième édition du colloque annuel du Cercle InterElles qu'un petit groupe de bénévoles s'est constitué pour présenter les conclusions de son atelier « l'intelligence artificielle a-t-elle un sexe ? ».

Devant l'importance des enjeux soulevés, le Cercle a décidé de rendre ce groupe pérenne. Depuis, le groupe de travail a conduit une vingtaine d'actions dont voici quelques exemples variés :

- + Animation d'un webinaire avec les membres du Cercle : « **Démystifions l'IA** » ;
- + **Rencontres étudiants** pour parler des biais dans l'IA avec l'association d'ingénieurs LGBT talents, à Sup de Co Grenoble, et X-Télécom Paris.
- + **Signature de partenariats** extérieurs comme la Charte Orange-Arborus.

Enfin, en juin 2021, le **lancement du Pacte « Femmes & IA »**, préfacé par Aurélie Jean, scientifique numérique et figure importante de l'IA, a concrétisé des années d'engagement.

Le groupe **Femmes & IA** se mobilise plus que jamais pour défendre une IA responsable : de présentations lors d'événements organisés par son écosystème (l'AG d'Impact AI, les conférences de Femmes ingénieures « IngénieurE c'est pour moi », le Women's Forum à Milan, ou encore France Digitale, la communauté tech de start-ups) à la soumission d'articles scientifiques à l'occasion de conférences internationales comme ERGO'IA, l'équipe **Femmes & IA** partage ses réflexions sur les biais de l'IA et sensibilise de nouvelles entreprises au-delà du Cercle InterElles aux vertus du pacte.

LE PACTE « FEMMES & IA »

Le Pacte « Femmes & IA » du Cercle InterElles est une démarche proposée aux entreprises de toutes tailles, de tous secteurs, pour une intelligence artificielle responsable et non sexiste. Des leaders du secteur technologique et industriel l'ont déjà adopté. Il est reconnu par l'écosystème qui œuvre pour une IA éthique, en témoignent le soutien d'Aurélie Jean et de nombreuses organisations (Arborus, Impact IA, le Laboratoire de l'Égalité, Women's Forum for the economy & society).

Ce pacte s'articule autour de sept principes fondamentaux que l'on peut classer en trois grands thèmes :

- + **Les questions d'organisation** : comité IA et gouvernance,
- + **Les ressources humaines** : diversité des équipes IA, sensibilisation et responsabilisation des salariés,
- + **Le volet technique** : conformité dès la conception, choix et traitement des données, responsabilité et éthique algorithmiques, évaluation et points de contrôle.

Ces sept principes s'appliquent à travers quatre étapes clés : s'engager en signant la charte, **s'évaluer** grâce à la grille d'autoévaluation, **agir** en utilisant la boîte à outils disponible en ligne, et enfin **devenir exemplaire** en partageant les bonnes pratiques au sein de notre cercle de signataires.

Engagement et collaborations

Le groupe de travail **Femmes & IA** s'investit très concrètement au sein de son écosystème de partenaires pour contribuer au rayonnement d'une IA responsable et non sexiste. Pour cela, il a rejoint nombre de laboratoires de réflexion pour y partager son expérience et ses bonnes pratiques :

- + **Les think tanks consacrés à l'égalité professionnelle femmes-hommes** auxquels l'équipe apporte son expertise métier et gestion de projet : citons entre autres le Laboratoire de l'Égalité, le Women's Forum, egal (le groupe de réflexion du MBA de Berkeley) ;
- + **Les think tanks spécialisés dans l'intelligence artificielle** qui requièrent l'expertise égalité femmes-hommes, diversité et inclusion, du groupe **Femmes & IA** : Numeum (ex Syntec), Impact IA et l'AFNUM ;
- + **Les organisations en réflexion sur l'IA** auprès desquelles **Femmes & IA** fournit son expertise diversité et inclusion :

les start-ups telles que CogneedAI, les institutions de recherche publique et d'universités (Femmes ingénieures, Teens in AI), ou encore l'association BDV (Big Data Value) et la Commission européenne.

Maturité et sororité

Le groupe s'est étoffé et compte aujourd'hui cinquante membres d'une grande diversité en genre, âge, et métier. Pour créer du lien et faciliter les échanges, des actions de cohésion se mettent en place. Des sessions d'accueil sont prévues pour les nouvelles recrues afin qu'elles découvrent l'avancée des travaux et identifient où s'intégrer pour apporter leur valeur ajoutée au groupe. Des sessions de partage sont organisées : soit informelles pour que les membres puissent mieux se connaître, soit plus formelles pour que les membres partagent l'expérience de leur entreprise dans le domaine de l'IA.



LE PACTE « FEMMES & IA » : UN RAYONNEMENT AU SERVICE DES ENTREPRISES

PAROLE DE DIRIGEANT·E·S DES ENTREPRISES SIGNATAIRES

La signature de la charte constitue la première étape du Pacte « Femmes & IA ».
Neuf entreprises l'ont déjà signée :
Engie, GE Healthcare, IBM, Lenovo, NGE, Orano, Qualcomm, SAP, et Schlumberger.
Quelques-unes ont témoigné de l'importance de cette démarche.

Susie Armstrong, SVP Engineering Qualcomm : « Lorsque nous avons vu l'important travail technique que vous réalisez, nous avons été ravis de soutenir le Pacte « Femmes & IA ». Nous avons besoin de groupes professionnels puissants et engagés comme le Cercle InterElles, avec lesquels nous pouvons collaborer pour concevoir et utiliser ces technologies de manière juste et équitable. Je pense que cette approche est vraiment unique dans le monde de l'IA. »

Laurence Comte-Arassus, Directrice Générale France, Benelux et Afrique francophone, GE : « Le Pacte Femmes & IA » pour General Electric est crucial, parce qu'il va permettre de collaborer avec d'autres sociétés et de travailler dans le même sens – cette coconstruction est nécessaire pour créer cette médecine de précision dont nous avons absolument besoin. »

Adeline Duterque, Directrice Engie Lab Crigen : « La force

de la coalition InterElles permet de partager des objectifs communs comme accroître la mixité et favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité. C'est particulièrement important pour Engie qui s'est donné un objectif qu'on appelle l'objectif Fifty-Fifty à l'horizon 2030. »

Alexandra Ruez, Executive Partner, Watson Cognitive Solutions, IBM : « Ce pacte est important car il permet à chaque entreprise de s'autoévaluer et surtout de continuer à progresser pour préparer le monde de demain. Cet engagement est un vrai moyen de contribuer au développement d'une société plus ouverte, plus juste et plus égalitaire. »

Erik Marcadé, Directeur du SAP Labs, Paris : « Il est très important d'être sûr que ces notions d'éthique soient au cœur des développements, tant pour les utilisateurs des technologies de l'IA, que pour nous, intégrateurs d'IA dans nos solutions. »

LA BOÎTE À OUTILS POUR UNE IA RESPONSABLE NON SEXISTE

L'équipe Femmes & IA a construit une boîte à outils qui aide les entreprises à passer les jalons de maturité.

- + Ce dispositif, très concret, regroupe toutes les **briques techniques** (licences, librairies en **open source**) pour gérer les biais de genre. Il est désormais disponible en licence open source pour faciliter le partage entre entreprises et partenaires. Il présente l'avantage d'être constamment alimenté : par exemple, l'évaluation de l'impact humain sur le genre des technologies, menée en collaboration avec Berkeley Haas, a récemment été ajoutée dans le kit.
- + Le **Cercle d'Action Femmes & IA** s'est constitué pour faciliter le partage d'expérience et des bonnes pratiques nécessaires pour enrichir la boîte à outils.
- + Les sept piliers font l'objet d'une **animation régulière** grâce à la contribution de chaque membre du cercle qui propose un retour d'expérience sur le déploiement des actions : les succès et problèmes sont abordés en toute transparence.
- + **Une plateforme dédiée**, du nom de **SOFIA** pour Solutions et Outils Femmes & IA, regroupe toutes les ressources numériques autour du pacte pour faciliter les échanges, qui seront moteurs et porteurs de changement dans les entreprises et dans la société au sens large.



Les membres de l'atelier Femmes & IA piloté par Marine Rabeyrin (Lenovo) présents sur scène
Sonia Abecassis-Le Lan (IBM), Meriem Ben Abdallah-Bernstein (Dassault Systèmes), Muriel Gardes (IBM), Pierre Gardeux (NGE), Laure Le Bars (SAP), Florence Peutin (Intel), Tea Rukavina (Orano), et Emilie Sirvent-Hien (Orange).



TABLE RONDE DES DIRIGEANTS EXPERTS DE L'IA

Marine Rabeyrin (Lenovo) et Laure Le Bars (SAP) accueillait trois dirigeants engagés dans l'adoption du pacte, pour témoigner, de façon très pragmatique, des enjeux de l'intégration et de l'utilisation de l'intelligence artificielle.

En somme, les entreprises signent cette charte en anticipation, pour se positionner en amont des risques dans l'utilisation de l'IA : c'est très positif.

Marine Rabeyrin : *Chacune de vos entreprises présente des cas de figure différents, qui dans le secteur des travaux publics, qui des équipements pétroliers, qui du nucléaire ; pouvez-vous nous décrire quelques-uns de vos cas d'usage de l'IA ?*

Pierre Gardeux, directeur de la stratégie digitale (NGE) : Nous sommes encore en phase exploratoire sur le sujet de l'IA : nous avons fait des tests avec un outil de recherche amélioré pour la prévision de trésorerie et pour la réclamation.

Josselin Kherroubi, directeur du Lab AI (SCHLUMBERGER) : Notre Lab gère une centaine de projets dans l'IA : par exemple pour analyser les structures géologiques et évaluer la stabilité des puits, pour choisir le nombre de puits et leur localisation à des fins géo-énergétiques ; dans les ressources humaines aux États-Unis, un outil recommande des formations et préconise des postes pour les mouvements internes.

Jean-Reynald Macé, directeur au département de recherche et innovation (ORANO) : Nous menons beaucoup de projets dans l'IA qu'on peut regrouper dans trois grandes catégories :

- Les time series : nous corrélons un phénomène qui se répète dans le temps avec de multiples variables, pour améliorer les rendements, anticiper les pannes, analyser les impacts climatiques sur nos usines ;
- Le traitement du langage NLP : nous développons un modèle prédictif pour éviter les pannes et l'arrêt de production, à partir d'une masse documentaire de milliers de rapports d'interventions sur site ;
- Computer vision : nous faisons de la détection à partir de caméras et de calculs mathématiques, pour faire du tri automatique ou contrôler la qualité sur une chaîne de production.

Marine Rabeyrin, directrice du segment Éducation pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique (LENOVO) : D'une part, nous fournissons des outils qui permettent aux entreprises de créer des solutions d'IA ; par exemple du matériel pour faire du calcul intensif (le HPC). D'autre part, nous intégrons de l'IA pour nos propres offres : dans nos téléphones portables par exemple, pour optimiser les prises de vues des caméras, ou encore les assistants vocaux dans nos ordinateurs.

Laure Le Bars : *Pourquoi avez-vous signé la charte ?*

Pierre Gardeux : Notre industrie étant peu féminisée, il paraissait naturel d'adopter la charte du Pacte « Femmes & IA » d'autant que nous étions aux fondations de nos projets d'IA. Par ailleurs, le pacte me donne des leviers et de la visibilité sur le sujet.

Josselin Kherroubi : Notre président qui est très sensible à la question de la diversité au sens large (nationalité, genre et âge), voulait qu'on se montre exemplaire lorsqu'on a créé ce laboratoire d'intelligence artificielle il y a trois ans. Il tient à faire un point semestriel sur les inégalités de genre (salaire et proposition) dans l'entreprise. La charte cadrerait parfaitement avec les ambitions du groupe.

Jean-Reynald Macé : Trois membres du COMEX ont signé la charte en novembre 2021 grâce à notre ambassadrice interne Nathalie Collignon : notre CEO est très attaché à la diversité et l'équité femmes-hommes dans le groupe.

Marine Rabeyrin : Le pacte a reçu un accueil favorable car il fait écho à la stratégie d'inclusion de Lenovo ; un département pour vérifier que les produits et les solutions Lenovo sont en adéquation avec notre clientèle dans toute sa diversité a d'ailleurs été récemment créé.

Laure Le Bars : *Après la signature de la charte, arrivent les auto-évaluations et surtout les actions. Quelles actions avez-vous mises en œuvre dans vos entreprises ?*

Pierre Gardeux : Cette charte joue d'abord un rôle éducatif. L'afficher dans le labo conduit à des questions et discussions qui facilitent notre travail de sensibilisation sur les biais potentiels de l'IA. Elle nous est précieuse également lorsque nous voulons pousser les étudiants de La Plateforme_Marseille avec qui nous menons des chantiers d'exploration, à réfléchir aux risques de l'IA en début de projet. Quand nous travaillons avec les partenaires, nous leur soumettons la charte et leur demandons de respecter les fondations que vous y avez posées. En début de projet, la charte nous amène à nous poser les bonnes questions, et nous sert de check-list dans les échanges avec les fournisseurs.

Josselin Kherroubi : La charte est pour nous un outil de sensibilisation aussi bien externe (rencontres au salon Vivatech ou discussions pour le Manifeste pour l'IA) qu'interne : notre groupe étant assez éclaté, il y a de l'IA un peu partout. Ainsi, nous avons transmis nos acquis à l'équipe RH aux États-Unis qui développe des logiciels. Côté Lab AI, nos applications industrielles n'ont pas d'impact sur l'humain, car elles traitent des capteurs d'image, du signal et texte mais nous avons au moins pu faire le point sur notre maturité et percevoir le chemin à parcourir. Je pense notamment à la diversité qu'on peut formaliser pour la pérenniser et éviter qu'elle ne régresse. La conception de produits IA est un sujet très compliqué car les problèmes de biais se retrouvent à toutes les étapes, de la récolte des données à l'évaluation en passant par la modélisation, or l'IA crée des modèles évolutifs qu'il faut remettre à jour régulièrement. Pour faire en sorte qu'il n'y ait jamais de biais, il faudra mettre en place des processus et des méthodes d'évaluation régulière des logiciels.

Jean-Reynald Macé : Dès que nous avons signé la charte, nous avons mené une campagne de sensibilisation interne où l'on a présenté les risques et les problèmes associés à l'IA auprès de la communauté de data scientists et des équipes de transformation digitale. Nous nous sommes appuyés sur la charte pour ajouter cette dimension éthique à notre projet de transformation de la gouvernance de la data. La charte nous sert également à mesurer la maturité de la démarche d'IA éthique de nos partenaires et à inclure les critères d'une IA responsable dans nos contrats.

Marine Rabeyrin : Chez Lenovo, la première évaluation que nous avons lancée en octobre 2021, nous a permis de constater que les équipes étaient attentives aux biais, certainement du fait de notre culture diversité inclusion. En revanche, nous avons compris qu'il manquait une systématisation et des processus pour pérenniser cette approche. Notre première ambition sera donc de renforcer la gouvernance.

En conclusion, rappelons que tous les membres du Cercle InterElles peuvent contribuer à leur mesure à un monde numérique responsable et éthique. Comment ? En outre, en parlant du pacte auprès de leur réseau personnel et professionnel. L'équipe Femmes & IA s'engage à aider tous les volontaires prêts à parler du pacte aux entreprises.

Contactez Femmes & IA : Femmes-et-ia@interelles.com



GRAND TÉMOIN

ENTRETIEN AVEC GWÉNOLA JOLY-COZ, PREMIÈRE PRÉSIDENTE DE LA COUR D'APPEL DE POITIERS

GWÉNOLA JOLY-COZ

Magistrate

La magistrate, réputée pour son engagement féministe, a apporté face à Patricia Lecocq, présidente du Cercle InterElles, un éclairage saisissant sur la féminisation de la magistrature aux différents niveaux de la hiérarchie et sur ses conséquences.

Patricia Lecocq : *Madame, merci infiniment d'être parmi nous aujourd'hui. Juge d'instruction à seulement 22 ans, vous êtes aujourd'hui la première femme nommée Première présidente de la cour d'appel de Poitiers en 2020. Vous menez un combat contre les féminicides et faites référence dans la lutte des violences faites aux femmes. Autrice d'une série de portraits de femmes pionnières du ministère de la justice, vous avez été promue Officier de l'Ordre National du Mérite et Chevalier de l'Ordre de la Légion d'honneur.*

Il y a peu de femmes dans les postes élevés de la magistrature. Pouvez-vous nous parler de votre parcours et de vos différentes responsabilités ?

Gwenola Joly-Coz : Alors que j'étais juge d'instruction, j'ai compris assez rapidement que prendre des responsabilités me permettrait de mettre au centre de la table les enjeux qui me semblaient les plus importants : les violences sexuelles au sein des familles, les violences faites aux femmes. Je suis donc devenue Secrétaire générale du tribunal de grande instance de Nantes puis présidente du tribunal de Mamoudzou sur l'île de Mayotte où j'ai été confrontée à des sujets aussi inédits que l'application de la charia comorienne, la polygamie, l'inégalité successorale ou testimoniale (le témoignage d'une femme valant deux fois moins que celui d'un homme). À mon retour en France, j'ai occupé des postes très différents au sein de notre institution et au ministère en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes pour comprendre ce qu'il s'y passait de façon plus systémique et m'intéresser à la question des femmes dans la magistrature : pourquoi tant de femmes dans la magistrature mais si peu en responsabilité ? C'est au tribunal de Pontoise que j'ai instauré le bracelet antirap-prochement avant de rejoindre la cour d'appel de Poitiers.

Patricia Lecocq : *Vous avez créé en 2014 l'association Femmes de Justice. Qu'est-ce qui vous a motivée ?*

Gwenola Joly-Coz : Pourquoi une association de femmes quand celles-ci représentent 70 % de la magistrature ? Je vous rappelle que l'entrée des femmes dans la magistrature (intervenue grâce à la députée Germaine Poinso-Chapuis

en octobre 1946) avait fait l'objet d'une très forte réticence tout au long du XIXe siècle et au début du XXe siècle.

Nous avons créé Femmes de Justice pour réfléchir à la mauvaise articulation entre mixité et parité : si la mixité a très fortement augmenté, en revanche la parité piétine avec seulement 25 % de femmes en responsabilité dans les tribunaux, dans les plus petits tribunaux de surcroît. Dans les douze plus gros tribunaux de France, il n'y a actuellement que deux femmes présidentes. Chantal Arens est seulement la deuxième Première présidente de la Cour de cassation en 76 ans. S'agit-il d'une incapacité des femmes à prendre des responsabilités ou d'une incapacité des hommes à faire advenir la prise de responsabilités des femmes ? Le système de nomination des magistrats est très défavorable aux femmes : il est lié au cursus honorum et à la mobilité géographique. Ainsi, les femmes hésitent, refusent même parfois, de prendre des responsabilités. Femmes de Justice étudie les mécanismes et la systémique à l'œuvre, pour aider les femmes à franchir ce plafond de verre dans la magistrature.

Patricia Lecocq : *Vous êtes la première à avoir parlé de féminicide. Expliquez-nous l'importance de ce terme malheureusement d'actualité.*

Gwenola Joly-Coz : C'est toute la question de la sémantique. J'ai toujours pensé, peut-être parce que je suis une juriste, que les choses n'existent pas tant que nous ne les avons pas bien nommées. Au sein de la magistrature il était nécessaire de nous armer intellectuellement face à la question des violences faites aux femmes. Juridiquement, le Code pénal nous offre toute la palette de lois pour réprimer ces infractions pénales. Ce terme sert donc pour sa force mobilisatrice, dans le continuum des violences faites aux femmes jusqu'à son expression finale qu'est le féminicide. Nous en avons aussi besoin pour lutter contre d'autres termes : quand on parle de crime passionnel ou de drame de l'amour, on ne nomme pas bien les choses et on laisse croire à la société que l'amour et la mort vont de pair. Le mot féminicide nous a servis à définir ce meurtre non pas d'amour mais de jalousie, d'emprise, de domination. D'abord considéré comme incongru, ce vocabulaire nous a



« Vous demandez au sein de notre bel État de droit une magistrature indépendante et moi je vous dis qu'elle ne doit pas être isolée. Vous voulez que je ne sois pas pétrie de préjugés quand je vous juge, mais attention, l'impartialité ce n'est pas l'indifférence. Je prétends donc aujourd'hui être une magistrate indépendante et impartiale mais pas isolée ni indifférente. »

permis d'avancer collectivement sur le sujet des féminicides et, croyez-le bien, la magistrature française est très engagée.

Patricia Lecocq : *Vous avez mis en place le bracelet électronique antirapprochement avec des résultats probants, mais pourquoi la lutte contre les violences faites aux femmes avance-t-elle si lentement en France ?*

Gwenola Joly-Coz : En réalité on en voit plus car on dénonce plus, c'est évidemment une bonne chose. Par ailleurs, la lutte contre les violences faites aux femmes est un sujet complexe, multifactoriel. Le phénomène est massif dans la société : entre 130 et 150 féminicides par an en France, un chiffre qui a la caractéristique de ne pas baisser dans notre pays. En outre, cet indice ne tient pas compte de tous les cadavres indirects qui s'accumulent : le suicide des femmes harcelées des années durant, les enfants tués à

la suite du féminicide et le suicide de 25 % d'hommes qui mettent fin à leur jour après leur crime. Face à cela, les rapports européens montrent que le ratio magistrat/population est très défavorable en France. Les parquets sont donc totalement engorgés par ces questions.

Les violences faites aux femmes nécessitent également la mise en place d'outils dont certains sont nés dans les tribunaux comme le **téléphone grand danger** de François Molins, procureur à Bobigny, ou encore le **bracelet antirapprochement** que j'ai introduit sur le modèle espagnol. Mais c'est vrai, cela n'a pas été miraculeux, il faut continuer à progresser sur ces sujets. Au-delà des outils et des concepts, il nous faut une magistrature conscientisée. Contrairement à ce que la société civile peut parfois penser, la magistrature française travaille d'arrache-pied pour être à la hauteur de cet enjeu.



LA QUESTION DU PUBLIC

70 % des magistrats sont des femmes disiez-vous. N'avez-vous pas peur à l'instar des professeurs des écoles que la fonction devienne mécaniquement plus fragile ?

Je me méfie du discours qui consiste à dire qu'un corps qui se féminise se dévalorise. On peut toutefois se poser la question de la mixité dans toutes les professions. Je voudrais idéalement de la mixité partout : 50 % de femmes chez les magistrats comme chez les ingénieurs.

La correctionnelle me semble aujourd'hui une sorte de théâtre judiciaire où se joue l'opposition pénale entre les hommes et les femmes. Qui commet des infractions en France et ne respecte pas le Code pénal ? Les hommes. Les femmes sont très peu criminogènes. Or cet homme qui arrive au tribunal fait face à trois femmes : une greffière, une avocate et une juge. Quand c'est une femme au tribunal qui rappelle la norme et sanctionne, certains hommes craignent leur partialité. Quelque chose se joue autour de la mixité au sein des enceintes judiciaires pour que la justice soit mieux acceptée et que l'homme en sortant ne se dise pas « j'ai été jugé par trois femmes, donc bien sûr j'avais tort. » Non, il a bien sûr été condamné parce qu'il avait commis une infraction pénale.

On a parlé du taux important de femmes dans la magistrature et on a parlé d'écoute. Y a-t-il un lien de cause à effet ?

Notre façon de poser la question m'inquiète dans le sous-entendu d'essentialisation qu'il a : une femme serait plus à l'écoute. C'est l'image sociale que ça renvoie, celle que notre métier serait plutôt un métier du soin, de l'écoute : c'est ce que l'on appelle l'office de protection du juge. C'est une évolution de la magistrature à laquelle je suis résolument opposée. Selon moi, le magistrat, homme ou femme, doit avant tout exercer l'autorité. Si le doute est nécessaire, la qualité est quand même de savoir trancher. Nous ne faisons pas du « care ».



Atelier piloté par Lucie Nicolas (Orange) et Frédérique Wittmer (GE Healthcare), avec l'aimable soutien de Catherine Ladousse, présidente honoraire et cofondatrice du Cercle InterElles.

Depuis les origines, le cerveau humain est ainsi construit, qu'il est programmé pour classer les choses afin de prendre des décisions dans l'urgence. Le mécanisme qu'il sous-tend est responsable de nos biais cognitifs : une lycéenne douée en sciences et mathématiques choisira un métier qui, selon elle, peut être tenu par une femme ; un directeur ou une directrice choisira inconsciemment un candidat qui lui ressemble (même école, même sexe). On constate en mai 2022 que, malgré 56 % d'étudiantes au second cycle, 38 % de femmes sont cadres tous secteurs confondus et 18 % dirigent une entreprise, avec trois femmes seulement à la tête d'une entreprise du CAC 40. Le défi pour les entreprises du Cercle InterElles est d'autant plus grand que le monde de la tech est majoritairement masculin, et ce, dès les études avec 28 % d'étudiantes en écoles d'ingénieurs. Aussi, depuis plus de dix ans, les entreprises du Cercle ont mis en place des actions en faveur de la mixité : sept de nos entreprises ont déjà dépassé le

ATELIER

MIXITÉ ET GOUVERNANCE : UN DÉFI POUR LES ENTREPRISES ?

seuil de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes conformément à la loi Rixain, quatre entreprises du Cercle ont même franchi la barre des 40 %. Rappelons la loi Copé-Zimmermann adoptée en 2011 qui fixait un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration à fin 2016 : en dix ans, cette loi a permis la nomination de 46 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40, plaçant ainsi la France en tête du classement européen. Pourtant le ruissellement attendu de la loi Copé-Zimmermann sur les comités de direction n'a pas eu l'effet escompté avec une stagnation de la proportion des femmes dans les comités exécutifs à moins de 20%. Pour accélérer la féminisation à la tête des entreprises, il a donc fallu de nouveau légiférer et imposer des quotas dans les instances dirigeantes. Il est raisonnable de penser que la loi Rixain saura faire bouger les lignes à son tour.

ENTRETIEN AVEC MARIE-PIERRE RIXAIN

Députée de l'Essonne, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à l'Assemblée nationale.

Frédérique Wittmer (GE Healthcare) revenait, avec Madame la députée, sur la genèse de sa loi, sur les enjeux qu'elle soulève pour les femmes, pour nos entreprises et la société, et sur la question du défi dans la gouvernance des entreprises.



Frédérique Wittmer : *Bonjour Marie-Pierre Rixain. Votre loi porte des objectifs de mixité, de 30 % d'abord puis de 40 % dans les instances dirigeantes des entreprises. Pourriez-vous nous décrire la genèse de cette loi, ce qui vous a amenée à y travailler ?*

Il me tenait à cœur de rappeler que les femmes ont leur place dans la sphère économique, quelles qu'elles soient, quels que soient leur âge, leur parcours professionnel et leur formation, qu'elles aient des enfants ou non : je voulais une loi qui présente les femmes comme des sujets économiques à part entière car je reste convaincue que le cœur de la solution se trouve dans la contribution identifiée et apparente des femmes à la création de richesse.

Frédérique Wittmer : *A la lecture des articles de votre loi pleine de bon sens, on est tenté de penser que l'élaboration fut assez simple. Pouvez-vous nous décrire votre méthode de travail et nous dévoiler les obstacles que vous avez dû surmonter ?*

Marie-Pierre Rixain : Concernant la méthode, j'ai indiqué en préambule que le texte serait déposé tel que je l'avais construit, à l'exception de l'article des quotas que j'ai dû réécrire avant son passage en commission car il butait sur quelques difficultés juridiques et permettait des mesures d'échappement. Je suis apparue comme une personne raisonnable dont l'objet n'était pas de sanctionner les entreprises : je tenais à travailler dans une forme de consensus où tous les groupes politiques pourraient apporter leur contribution et se retrouver dans ce texte. C'est pour cela qu'il a été voté à l'unanimité.

Marie-Pierre Rixain : J'identifie deux éléments déclencheurs. Tout d'abord, la délégation des droits des femmes à l'Assemblée nationale souhaitait s'atteler aux enjeux économiques. J'ai donc lancé une mission d'information en septembre 2020. Après trois semaines d'auditions, les réponses sur les raisons qui pouvaient justifier le faible nombre de financements de projets de femmes ou de postes à responsabilité occupés par des femmes, m'ont agacée. D'après les personnes interrogées, le problème venait moins d'un manque de volonté de leur part que de la difficulté à identifier des femmes tentées par des postes de direction ou en demande de financement. Ce problème majeur de perception et de construction sociale constitue un premier déclencheur.

Par ailleurs, en évaluant l'impact de la loi Copé-Zimmermann, nous avons conclu qu'il fallait passer la vitesse supérieure pour faire progresser la place des femmes dans les instances de direction. Néanmoins, je ne voulais pas faire une loi qui s'adresse uniquement aux femmes dirigeantes.



Pour autant, les écueils n'ont pas manqué. L'obstacle majeur touchait à l'entre-soi que nous perturbions : remettre en cause des règles faites par des hommes pour des hommes dans un monde d'hommes inquiétait. Les organisations patronales avaient recommandé que le quota soit proportionnel à la féminisation du secteur mais je ne pouvais pas retenir cette proposition puisque cette loi consistait précisément à envoyer un signal à l'écosystème des métiers à dominante masculine et à rassurer les jeunes femmes qu'elles auraient une place dans les instances de direction. Sans compter que la féminisation d'un secteur (mixité) est une chose, et que la place des femmes dans les instances de gouvernance (parité) en est une autre. L'analyse des chiffres sur la place des femmes dans les instances de direction révèle bien qu'il s'agit moins d'un problème de féminisation du secteur que du manque de volonté des instances de direction de féminiser les entreprises : certaines entreprises des secteurs de l'industrie, du bâtiment ou de l'énergie, à dominante masculine, ont des instances de direction avec parfois 30 à 35 % de femmes quand le taux

de féminisation dans les instances de direction d'entreprises des secteurs à dominante féminine comme le luxe n'excède guère 10 à 15 %.

Frédérique Wittmer : *Pour conclure, que manque-t-il à cette loi selon vous ?*

Marie-Pierre Rixain : Il manque encore beaucoup de choses à cette loi que j'ai portée avec beaucoup d'humilité. Il s'agissait au départ de rédiger quelques articles pour résoudre des blocages notamment sur la priorisation des familles monoparentales dans l'obtention des places en crèche, sur la question des comptes en banque et l'accès des femmes aux financements. Je pense que l'un des prochains sujets se rapportera à la fiscalité : tant qu'on aura une feuille d'impôts avec un déclaré 1 et un déclarant 2, je ne vois pas comment les femmes pourront être considérées comme des sujets économiques à part entière. Il faudra aussi aborder la question du partage des tâches familiales et domestiques. Il faut un équilibre.

TABLE RONDE MIXITÉ ET GOUVERNANCE

Catherine Ladousse, accompagnée de la députée de l'Essonne, Marie-Pierre Rixain, interrogeait quatre dirigeant-e-s sur les défis qu'ils et elles entrevoient pour mettre en œuvre la loi Rixain.



Laurence Comte-Arassus -Directrice générale GE Healthcare France, Belgique, Luxembourg et Afrique francophone (BFBA).

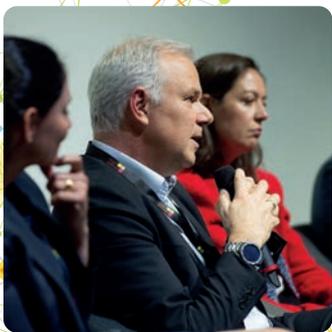
Je suis ici pour faire la promotion de la diversité et de l'inclusion car je les crois nécessaires à l'économie. J'ai la chance de travailler dans une entreprise matricielle : on n'a pas vraiment de comité de direction mais plutôt des comités de pilotage composés à 45 % d'éléments féminins. Je ne voudrais pas que la loi affecte cet équilibre pour imposer les femmes dans des fonctions dites de direction que nous n'avons pas : il faut que la mise en action de cette loi ne touche pas seulement les pourcentages mais qu'elle s'intéresse surtout au pouvoir d'action des femmes. En outre, ce doit être une affaire d'hommes et de femmes : nous sommes très fiers que l'ensemble des collaborateurs chez GE Healthcare travaille sur le sujet.

Marie-Pierre Rixain réagit :

Concernant le texte, ce ne sont pas les CODIR et COMEX qui sont visés mais les instances de direction ; donc si les comités stratégiques ou de pilotage portent les enjeux et le pouvoir de l'entreprise, ce seront bien ces cercles-là qui seront visés par le texte.

Juliette Macret - Vice-présidente en charge du déploiement cloud dans la région EMEA, IBM.

Notre comité de direction est constitué à plus de 40 % par des femmes aujourd'hui. Cette progression est le fruit d'une politique affirmée de diversité et d'inclusion en interne et en externe. Depuis une dizaine d'années, nous organisons des formations obligatoires de lutte contre le sexisme et la discrimination. Nous rencontrons tous les mois les réseaux d'entreprise qui ont du pouvoir et veillent au respect de la mixité et de la parité. En externe, IBM promeut les vertus de la mixité dans les écoles, auprès des instances publiques. Nos entretiens sont menés par des hommes et des femmes pour valoriser notre politique inclusive dans le recrutement de talents. C'est donc à tous les niveaux de la hiérarchie qu'on encourage les femmes à nous rejoindre. Pour les femmes qui ne s'en croient pas capables, nous proposons du mentoring et du coaching.



ATELIER

MIXITÉ ET GOUVERNANCE : UN DÉFI POUR LES ENTREPRISES ?

TABLE RONDE MIXITÉ ET GOUVERNANCE

Marie-Pierre Rixain réagit :

Je comprends qu'on veuille coacher et mentorer les femmes et c'est probablement à date ce qu'il y a de plus pragmatique. Néanmoins, je me demande si ce n'est pas la société, le système, qu'il faudrait coacher. À force de rappeler aux femmes qu'elles ont besoin d'être coachées, formées, mentorées, on leur fait croire qu'elles ne sont pas capables de prendre des responsabilités. Il faut qu'on fasse très attention aux signaux que l'on envoie aux femmes.

Jean-Sébastien Blanc / Directeur Général adjoint en charge des RH d'ENGIE

En trente ans de carrière dans les ressources humaines, j'ai acquis trois convictions. La première, c'est que nos décisions étant toutes biaisées, il convient non pas de les supprimer mais d'en avoir conscience (d'où l'importance d'avoir des équipes de direction diverses : ainsi, si la liberté de parole est assurée, nos biais sont réduits et les décisions collégiales meilleures). Ma deuxième conviction c'est qu'il faut promouvoir les femmes sur d'autres critères que les compétences dites masculines, qu'il convient de se concentrer uniquement sur les compétences et les qualités nécessaires au poste : par exemple on attendra d'un directeur ou d'une directrice d'une société d'ingénieurs, de montrer des compétences de management et de compréhension des sujets techniques sans être technicien-ne. La troisième conviction c'est que c'est un travail à mener ensemble, hommes et femmes.

Marie-Pierre Rixain réagit :

La loi Copé-Zimmermann était un escalier extérieur : on parlait d'une féminisation des membres extérieurs à l'en-

treprise. Maintenant on s'attaque à la question du plafond de verre. Pour atteindre ces objectifs, il va falloir revoir la manière dont on promeut, dont on recrute à l'intérieur de l'entreprise : c'est l'escalier intérieur qu'il va falloir effectivement revoir, transformer et réorganiser.

Éric Lallier - Président directeur général de LENOVO France

Lenovo fort de ses 300 salariés en France, n'est pas soumis à la loi. Je voudrais savoir pourquoi avoir établi ce seuil des 1000 salariés ? Lenovo est un groupe de 70 000 personnes dans le monde et ce qui est bon pour la France en termes de diversité sera bon pour le reste du monde. Je voudrais vous citer deux exemples d'initiatives motrices. Dans les embauches, on ne recrute pas si on n'a pas eu le choix entre un homme et une femme. Concernant la rotation des employés, on demande aux collaborateurs de coopter un homme et une femme de talent, on a donc potentiellement le choix entre 300 candidats et 300 candidates que l'on pourra intégrer dans l'entreprise.

Marie-Pierre Rixain réagit :

De nombreux amendements proposaient de diminuer ce seuil mais j'ai tenu à rester à 1000 : il faut savoir que les plus petites entreprises doivent déjà mettre en place l'index de l'égalité professionnelle. Je voulais éviter la concomitance des éléments en pleine sortie de crise ; par ailleurs, si le texte impose une contrainte aux entreprises de plus de 1000 salariés, les entreprises de moins de 1000 salariés qui souhaitent jouer le jeu dès maintenant, peuvent publier leurs données sur le site du ministère du travail dès septembre.





PAROLE DES DIRIGEANT·E·S DES ENTREPRISES DU CERCLE :

Quel est le levier le plus important selon vous pour atteindre l'objectif des 30 % de femmes dans les instances dirigeantes ?

Florence Schreiber, Directrice dirigeants, talents et formation des managers, EDF : « Le premier levier c'est celui de l'accompagnement des femmes, à des moments critiques de leur vie comme la maternité ou la prise de responsabilité. La rémunération variable des dirigeants qui promeuvent la mixité est un levier que nous venons de mettre en place. »

Suzie Marin, Principal Engineering manager, QUALCOMM : « Je crois au réseau d'employés dans le développement de carrière. Construire et étendre son réseau est une étape importante pour accroître la visibilité des femmes dans les entreprises. Les femmes doivent être actrices de leur carrière. »

Romuald Hugues, Vice-président TSO, NGE : « Premièrement, il faut ritualiser tout au long de l'année des événements en faveur de la mixité, des actions de sensibilisation contre le sexisme. Deuxièmement il faut un engagement managérial,

parce qu'on veut aussi une direction exemplaire qui encourage. »

Anne-Sophie Nomblot, Présidente du réseau SNCF MIXITÉ, SNCF : « La direction a mis en place une logique de plan de remplacement avec la présence d'au moins une femme dans chacun des remplacements de cadre dirigeant et de cadre supérieur aux postes clés de l'entreprise. On veille également à la parité dans la promotion de talents. »

Christel Heydemann, Directrice Générale du groupe Orange : « Tout commence par mesurer, en parler, comparer les entreprises. On a besoin de role models pour attirer des talents dès le collège, pour convaincre les jeunes filles qu'il y a des métiers passionnants dans le numérique et dans les télécoms et convaincre les jeunes femmes que progresser dans l'entreprise est compatible avec la vie de famille. On a, en outre, tous besoin d'être convaincus que des équipes diverses sont des équipes plus performantes. »

LA QUESTION DU PUBLIC

Est-ce que vous avez tous dans vos organisations des personnes dédiées à l'inclusion ?

Jean-Sébastien Blanc, Engie : « Oui mais au-delà de cela, il faut un engagement managérial fort. Notre directrice générale, Catherine MacGregor, prévoit de recruter 35 % de femmes cadres car il faut créer un impact à la base qui se répercute sur les différents étages. Les quotas dans le top management ne suffisent pas pour changer la vie des gens assez vite. »

Comment se fait-il qu'il faille encore mettre en place des lois pour atteindre la parité ?

Marie-Pierre Rixain, députée de l'Essonne : « Les choses ne changent pas sans la loi. On a vu que la promesse de la loi Copé-Zimmermann d'il y a dix ans selon laquelle les quotas ruisselleraient sur les instances de direction ne s'est pas concrétisée. Sans les quotas, cela ne bouge pas. Cela n'est pas spécifique à la France. Cela dit, la loi n'est pas une fin en soi. »



Les membres du groupe de travail Mixité et Gouvernance copiloté par Lucie Nicolas et Frédérique Wittmer, avec l'aimable accompagnement de Catherine Ladousse : Domitille Laude, Elodie Durand, Karen Amram, Laura Denner, Marie-Claude Cyrille et Sabrina Tomassi.





ÉLISABETH MORENO

CONCLUSION

**ÉLISABETH MORENO,
ALORS 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.**

Le Cercle InterElles était particulièrement fier d'accueillir Elisabeth Moreno, ancien membre du Cercle, pour conclure la vingt-et-unième édition de son colloque.

Quel plaisir de vous retrouver ! Nous avons beaucoup appris aujourd'hui, c'est là toute la force du Cercle InterElles. J'ai rejoint le Cercle InterElles il y a dix ans. Catherine Ladousse m'avait alors convaincue que si une entreprise de la tech, avec moins de 30 % de femmes, montrait l'exemple en amenant le plus de femmes possibles, d'autres entreprises suivraient. Quand je vois tous les dirigeants venus apporter leur témoignage aujourd'hui, je constate qu'elle avait raison.

Le Cercle est, selon moi, un lieu de sororité et de fraternité. On y débat sur les moyens de faire bouger les lignes et on y trouve l'inspiration auprès de nos aînées. À chacune de mes participations, j'ai rencontré des personnes qui ont joué un rôle très important dans ma vie. En cultivant vos réseaux, vous êtes confrontées aux meilleures idées, vous entendez parler des meilleures opportunités, vous percevez les sujets sur lesquels il faut travailler. Les femmes du monde de l'entreprise se sont battues pour accéder aux postes à responsabilité et se sont organisées grâce aux réseaux : c'est un outil indispensable à la coopération, à la rencontre et à la découverte de talents. Aussi, j'espère que vous ne resterez pas entre vous, mais que vous irez à la rencontre de personnes qui ne sont pas de votre cercle, parce que peut-être que l'une d'entre elles aura un impact dans votre vie que vous ne sauriez imaginer.

Ainsi, depuis vingt-et-un ans, le Cercle InterElles étudie les sujets susceptibles de faire avancer la place des femmes dans le monde de l'entreprise. Ce matin, vous avez brillamment abordé la question de la santé des femmes, une question restée trop longtemps absente de nos politiques publiques. De l'hyperémèse gravidique (forme grave de nausées et vomissements pendant la grossesse) qui concerne des millions de femmes dans le monde à l'endométriose qui touche une femme sur dix en France, la recherche investit enfin pour permettre à ces femmes de sortir de ces souffrances atroces.

Ce matin vous avez également abordé les démarches de traitement des données sur les femmes dans les développements de l'intelligence artificielle, un enjeu d'actualité et d'avenir, qu'il est urgent de traiter car cela impactera la façon dont les femmes seront prises en compte dans tous les domaines de la société pour des générations et des générations.

Vous avez examiné, enfin, le sujet de la parité au sein des instances gouvernantes des entreprises. Je vais vous faire une confidence qui ne devrait pas vous surprendre : l'émancipation économique des femmes est non seulement un instrument de justice social mais aussi de liberté, d'égalité, de compétitivité et d'attractivité. Je suis convaincue que





l'inclusion des femmes dans les postes à responsabilité aura un impact fort et positif sur l'économie de notre pays et sur la situation financière des femmes.

Vous m'avez demandé de partager mon parcours professionnel quelque peu atypique. Quelle était la probabilité qu'une jeune fille née en Afrique, ayant traversé les affres de l'immigration pour arriver dans ce si beau pays qu'est la France, et grandi dans une cité de la banlieue parisienne, devienne cheffe d'entreprise à 20 ans, puis rejoigne finalement de grands groupes internationaux de la tech ? Cette probabilité eut été très faible si cela n'avait été par l'émancipation économique. J'ai fait des études de droit pour devenir avocate et je suis finalement devenue juge avant de tomber dans le monde de l'entreprise que je n'ai jamais quitté jusqu'il y a deux ans. Travailler pour des grands groupes internationaux comme DELL, Lenovo ou HP, m'a permis de voyager sur les quatre continents et d'observer que dans les pays développés comme dans ceux en voie de développement, la situation des femmes en entreprise est similaire. À l'occasion du Forum Génération Égalité en 2022, nous avons constaté qu'aucun pays dans le monde ne pouvait se targuer de traiter ses femmes comme il traite ses hommes.

Cela étant dit, la contribution des dirigeant-e-s engagé-e-s pour l'égalité et l'ouverture d'esprit des hommes expliquent que la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises soit passée à 47 % : la France est le premier pays au monde à atteindre ce résultat, nous pouvons en être fiers et heureux. La France

« Dans quelques jours une page importante de ma vie va se tourner et je sais qu'une autre s'écrira. J'ai conscience de la chance qui a été la mienne et il me tenait à cœur de vous dire que porter la cause des femmes dans notre pays, défendre leurs droits, porter leur parole et rappeler constamment que leur rôle est essentiel dans le monde, en Europe et en France, a été le plus grand honneur de ma vie. »

est leader dans le monde sur les questions d'émancipation économique des femmes grâce à la loi Coppé-Zimmermann et à l'index d'égalité salariale porté par Muriel Pénicaud ; et je sais que la loi que Marie-Pierre Rixain a portée avec beaucoup de courage va donner une impulsion nouvelle à ce pays.

Beaucoup a été fait, et tant reste à faire. Quelles sont nos perspectives ? Le président de la République fait à nouveau de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause de son quinquennat : l'égalité des chances repose d'abord et avant tout sur l'égalité des choix et d'accès aux opportunités. Nous devons voir plus de filles embrasser des études et des carrières scientifiques et d'ingénieures, il nous faut davantage de Jennifer Doudna, d'Emmanuelle Charpentier, ou encore de Christel Heydemann. En bref, nous avons besoin de plus de modèles pour montrer la voie aux prochaines générations de femmes leaders et plus de vous, Mesdames et Messieurs, car vous tous et vous toutes ici présent-e-s êtes autant de rôle models pour la nouvelle génération de femmes en politique, en entreprises, en sciences, en ingénierie. Ne sous-estimez jamais votre capacité à inspirer, à ouvrir des portes et à briser l'autocensure auprès d'autres filles et femmes.

LA QUESTION DU PUBLIC

Quelle est l'action dont vous êtes particulièrement fière ?

C'est difficile de choisir car il y avait tant de défis à relever mais je pense que je choisirais la loi de Marie-Pierre Rixain car l'émancipation économique est clé pour l'égalité. Même si cette réforme n'est pas directement liée à la question d'égalité entre les femmes et les hommes, je choisirais aussi la loi interdisant les thérapies de conversion car sachez qu'il existait encore des parents prêts à imposer châtiments corporels et humiliations psychologiques à leurs enfants pour les ramener sur le chemin de l'hétérosexualité.





REMERCIEMENTS

PATRICIA LECOQC

*Présidente du Cercle InterElles
et Déléguée régionale Champagne/Ardenne
chez Orange.*

**Le bureau se joint à moi pour adresser nos plus chaleureux remerciements
aux quatre « grandes dames », qui par leur engagement nous inspirent,
et qui par leur présence nous ont apporté la preuve que notre mouvement est juste :**

Chantal Birman, sage-femme retraitée et conférencière

Gwenola Joly-Coz, Première présidente à la cour d'appel de Poitiers

Élisabeth Moreno, ex-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.

Marie-Pierre Rixain, députée de l'Essonne.

**Nous remercions vivement les dirigeant-e-s qui, par leur fidélité, leur engagement et leurs précieux témoignages,
nous soutiennent et participent à faire progresser la mixité :**

Susie Armstrong (Qualcomm), Jean-Sébastien Blanc (Engie), Laurence Comte-Arassus (GE), Adeline Duterque (Engie), Caroline Garnier (SAP France), Christel Heydemann (Orange), Romuald Hugues (TSO/NGE), Éric Lallier (Lenovo), Juliette Macret (IBM), Erik Marcadé (SAP), Suzie Marin (Qualcomm), Stéphane Nègre (Intel), Anne-Sophie Nomblot (SNCF), Laurence Piketty (CEA), Valérie Raoul-Desprez (Dassault Systèmes), Alexandra Ruez (IBM), Florence Schreiber (EDF), Philippe Thurat (Orano).

**Nous voulons témoigner notre sincère gratitude aux expert-e-s qui nous ont apporté un éclairage
essentiel à la bonne compréhension des enjeux qui nous préoccupent :**

Dr Delphine Ach (Orano), Claire Biot (Dassault Systèmes), Dr Nathalie Castel (Orano), Pierre Gardeux (NGE), Marina Gervois (Orano), Sadok Gharbi (CEA), Josselin Kherroubi (Schlumberger), Manon Leblacher (Orano), Émilie Lemarie (Orano), Dr Dominique Levray (EDF), Jean-Reynald Macé (Orano), Dr Denis Michard (CEA), Roxana Rugina (Impact AI), François Tranquart (GE Healthcare), Mélodie Sperandio (GE Healthcare),

**Enfin, tou-te-s celles et ceux qui se sont investi-e-s sans compter pour préparer ce colloque,
soyez assuré-e-s de notre entière reconnaissance :**

Karen Amram (CEA), Bernadette Andrietti (Membre), Mélissa Baque (CEA), Virginie Barrière (CEA), Meriem Ben Abdallah-Berstein (Dassault Systèmes), Sylviane Bordas (IBM), Sandrine Bortone (Membre), Rebecca Bory (Salesforce), Anne-Gaëlle Bourdat (CEA), Mathilde Bouscaillou (GE), Emmanuelle Bravin (Orange), Rémy Chambard-Williams (SAP), Nathalie Collignon (Orano), Raphaël de Cormis (Thales), Chanto Creze (Membre), Myriam Cubizolles (CEA), Marie-Claude Cyrille (Orange), Laury Dal Fabbro (CEA), Marion Danyach (Orano), Christine Dehnel (Lenovo), Laura Denner (Sales Force), Laurence Deparday (Dassault Systèmes), Jean-Michel Diosse (Schlumberger), Elodie Durand (NGE), Hélène Fourot Quillaud (IBM), Muriel Gardes (IBM), Pierre Gardeux (NGE), Geza Kern (Qualcomm), Kenza Hammou (Orano), David Hédan (Dassault Systèmes), Estelle Jezequel (Qualcomm), Anne-Marie Jonquière (CEA), Manon Knapp-Ziller (NGE), Domitille Laude (CEA), Sandra Lautric (Lenovo), Laure Le Bars (SAP), Stéphanie Le Bris (SAP), Corinne Legalland (CEA), Sonia Abecassis-Le Lan (IBM), Ilona Leroy (CEA), Julie Marques (Orange), Carole Mesnage (Orano), Assia Mouloudi (SAP), Lucie Nicolas (Orange), Florence Peutin (Intel), Christelle Pichon-Langlais (TSO/NGE), Stéphanie Robisson Montillet (Schlumberger), Tea Rukavina (Orano), Emilie Sirvent-Hien (Orange), Mélodie Sperandio (GE), Pernelle Steiner (Lenovo), Thomas Taffary (CEA), Sabrina Tomassi (IBM), Laurène Vaugrante (EDF), Véronique Venditti (SAP), Frédérique Wittmer (GE), Christelle Wozniak (SNCF), Xuecan Yang (Qualcomm).

**Avec une mention toute particulière pour Florence Gury
qui a animé toute cette journée avec une impeccable maîtrise.**

Cette journée est le fruit d'une énergie collective, qui inclut également des intervenants extérieurs :

- Le dessinateur de presse, Dominique Lizambard alias Delize ;
- 1001 Lunes, l'agence de communication & événementiel dirigée par Arancha Martin et Bruno Delesveaux ;
- Le réalisateur monteur, Bruno Tocaben ;
- Le photographe, Thomas Léaud ;
- Le responsable de l'application mobile interactive Orange, Philippe Barlier ;
- La rédactrice de ces actes, Niamké-Anne Kodjo.

À tou-te-s, grand merci et à l'année prochaine !

Patricia Lecocq et le bureau du Cercle InterElles : Florence Gury -GE, Sylvaine Juhan-Ettlinger -IBM, Justine Mills -IBM, Marie Geleoc -CEA, Itala Dall'O -GE, Catherine Ladousse -membre d'honneur, Laurence Dejouany et Martine Vidal -membres associées.

UNE BELLE JOURNÉE...



Cercle InterElles

21^{ème} COLLOQUE



La chaîne Youtube
InterElles

 @InterElles



La chaîne Youtube InterElles



www.interelles.com

 Cercle InterElles

RÉSEAU DE 17 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES



 #InterL22

www.interelles.com

