

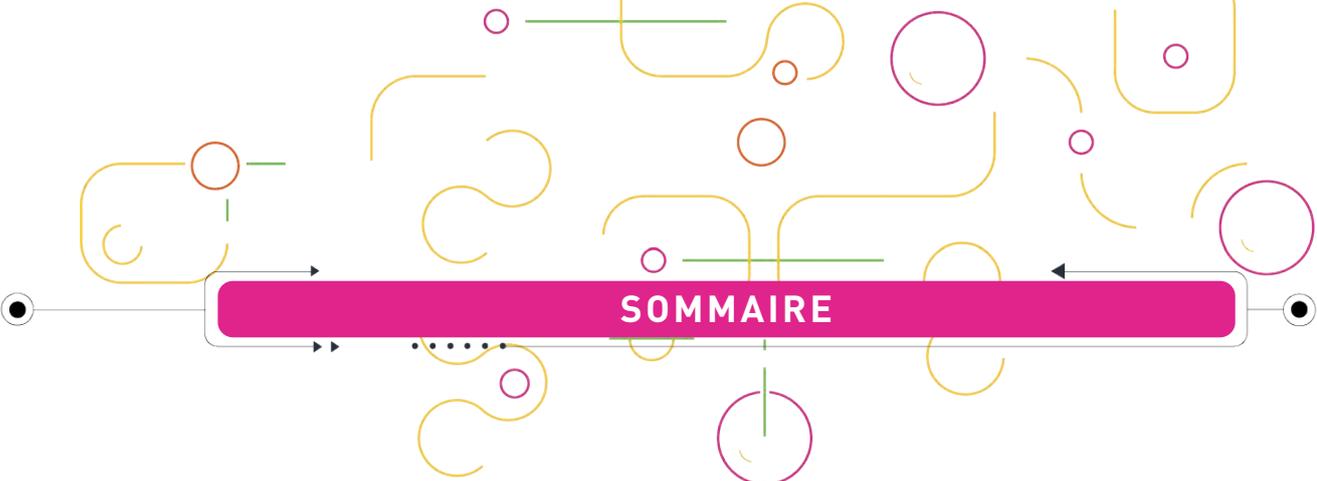
LES ACTES
COLLOQUE 2023

MIXITÉ, PILIER D'UNE ENTREPRISE DURABLE !



RÉSEAU DE 16 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES





SOMMAIRE

4

ÉDITO

Patricia Lecocq, Présidente du Cercle InterElles et Déléguée régionale Champagne-Ardenne, Orange.
Carole Mesnage Orano - Marine Rabeyrin Lenovo

6

ATELIER «DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LES ENTREPRISES»

Du greenwashing aux actions concrètes

8

TABLE RONDE DES DIRIGEANTES

La mixité, pilier de l'entreprise durable

10

ATELIER «MIXITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE»

Une cure de désinfox

12

FABIENNE KUNETZ , EXPERTE SUR LE RÔLE DES ENTREPRISES

Quelle société bas-carbone en 2050 ?

14

SOUVENIRS EN IMAGES

15

LES PARTENAIRES DU 22E COLLOQUE DU CERCLE INTERELLES

16

GRAND TÉMOIN

Entretien avec Sarah Doraghi, journaliste, auteure et comédienne

18

ATELIER «WOMENNOVATION»

La diversité au cœur de l'innovation pour une entreprise durable

- Parole d'experte - Valérie Masson-Delmotte CEA

20

TABLE RONDE DES DIRIGEANT·E·S

La mixité, vecteur de l'innovation durable

22

CONCLUSION

Isabelle Rome, Ancienne Ministre déléguée auprès de la Première Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

23

REMERCIEMENTS

ÉDITO

Une 22^e édition frappée du sceau de la durabilité



PATRICIA LECOQC

Présidente du Cercle InterElles et Déléguée régionale Champagne-Ardenne, Orange.

C'est avec un plaisir, chaque année renouvelé, que j'accueille les membres si nombreux du Cercle InterElles, le réseau des réseaux d'entreprises des secteurs scientifiques et technologiques.

Après une crise sanitaire qui nous a longtemps tenu·e·s à distance, il est si bon de se retrouver, même si nous avons conservé l'inscription en distanciel pour ne pas désavantager nos allié·e·s en région : avec plus de 360 présent·e·s et près de mille connexions, cette 22^e édition du colloque annuel a battu tous les records d'audience. En outre, cette année, nous avons inauguré la retransmission en direct sur LinkedIn pour faire découvrir le colloque aux non initié·e·s. Cette initiative nous encourage à continuer d'innover nos formats pour réunir le plus grand nombre et témoigner des moyens de faire progresser la mixité au sein de nos entreprises.

Comme chaque année donc, grâce à l'appui précieux de dirigeants et dirigeantes des seize entreprises partenaires du Cercle et des membres engagé·e·s de leurs réseaux d'entreprises, nous avons organisé une journée de réflexion inspirante dont les pages qui suivent vous retracent les idées phares. À l'instar de ce document qui vous livre les enseignements de plusieurs mois d'ateliers d'étude sur les leviers de la mixité, le Cercle a toujours eu et aura toujours, pour ambition première, le partage de bonnes pratiques.

C'est précisément à cela que notre association s'est attelée depuis le dernier colloque organisé en mai 2022. Je voudrais citer en exemple **le groupe de travail sur la mise en place de la loi Rixain** que nous avons créé avec le soutien de Catherine Ladousse, présidente honoraire du Cercle. Je tiens à remercier les responsables des entreprises d'avoir exposé à Marie-Pierre Rixain, en toute transparence, les efforts fournis et les difficultés rencontrées pour la mise en place de cette loi.

Le Cercle produit des documents de fond mis à la disposition de toutes les entreprises : **le guide de la parentalité et le guide des réseaux** pour apprendre à animer un réseau mixité ont été complétés et mis en ligne sur le site du

Cercle InterElles **La boîte à outils** (*interelles.com*)

En marge de toutes les actions formidables mises en place dans les entreprises à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, nous avons nous aussi voulu marquer cette journée par la diffusion du **court-métrage Maybe Next Time**, réalisé par la très prometteuse Clara Leclerc. Ce film sur le sexisme ordinaire en entreprise a été produit en partenariat avec le Cercle InterElles, Femmes Ingénieures et le CEA.

Nos travaux sont également enrichis grâce à nos partenaires, extraordinaires d'engagement :

- **Femmes ingénieures** avec qui nous intervenons dans les collèges et lycées,
- **Ensemble contre le sexisme** qui a organisé, le 25 janvier, un procès inédit contre le sexisme et surtout obtenu du président de la République une journée nationale dédiée à la lutte contre le sexisme,
- **Femmes et Numérique** qui a publié un plaidoyer constitué de quatorze recommandations à l'occasion des premières Assises de la féminisation des métiers du numérique, que nous sommes fier·e·s d'avoir cosigné,
- **2GAP** qui a remis à Isabelle Rome, un livre blanc, auquel nous avons contribué, sur l'appui des réseaux aux politiques d'égalité des entreprises,
- **La lettre ouverte sur la féminisation de la tech** parue dans Les Échos en début d'année que nous avons cosignée.

Enfin, au-delà du thème annuel discuté au colloque, le Cercle InterElles anime deux groupes de travail permanents qui contribuent à notre réputation et à notre légitimité : **Femmes et IA** sur le biais de genre dans l'intelligence artificielle et **Femmes et Santé** pour une meilleure prise en compte de la santé des femmes en entreprise.



CAROLE MESNAGE
Orano



MARINE RABEYRIN
Lenovo

FEMMES ET SANTÉ

Carole Mesnage anime **le groupe de travail Femmes et Santé** créé après l'édition 2022 de notre colloque où le thème avait fait prendre conscience du très grand nombre de sujets qui méritaient d'être approfondis. Un an après, six entreprises y sont déjà actives.

Le groupe dégage trois axes d'étude :

1. Le risque cardiovasculaire : une équipe de services de santé au travail a été créée et a développé une boîte à outils, avec le concours de la fédération française de cardiologie, pour faciliter les actions de prévention dans les entreprises ;

- 2. Cancer et Travail** qui fera l'objet de communications plus tard cette année ;
- 3. Santé et IA** pour questionner les biais de genre dans les dispositifs médicaux.

Toutes les entreprises sont invitées à rejoindre ce groupe et surtout à utiliser la boîte à outils désormais en ligne : **Femmes et Santé**

<https://www.interelles.com/femmes-et-sante>

FEMMES & IA

Marine Rabeyrin, quant à elle, pilote toujours le groupe de travail **Femmes et IA** créé en 2019. Après quatre ans d'existence, la rédaction d'une charte et la création du Pacte pour une IA responsable et non sexiste signé par douze entreprises et la déclinaison d'une boîte à outils disponible sur le site **Femmes et IA** : <https://www.interelles.com/femmes-et-ia-2>, le groupe collabore avec des organismes de premier plan comme le

laboratoire de l'égalité, Arborus, le Women's Forum, Impact AI ou encore Berkeley. Le collectif mène de front sa mission de promotion du Pacte pour une IA éthique et sa promesse d'accompagner les entreprises signataires en se réunissant deux fois par trimestre au sein du « Cercle d'action » pour partager leurs bonnes pratiques.

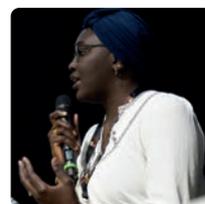
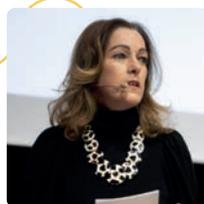
Comptez sur la mobilisation sans faille de ces deux collectifs pour continuer à sensibiliser les entreprises et n'hésitez pas à les rejoindre : l'ambition est grande et noble, soyez-en !

Enfin, cette année, les membres du Cercle se sont attaqué-e-s à un thème d'actualité, comme c'est la tradition, et de la plus grande importance : **l'entreprise durable**. Sous la conduite de Florence Gury (GE Healthcare), vice-présidente du Cercle InterElles, trois équipes ont réfléchi aux leviers de la mixité pour construire une entreprise durable ; les dirigeant-e-s de

nos entreprises se sont joint-e-s à la réflexion pour faire part de leur expérience et de leurs observations en la matière. Je vous en propose une synthèse dans ce document en espérant qu'elle vous apportera matière à réflexion et surtout à action, car vous le lirez : l'entreprise durable n'attend pas.

Bonne lecture !

DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LES ENTREPRISES

Du greenwashing
aux actions concrètes

AVEC :

- Sonia Abecassis-Le Lan *IBM* • Fatou Binetou Fall *Dassault Systèmes* • Sophie Bolo *Orange* • Oumy Diop *Qualcomm*
- Mérédith Martinez - *Intel* • Sheila O'Hara - *IBM* • Carole Sourdiaucourt - *CEA* • Sophie Tayeb *Thalès*

Qu'est-ce que le développement durable ?

Le groupe de travail de ce premier atelier dégage quelques fondamentaux pour notre compréhension commune qui nous protégera de l'écoblanchiment et nous mènera à l'action.

Après plus d'un siècle d'évolution, la **RSE** consiste aujourd'hui à intégrer les enjeux environnementaux et sociaux dans le fonctionnement de l'entreprise ainsi que dans le développement de ses produits et services, pour apporter un **impact positif sur la société et l'environnement** tout en restant économiquement viable.

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (**ESG**) servent, quant à eux, à **évaluer la responsabilité d'une entreprise** dans son écosystème. Une entreprise doit porter ses efforts tant sur ses profits que sur les personnes et la planète pour se montrer durable.

- **Les critères environnementaux** portent sur la façon dont les entreprises gèrent leurs déchets, la pollution, les émissions de gaz à effet de serre, la déforestation.
- **Les critères sociaux** évaluent la manière dont les entreprises traitent les salariés (diversité, égalité des chances, conditions de travail) et la société plus globalement.
- **Les critères de gouvernance** regardent comment les entreprises sont dirigées et s'organisent d'un point de vue sociétal.

Pour lutter contre le changement climatique, chacun comprend qu'il faut réduire son bilan carbone. Mais comment ? Un casse-tête pour les néophytes face à tous ces concepts parfois complexes, brouillés par des messages « écoblanchis ».

Pour protéger le consommateur des pièges du «greenwashing» et encourager les entreprises à se montrer plus responsables, cadres et réglementations se mettent en place :

- **L'Agenda 2030**, avec ses 17 objectifs de développement durable, édicté par les Nations Unies en 2015 engage 193 pays,
- **La loi Climat et résilience** regroupe 146 propositions de la Convention citoyenne pour le climat. Deux articles stipulent que le greenwashing est une pratique commerciale trompeuse, interdite et sanctionnée.
- **Le guide de l'Association pour l'environnement**, EPE, a identifié et analysé dix stéréotypes de mode de vie véhiculés par les publicités, pour promouvoir et rendre désirables les modes de vie favorables à la transition écologique.

- **Le guide anti-greenwashing de l'ADEME** sensibilise les entreprises à la création d'une communication responsable.

En 2024, une nouvelle directive européenne entrera en vigueur : la Corporate Sustainability Reporting Directive. Elle contraindra plus de 50 000 entreprises à établir un rapport extra-financier sur leur responsabilité sociétale en affichant une double matérialité : il faut non seulement prendre en compte les impacts positifs et négatifs de l'environnement économique, social et naturel sur l'entreprise, mais également les impacts de l'entreprise sur son environnement.

La rédaction de rapports poussés sur leur impact écologique et social tend à encourager les entreprises à adopter une démarche de transition durable.

Comment analyser les activités et les opérations des entreprises pour évaluer leur impact environnemental ?

Parmi les nombreuses formes d'impact environnemental, les émissions de gaz à effet de serre contribuent le plus au réchauffement climatique. Pour réduire cet impact, il faut le mesurer et donc le comprendre. Les principaux systèmes de mesure de référence sont le Green House Gas Protocole et le bilan carbone.

La comptabilité carbone est répartie sur **trois « scopes »** :
Scope 1 : Les **émissions directes**, détenues donc contrôlées par l'entreprise,
Scope 2 : Les **émissions indirectes** issues de la consommation d'électricité pour faire fonctionner l'entreprise,
Scope 3 : Les **émissions indirectes** mais issues de sources tierces ou qui ne sont pas contrôlées par l'entreprise.
 Il est nécessaire de comprendre ces notions pour prendre conscience de son impact et identifier les leviers dont chacun dispose.

QUESTIONS D'EXPERTES



Accompagnée de quatre dirigeantes engagées et volontaires, Sonia Abecassis-Le Lan (IBM) enquête sur les moyens mis en œuvre dans les entreprises pour atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies.

“Éducation de qualité”



Marie-Line Segla,
directrice formation
SAP Learning
SAP

À quoi correspond l'initiative *People to work* que vous avez lancée chez SAP ?

« Ce programme de formation dédié aux solutions SAP s'adresse essentiellement aux demandeurs d'emploi. Former sur le secteur du numérique constitue un potentiel considérable, car d'après plusieurs études, on estime un déficit de compétences numériques en Europe autour de 500 000 personnes d'ici 2030, si on ne fait rien. SAP ayant une importante base installée de clients en France, nous avons jugé pertinent de nous tourner vers les demandeurs d'emploi et de les aider à retrouver un travail grâce à une certification SAP très recherchée sur le marché. Ce programme existe en France depuis 2020. Nous avons formé 1 350 personnes, dont 800 utilisateurs finaux et 550 consultants. Ils ont tous trouvé un emploi. »

“Travail décent et croissance économique”



Valérie Raoul-Desprez,
EVP finance et achats
durables
Dassault Systèmes

Quel est l'objectif de l'initiative *We care for your Health* de Dassault Systèmes ?

« Ce programme cible les femmes touchées par le cancer du sein. Nous avons lancé cette initiative avec 70 volontaires : elle a permis de briser le tabou de la maladie au travail, de former les managers et les RH pour changer les pratiques managériales autour de ces sujets-là, de proposer des conférences sur la prévention et le retour des collaborateurs. S'occuper de notre capital humain, de notre santé, et de notre motivation est absolument clé. Il faut être en mesure d'envisager les changements de rythme, qu'on parle d'une situation standard du jeune performant, valide, en bonne santé, ou d'un cas exceptionnel parce qu'il y a eu un accident de parcours. »

“Bonne santé et bien-être”



Anne-Laure Calvez,
directrice engagement,
RSE, crise, continuité -
Orano

Comment atteint-on, chez Orano, l'objectif d'une énergie propre à un coût abordable ?

« Notre programme CASH montre comment concilier compétitivité et réduction de l'empreinte. Lors d'un renouvellement massif de nos usines et ateliers, initialement motivé pour des questions de sûreté et de coûts, nous avons choisi des technologies plus respectueuses de l'environnement, qui ont conduit à des réductions drastiques de nos consommations, de 80 % sur la consommation énergétique, de 60 % sur les gaz à effet de serre et de 50 % sur la consommation en eau.

Nous prévoyons d'écoconcevoir nos futurs grands projets, tout en menant des actions de sobriété, positives pour notre empreinte sur notre chaîne de valeur : en amont avec nos sous-traitants car notre scope 3 représente 80 % de notre empreinte, et en aval sur nos offres. Quelques exemples d'actualité :

- 10 % de notre électricité nucléaire est faite à partir de combustibles recyclés,
- On lance le recyclage des batteries électriques pour bientôt équiper les voitures de nos collaborateurs. »

“Énergie propre et d'un coût abordable”

“Consommation et production responsables”

“Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques”



Virginie Le Barbu,
directrice RSE global -
Lenovo

Vous avez concentré vos efforts sur un réseau de partenariat pour réaliser vos objectifs. Pourquoi ?

« Nous avons concentré notre action sur nos vingt plus grands partenaires de distribution et d'intégration avec qui nous partageons le scope 3. Notre interdépendance sert de levier pour les accompagner sur leur propre chemin vers la durabilité et avancer sur l'économie circulaire, la consommation responsable, ou encore l'éducation. »

“Partenariats pour la réalisation des objectifs”

“Industrie, innovation et infrastructure”

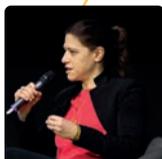
Quid de l'infrastructure résiliente, l'industrialisation durable ?

« Dans le cadre de groupes de travail pour le développement d'une consommation plus responsable avec nos partenaires, nous avons travaillé à l'accessibilité et la transparence des données, deux sujets épineux en économie circulaire et sur le marché de la seconde main aujourd'hui, mais que l'on doit anticiper pour la décennie à venir. »

TABLE RONDE DES DIRIGEANTES

La mixité, pilier de l'entreprise durable

AVEC :



• **Delphine Boyer**, directrice des ressources humaines France - SLB • **Caroline Garnier**, directrice des ressources humaines - SAP FRANCE & MAROC
• **Catherine Lescure**, directrice de la communication et RSE - ENEDIS et présidente Énergie Mixité du Groupe EDF • **Marie Petitcuéno**, chief impact officer - SALESFORCE FRANCE • **Laurence Piketty**, administratrice générale adjointe - CEA • **Philippine de T'Serclaes**, worldwide chief sustainability officer - DASSAULT SYSTÈMES • **Claire Waysand**, directrice générale adjointe - ENGIE GROUPE

Sept dirigeantes et membres de comité exécutif des entreprises adhérentes au Cercle InterElles confrontent les approches possibles pour rendre une entreprise durable et décrivent le lien qui unit la mixité au développement durable, sous la conduite de la présidente du Cercle InterElles, Patricia Lecocq (Orange).

Pour introduire la table ronde, Claire Waysand rappelle l'urgence de trouver collectivement des solutions pour limiter la hausse des températures, et garantir un avenir pacifique et durable à l'humanité. Les êtres humains sont en danger, les femmes en particulier, pour deux raisons :

1. La raréfaction des ressources naturelles entraînera des difficultés pour cultiver, trouver de la nourriture et de l'eau, or ces tâches incombent largement aux femmes dans le monde, comme le rapporte le GIEC.
2. La prévisible inflation du prix des ressources énergétiques exercera une pression sur les budgets des ménages or les femmes sont toujours moins bien payées que les hommes et sont souvent celles qui couvrent les dépenses du foyer pour les ménages dits isolés.

Si la transition énergétique n'est pas correctement anticipée pour qu'elle soit la plus abordable possible, les femmes seront les premières victimes.

Comment se positionne la politique du CEA en faveur de la mixité face à la pression des objectifs de développement durable ?

Laurence Piketty : « Les objectifs du développement durable de l'ONU sont portés par une directrice du développement durable, dédiée à ce sujet à plein temps : la transition énergétique, la transition numérique, la médecine du futur, la défense et la sécurité sont travaillées sur un socle de recherche. Notre charte de développement durable intègre des actions pour le développement social, soit l'égalité professionnelle. Cette dernière, tout comme la qualité de vie au travail, reste conduite par les ressources humaines et la direction générale. »

Quel est l'impact du développement durable auprès des jeunes et notamment des jeunes femmes ?

Catherine Lescure : « Le réseau Énergie Mixité a étudié les aspirations des jeunes diplômé·e·s bac +5 et des jeunes en activité depuis cinq ans. Les enquêtes révèlent que 58 % d'entre eux attendent davantage de preuves de la part des entreprises. 30 % des femmes et 23 % des hommes déclarent ne pas vouloir travailler dans une entreprise qui n'est pas conforme à leurs valeurs : un phénomène qui promet de s'amplifier. Il est intéressant de noter que les jeunes femmes, dans 70 % des cas, étudient l'égalité salariale dans l'entreprise, le respect des origines, les pratiques de bien-être, comme le travail à distance ; les hommes analysent les politiques économiques, éthiques, de sécurité, et la qualité des produits. Ces considérations exigent notre pleine attention pour recruter ces personnes et nous assurer qu'ils et elles s'épanouissent dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place le Projet Y : tous les ans, une trentaine de salariés de moins de 35 ans candidatent pour travailler bénévolement pour le COMEX ; ils ont rendu des rapports sur la féminisation des métiers dans la finance ou encore sur le positionnement de notre réseau Énergie Mixité. Le rhizome, en revanche, est un réseau à l'initiative des salarié·e·s engagé·e·s sur les enjeux environnementaux et sociaux et composé de 1200 membres. Il propose à l'entreprise des réflexions sur sa responsabilité : sobriété énergétique ou utilisation durable des matières et matériaux sont des exemples de sujets sur lesquels ils ont soumis des recommandations fort intéressantes. Il est important de donner à chacun les moyens du désir d'engagement pour changer les choses. »

Comment mène-t-on une entreprise comme SLB vers le défi de décarbonation tout en accordant de la place aux femmes ?

Delphine Boyer : « Nous développons des technologies dans le domaine de l'énergie depuis cent ans. Décarboner nos méthodes d'extraction du fossile et révolutionner l'accès à l'énergie constituent nos nouveaux défis pour préserver l'équilibre de la planète. Deux projets d'envergure (de géo-énergie et d'hydrogène vert) sont dirigés par des femmes. Nous croyons à l'exemplarité pour attirer de nouvelles compétences et fidéliser nos collaboratrices. »

Comment, au travers d'une approche systémique, SAP concilie-t-il le développement durable et les efforts concernant la parité de l'entreprise ?

Caroline Garnier : « Les investisseurs, comme les talents ou les clients s'accordent à dire que les entreprises, non engagées dans la préservation de l'environnement ou la parité, n'ont pas d'avenir. Nous nous attachons donc à préserver les ressources naturelles, à prendre soin de nos salariés, tout comme de notre écosystème de partenaires et sous-traitants. Deux objectifs chiffrés pour 2030 conduisent notre action : d'une part le net zéro carbone, et 50 % de femmes en poste (contre 35 % en 2022). Un défi réel quand on connaît le maigre vivier féminin dans la tech. La transformation de notre culture est un levier majeur pour ces deux enjeux. Nous lançons cette année une grande campagne de sensibilisation en France auprès de 500 salariés, soit le tiers de la population SAP France. »

En quoi la mixité est-elle devenue un vecteur de changement dans le développement durable chez Dassault Systèmes ?

Philippine de T'Serclaes : « La durabilité s'inscrit au cœur de notre stratégie depuis 2012 tant et si bien que nous nourrissons l'ambition d'harmoniser les produits, la nature et la vie. Nous nous sommes engagé-e-s à ce que 40 % de nos dirigeants soient des femmes. Ces dernières occupent déjà la moitié des sièges du conseil d'administration, mais seulement 26 % de nos employés sont des femmes ; nous souhaitons qu'elles représentent 30 % d'ici 2027. Nous avons donc mis en place du mentorat pour encourager les collaboratrices et accélérer la diversité au sein de la société. »

Comment traduisez-vous le lien entre parité et entreprises durables au sein de Salesforce ?

Marie Petitcuéno : « Nous sommes engagé-e-s dans sept des objectifs des Nations Unies, en garantissant entre autres une égalité de paie depuis 2015, en menant un programme de plantation de cent millions d'arbres, en affichant un net zéro carbone sur ses opérations. La durabilité n'advient que si elle est partagée avec notre écosystème de partenaires et de clients. La durabilité passe aussi par les femmes avec Women's Network à l'origine du programme 1000 Femmes dans la Tech, qui rassemble 70 entreprises, organismes de formation, partenaires et entreprises de l'économie sociale et solidaire, engagés d'ici 2024, à attirer, former et offrir un entretien d'embauche à 1 000 femmes en transition ou précarité. »

Estimez-vous que la transition énergétique et l'égalité femmes-hommes relèvent du même combat ?

Claire Waysand : « Ces deux combats sont en tout cas notre raison d'être. Les femmes représentent déjà 40 % des membres du COMEX et nous espérons amener l'ensemble des femmes cadres à 40 % d'ici 2030. Ces objectifs sont même mesurés pour définir la rémunération des dirigeants du groupe. En outre, les femmes étant statistiquement les premières victimes du changement climatique, elles se doivent d'être les premières actrices de la lutte contre le changement climatique. »

Pouvez-vous nous présenter une action concrète de votre entreprise qui illustre ce lien entre mixité et entreprise durable ?

Catherine Lescure : « Nous avons mis en place un dispositif d'alerte et d'appui pour les salarié-e-s victimes de violences conjugales. Nous sensibilisons l'ensemble de nos managers pour apprendre à repérer les signes faibles et alerter très vite les assistantes sociales. Nous fournissons un hébergement d'urgence, un téléphone, accordons éventuellement un prêt bancaire. Tous les trois jours, une salariée a fait appel à ce dispositif depuis trois ans : un chiffre édifiant. Ce n'est certes pas le rôle du manager de traiter ce sujet ; en revanche, l'entreprise a une responsabilité sociétale qui est portée au plus haut par les RH, nos directions et la RSE pour lutter contre ce fléau. »

Delphine Boyer : « Nous avons besoin de foreur-e-s en géo-énergie en France, or il n'existe aucune formation à ce jour. Nous l'avons donc montée avec l'école française du forage et la préfecture du 92. Notre pari, c'est qu'il y ait 50 % de femmes dans cette filière. »

Laurence Piketty : « Nous avons lancé en 2022 un challenge Élan économie d'énergie, reconduit en 2023, qui a récompensé cinq équipes, dont quatre menées par des femmes. Le développement durable est bel et bien lié à l'engagement des femmes. »

Philippine de T'Serclaes : « Avec seulement 17 % de femmes dans les sciences et technologies au niveau mondial, il nous importe de nous impliquer au plus tôt pour susciter des vocations dès le lycée. Au-delà du mentoring interne que nous proposons (Rise Up), nous intervenons dans les lycées pour inciter les jeunes filles à choisir les métiers de ces secteurs. »

Caroline Garnier : « Nous avons développé un Inclusive Mindset Challenge pour sensibiliser nos salariés et managers sur tous les stéréotypes qui imprègnent encore nos décisions régulièrement. C'est une plateforme ludique avec des parcours renouvelés tous les mois, qui permet d'échanger et de progresser grâce à une mise en lumière des biais inconscients. La transformation d'une culture passe par la répétition et l'échange. »

Marie Petitcuéno : « Aujourd'hui, on conçoit des produits qui sont à la fois carbone-neutral, et gender-neutral, ce qui nous demande beaucoup de travail en termes de fonctionnalités et de recherches sur l'utilisateur. »

Claire Waysand : « Je voudrais citer l'initiative du directeur au Brésil qui rencontrait beaucoup de difficultés à recruter des jeunes ingénieures quand il ouvrait des postes de manière indifférenciée. Puisque la loi l'autorise au Brésil, il a décidé d'ouvrir des postes uniquement aux femmes. Il a pu en recruter une trentaine ! Au cours de ces sept campagnes de recrutement, il y a non seulement eu dix fois plus de candidatures mais le niveau d'expertise était remarquable. Il s'est avéré que les jeunes femmes étaient plus en confiance, avec le sentiment d'être traitées sur un pied d'égalité entre elles. »

En conclusion, nous avons négligé notre planète pendant des décennies, comme nous avons négligé les femmes qui représentent pourtant la moitié de notre population. Les sept intervenantes de la table ronde attestent qu'un mouvement est en marche. Aux femmes de saisir l'opportunité de cette prise de conscience pour oser, s'engager, croire en leur capacité à contribuer au changement. Delphine Boyer conclut sur une citation d'Albert Einstein : « aucun problème ne peut être résolu sans changer le niveau de conscience qu'il a engendré ».

MIXITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Une cure de désinfox



AVEC :

• Mélodie Chalvin - Dassault Systèmes • Corinne D'Aletto - CEA • Danièle Jordao - SAP • Gesa Kern - Qualcomm • Christine Lamoureux - Orange
• Justine Mills - IBM • Chantal Le Chenadec - Orange • Ameline Le Rouzic - Qualcomm • Alice Roucher - Orange

Si l'affirmation posée dans le titre du colloque laissait encore dubitatif-ve-s quelques participant-e-s, les arguments exposés par neuf membres du Cercle, en réponse aux questions volontairement irritantes de Julie Bodin, présidente de Bouge ton Groupe, ont fini de les convaincre.

Est-ce que la génétique des femmes pourra sauver la planète ?

Danielle Jordao : « La question ne se pose pas en ces termes. Penser qu'il existe une prédisposition féminine pour les comportements écologiques relève du stéréotype. Dénicher une étude qui démontre un comportement plus marqué en faveur de l'écologie chez les femmes ou exposer des chiffres qui prouvent que les hommes émettent plus de gaz à effet de serre que les femmes, ne font qu'illustrer les biais d'une construction sociale.

La question que l'on pose dans ce colloque concerne l'émancipation des femmes et l'égalité des genres comme levier pragmatique pour s'attaquer aux sujets concrets d'empreinte carbone, de panneaux solaires ou de plastiques dans les océans. La participation des femmes est indispensable : nous ne pouvons nous priver de la moitié des talents humains pour résoudre cette crise complexe autant qu'urgente.»

Les femmes s'imposent-elle réellement dans le débat pour l'environnement ?

Chantal Le Chenadec : « Certes les femmes expriment l'urgence d'agir. En 1962, Rachel Carlson publie le livre *Silent Spring* pour alerter l'opinion contre les dangers des pesticides. Au Kenya, Wangari Muta Maathai lance le mouvement Green Belt en 1977 en réaction à la déforestation. Greta Thunberg investit les médias depuis 2018. Alexandra Ocasio-Cortez Jones plaide pour les questions climatiques au Congrès américain.

Mais la parité n'est pas atteinte dans les instances de décision d'organisations écologiques : le conseil d'administration de Fonds vert pour le climat n'est composé que d'un tiers de femmes, tout comme dans les instances locales. En 2022, les femmes occupent 26 % des sièges dans les parlements nationaux. D'après l'ONU, au rythme où vont les choses, la parité ne sera pas atteinte avant 2062. Or, ONU Femmes cite une étude de 2019¹ qui révèle que l'augmentation des femmes dans la représentation des parlements nationaux conduit à l'adoption de politiques plus strictes en matière climatique. Au niveau local, si les femmes sont associées à la gestion des ressources naturelles, on obtient de meilleurs résultats en matière de gouvernance et de conservation des ressources au niveau de l'entreprise. La mixité, c'est la garantie que toutes les voix soient entendues et toutes les perspectives prises en compte pour une prise de décision éclairée en faveur de l'environnement.»

En quoi le manque de politique écologique affecte-t-il davantage les femmes ?

Mérodie Chalvin : « Les femmes émettent en moyenne 16 % de gaz à effet de serre de moins que les hommes, parce qu'elles se déplacent moins et moins loin, observe une étude suédoise² : les femmes achètent plutôt meubles ou vêtements, et les hommes du carburant, lequel pèse lourd dans la balance carbone.

Ce qui est sûr, c'est que les femmes sont plus affectées par les conséquences du changement climatique à l'échelle mondiale. En 2014, le GIEC nous alertait dans son rapport³ sur la plus grande vulnérabilité des femmes en particulier dans le secteur agricole et dans les pays pauvres où les activités agricoles sont majoritairement féminines. En Afrique, la collecte du bois et de l'eau revient aux femmes : elles devront parcourir un peu plus de kilomètres chaque année pour accomplir leur tâche.

Il est toutefois encore possible de transformer ces aspects négatifs en atout car leur expérience du terrain fait d'elles des actrices incontournables du changement.»

¹ Gender and climate change: Do female parliamentarians make difference? - ScienceDirect de Astghik Mavisakalyan et Yashar Tarverdi

² Shifting expenditure on food, holidays, and furnishings could lower greenhouse gas emissions by almost 40% - by Carlsson Kanyama - 2021 - Journal of Industrial Ecology - Wiley Online Library.

³ AR5 Synthesis Report: Climate Change 2014 — IPCC



Les femmes sont-elles entendues ?

Ameline Le Rouzic : « À part quelques exemples exceptionnels, l'intervention des femmes pour le développement durable se limite trop souvent au territoire domestique (devenir flexitarien, acheter bio et local, privilégier le réutilisable), leur imposant des pratiques contraignantes et pénibles quand on connaît la répartition des tâches ménagères. Les femmes internalisent les messages d'alerte des scientifiques et modifient leurs comportements. L'IFOP et Arte ont mené des études en 2020 et en 2022 qui établissent chez les femmes un lien direct entre leur sensibilité écologique et la renonciation au projet d'enfant.

Les femmes occupent une place où les leviers sont infimes pour le développement durable. Comme le démontrait l'association carbone4 en 2019, les efforts individuels, même déployés de manière héroïque, ne pourraient guère réduire les émissions de gaz à effet de serre au-delà de 25 %. La solution doit être collective, conjointement traitée par le politique, le législatif et l'économique.

S'il est un message à porter à l'occasion de ce colloque, c'est qu'il faut sortir le développement durable du domaine domestique et amener les femmes jusque dans les instances dirigeantes politiques et économiques.»

Pourquoi est-il devenu si urgent aujourd'hui d'atteindre l'égalité et la mixité dans les entreprises ?

Christine Lamoureux : « La mixité est une richesse pour quatre raisons irréfutables clairement énoncées dans les conclusions de l'étude 2023 de l'Observatoire Skema sur la féminisation dans les entreprises :

1. Élargir le recrutement aux profils féminins, c'est s'offrir plus d'expertises ;
2. La moitié des consommateurs sont des consommatrices, donc recruter des femmes, c'est aussi se donner les moyens de mieux répondre aux attentes des clientes.
3. La diversité des représentations améliore les processus de décision et la créativité. L'étude nous indique que dans les dix entreprises du CAC 40 où l'encadrement est le plus féminisé, la rentabilité opérationnelle est supérieure de 48 % à celle des dix entreprises dont le management est le moins féminisé.
4. La mixité est une preuve d'ouverture auxquelles nous sommes tou-te-s sensibles : client-e-s, candidat-e-s, partenaires, agences de notation, médias, pouvoirs publics.

Pratiquer la mixité dans une entreprise, c'est répondre à des enjeux entrepreneuriaux qui évoluent. Pour preuve, dans les appels d'offres, une note est désormais attribuée à la mobilisation de l'entreprise sur la RSE, la diversité et la mixité.»

On entend souvent que la présence des femmes permet des décisions plus écoresponsables dans les organes de décision. Est-ce réellement le cas ?

Alice Roucher : « Plusieurs études le suggèrent. L'étude 2023 Skema montre que la responsabilité sociétale des dix entreprises dont le COMEX est le plus féminisé est 42 % supérieure, et la responsabilité environnementale 41 % supérieure à celles des dix dont le COMEX est le moins féminisé. Pour parler de mixité réussie, il faut aussi des femmes dans le middle management : l'étude montre, là encore, une efficacité nettement supérieure des entreprises dont l'encadrement est le plus féminisé.

En conclusion, la politique RSE est largement gagnante quand on trouve des femmes comme des hommes dans le top et middle management.»

Il est indéniable que la mixité est source de performance et de développement durable. Chacun peut agir dans son champ d'action, au quotidien, dans son entreprise, dans sa vie. La mixité enrichit le collectif mobilisé pour un développement durable.

⁴ Faire sa part ? (carbone4.com), juin 2019, César Dugast, Alexia Soyeux

⁵ Observatoire Skema de la féminisation des entreprises (skema-bs.fr)

EXPERTE SUR LE RÔLE DES ENTREPRISES

Quelle société bas-carbone en 2050 ?



FABIENNE KUNETZ
Fondatrice d'EcoloAct

Engagée depuis 2020 dans la diffusion et la vulgarisation des enjeux climatiques, Fabienne Kunetz accompagne les organisations dans leur transition bas-carbone. La fondatrice d'EcoloAct nous plonge dans le futur pour prendre la mesure du poids de nos décisions et de nos actions.

Prenons de la hauteur, quoi de neuf l'humanité ?

Les statistiques montrent que l'éducation des filles progresse, la pauvreté recule et l'espérance de vie s'allonge ! Hélas, l'urgence climatique assombrit ce tableau positif. Lors de la dernière période glaciaire (il y a 20 000 ans), la température moyenne sur terre était seulement 5 °C plus basse qu'aujourd'hui ; alors que la déglaciation aura duré 10 000 ans, la température augmentera de 1,5 °C en dix ans si nous continuons à émettre comme en 2021 et de 2,8 °C en 2100 si les pays signataires de l'accord de Paris poursuivent leurs politiques actuelles, voire de 4 °C si l'on ne change rien.

Un constat factuel qui nous impose de réagir très vite avant d'atteindre un point irréversible.

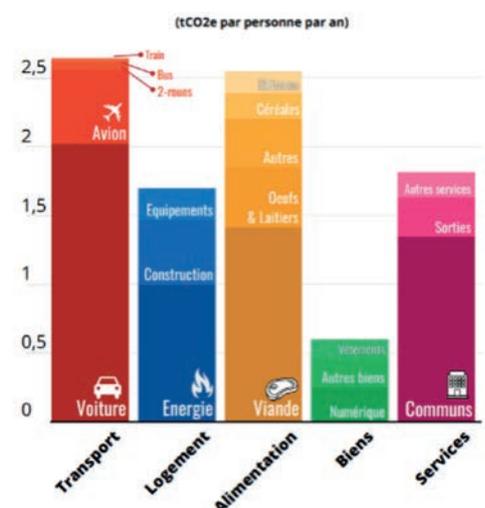
La source du problème : nos émissions de gaz à effet de serre

Selon le dernier rapport du GIEC, le dérèglement global est dû exclusivement à nos activités : les phénomènes naturels ont une influence moyenne nulle sur le réchauffement observé depuis 1850.

L'accord de Paris de 2015 engage la communauté internationale à "limiter bien en deçà de 2°C la hausse de la température, en faisant tous les efforts pour la maintenir en deçà de 1,5°C". Limiter la hausse de la température à 1,5° implique de réduire nos émissions, et notamment de descendre à 2 tCO₂e/humain en 2050.

**L'empreinte carbone moyenne d'un-e Français-e aujourd'hui est 9,5 tCO₂e.
Pour respecter nos engagements,
il faut donc diviser par 5 nos émissions en 27 ans.**

Le défi pour la France est extrêmement ambitieux. Comme le préconise le groupe de travail de l'atelier "du greenwashing aux actions concrètes", il est indispensable de pouvoir mesurer nos émissions pour identifier les points de douleurs qui ne se logent pas toujours où l'on croit. Par exemple, la voiture est une ligne de dépense carbone moyenne bien plus importante que l'avion pour les Français-e-s, tout comme la consommation de viande.



Que faire individuellement ?

Chacun-e peut d'ores et déjà adopter certaines mesures relativement simples :

- Réduire ses déchets : diviser la quantité de ses déchets alimentaires et ses emballages par deux ;
- Utiliser les transports publics : reporter un trajet sur cinq en véhicule individuel vers le train et le bus ;
- Remplacer la viande rouge par de la viande blanche et du poisson ;
- Adopter le covoiturage : se déplacer avec un passager en plus sur 50 % de ses trajets ;

Des évolutions à anticiper collectivement

Face au dérèglement climatique, c'est la société dans son ensemble qui doit changer et relever ce nouveau défi sociétal ! La démarche individuelle ne sera pas suffisante comme le groupe de travail « cure de désinfox » l'a rappelé dans son atelier ; pour compléter le trio efficace, il faudra également compter sur l'engagement des entreprises, lesquelles ne sortiront pas indemnes de cette menace si elles l'ignorent : l'Axa risk report de 2021 prévient que le changement climatique revient en tête du classement des risques après la crise sanitaire de 2020 : « Nous devons être prêts à agir maintenant pour éviter des dommages irréversibles, malgré les incertitudes ! »

Les entreprises qui ignorent la crise climatique feront faillite : « Plus l'ajustement est retardé dans l'économie réelle, plus le risque qu'il y ait un ajustement brutal est grand » prévient Mark Carney, gouverneur de la Banque d'Angleterre de 2013 à 2020.

Les entreprises ont un rôle décisif à jouer² : elles ont une réelle capacité d'adaptation car elles sont organisées pour anticiper les changements qui affectent la demande et donc l'offre. Certains climatocceptiques sont parfois même pionniers de la décarbonation car ils ne veulent pas prendre de risque commercial ! À ce titre, elles impulsent des transformations et développent de nouvelles technologies qui façonnent nos sociétés. Les entreprises sont un moyen de modifier durablement et profondément les sociétés.

Le cadre réglementaire tient également une place importante dans ce triptyque. En renforçant les règles, un cycle vertueux se met en place. En cinq ans, cinq lois en faveur du climat ont été votées, du plan climat de Nicolas Hulot en 2017 à la loi énergie-climat de 2022, pour, entre autres, faire appliquer les accords de Paris 2015, s'engager dans

2 tonnes : un défi colossal

Malgré toutes les actions que nous avons choisies jusqu'à présent, nous n'atteindrons pas l'objectif des 2 tonnes. Il faut faire davantage, élaborer de nouveaux scénarios. Avec quelques actions individuelles et collectives clés, il est possible de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ces actions sont connues, réalistes et intégrées au débat public. Les méthodes pour y parvenir sont multiples. C'est un choix de société pour l'action collective que nous

- Améliorer ses trajets quotidiens : éviter un trajet régulier sur dix en transport motorisé ;
- Économiser l'électricité : réduire la climatisation de 3 °C et baisser l'utilisation de ses appareils électriques ;
- Ne plus prendre l'avion ;
- Réduire la data : utiliser deux fois moins de vidéos en streaming ou regarder les vidéos dans une définition deux fois moins élevée.

	2018	2019	2020	2021
1 ^{er} risque	Changement climatique	Changement climatique	Pandémies et maladies infectieuses	Changement climatique
2 ^{ème} risque	Risques de cybersécurité	Risques de cybersécurité	Changement climatique	Risques de cybersécurité
3 ^{ème} risque	Instabilité géopolitique	Instabilité géopolitique	Risques de cybersécurité	Pandémies et maladies infectieuses

la neutralité carbone d'ici 2050, ou encore contraindre les entreprises à des comportements plus écoresponsables.

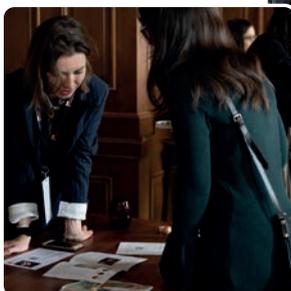
La Stratégie Nationale Bas-Carbone qui définit la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre jusqu'à l'atteinte de la neutralité carbone à l'horizon 2050, décline **cinq défis pour le pays** :

- 1. EMPREINTE-CARBONE** : diminuer les émissions liées à la consommation de biens et services des Français-e-s ;
- 2. POLITIQUE ÉCONOMIQUE** : réorienter les flux financiers pour une transition écologique et solidaire ;
- 3. RECHERCHE ET INNOVATION** : développer les innovations techniques, sociales et organisationnelles qui contribueront à réduire les émissions de la France ;
- 4. SENSIBILISATION** : entrer dans une nouvelle culture du « bas carbone » qui promeut de nouveaux modes de vie et de consommation ;
- 5. DÉCARBONER** l'industrie et les transports

sommes prêt-e-s à mener et un chemin individuel lié au rôle que nous voulons jouer dans cette transition.

La transition est l'occasion de donner du sens à nos vies et à notre travail. C'est l'occasion de changer, de se réinventer, d'innover, de créer. En tout état de cause, pour citer encore une fois le GIEC dans son rapport du 4 avril 2022 : « agir coûtera moins cher que business as usual ».

² Article sur l'étude BSC : <https://youmatter.world/fr/odd-opportunité-entreprise-responsable-rentabilité/>



LES PARTENAIRES DU 22^e COLLOQUE DU CERCLE INTERELLES

Le Cercle InterElles est toujours ravi d'accueillir quelques-un-e-s de ses partenaires engagé-e-s dans la défense de la mixité. Huit nous accompagnent sur cette édition.



Femmes ingénieures

<https://www.femmes-ingenieures.org/>

Femmes ingénieures

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



<https://www.impact-ai.fr/fr/>

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.



<https://www.2gap.fr/>

2GAP

Ce réseau de soixante réseaux a été créé il y a trois 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.



<https://www.epmo-musees.fr/fr/mecenes-et-societes-damis/nos-mecenes/cercle-des-femmes-mecenes>

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 programmes 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.



<https://numeum.fr/>

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.



<https://www.fresquedunumerique.org/>

La fresque du Numérique

La Fresque du Numérique est un atelier ludique et collaboratif d'une demi-journée avec une pédagogie similaire à celle de La Fresque du Climat. Le but de ce «serious game» est de sensibiliser et former les participant-e-s aux enjeux environnementaux du numérique.

Bouge ton Groupe

Bouge ton Groupe est un ensemble de solutions de formations sur-mesure destinées aux managers, cadres et salarié-e-s pour accélérer les carrières et l'égalité femmes-hommes dans les entreprises, les collectivités et les organisations. Grâce à l'intelligence collective, les participant-e-s deviennent acteur-ric-e-s de leur propre carrière en développant l'agilité, la transversalité, le leadership, la prise de parole, l'animation et le réseau interne et externe.



<https://www.bougetongroupe.com/>

EDP Sciences

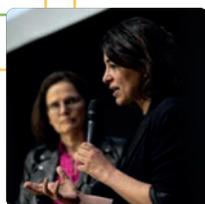
EDP Sciences est un éditeur académique international fondé en 1920 par des sociétés savantes. Aujourd'hui, EDP Sciences publie des revues scientifiques de haute qualité, des actes de conférences, des livres et des magazines dans un large éventail de disciplines scientifiques, techniques et médicales.



<https://www.edpsciences.org/fr>

GRAND TÉMOIN

Entretien avec Sarah Doraghi, journaliste, auteure et comédienne.



L'auditoire a retenu son souffle, tout au long de cet entretien bouleversant mené par Laure Hervé (EDF). Sarah Doraghi a reçu, en 2018, le prix de la laïcité au nom de toutes les femmes iraniennes. C'est en leur nom encore, qu'elle nous rapporte sans fard, les réalités d'un peuple qui ne veut plus reculer.

Laure Hervé : « Le Cercle InterElles est très heureux de t'accueillir pour parler de la situation des femmes en Iran. Il me semble que la révolte iranienne est une première dans l'histoire mondiale puisqu'elle est partie d'un mouvement féministe, déclenché le 16 septembre dernier, à la mort de Mahsa Amini qui, pour avoir porté une tenue inappropriée du point de vue du régime iranien, est décédée dans des circonstances étranges, à Téhéran, trois jours après le début de sa garde à vue. Que peux-tu nous dire du courage de ces femmes ? Et peut-être au regard du sujet de cette journée, comment la mixité est-elle impliquée dans cette révolte ? »

Sarah Doraghi : « C'est vrai que cette nouvelle révolution a commencé à la mort de la jeune Mahsa Amini, qu'elle a été initiée par les femmes ; c'est une première dans l'histoire du monde, mais les femmes ont été rapidement rejointes par les hommes. Le régime islamique déteste cette mixité : il a passé quarante-quatre ans à monter les femmes contre les hommes, à faire croire que les femmes étaient les ennemies de l'homme et vice versa. Pourtant cette fois-ci, fait extraordinaire, ces jeunes femmes et ces hommes ont continué à manifester quotidiennement, malgré les coups, les balles, les viols et la prison. Cette mixité dans le combat a été un révélateur et un déclencheur dans cette révolution, par le fait que les femmes et les hommes se sont donné la main et qu'ils sont partis ensemble faire face à tant d'horreurs en dépit de la terreur.

Comprenez de quoi ce régime est capable. Tout est interdit : s'embrasser, faire du sport dans la rue, faire du vélo, de la moto, marcher main dans la main dans les rues. Il n'y a pas ni boîte, ni clubs, aucun lieu pour s'amuser. Penser même est interdit. Aussi les intellectuels, les philosophes, les grands penseurs, sont-ils en prison. Il en va de même pour les activistes comme cette jeune femme libérée après quatre ans d'emprisonnement, simplement parce qu'elle avait osé prononcer le mot « liberté ». À sa sortie de prison, elle a enlevé son foulard devant les caméras et s'est adressée ainsi au guide suprême du peuple : « Khomeiny, tant que tu ne seras pas sous terre, nous n'arrêterons pas de nous battre pour la liberté ». La voilà de nouveau derrière les barreaux pour huit ans. C'est ma définition du courage aujourd'hui. En réalité, les Iraniennes sont courageuses depuis quarante-quatre ans, car le moindre combat demande un courage insensé. Prenons l'exemple du voile. En Iran, porter un foulard de couleur ou laisser dépasser quelques cheveux de son voile sont une provocation qui peut vous coûter la vie. Ainsi, millimètres après millimètres, années après années, les Iraniennes ont baissé de plus en plus leur foulard, jusqu'à ce qu'il tombe sur les épaules.

Ce régime islamique est un régime de terroristes, qui essaie d'effacer la figure féminine en expliquant fièrement aux hommes que les femmes sont nées pour les nourrir et les satisfaire. Comprenez donc, qu'il est insupportable, d'entendre certains officiels rappeler que les Iraniens ont choisi cette vie de façon démocratique. Si nous pouvions autrefois naïvement nous contenter des images de propagande envoyées par la télévision d'État, il n'est plus possible d'ignorer une situation révélée chaque jour sur les réseaux sociaux. Le monde entier a pu voir ce qu'il se passait effectivement et concrètement dans les rues en Iran. Toute décision, à quelque niveau que ce soit, est prise en connaissance de cause. Ne serait-il pas temps de se mettre du bon côté de l'histoire et de penser à la démocratie qui suivra ?

Certes les intérêts économiques affectent les relations internationales. Pour autant, le message des Iraniens est sans équivoque : à défaut de mettre son État en péril par un soutien armé, a minima n'aidons pas ce régime, ne commerçons pas avec lui. Comprenez que si aujourd'hui, nous n'avons rien, ni infrastructure, ni carte Visa, ni hôtel, alors tout restera à faire dans ce pays trois fois et demie plus grand que la France. Imaginez le nombre d'entreprises qui feront affaire avec ce pays une fois libéré et ouvert. Un pays en somme qui n'est pas si différent du vôtre.

Je peux vous assurer qu'il y a quarante-quatre ans, nous étions comme vous. Il y a quarante-quatre ans, on pouvait être musulman en Iran, manger du porc et boire du vin, dès lors qu'on ne faisait de mal à personne. Puis tout a basculé dans l'islamisme, un islam politique où le viol punitif est autorisé contre qui profane le Coran. Jamais nous n'aurions pu imaginer que de tels barbares puissent s'emparer d'une nation avec une telle culture et une telle civilisation.

Vous l'aurez compris, ce qui se passe actuellement en Iran, pourrait se passer ici demain. Il était donc très important pour moi de témoigner devant vous sur la barbarie et le courage. Je voudrais que nous soyons dignes de cette force-là, de ce courage-là, de ces femmes qui se battent pour la liberté et de ces hommes qui les ont rejointes. La liberté est universelle, elle nous concerne tous. Si demain, nous avons un problème, nous compterons sur elles, sur eux, ils et elles seront là aussi.»

Laure Hervé : « Arrêtons-nous un instant sur le terrain de l'éducation. L'école est obligatoire pour tous et les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le supérieur. La première femme récipiendaire de la médaille Fields est d'ailleurs iranienne : Maryam Mirzakhani en 2014. Il est aujourd'hui admis que des lycéennes et étudiantes sont empoisonnées. Pourquoi ces agissements ? »

Sarah Doraghi : « *L'éducation des filles a toujours été la bataille perdue de la révolution islamique. Les femmes sont toujours allées à l'école et se sont montrées très studieuses : puisqu'on ne pouvait pas sortir s'amuser, on s'occupe en étudiant. Or toutes ces femmes instruites représentent un vrai danger pour le régime islamique qui cherche désormais à dissuader les familles d'envoyer leurs filles à l'école, au lycée, au collège, à l'université. Des élèves de huit ou neuf ans sont gazées dans l'enceinte même de l'école. Et, comble de l'horreur, quand les parents accourent pour récupérer leurs enfants, les policiers bloquent la sortie de l'école. Ce régime a si peur des femmes, qu'il est prêt à les exterminer.»*

Laure Hervé : « Comment peut-on concrètement aider ce mouvement à notre échelle de concitoyen ? »

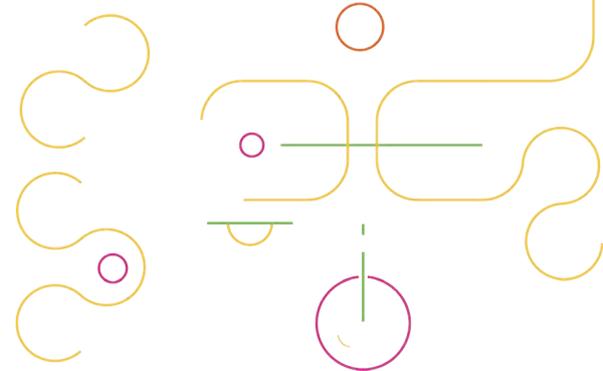
Sarah Doraghi : « *Certains ont ri quand ces actrices se sont coupé une mèche de cheveux pour manifester leur solidarité aux manifestants brutalisés dans les rues de Téhéran, de Chiraz ou d'Ispahan. Je peux pourtant vous assurer, que ce simple geste est arrivé en Iran, grâce aux réseaux sociaux, et a apporté une telle force aux Iraniens qui se battent. Cela les a confortés dans l'idée qu'ils n'étaient pas seuls, que leur voix était entendue, que leur cause était portée au-delà des frontières et que le combat devait continuer.*

Je vous conseille de commencer par partager l'information et de demander à votre entourage de la relayer à son tour. C'est ainsi que les décideurs, économiques et politiques, se diront peut-être enfin qu'il y a de meilleurs choix à faire. Quelles informations croire, qui suivre ? Des personnalités comme l'actrice Golshifteh Farahani, la réalisatrice Marjane Satrapi, ou moi bien sûr, faisons suivre des informations vérifiées sur la situation en Iran.

Ensuite, à l'instar de l'actrice Zahra Amir Ebrahimi, je vous engage à détester le régime islamique de toutes vos forces, à refuser de reconnaître son gouvernement. Nous avons affaire à des barbares qui ont pris en otage un pays et son peuple.

Enfin, je dirais de vaincre la peur du nucléaire. De la Russie à la Corée du Nord en passant par Israël et le Pakistan, le nucléaire est une réalité. Le problème commun à tous ces pays n'est pas le nucléaire. Le nucléaire dans un pays démocratique ne fait pas peur. Débarrasons-nous de ce régime islamique barbare qui tue, pille, viole tous les jours et la peur du nucléaire s'évanouira.»

L'entretien s'est refermé sur l'hymne **Femme, Vie, Liberté : Baraye**.



**L'hymne officiel de la contestation
Femme-Vie-Liberté, Baraye, a été écrit
par Shervin Hajipour.**

**L'auteur s'est inspiré des tweets des Iraniens
qui énuméraient toutes les raisons qui justifient
de mener cette révolution.**

**Le parolier a été emprisonné à la diffusion
de cette chanson et a dû faire un démenti
pour assurer que cette œuvre n'avait rien à voir
avec la révolution.**

**La chanson répond pourtant ainsi à la question
« Pourquoi la révolte ? » :**

Pour danser dans les ruelles,
Pour la peur d'embrasser son amant,
Pour ma sœur, pour ta sœur, pour nos sœurs,
Pour changer les esprits rouillés,
Pour la honte de la pauvreté,
Pour le regret de vivre une vie ordinaire,
Pour les enfants de la benne à ordures et leurs rêves,
Pour cette économie dictatoriale,
Pour cet air pollué,
Pour Valiasr et ses arbres usés,
Pour Pirouz et la possibilité de son extinction,
Pour les chiens errants innocents interdits,
Pour les larmes imparables,
Pour la scène de répéter ce moment,
Pour les visages souriants,
Pour les étudiants et leur avenir,
Pour ce paradis forcé,
Pour les élites emprisonnées,
Pour les enfants afghans,
Pour tous ces « pour » qui dépassent la répétition,
Pour tous ces slogans dénués de sens,
Pour l'effondrement des faux bâtiments,
Pour le sentiment de paix,
Pour le soleil après ces longues nuits,
Pour l'anxiété et les somnifères,
Pour les hommes, la patrie, la prospérité,
Pour la fille qui souhaitait devenir un garçon,
Pour les femmes, la vie, la liberté,
Pour la liberté, pour la liberté, pour la liberté.

WOMENNOVATION

La diversité au cœur de l'innovation pour une entreprise durable



AVEC :

• Caroline Deforeit - Steadysun • Émilie Gaudu - Lenovo • Evelyn Gil-Passet - FAVA • Caroline Gravier - Qualcomm • Florence Gury - GE Healthcare • Bruno Guillaume - Lenovo • Nicolas Janot - SAP • Benoît Louvel - Orange • Myriam Oberlin - GE Healthcare • Laurence Petit - CEA

Pour illustrer comment l'innovation en environnement mixte contribue au développement durable, le groupe de travail s'est mis en quête de projets inspirants qui ouvrent la voie vers un monde durable conformément aux objectifs des Nations Unies.

De plus en plus d'entreprises prennent conscience des enjeux de l'entreprise durable et de la criticité de l'égalité des sexes. Elles innovent chaque jour dans des technologies ou des nouveaux produits en faveur du développement durable. Toutes les innovations présentées ici, sont développées par des femmes.

ODD#2 : FAIM ZÉRO

Farm Precise avec Qualcomm

Farm Precise, financée par le programme Qualcomm Wireless REACH, a été développée en Inde par une ONG, Water Organization Trust. L'application gratuite assiste les agriculteurs pour qu'ils soient moins dépendants des aléas climatiques; par conséquent elle améliore leurs revenus dans le respect de l'environnement. Rappelons qu'en Inde, les femmes font partie intégrante de la main-d'œuvre agricole, mais n'ont pas toujours accès à la formation ou à l'information. L'application y pallie en plus des formations en ligne, des ateliers et plateformes communautaires.

farmprecise.org

Buy from Women avec Orange et ONU Femmes

Buy from Women est une initiative orientée vers des entreprises et des exploitations agricoles dirigées par des femmes pour que celles-ci accèdent à l'autonomie financière et sociale. 1 200 entrepreneures libériennes et 400 entrepreneures maliennes ont accès aux maisons digitales pour se former au numérique; elles sont équipées, reçoivent un microcrédit pour se lancer, une micro-assurance et des applications météo pour gérer les aléas climatiques, un site d'e-commerce et un site de paiement leur sont attribués.

ODD#10 : INÉGALITÉS RÉDUITES

Fava avec SAP

Fava une entreprise française engagée et solidaire de protection intime, 100 % bio et écoresponsable collabore avec Espérance, une filiale d'Emmaüs, qui accompagne les personnes en insertion sociale ou professionnelle. Fava organise son activité autour de trois canaux de distribution : low line, vente au détail, et B2B. Le B2B permet une très grande accessibilité grâce à l'installation de distributeurs de dépannage dans les structures privées comme publiques. En France, en 2023, 4 000 000 de personnes sont en précarité menstruelle.

befava.com

ODD#3 : BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

Diagnostic du cancer du sein avec GE Healthcare

L'innovation portée par le mammographe Pristina a misé sur l'expérience utilisateur pour assurer tout le confort possible pendant l'examen de dépistage : la plaque de compression est arrondie et ne martyrise plus les côtes, une poignée est prévue pour s'y appuyer, une télécommande est à la disposition de la patiente qui définit elle-même la pression pour gérer sa douleur. Plus le sujet est détendu et donc immobile, meilleure sera l'image radiologique, et plus fiable le diagnostic. Ce bijou de technologie a été conçu par une équipe mixte. Depuis deux ans, cette innovation est embarquée dans un camion, lors du mois d'octobre Rose, qui stationne dans les quartiers défavorisés pour permettre le dépistage de femmes souvent peu ou pas sensibilisées à l'importance du dépistage du cancer du sein.

ODD#9 : INDUSTRIE, INNOVATION & INFRASTRUCTURE

Neptune avec Lenovo

Lenovo Neptune assure un refroidissement liquide des data centers qui produisent de la chaleur pour une meilleure performance et efficacité énergétique (coûts en énergie réduits de 40 %). Dans certains grands centres de calcul intensifs, l'eau chaude est réutilisée pour chauffer les bâtiments ou produire de l'eau réfrigérée.

<https://www.lenovo.com/fr/fr/servers-storage/neptune/>

Steadysun avec le CEA

Cette start-up, qui a bénéficié d'un des 230 programmes de soutien de start-up du CEA, est spécialisée dans les prévisions de production solaire et éolienne et les prévisions météorologiques pour s'adapter au réchauffement climatique. Parmi les 25 salariés, 40 % sont des femmes. Pour autant, au-delà de la mixité, ce qui importe à sa CEO, c'est la diversité des profils : pour faire évoluer la société, la pluralité des profils (tous âges, toutes cultures, toutes religions) fait la différence pour engager le débat.

PAROLE D'EXPERTE

AVEC :

Valérie Masson-Delmotte, paléoclimatologue, directrice de recherche au CEA et coprésidente du Groupe 1 du GIEC.



Valérie Masson-Delmotte propose un retour d'expérience saisissant sur son action au sein du groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat et un condensé de leur rapport de synthèse sans éluder la question de biais de genre.

Après huit ans consacrés à une étude rigoureuse sur le changement climatique, ses risques, et les options d'action, menée avec plus de deux cents scientifiques répartis dans 65 pays (avec seulement 27 % de femmes), la directrice de recherche au Laboratoire des Sciences du Climat et de l'Environnement résume ses conclusions en trois mots : **gravité, urgence et action**. À +1,15 degré sur la dernière décennie de réchauffement, l'action pour le climat monte en puissance, avec des opérations et des engagements hélas insuffisants pour limiter les risques liés au changement climatique. Avec une distribution très inégale des émissions de gaz à effet de serre entre pays, le réchauffement dû aux activités humaines se poursuit, avec des effets néfastes sur l'équité sociale et de genre. En effet, les communautés vulnérables (femmes comprises) sont affectées de manière disproportionnée. Les risques pour la santé, notamment pour une population vieillissante où les écosystèmes terrestres et marins, les risques de pénurie d'eau, les rendements altérés de nos cultures et enfin les risques d'inondations extrêmes vont s'aggraver. Ces impacts, qui croissent avec chaque incrément de réchauffement futur, dépendent profondément des choix que nous mettons en place maintenant. L'éducation des jeunes filles partout dans le monde, l'accès à la santé, à la santé reproductive, la réduction des inégalités et du renforcement des capacités d'adaptation dans les régions les plus fragiles font partie de la solution. Pour réduire massivement les émissions de gaz à effet de serre, il faut conserver, protéger et restaurer les écosystèmes. Tant que nous n'atteindrons pas des émissions dues aux activités humaines égales à zéro net à l'échelle planétaire, nous nous dirigerons vers des scénarios de réchauffement d'un degré et demi dès le début des années 2030. Si nous voulons limiter le réchauffement d'un degré et demi, il faut baisser les émissions mondiales de gaz à effet de serre de 43 % d'ici 2030, et de 60 % d'ici 2035. Or, les politiques publiques actuellement mises en œuvre nous conduisent à dépasser de deux degrés le réchauffement planétaire d'ici 2050 et à atteindre un niveau proche de trois degrés en fin de siècle.

Il nous faut urgemment changer d'échelle pour le bien-être humain. L'adaptation jouera un rôle clé pour l'inclusion, la stabilité des moyens de subsistance, la sécurité alimentaire,

la préservation de la biodiversité. Mais il n'est pas évident que les options d'action pour le climat soient bénéfiques pour les dimensions sociales. Certaines inégalités sociales et de genre peuvent être aggravées par des actions pour l'adaptation, qu'on appelle la mal adaptation, ou par des actions pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas pensées pour être justes et qui peuvent exacerber les inégalités. L'évaluation des sciences sociales qui contribuent au rapport du GIEC souligne l'absolue nécessité de construire un dialogue, de réconcilier nos intérêts, nos valeurs, nos visions du monde pour construire des résultats qui soient équitables et justes en considérant toutes les connaissances, académiques, empiriques et autochtones.

Il est possible de construire un avenir qui soit viable et soutenable si on agit rapidement pour réorienter nos choix, pour que nos trajectoires de développement tendent vers la neutralité carbone et en intégrant le fait d'être résilient dans un climat qui change. Dans cette perspective, l'émancipation des femmes, le renforcement de leur capacité d'action, la place accordée à leur voix seront cruciaux pour accélérer l'action pour le climat car les statistiques montrent que les femmes y sont plus sensibles par leur réalité pratique du quotidien. Mais cela passera sans doute par le dépassement de biais de genre qui résistent jusque dans les instances du GIEC. En effet, comment expliquer qu'un rapport sur la montée du niveau de la mer omette dans les risques associés le fait que beaucoup de jeunes femmes ne savent pas nager ? Ne doutons pas que le même diagnostic s'applique aux pouvoirs publics. Pour mieux intégrer la dimension de genre dans la stratégie française énergie et climat, j'identifie trois objectifs prioritaires :

- l'égalité des chances dans la gouvernance,
- l'inclusion dans l'organisation du travail,
- la sensibilisation aux biais inconscients.

J'espère que beaucoup d'entre vous auront l'opportunité de faire avancer ces aspects-là dans le cadre de la réflexion en cours pour faire évoluer les politiques publiques de la France sur ce sujet.

TABLE RONDE DES DIRIGEANT·E·S

La mixité, vecteur de l'innovation durable

AVEC :



• **Nathalie Collignon**, directrice de l'innovation – Orano • **Laurence Comte-Arassus**, general manager – GE Healthcare • **Éric Lallier**, président-directeur général – Lenovo France • **Alexandra Ruez**, VP et Senior Partner, Business Transformation Services – IBM • **Sabrina Stanislas-Boumier**, directrice des affaires réglementaires et institutionnelles – Qualcomm France • **Élisabeth Tchoungui**, directrice exécutive responsabilité sociétale – Orange.

Karen Amram (CEA) reçoit six dirigeant·e·s des entreprises membres du Cercle pour proposer quelques leviers qui conduisent à l'innovation durable et les interroge sur la puissance créatrice de leurs organisations lorsque la mixité, voire la diversité, est à l'œuvre.

La mixité favorise-t-elle la performance d'une entreprise reconnue pour son innovation technologique ? Avez-vous des objectifs chiffrés ?

Élisabeth Tchoungui : « Il existe des chiffres très éloquentes. D'après une étude du cabinet Boston Consulting Group, l'innovation porte seulement 26 % des revenus dans les entreprises dont le taux de diversité est inférieur à la moyenne. En revanche, l'innovation est à l'origine de 45 % du chiffre d'affaires dans les entreprises qui favorisent la diversité. **Dans la recherche scientifique, les équipes mixtes de chercheurs enregistrent un taux de publication supérieur de 10 % par rapport aux équipes masculines, et supérieur de 15 % dans les revues prestigieuses.** Une conviction partagée par Orange qui se fixe un objectif de 25 % de femmes dans les métiers techniques et du numérique d'ici 2025. »

En quoi la mixité contribue-t-elle à un avenir responsable dans une entreprise dont les produits et services contribuent à un avenir meilleur ?

Laurence Comte-Arassus : « Notre nouvelle entreprise, GE Healthcare, veut créer un monde où la santé n'a pas de limite. Une telle vision repose nécessairement sur l'innovation et la durabilité : elle passe par les hommes, les produits, et le site. Dans ce prisme, la mixité intervient sur plusieurs plans : la mixité de genre, sociale, générationnelle, culturelle. On s'attache à intégrer la mixité à tous les stades d'élaboration de nos produits pour éviter, entre autres, les biais. Enfin, la crise sanitaire nous a conduit·e·s à repenser nos modes de travail : **la mixité se montre précieuse pour penser le sujet dans son intégralité, pour le penser autrement, pour éviter que le naturel ne revienne au galop.** »

Comment intégrez-vous le développement durable dans votre stratégie ? La mixité y trouve-t-elle sa place ?

Éric Lallier : « Lenovo travaille quatorze des dix-sept objectifs des Nations Unies, parce que, ce qui nous anime en permanence, c'est la RSE ou ESG, donc la partie environnementale et la partie sociétale. N'oublions pas **la gouvernance, déterminante pour mener les actions innovantes** qui nous mèneront au net zéro. Nous avons créé un board, il y a deux ans chez Lenovo, pour vérifier, encourager et mesurer notre progression en termes de diversité et d'inclusion. La gouvernance analyse ces KPIs et propose des actions correctives. Cela fait partie de la stratégie. »

Qualcomm prône une « innovation créatrice de solutions positives ». Ces innovations ont-elles un genre ?

Sabrina Stanislas-Boumier : « Selon nous, les innovations et les nouvelles technologies sont le produit de l'intellect humain, qu'il soit masculin ou féminin, quels qu'en soient la culture et l'âge. Qualcomm invente des solutions pour simplifier aussi bien la vie d'un agriculteur que d'un ingénieur de l'industrie 4.0. **La diversité des idées et des expériences est nécessaire à notre démarche, la mixité la rend possible.** Nos innovations, pour être utilisées partout et pour tous, ne peuvent être générées. »

Comment allier innovation, mixité et développement durable ?

Nathalie Collignon : « En matière d'innovation, il faut faire preuve de persévérance parce que transformer en profondeur prend du temps, il faut de l'audace pour explorer et ouvrir de nouveaux horizons, de la bienveillance et de l'empathie pour être à l'écoute de notre écosystème de clients et de partenaires. Toutes ces qualités sont réunies par la diversité d'une équipe. Notre entreprise propose un nouveau récit industriel pour avancer vers un futur plus durable, avec de nouvelles usines plus respectueuses de l'environnement, une transformation managériale des richesses humaines et une généralisation de l'écoconception. Chez Orano, de nombreuses femmes sont aux manettes de ces projets à impact qui préparent le monde de demain : un nouveau nucléaire qui limiterait la durée de vie des déchets, l'exploration de business models plus soutenables avec le recyclage de matières stratégiques, ou encore le développement de radiothérapies contre le cancer. »

Si la mixité a fait ses preuves, pourquoi n'est-elle pas encore atteinte, à tous les niveaux de l'entreprise, y compris managérial. Quelles stratégies déployez-vous pour y remédier ?

Élisabeth Tchoungui : « Notre programme Hello Women encourage la féminisation des métiers techniques, du numérique, de l'innovation. Nous commençons par la **sensibilisation** pour lutter notamment contre l'autocensure qui se joue dès l'enfance. Puis, nous **identifions** les jeunes femmes pour les orienter vers ces métiers. Nous **accompagnons leur reconversion** (d'anciennes fleuristes ou professeures codent désormais). Enfin, nous **fidélisons** grâce aux rôles modèles représentés par de formidables équipes féminines d'Orange Innovation que nous incitons, par du média training, à oser prendre la parole dans les médias où actuellement, 80 % de la parole d'experts est occupée par les hommes. »

Sabrina Stanislas-Boumier : « Qualcomm, partout dans le monde, monte des **partenariats avec des instituts qui promeuvent le rôle des femmes** dans le monde des sciences, des technologies, d'ingénierie, comme avec l'Institut Anita Borg depuis 2019. Cette ONG californienne recrute, retient, fait progresser les femmes de la tech et leur accorde des bourses. Par ailleurs, notre programme Qualcomm Woman in Science and Engineering sensibilise les jeunes filles dès le primaire jusqu'au supérieur à l'importance de leur présence dans les sciences. »

Promouvoir la mixité, c'est aussi s'intéresser à la population masculine ?

Alexandra Ruez : « Nous allons dans les écoles pour convaincre les jeunes talents féminins de nous rejoindre sur les métiers techniques, commerciaux ou fonctionnels, mais nous travaillons aussi sur la population masculine. Bien sûr, lors des revues avec les équipes RH, **nous nous assurons que la population féminine est bien considérée**, promue, augmentée, **mais nous veillons également à encourager les jeunes papas à exercer leurs droits**, donc à bénéficier du congé paternité, pour profiter pleinement de leur paternité, participer à la nouvelle organisation du foyer et pourquoi pas permettre à madame, si elle le souhaite, de retourner au travail. Nous travaillons également sur la sororité au travers de Women@IBM, pour amener les femmes à se former, à construire leur carrière et à s'entraider. C'est crucial, quel que soit le niveau. **Une sororité toutefois qui n'exclut pas les hommes, nous y tenons**. La mixité ne gagnera que par ce prisme. »

Au-delà de la mixité, pourriez-vous dire que vous aspirez à plus de diversité ?

Laurence Comte-Arassus : « La mixité, on l'a vu précédemment avec l'exemple des appareils pour la mammographie, s'impose ne serait-ce que pour développer des produits qui conviennent à tous et toutes. La diversité montre, elle aussi, ses vertus dans la démarche d'écoconception : l'expérience des seniors s'avère déterminante pour anticiper quelles pièces seront récupérables, quand les jeunes générations bousculent nos façons de faire. Il en va de même pour la présence de différentes cultures. **L'entreprise ne peut pas vivre sans diversité, ni sans mixité, au sein de laquelle elle s'inscrit.** »

Les outils conçus pour défendre la mixité pourraient-ils aussi servir la cause de la diversité ?

Éric Lallier : « Absolument ! Nous avons mis en place un outil de gouvernance, Product Diversity Office, qui a pour objectif **d'assurer le développement de technologies plus intelligentes au service de tous**. Il s'agit de s'assurer que toutes leurs composantes intègrent les critères inclusifs, de la diversité de genre, de culture, de préférence sexuelle au handicap. Rappelons également l'initiative du Cercle InterElles pour défendre une IA éthique et responsable : cette démarche qui fait désormais référence dans de nombreuses entreprises, fonctionnerait pour tout type de critère. »

Question du public : Comment convaincre les plus réticents ? Comment convaincre ceux qui nous parlent de fatigue ? Comment adressez-vous ces sujets au sein de vos entreprises ?

Alexandra Ruez : « Les efforts de nos hauts dirigeants sur l'amélioration de l'index de la diversité sont mesurés puis publiés dans notre rapport RSE annuel. À l'instar de la société américaine, nous mesurons les efforts au-delà du genre, et intégrons la diversité culturelle. »

Laurence Comte-Arassus : « Des études commencent à démontrer que les réorganisations n'ont jamais favorisé la diversité des genres. La seule solution, c'est la mesure ! »

Éric Lallier : « Pour convaincre les récalcitrants, nous avons monté, il y a quelques années, une initiative baptisée « le management de la diversité » : les managers présentent à un jury ce qu'ils ont mis en place en faveur de la diversité, les résultats qu'ils ont obtenus et les objectifs qu'ils ont établis pour l'année suivante. Le jury sélectionne une liste de candidats parmi lesquels les employés élisent le manager qu'ils estiment le plus engagé pour la diversité. Cet événement est un vecteur de communication extraordinaire. Au fil du temps, les plus sceptiques se retrouvent isolés. Partie de France, cette opération est maintenant déclinée dans les pays européens. »

En conclusion, les six dirigeant-e-s invitent les femmes à oser pousser les murs pour se révéler parce que la mixité est impérative et l'intelligence collective cruciale pour prospérer et protéger cette égalité si fragile au regard de l'histoire et des événements dans le monde.

CONCLUSION

Isabelle Rome

Ancienne Ministre déléguée auprès de la Première Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.



Isabelle Rome, ne pouvant se rendre en personne au colloque, a accordé quelques instants précieux à Catherine Ladousse, Présidente honoraire du Cercle InterElles, pour conclure l'événement et apporter son franc soutien aux actions du Cercle.

Catherine Ladousse : *Vous ne pouvez vous joindre à notre événement annuel car vous partez à la rencontre des concitoyens pour présenter les 150 mesures du plan Égalité 2027 « Toutes et tous égaux », que vous avez présenté le 8 mars dernier. Il comporte plusieurs volets, notamment un dossier sur la lutte contre les violences, un autre sur la santé des femmes, un sur la culture de l'égalité, et un, enfin, sur l'égalité économique et professionnelle avec entre autres la mixité dans les filières scientifiques et technologiques. Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les mesures que nous pouvons attendre pour favoriser la mixité dans notre secteur ?*

Isabelle Rome : *« Je sais que l'axe consacré à l'égalité économique et professionnelle vous intéresse particulièrement ; à juste titre puisqu'elle est la clé de l'émancipation des femmes.*

Plusieurs mesures de ce volet abordent les questions de création d'entreprises par les femmes. Nous proposons entre autres un conseil financier personnalisé de la Banque de France, mais aussi une plateforme de mentorat gratuite et en ligne dès les premiers mois d'existence de l'entreprise pendant un à deux ans.

Par ailleurs, nous allons faire appliquer l'index de l'égalité professionnelle, dit index Pénicaud désormais appliqué dans les entreprises, dans les trois fonctions publique, territoriale, et hospitalière. Il s'agit d'une avancée pour les agents de l'État.

Enfin, nous nous attaquons à l'accès des filles et jeunes femmes aux filières scientifiques, numériques et technologiques, aujourd'hui désertées : les filles représentent 57 % des effectifs de l'enseignement supérieur mais seulement 20 % dans les filières scientifiques et technologiques qui forment pourtant aux métiers d'avenir. Le risque de trouver de nombreuses femmes en dehors du secteur de l'emploi, dans les années à venir, nous a amenés à proposer une mesure spécifique qui profitera à 10 000 jeunes filles qui seront conseillées et aidées financièrement pour intégrer les filières de la tech.»

Catherine Ladousse : *Je pense que cette mesure va intéresser les entreprises membres qui déploient beaucoup d'efforts pour attirer et retenir les femmes et elles vont suivre son application avec beaucoup d'intérêt. Cette année, le thème du colloque qui a orienté les groupes de travail inter-entreprises ces six derniers mois, concerne le développement durable, ou plus exactement l'entreprise durable : en quoi la mixité est-elle un pilier pour l'entreprise durable ? La mixité peut-elle être un moteur d'innovation pour une entreprise durable. Que cela vous inspire-t-il ?*

Isabelle Rome : *« Je pense que la mixité est un symbole de diversité et de richesse. Quand on est dans l'entre-soi, on vit replié sur soi-même, on se limite, on n'est pas si performant, quand la mixité, en revanche, libère une force créatrice stimulée par la diversité des idées et points de vue issus de cerveaux de différentes générations, de différentes cultures et de sexes différents. La mixité s'inscrit donc pleinement dans cette approche durable du développement d'une entreprise : la prise en compte de l'humain dans toutes ses composantes, l'attention apportée au bien-être de toutes et tous, notamment l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La politique de ressources humaines est à ce titre un défi capital.»*

Catherine Ladousse : *Le Cercle InterElles s'attache à toujours être force de proposition et d'innovation tant pour les entreprises que pour la société, ce qui justifie ses relations avec votre ministère et les pouvoirs publics. Nous aimerions savoir ce que vous attendez de réseaux professionnels comme le nôtre pour finalement parvenir à cette égalité à laquelle nous aspirons tous et toutes ?*

Isabelle Rome : *« Je pense que les réseaux féminins jouent un rôle capital pour deux raisons. La première relève du collectif : je crois aux collectifs qui défendent des valeurs comme les droits des femmes et leur émancipation. Ce combat de liberté ne peut être un chemin solitaire, il doit d'ailleurs aussi engager les hommes bien entendu car l'égalité est un enjeu de société. La deuxième raison, plus pragmatique en termes de mise en œuvre, concerne votre légitimité : vous avez une expertise et une expérience importantes qui nourrissent les pouvoirs publics, les politiques. Un certain nombre de mesures du plan Égalité 2023- 2027 sont d'ailleurs inspirées de vos recommandations écrites ou émises lors de nos rencontres. L'entreprise est un milieu d'innovation, inspirant, avec laquelle il est important que nous soyons en lien constant pour bâtir des politiques qui changent un peu le monde mais qui puissent aussi être mises en œuvre de façon efficace.»*

REMERCIEMENTS

Au fil des années, la notoriété du Cercle croît, son rôle d'influence dans la société sur les questions d'égalité et de mixité dans le secteur scientifique et technologique se confirme. Cette influence est le fruit de l'expertise et de l'engagement de chacun-e d'entre vous. Le bureau du Cercle InterElles vous remercie chaleureusement pour votre engagement.

Un immense merci à Sarah Doraghi pour la force et la sincérité de son témoignage qui marquera incontestablement nos esprits pour les années à venir. Votre engagement vous honore et nous inspire. La solidarité se mesure dans les actes ; nous donnerons suite à votre appel.

Le bureau adresse ses remerciements appuyés à Isabelle Rome, ancienne Ministre déléguée auprès de la Première Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Nous remercions chaleureusement les dirigeant-e-s qui, inlassablement, toujours avec bienveillance, nous soutiennent et participent par leurs témoignages à faire progresser la mixité :

Delphine Boyer (SLB), Nathalie Collignon (Orano), Laurence Comte-Arassus (GE Healthcare), Caroline Deforeit (Steadysun), Caroline Garnier (SAP France), Evelyn Gil-Passet (Fava), Fabienne Kunnetz (EcoloAct), Éric Lallier (Lenovo), Catherine Lescure (EDF), Marie Petitcuéno (Salesforce), Laurence Piketty (CEA), Valérie Raoul-Desprez (Dassault Systèmes), Alexandra Ruez (IBM), Sabrina Stanislas-Boumier (Qualcomm), Élisabeth Tchoungui (Orange), Philippine de T'Serclaes (Dassault Systèmes), Claire Waysand (Engie Groupe).

Nous ne le dirons jamais assez, c'est avec vous et par vous, membres actif-ve-s que le Cercle rayonne aujourd'hui. Pour le temps consacré à éplucher, analyser, expliquer, illustrer, vérifier données et faits, pendant ces longs mois, pour que nous puissions tou-te-s y voir plus clair, merci !

Sonia Abecassis-Le Lan (IBM), Corinne D'Aletto (CEA), Fatou Binetou Fall (Dassault Systèmes), Sophie Bolo (Orange), Mélodie Chalvin (Dassault Systèmes), Oumy Diop (Qualcomm), Émilie Gaudu (Lenovo), Caroline Gravier (Qualcomm), Bruno Guillaume (Lenovo), Laure Hervé (EDF), Nicolas Janot (SAP), Danièle Jordao (SAP), Gesa Kern (Qualcomm), Christine Lamoureux (Orange), Chantal Le Chenadec (Orange), Ameline Le Rouzic (Qualcomm), Benoît Louvel (Orange), Mérédith Martinez (Intel), Carole Mesnage (Orano), Myriam Oberlin (GE Healthcare), Sheila O'Hara (IBM), Laurence Petit (CEA), Marine Rabeyrin (Lenovo), Alice Roucher (Orange), Carole Sourdiaucourt (CEA), Sophie Tayeb (Thalès).

Merci à Chanto Creze pour sa séance de bien-être en guise d'introduction.

Enfin, nous réservons un message tout particulier à notre vice-présidente Florence Gury qui a porté avec détermination et enthousiasme ce sujet d'envergure de sa genèse jusque sur scène : qu'elle soit assurée de toute notre admiration et de notre affection sororale.

Le Cercle InterElles s'appuie également sur l'expertise d'intervenants extérieurs pour assurer le succès de cette journée :

- Le dessinateur de presse, Dominique Lizambard alias Delize ;
- Le réalisateur monteur, Bruno Tocaben ;
- Le photographe, Thomas Léaud ;
- Le responsable de l'application mobile interactive MSurvey d'Orange, Philippe Barlier ;
- La rédactrice des actes, Niamké-Anne Kodjo.

Sans oublier **1001 Lunes**, l'agence de communication & événementiel codirigée par Arancha Martin et Bruno Delesveaux, lesquels assurent toute la coordination et l'organisation de cet événement avec un professionnalisme sans faille, depuis plus de dix ans.

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

Patricia Lecocq (Présidente du Cercle InterElles - Orange) et le bureau du Cercle InterElles : Florence Gury (GE Healthcare), Justine Mills (IBM), Karen Amram (CEA), Christine Cluzel (membre associée), Itala Dall'O (membre associée), Catherine Ladousse (membre d'honneur), Laurence Dejouany et Martine Vidal (membres associées).



X @InterElles



La chaîne Youtube InterElles



www.interelles.com

in Cercle InterElles

RÉSEAU DE 16 ENTREPRISES TECHNOLOGIQUES ET SCIENTIFIQUES

