

DOSSIER DE PRESSE Cercle InterL

25 ans d'énergie collective : la puissance de la mixité

Colloque anniversaire des 25 ans – 9 avril 2026 – Cité Universitaire de Paris



« 25 ans pour transformer l'engagement en expertise »

La mixité est devenue un impératif stratégique. Depuis plus de 25 ans, le Cercle InterL agit au cœur des entreprises scientifiques et technologiques pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Né de la volonté de grandes entreprises de mutualiser leurs réflexions et leurs bonnes pratiques, le Cercle InterL s'est imposé au fil des années comme un **espace unique de coopération interentreprises, indépendant et pragmatique**.

Une récente étude de McKinsey montre d'ailleurs que les entreprises dotées d'équipes dirigeantes mixtes ont 60 % de probabilité supplémentaire d'afficher une rentabilité supérieure à la moyenne, confirmant que la mixité constitue également un puissant levier de performance. Dans un contexte marqué par l'accélération des transformations technologiques, l'évolution des attentes sociétales et la montée en puissance des exigences RSE et de la défense des causes masculines, la **question de la mixité ne peut plus être traitée comme un sujet périphérique**. Elle constitue aujourd'hui un **enjeu stratégique, directement lié à la performance, à la capacité d'innovation et à l'attractivité des organisations**.

À l'occasion de son **25ème anniversaire**, le Cercle InterL réaffirme son ambition : contribuer activement à la **construction de politiques de mixité concrètes, mesurables et durables, fondées sur l'expérience du terrain et l'intelligence collective**. Le colloque anniversaire s'inscrit dans cette dynamique, comme un temps fort de partage, de décryptage et de prospective.

Grâce à la puissance du collectif, les 25 premières années ont permis de structurer une méthode. Les 25 prochaines viseront à amplifier l'impact, à élargir les alliances et à inscrire durablement la mixité comme un standard de gouvernance dans les organisations scientifiques et technologiques.

Patricia Lecocq
Présidente du Cercle InterL

Le Cercle InterL en un coup d'oeil : une dynamique collective au service de la mixité durable

Créé en 2001, le Cercle InterL est une association interentreprises pionnière réunissant les réseaux internes de femmes et d'hommes de grands groupes scientifiques et technologiques. Né d'un constat partagé, la sous-représentation persistante des femmes dans les filières scientifiques, techniques et aux postes de décision malgré des politiques volontaristes et un cadre législatif croissant, le Cercle a fait le pari de la coopération plutôt que de l'isolement.

Convaincues que la mise en commun des expériences constitue un levier d'accélération puissant, les entreprises fondatrices ont structuré un espace de travail collectif dédié à la mixité. Depuis l'origine, le Cercle InterL repose sur une conviction forte : les transformations durables émergent de l'expérimentation de terrain, du partage de pratiques éprouvées et de la confrontation constructive des points de vue.

En 25 ans, 26 entreprises¹ ont contribué à cette dynamique ; elles sont aujourd'hui 15 à porter activement le Cercle, représentant plus de 10 000 salarié·e·s engagé·e·s. Au fil du temps, l'association a élargi ses thématiques, affiné ses méthodes et consolidé son rôle d'acteur de référence sur les enjeux de mixité appliquée aux organisations scientifiques et technologiques.

Ni réseau militant, ni label, ni cabinet de conseil, le Cercle InterL revendique une posture de neutralité et d'indépendance. Il agit comme un think tank de terrain, au service de l'intérêt collectif, capable d'éclairer les enjeux de mixité à partir de situations réelles vécues en entreprise et de produire des analyses et des solutions opérationnelles à forte valeur ajoutée.

Mission et raison d'être

Le Cercle InterL agit pour transformer les politiques de mixité en leviers mesurables de performance collective.

Sa raison d'être repose sur trois piliers :

- transformer les engagements en actions concrètes ;
- produire des références partagées fondées sur des données et des retours d'expérience ;
- contribuer à faire évoluer les normes et les pratiques en France.

Valeurs et principes d'action

Le Cercle InterL s'appuie sur un socle de principes qui structurent l'ensemble de ses travaux et garantissent la crédibilité de ses prises de position :

- **Pragmatisme** : privilégier des solutions applicables, évaluables et adaptées aux réalités des entreprises scientifiques et technologiques.
- **Exigence** : fonder chaque analyse sur des données, des retours d'expérience et des travaux collectifs rigoureux.
- **Neutralité** : préserver un espace indépendant, à distance des postures militantes.
- **Bienveillance** : favoriser le dialogue, l'écoute et la confrontation constructive des points de vue.
- **Impact** : viser des transformations concrètes et durables, mesurables dans les pratiques organisationnelles.

¹ AIR LIQUIDE, ORANO, ASSYTEM, CANON, CEA, DASSAULT SYSTEM, EDF, ENGIE, GE, GEMALTO, HOPITAL AMERICAIN, IBM, INTEL, LENOVO, NGE, NEXTER, ONET, ORANGE, QUALCOMM, RENAULT GROUP, SANOFI, SAP, SALESFORCE, SCHLUMBERGER, SNCF, THALES

Un positionnement différenciant

Dans un contexte marqué par la saturation des discours sur la diversité et l'inclusion, le Cercle InterL assume une position singulière : celle d'un **think tank interentreprises appliqué**, ancré dans le réel des organisations scientifiques et technologiques.

Il ne se positionne ni comme un prescripteur de normes, ni comme un fournisseur de solutions clés en main. Il agit comme un **traducteur stratégique**, capable de relier les enjeux sociétaux aux contraintes opérationnelles des entreprises, et de transformer des principes généraux en cadres d'action adaptés.

Cette posture lui permet de dialoguer à la fois avec les entreprises, les médias et les pouvoirs publics, en apportant un éclairage nuancé et fondé sur le réel. Le Cercle a notamment été consulté en amont de la préparation de la loi de Marie-Pierre Rixain en 2021.

Pourquoi la mixité est-elle un enjeu stratégique aujourd'hui ?

Les enjeux de mixité ne se situent plus uniquement sur le terrain de l'égalité formelle. Ils s'inscrivent désormais au croisement de plusieurs transformations majeures :

- l'accélération des mutations technologiques, notamment liées à l'intelligence artificielle ;
- la recomposition des modèles de gouvernance ;
- les tensions croissantes sur l'attractivité et la fidélisation des talents ;
- l'exigence accrue de performance durable et de responsabilité sociétale.

Dans les secteurs scientifiques et technologiques, où les femmes demeurent sous-représentées dans certaines filières et aux postes de décision, ces transformations interrogent directement les modèles organisationnels existants.

Dans ce contexte, la mixité ne relève plus d'un impératif moral : elle devient un levier stratégique d'innovation, de compétitivité et de robustesse organisationnelle.

Groupes de travail interentreprises

Le cœur de l'activité du Cercle InterL repose sur le partage de bonnes pratiques et des groupes de travail thématiques réunissant des représentant·es des entreprises membres. Ces groupes explorent des sujets tels que :

- la gouvernance et l'accès aux postes de décision ;
- les parcours de carrière et la rétention des talents ;
- la santé des femmes la parentalité et les conditions de travail ;
- la place des femmes dans les sciences, l'innovation et l'intelligence artificielle.

Ces espaces permettent de confronter les pratiques, d'identifier les freins et de formuler des recommandations opérationnelles pour ses entreprises membres

Production de contenus de référence

Les travaux du Cercle InterL donnent lieu à la publication de guides pratiques, livres blancs, notes d'analyse, contributions institutionnelles et prises de position. Ces contenus visent à nourrir le débat public et à partager les expériences des entreprises.

Le Cercle InterL a notamment produit un guide sur la parentalité, sur la ménopause ou encore sur la création d'un réseau mixité en entreprise. Ces guides sont accessibles et en libre accès sur le site internet du Cercle InterL.

Dialogue et influence

Le Cercle InterL participe activement aux échanges avec les acteurs institutionnels, académiques et économiques. Il est régulièrement sollicité pour apporter un éclairage expert sur les politiques publiques et les évolutions réglementaires liées à l'égalité professionnelle.

Impact et valeur ajoutée

Depuis vingt-cinq ans, le Cercle InterL agit dans une logique de transformation continue, fondée sur l'expérimentation collective et l'évaluation des résultats.

Son impact se mesure à plusieurs niveaux :

- amélioration des pratiques internes dans les entreprises membres ;
- diffusion de cadres méthodologiques partagés ;
- contribution aux débats institutionnels sur l'égalité professionnelle ;
- reconnaissance croissante comme acteur expert de référence.

- Pour les entreprises membres :

L'action du Cercle InterL permet aux organisations de :

- rompre l'isolement face à des problématiques complexes (mixité, attractivité des talents, gouvernance) ;
- accéder à des benchmarks interentreprises fiables, issus de secteurs comparables ; partage de bonnes pratiques
- tester et ajuster leurs politiques internes à partir de retours d'expérience éprouvés ;
- renforcer la cohérence entre engagements RSE, pratiques managériales et résultats mesurables.

[En savoir plus sur les raisons d'adhérer au Cercle en cliquant ici.](#)

- Pour les médias et les partenaires :

Le Cercle InterL constitue une source d'information experte, capable d'apporter :

- des analyses contextualisées, loin des discours simplificateurs ;
- des données qualitatives et quantitatives issues du terrain ;
- des angles de lecture croisant enjeux économiques, sociaux et technologiques.

Cette double valeur ajoutée confère au Cercle InterL une légitimité reconnue comme acteur de référence et pionnier sur les enjeux de mixité appliquée aux organisations du secteur technologique et scientifiques.

25 ans : un cap stratégique

Le 25e anniversaire du Cercle InterL ne constitue pas un simple temps commémoratif. Il marque l'entrée dans un nouveau cycle.

Si des avancées significatives ont été réalisées, les écarts persistent, notamment dans les filières scientifiques et technologiques et aux postes de gouvernance. Parallèlement, la saturation des discours sur la diversité rend indispensable une parole experte, structurée et différenciante.

À l'occasion de ses 25 ans, le Cercle InterL affirme trois priorités :

- consolider son rôle de think tank interentreprises de référence ;
- structurer une prise de parole éditoriale régulière ;
- contribuer activement aux réflexions nationales sur l'égalité professionnelle.

Cet anniversaire ouvre un cycle placé sous le signe de l'impact, de la transmission et de l'influence. Il permet aussi de dresser un bilan des avancées réalisées, d'identifier les résistances persistantes et de poser les bases des priorités futures.

Ce temps fort s'inscrit dans une volonté claire : renforcer l'autorité éditoriale de l'association et affirmer son rôle d'acteur de pensée sur les enjeux de mixité appliquée aux organisations.

Le colloque annuel anniversaire du 9 avril 2026

- Un laboratoire d'idées et d'actions

Le colloque des 25 ans constitue le point d'orgue d'une année importante pour le Cercle InterL. Il est conçu comme un espace de dialogue entre entreprises, expertes, décideurs publics et médias.

Au-delà d'un événement anniversaire, il s'agit d'un temps structurant pour :

- partager des enseignements consolidés par vingt-cinq ans de travaux interentreprises
- présenter le Livre Blanc des 25 ans ;
- ouvrir une réflexion prospective sur la place de l'individu au service du collectif et comment rester soi-même tout en faisant parti d'une équipe

- Focus : les grands témoins, un duo inter-générationnel

La présence de Mercedes Erra et Marion Carré apporte une dimension incarnée et prospective au colloque. À travers leurs parcours, elles partageront leur perspective sur les avancées réalisées en termes de mixité, mais aussi des marges de progrès persistantes, notamment en matière d'accès aux responsabilités ou dans le développement des innovations comme l'intelligence artificielle.

- **Cette 25^{ème} édition du colloque** s'annonce différente et festive célébrant 25 ans d'actions et d'impact. Il s'inscrit dans un contexte marqué par une saturation des discours sur la diversité et l'inclusion, mais aussi par une attente croissante de solutions concrètes et mesurables.

Les entreprises évoluent dans un environnement où :

- les exigences réglementaires se renforcent ;
- les attentes des talents évoluent ;
- les transformations technologiques, notamment liées à l'IA, posent de nouveaux enjeux éthiques et organisationnels.

Dans ce contexte, le Cercle InterL fait le choix de proposer un temps de réflexion exigeant, fondé sur l'expérience du terrain et l'intelligence collective, afin de dépasser les postures et d'ouvrir des perspectives d'action pour les années à venir

ANGLES MÉDIAS & SUJETS PROPOSÉS

Afin de faciliter le travail des rédactions et de nourrir des traitements éditoriaux approfondis, le Cercle InterL propose un ensemble d'angles activables, adaptables aux lignes éditoriales des médias généralistes comme spécialisés. Ces propositions ont été conçues pour répondre aux attentes des journalistes : apporter de la matière fiable, des clés de lecture claires et des points de vue experts mobilisables à différents moments de l'actualité, sans dépendre d'un temps fort unique.

Enjeux société & travail

- Pourquoi la mixité peut rester un angle mort malgré vingt ans de politiques publiques.
- Égalité professionnelle : ce que les entreprises ont réellement appris après deux décennies d'actions et d'engagements.
- La puissance des réseaux, les clés de 25 ans d'existence
- L'individu au service du collectif ou savoir rester soi et rester performant en entreprise
- La santé des femmes

Économie, innovation & performance

- Mixité et performance collective : quels liens mesurables entre égalité, innovation et compétitivité.
- Attractivité des talents dans la tech : la mixité comme facteur clé face aux tensions de recrutement.

Gouvernance & leadership

- Accès des femmes aux postes de décision : freins persistants et leviers concrets identifiés par les entreprises.
- Gouvernance inclusive : comment dépasser les effets d'affichage.

Technologies & prospective

- Intelligence artificielle et biais de genre : quelles responsabilités pour les organisations.
- Innovation responsable : intégrer la mixité dès la conception des technologies.
- Intelligence artificielle : menace ou opportunité pour la mixité en entreprise ?

Action collective & transformation

- Pourquoi l'interentreprises est un accélérateur de transformation durable ?
- Au-delà des discours militants : la valeur d'une expertise pragmatique et collective.

Ces angles peuvent donner lieu à des interviews, des tribunes, des analyses de fond, des dossiers spéciaux ou des décryptages en lien avec l'actualité.

FOIRE AUX QUESTIONS PRESSE

Pourquoi parler encore de mixité aujourd'hui ?

Si la question de l'égalité femmes-hommes est désormais largement intégrée dans le débat public, les écarts persistent, en particulier dans les secteurs scientifiques et technologiques et aux postes de gouvernance. Pour le Cercle InterL, l'enjeu n'est plus de convaincre mais de comprendre ce qui fonctionne réellement et d'identifier les leviers capables de produire des effets durables.

Qu'apporte le Cercle InterL de différent ?

Le Cercle InterL se distingue par son approche interentreprises, pragmatique et indépendante. Il ne s'inscrit ni dans une logique militante, ni dans une offre de conseil. Son action repose sur la mutualisation d'expériences concrètes, l'analyse collective des pratiques et la production de références utiles pour les entreprises, les médias et les décideurs publics.

À qui s'adresse le colloque ?

Le colloque du Cercle InterL s'adresse comme chaque année aux membres des réseaux des entreprise membres, aux dirigeant·e·s, responsables RH, expert·e·s, acteur·rice·s institutionnel·le·s et journalistes souhaitant disposer d'un éclairage structuré et nuancé sur les enjeux de mixité, de gouvernance et de transformation du travail.

Contact presse

Chloé Broguet Gonin, cbroquet@lenovo.com +33672877955

Site internet : www.interL.fr

LinkedIn : Cercle InterL