

« Les métiers numériques : où sont les femmes ? Quelles actions ? »

Lors d'un webinaire organisé le 13 octobre 2020, l'Institut G9+, think tank indépendant et pluriel regroupant des professionnels-bénévoles issus des 20 plus grandes écoles d'ingénieurs, de commerce et universités françaises, a croisé les regards de neuf intervenants impliqués dans la promotion et la formation des femmes dans les métiers numériques. Tous ont rappelé les enjeux sociaux et économiques à l'œuvre, livré leurs retours d'expériences et proposer des pistes concrètes pour tendre à la parité, sensibiliser les femmes aux professions techniques et favoriser leur insertion dans un secteur considéré à tort comme « taillé pour les hommes ».

Intervenant(e)s

- [Chiara Corazza](#), Directrice du [Women's forum](#)
- [Cathy Mauzaize](#), Directrice de l'entité Enterprise Commercial de [Microsoft France](#), Trophée 2015 des Femmes du Commerce
- [Eric Lallier](#), Président-directeur général de [Lenovo France](#)
- [Consuelo Bénéicourt](#), Directrice RSE de [Sopra Steria](#), Membre active du COMEX de la [Fondation Femmes@Numérique](#)
- [Gaëlle Mangeon](#), Administratrice et Co -Responsable de la Commission Numérique de Femmes Ingénieurs
- [Emmanuelle Larroque](#), Directrice-Fondatrice de [Social Builder](#)
- [Cecile Le Corre](#), Vice présidente réseau [WoMen@IBM](#) France
- [Sigrid Trendel](#), Fondatrice du réseau [Women@Canon](#)
- [Laure Castellazzi](#), Secrétaire Générale de la [Fondation Femmes@Numérique](#)

Et le [témoignage de Camille Toulouse](#), jeune femme s'étant reconvertie au développement web.

Compte-rendu

Pour un numérique moins biaisé et plus éthique : place aux femmes !

« *S'il y avait plus de femmes dans le numérique, la technologie fonctionnerait mieux.* » C'est sur cette conviction forte de Chiara Corazza, directrice du Women's Forum qu'a débuté la conférence co-organisée par XMP Consult, Mines digital, ESSEC Alumni - Club Digital, Télécom Paris alumni, HEC Alumni, Alliance Centrale Supélec Numérique, Microsoft France et Nokia. Une affirmation que son exposé et les interventions suivantes ont en effet confirmée.

Pour le comprendre, il faut repartir des enjeux et des chiffres dont nous disposons. Avant même de cibler les métiers du numérique, les femmes, pourtant constitutives de 52% de la population, sont sous-représentées dans l'économie : elles produisent moins de 34% des richesses. Pourtant, a souligné la directrice du Women's Forum, plus d'égalité dans l'économie permettrait de « *créer quelque 230 millions d'emplois d'ici 2025* ».

Et cette inégalité patente, dommageable à l'économie, est particulièrement prégnante dans les filières informatiques. « *Dans les années 2000, on comptait environ 22% de filles dans les formations « ingénieur ». On est aujourd'hui passé à 28%. Donc c'est plutôt encourageant. Mais si on regarde vraiment la partie numérique, le constat est plus modéré car la progression n'est que de 2 points en dix ans,* a détaillé Gaëlle Mangeon, co-responsable de la commission numérique de Femmes ingénieures.

Dangers pour les femmes, dangers pour la Société

La question de la mixité ou de la parité n'est pas nouvelle. Le fait qu'elle soit si peu existante dans l'économie numérique est inquiétante. Pour l'autonomie et l'épanouissement futur des femmes d'abord. Comme l'a rappelé Emmanuelle Larroque, Directrice-Fondatrice de Social-Builder, « *on sait que 50% des métiers vont disparaître dans les décennies à venir et en priorité ceux qui sont occupés de manière prédominante par les femmes. Cela veut dire que sans actions, elles pourraient être les plus touchées par la précarité de l'emploi que générera l'automatisation* ».

La faible féminisation des métiers numériques soulève aussi une problématique sociétale. Pour Chiara Corazza, « *nous sommes ainsi en train de créer un monde dangereux. Avec aussi peu de femmes derrière les algorithmes, comment voulez-vous que les algorithmes, malgré la meilleure intention de formidables ingénieurs, ne soient pas bâtis sur des biais ? Car on reproduit ce qu'on connaît, ce que nous savons faire et forcément on crée des algorithmes qui ne*

correspondent qu'à une façon de voir et non à la diversité nécessaire pour bâtir un monde juste ».

Un manque à gagner pour les entreprises du numérique

De plus, la faible proportion de femmes dans le secteur numérique nuit à la compétitivité et à la créativité des entreprises du secteur. Cathy Mauzaize, Directrice de l'entité commerciale de Microsoft France, s'en est fait l'écho : *« aujourd'hui se priver de 50% ou plus d'un pool de talents n'est plus possible, étant donnée la croissance de nos activités et donc de nos besoins. Attirer des femmes, développer leurs compétences et savoir les retenir est devenu critique ».*

Derrière la question de la présence des femmes dans le numérique, il y a donc des enjeux business, économiques, sociaux et sociétaux. Mais, avant même de remettre en question la politique de recrutement des écoles ou des entreprises, ou la culture managériale, le premier frein à l'accroissement des femmes dans les métiers digitaux vient d'une méconnaissance de ces emplois. *« En tant qu'acteurs du numérique, nous avons également un rôle de pédagogie à jouer, a expliqué Consuelo Bénicourt, Directrice RSE de Sopra Steria et membre du COMEX de la Fondation Femmes@Numérique. Des métiers comme médecin, pharmacienne, ou infirmière évoquent tout de suite des représentations simples. Mais, en ce qui concerne les métiers du numérique - Data scientist, architecte... - les représentations qu'on s'en fait sont moins évidentes. Nous avons donc aussi une mission de vulgarisation et de découverte de nos métiers ».*

Quels leviers actionner ?

Ø Sensibiliser et inspirer dès le plus jeune âge

Pour atteindre la parité ou, a minima, augmenter la part des femmes dans le numérique de façon importante, le premier levier d'action va donc consister à sensibiliser et à promouvoir tout l'univers du numérique dès le plus jeune âge. C'est d'ailleurs l'une des 27 recommandations du rapport *« [Les femmes au cœur de l'économie - La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation](#) », dirigé par Chiara Corazza et remis le 5 février 2020 au ministère de l'Économie et des Finances.*

De ce point de vue, cela bouge déjà dans les milieux scolaires français, en particulier dans le secondaire, au collège ou au lycée. Des femmes ingénieures, évoluant à des postes techniques et à responsabilité du numérique peuvent ainsi intervenir pour témoigner et inspirer les jeunes filles. On parle alors de rôles modèles. *« Ce sont des moments privilégiés pour les jeunes filles qui peuvent poser des questions, bénéficier de précieux retours d'expériences et comprendre*

que les métiers du numérique ne se cantonnent pas à coder seul derrière un écran d'ordinateur », a estimé Gaëlle Mangeon.

Et bien d'autres initiatives complètent d'ores et déjà cette sensibilisation et cette promotion aux professions numériques. Science Factor par exemple, organisé par Global Contact : un concours qui propose à des jeunes de la 6^e à la Terminale d'élaborer un projet innovant pour la société en équipe, avec l'obligation que le projet soit piloté par une jeune femme.

Bien sûr « *l'Éducation nationale est un partenaire clé. Et nous devons intervenir dans ces milieux scolaires avec une démarche commune*, a poursuivi Laure Castellazzi, Secrétaire Générale de la Fondation Femmes@Numérique. *Aujourd'hui la fondation accompagne 7 projets en ce sens* ».

Ø Féminiser les écoles d'ingénieurs et du numérique

L'autre levier d'action se trouve dans les cursus supérieurs. Les écoles d'ingénieurs et universités proposant des formations autour du numérique doivent elles aussi attirer les jeunes femmes. Souvent très masculines, elles doivent notamment offrir des environnements accueillants et rassurants pour les étudiantes. Par exemple, l'[EPF](#) organise des séminaires sur le thème des violences sexistes sur son campus de Montpellier.

Dans la très particulière Ecole 42, la directrice, Sophie Viger, a aussi pris des mesures fortes et concrètes en faveur des jeunes filles, comme l'affichage de pictogrammes de type « quand elle dit non, c'est non » ou la réorganisation des sanitaires. Elle a ainsi réussi à faire passer le taux de femmes de 14% à 22% en 2 ans.

Et les associations, réseaux de femmes et entreprises se mobilisent aussi pour créer des formations numériques spécifiques, pensées dès le départ pour être inclusives. Microsoft France a ainsi entrepris depuis deux ans de lancer des écoles de l'intelligence artificielle avec des partenaires. « *On vient d'ouvrir la deuxième école avec une promotion 100% féminine en partenariat avec Social Builder autour du développement des applications métiers* », a annoncé Cathy Mauzaize.

Ø Faciliter la reconversion et susciter de nouvelles vocations

De plus ces formations doivent pouvoir intégrer des femmes en reconversion. « *Il faut aussi aller chercher celles qui, a priori, ne s'y intéressent pas* », a souligné Emmanuelle Larroque. Social Builder a ainsi monté avec Pôle emploi le programme « Horizons numériques » pour aller vers des femmes qui n'ont pas de connaissances des métiers numériques. « *Dans ce cadre,*

on accompagne les demandeuses d'emploi sur 5 jours, pour à la fois travailler sur un projet professionnel avec composante numérique et découvrir l'offre de formation associée. L'an dernier on a fait ce travail avec 150 femmes. Aujourd'hui, le programme va être démultiplié sur 40 agences Pôle emploi en Ile-de-France avec l'objectif d'accompagner 800 femmes », a révélé Emmanuelle Larroque.

Pour gagner en confiance, profiter de l'expérience d'autres femmes et susciter des vocations, les réseaux de femmes ou de diversité en entreprise ou inter-entreprises peuvent d'ailleurs être un réel support. *« Ils permettent aux femmes de s'exprimer librement dans un univers bienveillant. Ils proposent du mentoring et du coaching, et in fine, doivent permettre aux femmes de prendre conscience qu'elles sont actrices dans leurs entreprises »,* a témoigné Sigrid Trendel, Fondatrice du réseau Women@Canon.

« Et ces réseaux de diversité et d'inclusion sont importants aussi pour les entreprises. Ils sont vecteurs d'engagement, de performances (on travaille mieux et on est plus créatifs dans la diversité) et contribuent à la bonne image de l'entreprise », a ajouté Cécile Le Corre, Vice-présidente du réseau WoMen@IBM France.

Ø Valoriser et promouvoir la diversité en entreprise

Enfin, bien sûr, les entreprises de l'univers numérique peuvent agir auprès de leurs équipes et faire preuve d'exemplarité. *« Au-delà des mots, il faut prendre des décisions au niveau de la direction, au niveau du management mais aussi à l'échelle de chaque employé. Impossible d'attendre 2100 pour faire que parité et diversité deviennent la réalité en entreprise et dans le secteur numérique en particulier »,* a déclaré, déterminé, Eric Lallier, Président-directeur général de Lenovo France.

Des initiatives en faveur du développement des carrières et des compétences de femmes sont déployées dans son entreprise, via notamment des formations, des ateliers, des programmes de mentorat¹. Deux femmes occupent ainsi de hautes responsabilités dans le développement de l'intelligence artificielle pour imaginer des technologies toujours plus inclusives. Feiyu Xu est vice-présidente du laboratoire dédié à l'IA, et Marine Rabeyrin co-dirige le groupe de travail Femmes & IA.

De plus, *« parce qu'on ne progresse jamais assez vite, nous avons décidé que, pendant un certain temps, plus de femmes devaient être promues que d'hommes afin qu'elles puissent*

¹ Référence au réseau interne baptisé WILL qui existe depuis 2007 et est développé sur tous les marchés où l'entreprise est présente.

acquérir de nouvelles compétences et d'accélérer l'atteinte de la parité. Cette année, parmi l'effectif promu en France, près de 60% étaient ainsi des femmes », a poursuivi Eric Lallier.

De son côté, Microsoft France a, par exemple, signé la Charte « JamaisSansElles ». *« Au début, nous pensions qu'il serait facile d'en appliquer les principes. Mais nous nous sommes rapidement rendus compte qu'elle était extrêmement contraignante, a concédé, avec honnêteté, Cathy Mauzaize. Concrètement elle nous interdit de participer à un évènement ou une conférence dans laquelle aucune femme n'interviendrait. Et je peux vous dire que c'est extrêmement compliqué et que cela demande des convictions profondes et des positions affirmées ».*

Bien des décisions simples mais fortes peuvent donc être prises au sein des entreprises. Lors du recrutement également pour s'assurer de recevoir pour un même poste autant de femmes que d'hommes en entretien. Des formations peuvent également cibler les managers et manageuses pour les sensibiliser aux biais de genre, souvent inconscients mais très déstabilisateurs.

Chez Sopra Steria, le programme de mixité baptisé « Together for better balance », s'articule ainsi autour de 5 typologies d'actions : le recrutement, la promotion, la rémunération, la formation et les programmes de sensibilisation. *« Et pour la première fois, nous allons lancer le 26 octobre 2020, un tour du monde de la mixité, en regroupant femmes et hommes de pays et cultures différentes à réfléchir autour de sujets comme l'attractivité de nos métiers et la féminisation du numérique, pour ensuite enrichir nos politiques grâce à la participation de nos collaborateurs », a encore confié Consuelo Bénicourt.*

Avec les hommes

C'est d'ailleurs sur cette mixité et cette diversité que sont revenus tous les intervenants à la conférence. En effet, il serait invraisemblable et peu sensé d'envisager la féminisation des métiers du numérique sans le concours des hommes. Les appels à la diversité ne doivent pas contribuer à la création de clans et au contraire nourrir partout une saine émulation. Collective. Inclusive. Si le secteur numérique ne devrait donc plus jamais faire sans elles, il ne sera pas non plus sans eux.

Illustrations graphiques du webinar

G7+ INSTITUTE CYCLE **WOMEN & DIGITAL**



ASSOCIER LES **FEMMES**, pour une société **INNOVANTE & INCLUSIVE**.
 PRÉSIDENCE FRANÇAISE **G7** → Hommes & **FEMMES** même **COMPÉTENCES - EXPERTISES ATOUS**
IMPACT. TRANSFORMATION. DIVERSITÉ → **AVANCER ENSEMBLE**
 DE L'ÉCOLE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION (DÉCISION)



Microsoft
 Cathy MAUZAIZÉ

DIVERSITÉ + INCLUSION

53% DE FEMMES AU COMEX

50% DE FEMMES de EARLY IN CAREER

CHARTRE JAMAIS SANS ELLES

Mixité EN SEINE etc.

Role Model

ÊTRE **AUDACIEUX**. INTENTION. TALENT POOL.
 PAS D'ALGORITHME BIAISÉ

RESPONSABILITÉ

ÉCOLES (cf. SIMPLON)



ENTREPRISES Numériques



Lenovo

Eric LALLIER

ACTIONS DÉCISIONS CONCRÈTES

39% DE FEMMES EN FRANCE

Chaque employé **AU MANAGEMENT**

✓ **MANAGER de la DIVERSITÉ**

✓ COACHING + DÉVELOPPEMENT des Compétences [Women Leadership program]

✓ CERCLE INTER'ELLES

✓ Women's Forum

ACTIONS DURABLES



sopra steria
 Conouels BÉNÉDICT

RÔLE PÉDAGOGIQUE

VULGARISATION DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Solutions vertueuses

ENJEUX SOCIÉTAL & MONDIALE

DIVERSITÉ DES DONNÉES

DANS 20 PAYS

TOGETHER FOR BETTER BALANCE

TOUR DU MONDE DE LA MIXITÉ [FORMATIONS]

RÉSEAUX SUR LE TERRAIN

DIVERSITÉ . RESPECT . PARTICIPATIVE

2 ÉCOLES & RECONVERSION



Gaëlle MANGEON

28% DE FILLES INGÉNIEURS

↑ PROGRESSION DE 2 POINTS EN 10 ANS

ENCORE DES PROGRÈS À FAIRE !

SENSIBILISER AUX MÉTIERS DU NUMÉRIQUE ET ROLE MODEL

- ✓ NUMÉRIQU'ELLES ✓ FEMMES INGÉNIEURS
- ✓ PRIX Ingénieuses ✓ SCIENCES FACTOR et bien d'autres...

- FORMATIONS • Applications • ALUMNI
- CONCOURS • RÉORGANISATION LOCAUX (samitaire) • SENSIBILISATION DES PLUS JEUNES



VALORISER LA PRISE DE CONSCIENCE

Emmanuelle LARROQUE



ACTRICES → MÉTIER INSERTION

ACCOMPAGNER 100 000 FEMMES d'ici 2025

- RECONVERSION
- FORMATIONS
- IMMERSION (horizon numérique)
- CONNEXION ÉCOLES + ENTREPRISES

MANIFESTE !

REPENSER LES CRITÈRES D'ÉVALUATION

A propos des intervenants



Chiara Corazza

PDG du Women's Forum pour l'économie et la société, la principale plateforme mondiale de promotion de la voix et de la vision des femmes

Auparavant, elle était directrice générale de l'Agence d'investissement du Grand Paris (2002-2016). En tant que Directrice des Affaires Internationales du Grand Paris (1985-2002), elle a créé la Metropolis et mis en place une coopération entre Paris et 20 capitales mondiales. Chiara Corazza est la conseillère du commerce extérieur de la France et membre du *Arab International Women's Forum*. Elle est également membre du conseil de l'OCDE et de *Business for Inclusive Growth* de BSR. Elle a été membre du conseil d'administration de la RATP (2014-2019) et d'APRIL (2012-2019).

Après le G7 2019 sous la présidence française, Chiara Corazza a été mandatée par le gouvernement français pour fournir un plan d'action national pour favoriser l'attractivité des STEM pour les filles et les femmes, qui contribuera à la loi pour l'autonomisation économique des femmes que le gouvernement français soumet en 2020.

Chiara Corazza a reçu Chevalier de la Légion d'honneur de la Ministre Christine Lagarde en 2009 et Ufficiale dell'Ordine della Stella d'Italia du Président Sergio Mattarella en 2015.



Cathy Mauzaize

Directrice Générale Division « Enterprise Commercial » Microsoft France

Cathy Mauzaize rejoint le Comité de Direction de Microsoft France en janvier 2018 en tant que Directrice Générale de la Division "Enterprise Commercial". Elle a pour mission d'accompagner les entreprises françaises dans l'accélération de leur transformation numérique.

Elle souhaite ainsi leur permettre de tirer parti de l'innovation technologique, et notamment l'Intelligence Artificielle et la Réalité Mixte, afin de stimuler leur croissance et réinventer leur business model, dans un environnement numérique de confiance.

Avant de rejoindre Microsoft France, Cathy Mauzaize était chez SAP où elle avait pour missions, en tant que Senior Vice-President Innovation Platform puis Senior Vice-President Strategic Alliances, de soutenir la croissance des solutions Data dans le Cloud, de développer les alliances stratégiques sur la zone North EMEA et d'accélérer la transformation de l'entreprise, de sa culture et de son innovation.

Elle a débuté sa carrière chez PwC avant de prendre en charge, dès 1995, la gestion du business Pavillon pour l'Europe au sein de HP. Elle intègre ensuite en 1999, Rhodia Engineering Plastics, pour mettre en place des modules Finances et Comptabilité de SAP pour la région EMEA, puis continue sa carrière au sein de l'industrie pharmaceutique, en contrôle de gestion. En 2003, elle rejoint la société Dell où elle exerce des fonctions financières avant d'être nommée Directrice commerciale puis General Manager sur les différents segments économiques du marché français : Enterprise, Mid-Market et Grands Comptes privés et publics.

Cathy Mauzaize est Diplômée de l'Ecole de Management de Lyon.

Tout au long de sa carrière, Cathy Mauzaize s'est engagée en faveur de la diversité et de la mixité au travail. Elle a ainsi obtenu en 2015 le Trophée des Femmes du Commerce décerné par l'Usine Nouvelle dans le cadre des Trophées des Femmes de l'Industrie.



Eric Lallier

Président Lenovo France

Dirigeant aguerri et accompli, Eric a plus de trente ans d'expérience dans le secteur IT. Avant de rejoindre Lenovo, il a occupé divers postes de management chez HP France, HP Europe de l'Est et HP EMEA, notamment comme VP EMEA Commercial Channel et SMB. Eric s'est toujours engagé en faveur de la diversité et de l'inclusion, et particulièrement chez Lenovo aujourd'hui. Il défend ces valeurs par le biais de programmes internes avec pour objectif de donner une part plus importante aux femmes dans l'effectif général, et en particulier dans le comité de direction, et développe des partenariats avec des associations en faveur de la diversité et de l'inclusion.



Consuelo Bénicourt

Directrice RSE de Sopra Steria, Membre active du COMEX de la Fondation Femmes@Numérique

Consuelo Bénicourt a rejoint Sopra Steria il y a plus de 15 ans. Elle est Directrice RSE pour le groupe depuis six ans. Son parcours en Ressources Humaines lui permet d'avoir une vision stratégique des enjeux de la RSE basée sur un principe la promotion de l'égalité des chances. Les sujets qu'elle porte sont orientés autour de 4 axes : l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'approche intergénérationnelle et les quartiers prioritaires.



Gaëlle Mangeon

Consultante et Administratrice et Co-responsable de la Commission Numérique à l'association Femmes Ingénieurs

Ingénieure diplômée de l'EPF en 1989, Gaëlle Mangeon a passé plus de 20 ans à piloter des projets et des équipes dans le Numérique, autour de la Data Intelligence et du CRM, chez des éditeurs ou des Entreprises de Service du Numérique et en interne au sein de DSI.

Parce qu'elle est convaincue que le numérique doit être au service de l'Humanité, elle croit à l'engagement sociétal à travers un numérique éthique, inclusif et plus écoresponsable. Elle a donc réorienté son activité ces dernières années pour utiliser ses compétences pour construire le Monde de demain.

Elle accompagne désormais à son compte les entreprises dans leur transformation digitale en tant que Manager de Transition, et développe une activité de sensibilisation, formation et accompagnement autour du Numérique Responsable.

Et parce c'est pour elle un enjeu économique et sociétal d'avoir un écosystème numérique qui ne soit pas pensé, développé et gouverné que par des hommes, elle est également investie depuis plusieurs années dans l'association Femmes Ingénieurs, dont elle est Administratrice et Co-responsable de la Commission Numérique.



Emmanuelle Larroque

Directrice-Fondatrice de Social Builder

Emmanuelle est passionnée par les solutions et les compétences qui favorisent l'innovation sociale au service d'une société plus inclusive. Elle a pour mission d'apporter une contribution durable à l'égalité des sexes dans le monde du travail et plus particulièrement dans l'économie numérique.

Diplômée de Neoma Business School et de Dauphine en Sociologie de l'innovation, elle s'est spécialisée sur les processus de construction de la mixité dans les sphères de pouvoir. Son parcours l'a conduite à plusieurs reprises dans des fonctions au croisement du numérique et de la RSE.

En 2011, elle fonde Social Builder avec l'ambition que les sujets d'égalité soient au coeur des préoccupations de l'ensemble des acteurs.

Aujourd'hui, c'est en sa qualité d'experte sur les sujets liant la mixité, l'entrepreneuriat et l'univers de la Tech qu'Emmanuelle intervient régulièrement. Ce rôle l'a notamment amené à être membre du jury : "AI for Humanity" auprès du Premier ministre, du programme "Etalab Social Public Entrepreneur" ou encore le Hackathon Egalité femmes-hommes (#HackEgalitéFH) imaginé et organisé par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes et le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique.

Emmanuelle a été lauréate du programme Ariane de Rothschild 2014 et de Fulbright 2018-2019 pour la diffusion de pratiques puissantes en vue d'un changement à long-terme de la dynamique femmes-hommes dans l'économie numérique. Elle est également membre fondatrice de la Fondation Femmes@Numérique.



Cecile Le Corre

Vice-présidente réseau WoMen@IBM France

Adepte du Design Thinking et de l'approche Agile en entreprise, Cécile a œuvré pendant de nombreuses années dans le domaine de la gestion commerciale où elle a développé une expertise en processus et en gestion du changement collaborant avec des équipes transverses à l'international. Elle est actuellement responsable des plans et contrôles à la direction immobilière d'IBM France.

Cécile est récemment nommée vice-présidente du réseau WoMen@IBM France, un réseau qui a fêté ses 20 ans en 2019. Elle est en charge du programme de formations dédiées aux femmes intitulé «Unleashing your Leadership Potential » dont elle anime régulièrement les modules d'affirmation de soi et de construction de réseau. Également, au sein du Cercle InterElles, elle représente IBM qui figure parmi les membres fondateur du Cercle. Très engagée, Cécile y a co-dirigé 2 groupes de travail inter-entreprises sur le thème « Lâcher-prise : abandon ou sagesse » et « Dessine-moi une entreprise technologique qui attire et recrute les femmes». Elle a également participé, avec Sigrid Trendel, à une série de [podcasts](#) en lien avec la mixité femmes-hommes.



Sigrid Trendel

Fondatrice du réseau Women@Canon

Responsable commerciale à la tête d'une équipe de commerciaux grands comptes, elle est spécialiste de la négociation avec la distribution notamment en Retail. Après avoir commencé sa carrière dans l'alimentaire, elle s'est dirigée vers une société plus industrielle, qui commercialise des biens Techniques et Électroniques, la société Canon France.

En 2018, elle a co-fondé le réseau Women@Canon pour promouvoir la place des femmes au sein de Canon France. Ce réseau recommande des actions en faveur de la mixité et de l'égalité femmes-hommes, comme par exemple des formations sur le sexisme à destination des managers. Le réseau organise également des moments d'échange et de partage entre les adhérentes Women@Canon. Depuis début 2020 le réseau est ouvert au hommes afin de prôner l'inclusion et de rallier le plus grand nombre de collaborateurs à ce sujet stratégique de la mixité.

Elle est également un membre très actif du Cercle InterElles. Ce think tank qui regroupe 15 réseaux féminins issus des entreprises des secteurs technologique et numérique, promeut la place des femmes, notamment dans les STEM.



Laure Castellazzi

Secrétaire Générale de la Fondation Femmes@Numérique depuis Juillet 2019

Elle a auparavant exercé la fonction de cadre dirigeant dans le Groupe La Poste à la fois dans des responsabilités de management opérationnel, en tant que Directrice Courrier de l'Essonne, ainsi que dans la conduite de grands projets numériques dont, notamment, le projet FACTEO qui a permis d'équiper les facteurs de 80 000 smartphones, devenus indispensables à la réalisation de leur activité quotidienne.

Son expérience dans les différents métiers du numérique l'a tout naturellement conduite à agir en faveur de la féminisation de ces métiers passionnants et porteur d'avenir au cœur de la Fondation Femmes@Numérique.

Informations et liens supplémentaires

Mission confiée à Madame Corazza par le Gouvernement français

<https://www.womens-forum.com/2020/02/05/chiara-corazza-managing-director-of-the-womens-forum-presents-her-recommendations-to-the-french-government-to-foster-womens-leadership-in-stem/>

Site du Global Meeting du Women's Forum

(virtual edition, novembre 2020)

<https://events.womens-forum.com/women-s-forum-global-meeting-20>

Page des Daring Circles du Women's Forum

<https://www.womens-forum.com/daring-circles/>

Association Femmes Ingénieurs

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

Social Builder

La startup sociale se donne pour mission de :

- Concrétiser la mixité femmes-hommes dans les métiers du numérique
- Accompagner les acteurs et actrices du changement via l'innovation des pratiques
- Diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes auprès des leaders de demain

Social Builder cible prioritairement l'économie numérique sur l'ensemble du territoire français et a commencé à déployer ses actions à l'international : à New York. Elle est labellisée Grande École du Numérique et lauréate de la [Fondation la France s'engage](#).

La communauté de Social Builder se compose de 40 000 membres actifs dont :

- 10 000 femmes orientées vers le numérique
- 28 000 femmes formées aux compétences digitales
- 400 femmes reconverties à un métier du numérique (les buildeuses) avec 85% de sorties positives après nos formations
- Plus de 200 partenaires engagés à nos côtés

Les podcasts du Cercle InterElles

Dessine-moi une entreprise technologique qui attire et recrute les femmes

<https://www.youtube.com/watch?v=kRMig8W4RdM&t=1s>

Et si nos entreprises étaient plus inclusives ? <https://www.youtube.com/watch?v=xWvKy-lmqB4>

L'intelligence artificielle a t'elle un sexe ?

<https://www.youtube.com/watch?v=dT3C1ErzxY8&t=1s>