



## CONSEIL NATIONAL DES FEMMES FRANÇAISES

Fondé le 18 avril 1901  
Reconnu d'utilité publique

En partenariat avec



et la participation du

Laboratoire  
de l'Égalité

Partager  
une culture commune de l'égalité  
entre les femmes et les hommes.

DOSSIER n° 9

## FEMMES ENGAGÉES - FEMMES DE TERRAIN

Lundi 26 septembre 2016  
14h à 17h

Hôtel Mandel : 1 rue Greuze 75116 Paris

### Programme

Ouverture par **Martine Marandel-Joly**, Présidente du CNFF

### *Femmes engagées, femmes de terrain...*

dans le monde économique : **Eveline Duhamel**, Maireyeuse  
Présidente de la Section Aménagement durable des Territoires du Conseil Economique Social et Environnemental,  
past Présidente de la CCI de Dieppe,

dans le monde du sport : **Nathalie Boisseau**, Directrice du Rallye Aïcha des gazelles

dans le monde agricole : **Hélène Liegeon**, Responsable du projet Farah en Franche Comté

dans le monde scientifique : **Sylvaine Turck-Chièze**, Conseillère scientifique au CEA  
Présidente de l'association Femmes et Sciences

dans le monde de la culture : **Lisa Pajon**, co-directrice du Théâtre Irruptionnel

dans le monde de l'entreprise : **Geneviève Bel**, Vice-Présidente de la CGPME,  
Présidente du réseau EAF –Entrepreneuriat Au Féminin

### Echanges avec les participant.e.s

#### Conclusion

**Olga Trostiansky**,

Présidente du Laboratoire de l'Égalité

#### Propositions

Modérateur :

**Claudie Corvol**, Vice-Présidente du CNFF

Cliquer sur les liens bleus pour  
accéder aux interventions



Correspondance à adresser au siège administratif du CNFF, 19 rue Vignon - 75008 Paris

☎ 06 33 73 15 64 – Fax : 01 49 24 07 10 - ✉ contact@cnff.fr

Siège social : 228 boulevard Raspail – 75014 PARIS

www.cnff.fr

## FEMMES ENGAGEES, FEMMES DE TERRAIN



Cet atelier a été labellisé « Sexisme pas notre genre » dans le cadre du plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme lancé le 8 septembre 2016 par Laurence Rossignol, Ministre des Familles, de l'enfance et des Droits des Femmes. Cette mobilisation nationale, prévue pour durer jusqu'au 8 Mars 2017, a pour objectif de faire reculer le sexisme dans tous les domaines : violences, harcèlement mais aussi inégalités en tout genre. Avec cet atelier, le CNFF, signataire de la lettre d'engagement, entend rendre plus visible les inégalités liées au sexe dans différents domaines et mettre en lumière, au travers de témoignages forts, les femmes qui agissent concrètement pour les combattre.

*Pour défendre les droits des femmes, faire progresser l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes, les femmes doivent être plus que des militantes, elles doivent être en première ligne pour affirmer leur rôle et revendiquer leur place dans tous les domaines de la société.*

*Dans le monde économique, politique, rural, mais aussi sportif, culturel, scientifique... des femmes engagées ont bravé les interdits, balayé les préjugés, repoussé les barrières, conquis, parfois de haute lutte, cette reconnaissance et occupé ces places et ces postes auxquels elles prétendaient.*

*Elles ont ouvert la voie aux autres et prouvé que leur contribution était à la hauteur des attentes de chacun et profitable à tous.*

*Au travers des témoignages de quelques "pionnières", nous mesurerons le chemin parcouru, évoquerons les difficultés et les interdits qui subsistent, identifierons les blocages et tenterons de formuler un certain nombre de propositions pour faire progresser la place des femmes dans tous les domaines et ne pas se priver de la réelle "valeur ajoutée" apportée par cette moitié de l'humanité.*

### Ouverture et coordination : Claudie Corvol, Vice-Présidente du CNFF

*Femmes de terrain : elles le sont toutes, que ce soit dans l'entreprise, le sport, l'agriculture, la représentation professionnelle, la culture ou les sciences, nos intervenantes ont exercé et exercent encore pour la plupart des responsabilités importantes dans ces domaines.*

*Mais elles ont toutes décidé d'aller plus loin.*

*Fortes de leur expérience, elles ont voulu s'engager ! s'engager pour permettre à d'autres femmes, et surtout à un plus grand nombre de femmes, de vaincre les résistances de tous ordres qui, malgré des avancées certaines, dues en grande partie à de nouvelles dispositions législatives s'opposent encore à une participation équilibrée H/F dans tous les secteurs et à tous les niveaux de responsabilités.*

### Eveline DUHAMEL ex Présidente CCI de Dieppe –Membre du CESE pour le monde économique

#### **Claudie Corvol**

*Sans plus attendre je vais passer la parole à Eveline DUHAMEL, chef d'une entreprise de mareyage à Dieppe, actuellement conseillère au CESE membre de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et Présidente de la section Aménagement durable du territoire.*

*Vous avez été aussi Présidente de la Chambre de Commerce et d'Industrie de DIEPPE et vice-présidente de la CRCI Haute Normandie de 1999 à 2010 - un milieu très machiste jusqu'à présent puisqu'en attendant les prochaines élections qui se dérouleront en Novembre prochain et qui introduiront plus de parité (du moins dans les CRCI ) les femmes ne représentaient que 14 % des élus et 4% seulement des Présidents et membres de bureau !!*

*Eveline DUHAMEL que pouvez- vous nous dire sur la place des femmes dans les instances de pouvoir ?*

Le préambule de la constitution de 1946 affirme que « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

70 ans après, l'expérience montre que l'égalité en droit ne suffit pas toujours pour assurer l'égalité en fait. D'où la technique de la parité (loi du 6 juin 2000) conçue comme le moyen de permettre à des femmes d'accéder notamment à des fonctions électives ou à des postes d'administration dans les sociétés et ainsi de jouer leur rôle d'exemplarité. Ce faisant elles apportent la preuve que les femmes ne sont pas moins capables que les hommes d'assumer d'importantes positions.

Les femmes représentent 48 % de la population active, mais 14 % seulement occupent des postes de direction. Faible progression en 10 ans, où elles représentaient 12,8 %.

Les cheffes d'entreprise sont plutôt à la tête de PME de 10 à 20 salariés, principalement dans les secteurs du social, de l'aide à la personne et du commerce. Cependant, on constate une percée dans des secteurs dits masculins, comme l'énergie.

Si un tiers des femmes avaient pour projet de diriger une entreprise, souvent, l'accès à ce poste présente un caractère « improvisé », que l'on peut appeler un hasard favorable.

Leur prise de fonction est rarement une réaction face à une situation personnelle difficile (chômage), contrairement à l'image quelquefois associée à la création d'entreprise. Une partie des femmes accède au poste par succession dont la moitié dans le commerce, et un tiers des créatrices avaient un père chef d'entreprise.

Mais toutes ont un fil directeur une fois la décision prise : la volonté d'entreprendre comme motivation essentielle.

- motivation personnelle : volonté d'innover / nécessité de rebondir
- motivation familiale : volonté d'accompagner / nécessité de poursuivre

On relève deux catégories de cheffes d'entreprise :

- celles dont l'accès aux responsabilités apparaît comme l'aboutissement d'un parcours ascensionnel et d'un travail intense.
- Les créatrices, qui ont la volonté de s'assurer les moyens d'une indépendance personnelle et où la création n'impose pas des études universitaires longues (70% dans les activités de services)
- Les repreneures, qui reçoivent souvent l'industrie en héritage. Il est estimé que la moitié des femmes cheffes d'entreprise industrielle le sont devenues par succession.
- Un cas à part, les femmes promues sont arrivées à la tête d'une entreprise par nomination et dirigent principalement des grandes entreprises, après un parcours universitaire reconnu.

### **Quels sont les déterminants de l'avancement de carrière des cadres féminins ?**

En France, les grands parcours pour parvenir aux plus hauts des postes d'encadrement du Secteur privé sont : d'un côté des parcours bien balisés dans lesquels le titre scolaire assure une certaine égalité de traitement ; de l'autre des trajectoires alternatives pour les femmes dont les diplômes ne suffisent pas à garantir une ascension rapide. Certaines brisent le plafond de verre, d'autres le contournent.

Si les femmes sont présentes aux premiers échelons de la représentation, plus on progresse dans la hiérarchie des mandats, moins ils sont féminisés, principalement dans les mandats économiques, notamment dans les chambres consulaires ou plus stratégiques (comme le 1% logement) qui restent des bastions masculins.

- Chambres de Commerce et d'Industrie

mandature 2004/2010 : 8,3 % de femmes (6 présidentes soit 3,9 %)

2010/2016 : 14,8 % de femmes (5 présidentes soit 3,8 %)

à noter un changement de mode de scrutin pour les élections de Novembre 2016 où la règle de parité (article code de commerce du 4 août 2014) s'imposera.

Scrutin majoritaire plurinominal à un tour. Les candidats se présentent en binôme – titulaire et suppléant – de sexe différent. Les deux candidats siègeront à la CCI Territoriale, ainsi qu'à la CCI Locale ou Départementale, mais seul le titulaire siègera à la CCI Régionale....

- Chambres d'Agriculture

Elections 2013 : 27 % de femmes élues (5 présidentes soit 3%) de forts écarts d'une région à l'autre

- Chambres des Métiers : 25 % de femmes élues

Si l'on met de côté la CGPME et La Fédération Française du Bâtiment qui ont connu une nette progression pour la reconnaissance et l'inclusion des femmes dirigeantes, avec des actions volontaristes pour les faire accéder aux mandats internes, les viviers et réseaux féminins qui pourtant existent sont peu utilisés dans un objectif de mixité de l'accès aux responsabilités.

Deux types d'arguments sont régulièrement avancés pour expliquer le déficit de représentation des femmes dans les instances dirigeantes des organisations : le manque de candidatures et de viviers, et le manque d'ambition ou l'autocensure des femmes.

### **Les femmes entrepreneuses sont moins nombreuses que les hommes. Quels sont les freins ?**

**Freins endogènes** : L'auto-censure reste présente chez les femmes. Certains métiers subsistent dans l'inconscient collectif comme réservés aux hommes, tout comme l'audace et la prise de risque.

La maternité est également à prendre en compte et elles peuvent redouter, en cas de difficultés de se retrouver en situation difficile avec des enfants.

**Un frein exogène** : l'inégalité de l'accès au financement pour l'entreprenariat, qui favorise plutôt les hommes.

A Noter : une moindre appétence pour les métiers du numérique, plutôt par manque de pédagogie et de visibilité pour les femmes alors que ce secteur présente de réelles possibilités. 28 % de femmes travaillent dans le secteur du numérique, toutes fonctions confondues mais seulement 8% sont à la tête d'entreprises innovantes.

Bien que le sujet des femmes dans le monde économique soit bien loin d'être épuisé, je dois conclure, et j'aimerais vous citer Stendhal (début du 19<sup>e</sup> ...)

*« l'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation en doublant les forces intellectuelles du genre humain »*

et, plus près de nous, extraits du discours prononcé par Hillary Clinton, à l'occasion de la journée des femmes le 8 mars 2009

*« les problèmes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui sont trop grands et trop difficiles pour être réglés sans la pleine participation des femmes.*

*Promouvoir les femmes est un investissement à haut rendement qui engendrera des économies plus fortes, des sociétés civiles plus vivantes, des communautés plus saines et davantage de paix et de sérénité ».*

Sources :Rapports délégation aux droits des femmes et à l'égalité – Sénat- Assemblée Nationale – CESE / étude KPMG le Figaro économie du 18/6/15 / étude cabinet Plein Sens pour le Centre d'Analyse Stratégique 19/9/16

## **Nathalie BOISSEAU - Directrice du Rallye Aïcha des gazelles pour le Sport**

### **Claudie Corvol**

*Directrice des partenariats pour le Rallye Aïcha des gazelles, Nathalie Boisseau qui remplace Dominique Serra retenue pour raisons familiales, va nous expliquer comment ce rallye exclusivement féminin a réussi à se faire une place dans le monde très fermé du sport automobile et à acquérir une excellente notoriété.*

*Mais auparavant je voudrai rappeler que le sport en général reste très dominé par le sport masculin et les sportifs même si les femmes sont de plus en plus nombreuses à pratiquer des activités physiques et sportives.*

*Quelques chiffres : 63% de licenciés Hommes et 37% de Femmes*

*Dans l'encadrement et les instances dirigeantes : les femmes représentent seulement 6% des directeurs techniques nationaux 6% sont des femmes, 10% des Entraîneurs , 8% des Juge-arbitres.*

*Sans oublier que certaines disciplines sont largement sexuées : la gymnastique et l'équitation pour les filles, le rugby et le foot pour les garçons.*

*Je ne m'étendrai pas sur les différences de salaires entre les sportifs professionnels, la couverture médiatique du sport au féminin, ni sur la difficulté pour les athlètes femmes de convaincre les sponsors !!*

*Et pourtant au derniers JO de Rio le Président du CIO a tenu à souligner l'influence que la pratique du sport exerce sur l'autonomisation et la promotion de la femme*

*C'est la raison pour laquelle le CNFF est heureux d'avoir noué un partenariat avec le Rallye des gazelles et ravi d'avoir pu apposer son logo avec celui du ZONTA sur un équipage le N° 410 qui l'a fièrement porté et défendu les valeurs auxquelles nous sommes attachées ?*

*Syndely Wade et Claudine Amat les pilotes et navigatrices de cet équipage sont présentes aujourd'hui et j'aimerais que nous les applaudissions et les remercions pour nous avoir si bien représentées.*

*(applaudissements et prise de parole des Gazelles )*

*Alors Nathalie Boisseau pouvez-vous nous dire si le sport peut-il aider à briser les barrières et aider les femmes à se réaliser ?*

## NATHALIE BOISSEAU

Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc, c'est d'abord un projet visionnaire, un événement puissant au goût de liberté. Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc est le seul Rallye-Raid hors-piste 100% féminin au monde.

Projection d'un clip vidéo présentant le Rallye <https://www.youtube.com/watch?v=LtjDnZhJ41Q>

Aujourd'hui, le sport automobile mondial continue de vivre sur ses fondations premières, peinant à se transformer. C'est le caractère avant-gardiste du Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc qui a lancé, voilà 27 ans, l'immense chantier qu'est la réinvention du sport automobile. Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc a développé une aspiration nouvelle, celle de la rupture avec le « tout vitesse », et a souhaité y donner d'autres dimensions, celle d'une métamorphose au travers du sport, celle du respect de l'environnement, et celle du retour de l'humain au cœur, et autour de l'épreuve.

Sans être un rallye féministe, c'est un rallye où la femme est centrale. Un renversement historique qui permet simplement de briser les préjugés qui entourent les femmes et leurs défauts supposés. Le Rallye démontre chaque jour, leur incroyable sens de l'orientation, leur courage, leur force physique, leur endurance et leur détermination.

Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc consacre l'image d'une femme qui n'a rien de fragile et qui excelle au volant. Une femme partie à la conquête des clichés sexistes, une femme auréolée de son exploit, une femme enrichie d'une incroyable variété d'émotions, qui va au bout d'elle-même. C'est l'existence de chaque Gazelle qui peut s'en voir transformée, lorsqu'une prise de conscience de sa propre perception évolue.

Au-delà de cette aventure sportive, le rallye évolue sur une terre d'accueil préservée qui doit le rester, aujourd'hui et demain. Cette vision d'avenir est le fondement essentiel d'une démarche environnementale progressiste mise en place il y a plus de 10 ans déjà. Une démarche visant à limiter son empreinte écologique.

Une démarche là aussi d'anticipation du monde d'aujourd'hui pour le transmettre au monde de demain. Iso 14001, tri des déchets, plantation, puits... Aide aux populations locales ...caravane médicale... autant d'actions sociétales qui font échos dans le Coeur des Gazelles.

Unique en son genre et depuis 1990, il rassemble chaque année, plus de 320 femmes de 18 à 65 ans et de plus 15 nationalités différentes dans le désert Marocain. Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc développe depuis sa naissance une autre vision de la compétition automobile : pas de vitesse, pas de GPS mais une navigation à l'ancienne, uniquement en hors-piste pour un retour aux sources de l'Aventure.

Sans autre sélection que leur détermination, quel que soient leur âge ou leur milieu, leur nationalité ou leur expérience, les participantes de ce Rallye, que l'on appelle des « Gazelles » viennent vivre aux commandes d'un 4x4, d'un Crossover, d'un Quad, d'un SSV, d'un camion, d'une moto, une compétition unique. Où les vraies valeurs de tolérance, de solidarité, de persévérance se partagent. Où le respect du pays traversé est une priorité grâce aux actions de l'association du Rallye, Cœur de Gazelles. Où le respect de l'environnement est assuré, le Rallye Aïcha des Gazelles est le seul Rallye Raid au Monde à être certifié norme ISO 14001 Le Rallye Aïcha des Gazelles est un retour aux sources de l'aventure mais il est de par son système, à la pointe de la technologie avec une sécurité assurée par satellite.

Une autre vision pour le Monde automobile ! C'est ce que nous prônons depuis des années en ayant conçu un évènement où le plaisir de conduire sans la vitesse existe, et où gagner en faisant le moins de kilomètres respecte les engagements environnementaux fixés. En bref , le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc c'est : Une aventure humaine inégalable : un défi moral, physique et émotionnel 300 gazelles partagent à chaque édition cette aventure, 15 nationalités différentes en moyenne chaque année, Audace, courage, partage, endurance, persévérance sont les qualités indispensables pour être Gazelle. Qu'elles soient amatrices ou professionnelles, toutes les participantes ressortent avec une marque inoubliable : la rencontre avec elles-mêmes, la prise de conscience de leurs potentialités.

C'est aussi une reconnaissance par le monde si macho du monde automobile puisque des hommes nous ont demandé de pouvoir participer ! Aussi avons-nous créé « Gazelles and men rally » un nouveau concept qui en 2017 permettra à des équipages mixtes de vivre l'aventure des Gazelles !

**Hélène LIEGEON - Responsable du projet Farah en Franche Comté pour le monde agricole**

### **Claudie Corvol**

*Vous êtes agricultrice dans le Doubs, vous avez exercé divers mandats professionnels et vous êtes actuellement Présidente d'un groupe d'étude et de développement agricole en Franche Comté.*

*Ce qui nous a particulièrement intéressé dans votre parcours, c'est que vous avez été responsable entre 2012 et 2015 d'un projet européen transfrontalier : le projet FARAH ce qui signifie Femmes en Agriculture, Responsables et Autonomes, en complémentarité avec les Hommes !*

*Quel beau programme cela nous convient tout à fait !Le but principal de ce projet était d'améliorer la visibilité et la reconnaissance du rôle des agricultrices*

*Y êtes-vous parvenue et quels enseignements en avez-vous tiré ?*

**Hélène LIEGEON**

Je voudrais d'abord me présenter : je suis devenue agricultrice après 10 ans de mariage ! Au départ je n'avais aucune connaissance du monde et de l'exploitation agricole. Je me suis formée sur le tas.

Nous avons avec mon mari une exploitation de 110 ha et nous élevons des vaches laitières. Nous avons 130 vaches et je voudrais préciser que nous ne connaissons pas la crise des producteurs de lait dont on parle beaucoup dans les journaux car nous sommes organisés en filière avec les producteurs de fromages : comté et Mont d'or . Dans notre région le mutualisme est très fort ! Le Crédit Agricole est né dans le Jura !

Le projet FARAH est né du constat que trop peu d'agricultrices sont présentes dans les Organisation Professionnelles Agricoles – OPA.

**FARAH est l'acronyme de « Femmes en Agriculture : Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes »** - c'est aussi un prénom mixte d'origine arabe qui signifie « Gaieté, bonheur, satisfaction ».

Ce projet franco-suisse d'une durée de trois ans (2012-2015) avait pour objectif de sensibiliser les femmes et leur entourage sur la définition des places et des rôles de chacun en fonction des compétences et des besoins propres et non pas sur les critères de genre ou par habitude. C'est important car l'exploitation agricole est une entreprise où tout est intimement lié : la famille, le couple, le professionnel. Construire des relations satisfaisantes, avoir une place qui correspond à ses compétences



et ses besoins sont des facteurs de performance pour l'entreprise, c'est aussi vrai pour les femmes que pour les hommes.

C'est important également pour nos organisations professionnelles d'avoir des femmes impliquées. Nous en avons besoins pour diriger les filières, les coopératives, les syndicats.... Développer l'égalité et la complémentarité sur les exploitations et dans les instances professionnelles ou politiques, cela apporte aux organisations et aussi aux femmes : s'impliquer, c'est exigeant mais on apprend beaucoup, ça ouvre l'esprit.

Nous avons eu la chance d'être soutenues dans ce projet par l'Europe. Le FEDER finance en grande partie l'animation et les actions du projet. Le complément est apporté par TRAME et la DRDF. Le partenariat transfrontalier est un axe fort des projets Interreg : il permet de s'ouvrir sur des situations différentes, d'échanger avec d'autres cultures, de comparer et d'aller vers le meilleur.

Notre travail a essentiellement été de connaître et de mettre en évidence les freins à la participation des agricultrices dans la sphère publique (association, syndicat, municipalité, OPA ...)

Les buts du projet étaient de mieux valoriser les compétences et les activités des femmes sur l'exploitation et de renforcer leur participation active aux différentes organisations en développant leur autonomie, leur capacité de choix et de décision.

Nous avons travaillé avec la Suisse, notre voisine et je dois dire que les agricultrices Suisses - elles se font appeler « paysannes » - sont encore moins bien loties que nous : elles apprennent leur métier dans des écoles ménagères !

Nous avons créé une Fédération régionale des groupes de développement où 7% des exploitations sont représentées pour nous réunir nous confronter, nous former et nous ouvrir sur l'extérieur.

Il est anormal que ¼ des agricultrices soient chefs d'exploitation et qu'il y en ait si peu dans les organisations professionnelles ! Cela aboutit à des incongruités comme celle du contrôle laitier où il n'y a pas une seule femme alors que ce sont elles qui dans la plupart des cas assurent la traite !

Nous avons analysé les freins : ils sont comme partout, essentiellement manque de temps et manque de confiance en soi ...

Nous avons donc agi en faisant des formations sur la gestion du temps, la prise de parole en public , la gestion du stress, la gestion des conflits etc ...

Et ça a marché ! en 3 ans les personnes se sont transformées, les personnalités affirmées et se sont engagées dans l'action. Il y a eu aussi des changements qui se sont révélés bénéfiques pour les exploitations comme quoi la mixité apporte un mieux qu'il serait dommage de minimiser !

**Sylvaine TURK-CHIEZE - Conseillère scientifique au CEA  
Présidente de l'association Femmes et Sciences pour le monde scientifique**

### ***Claudie Corvol***

*Vous êtes Docteur en sciences physiques , actuellement conseillère scientifique au CEA ( commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives ) et membre du conseil académique de Paris Saclay un ensemble universitaire au meilleur niveau mondial qui comprend 2 universités 9 grandes écoles (polytechnique et HEC) et 7 organismes de recherche*

*Vous êtes aussi Présidente de l'association Femmes et Sciences depuis 2014 , association qui promeut les sciences auprès des jeunes et des femmes pour arriver à atteindre une meilleure présence des femmes dans ces métiers .*

*Et là aussi il y a du boulot !!*

*Hormis les filières de santé , les cursus scientifiques et techniques comptent trop peu de filles !*

*Et pourtant ce n'est pas la matière qui rebute les filles puisqu'elles sont meilleures et presque aussi nombreuses que les garçons en terminale S : 45% !*

*Mais elles ne sont plus que 34 % des effectifs des voies scientifiques post bac, 21% des ingénieurs et n'occupent que 8% des postes de direction générale dans ces filières .*

*Une leueur d'espoir cependant : une mathématicienne Claire VOISIN vient de recevoir la médaille d'or du CNRS la plus prestigieuse des récompenses scientifiques françaises et elle est aussi la première mathématicienne à être titulaire d'une chaire au Collège de France*

*Selon vous les choses sont elles en train de bouger ? Que reste t-il à faire pour rééquilibrer les filières et « donner l'envie » aux filles de faire carrière dans le domaine scientifique ?*

### SYLVAIN TURCK CHIEZE

Je suis Directrice de Recherche au CEA (Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives) où j'ai pratiqué différents métiers depuis plus de 40 ans. Après des études universitaires, je suis entrée au CEA en physique nucléaire expérimentale. Il n'y avait alors que très peu de femmes dans ce domaine, moins de 10%, et la situation n'a pas beaucoup changé. J'ai ensuite poursuivi des recherches en astrophysique, où j'ai formé et dirigé une équipe de sismologie appliquée aux étoiles. Dans ce cadre, j'ai eu la chance que l'on me confie la responsabilité de la réalisation et de l'exploitation au CEA d'un instrument spatial appelé GOLF. Cet instrument est placé sur le satellite européen SOHO qui observe le Soleil en continu depuis près de vingt ans. Aujourd'hui je contribue à développer un autre domaine, l'astrophysique en laboratoire avec des lasers de puissance qui permettent de créer sur Terre des morceaux microscopiques d'étoiles, et d'en étudier les propriétés. Le statut de Directeur ou Directrice de Recherche au CEA est un statut rare puisque nous ne sommes que 150 pour 16000 personnes travaillant au CEA. Compte tenu du phénomène du plafond de verre, j'apprécie la chance d'avoir ce statut.

J'ai toujours été convaincue que les femmes ont de réelles compétences pour embrasser des carrières scientifiques, carrières internationales passionnantes. Ensuite je pense que l'innovation en Recherche gagne à la diversité des approches. Enfin je constate que les pays occidentaux valorisent moins les Sciences et Techniques qu'au siècle passé alors que les défis de nos sociétés nécessiteront de solides connaissances dans ces domaines. Il me semble que c'est le bon moment car aujourd'hui les femmes sont demandées dans les sciences et les techniques, au niveau européen. La parité est de plus en plus invoquée dans le milieu professionnel mais il faut être très vigilant ;es pour anticiper les conséquences de ce mouvement.

**Femmes & Sciences** est une association qui a été créée en 2000 et est agréée par le Ministère de l'Education Nationale avec **deux objectifs** :

Promouvoir les métiers scientifiques auprès des jeunes, filles et garçons, et promouvoir le statut des femmes qui les pratiquent. Nous intervenons auprès des élèves, nous rencontrons environ 7500 jeunes par an, dans toute la France. Alors que les résultats au bac montrent une quasi parité, il y a ensuite beaucoup plus de garçons dans les sciences (*26% seulement des chercheurs en France sont des femmes, ndlr*). Par contre il y a des voies d'engorgement en médecine ou dans les filières littéraires. Ce constat encourage à faire mieux connaître tous les métiers scientifiques, en particulier auprès des filles.

- Interventions dans les classes
- Interventions dans les Forums des métiers
- Conférences, participation à des tables rondes...
- Des prix pour les élèves « FAITES DE LA SCIENCE » participation à la « fête de la science »
- Le quiz-DVD "Tu t'es vu dans la rue" fait découvrir la vie des scientifiques, qui n'ont pas toujours "la gueule de l'emploi" s'obtient sur demande au secrétariat de l'association.

Notre deuxième action consiste à promouvoir les femmes dans les sciences. En effet, il y a beaucoup moins de femmes en haut de la structure qu'en bas (*11% de femmes occupent les plus hautes fonctions universitaires en France, d'après une étude du Boston Consulting Group, ndlr*). Même dans un domaine comme la biologie dans lequel les femmes sont majoritaires, il y a très peu de femmes aux postes importants.

Notre association entretient de nombreuses relations avec les ministères et les entreprises. Nous travaillons également étroitement avec d'autres associations comme « femmes & mathématiques » et « Femmes Ingénieurs ». Nous rencontrons également des associations d'autres pays, notamment par le biais de l'EPWS (plateforme européenne des femmes scientifiques), qui a été rejointe par des femmes scientifiques de 40 pays.



Le déséquilibre que nous constatons entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques provient des stéréotypes, qui font qu'à compétences égales, une femme est moins valorisée qu'un homme. Les critères d'appréciation sont ceux de la majorité, et à cause d'un biais naturel les compétences spécifiques aux femmes sont moins prises en compte. C'est ce qui explique qu'il y ait une érosion de la parité au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie. À envie égale les traitements sont différents. Il est difficile de croire à cette discrimination en début de carrière, et les témoignages filmés sur notre site ([www.femmesetsciences.fr](http://www.femmesetsciences.fr)) montrent bien la diversité du ressenti. Mais au cours de la carrière, on peut se rendre compte, en analysant les comportements, que de nombreux facteurs font qu'on favorise les hommes au détriment des femmes. Quand une femme est enceinte, par exemple, tout le monde pense qu'elle va s'arrêter de travailler ou avoir des difficultés à prendre des postes à responsabilité. On a vite fait de projeter des a priori sans s'interroger sur la façon dont le couple va gérer la situation. Ce n'est qu'un exemple parmi beaucoup d'autres.

Si on laisse faire la pente naturelle, il faudrait attendre 2080 pour arriver à une véritable parité, comme le répète souvent Claudine Hermann, notre Vice-Présidente d'honneur. En fait les chiffres sont toujours aux alentours de 15-20% pour les sciences dures. Il faut également rechercher la parité en biologie. La parité, c'est aussi pour les hommes !

Pour faire évoluer les choses plusieurs aspects doivent être pris en compte : la loi a un rôle à jouer, c'est sûr. On sait qu'une loi est toujours plus ou moins appliquée en France mais dans les grandes entreprises cela compte. On a par exemple vu apparaître récemment des référents parité dans ces entreprises.

Il est nécessaire d'approcher les commissions de recrutement car la situation est de plus en plus critique quand le nombre de postes sur le nombre de candidats diminue. Lorsqu'il y a 5 ou 6 postes pour 100 candidatures, si 15% de femmes se présente, le cercle vicieux peut se poursuivre. Il faut alors analyser pourquoi si peu de femmes se présentent alors que beaucoup plus (40-50%) ont fait ou font une thèse. Sur ces cent candidatures, il y en a une vingtaine d'excellentes, et parmi les deux genres. Il faut sensibiliser les commissions à la nécessité de rechercher la diversité parmi les profils.

Il faut également parler de la science aux jeunes. Ce besoin est sûrement plus important maintenant qu'auparavant car la science a moins d'importance dans leur vécu quotidien, du moins en apparence. Les jeunes aujourd'hui n'ont pas avec leur téléphone portable l'approche expérimentale que l'on pouvait avoir avec les objets il y a un demi-siècle. Dans les médias, la vie des scientifiques n'est que très rarement montrée, contrairement à celle des stars ou des femmes policières, et ça fait une différence auprès des jeunes dans leur projection dans l'avenir... Développer des esprits scientifiques est extrêmement utile pour répondre aux questions d'avenir, notamment sur l'eau ou l'énergie. Il est important de travailler sur les représentations mentales des hommes et des femmes. Les femmes sont en général plus intéressées par la finalité de la science que par la manière de la faire. Travailler chez Renault pour concevoir des moteurs risque de ne pas les intéresser, mais leur montrer qu'en mettant au point des moteurs plus propres elles contribuent à protéger la planète peut changer leur vision de ces métiers.

Il est très important aussi de mettre en avant des modèles: il y a peu de femmes célébrées en science, pourtant on constate qu'elles existent tout au long de l'histoire des sciences. Lorsqu'on montre des scientifiques, ce sont toujours des hommes et il y a beaucoup à faire pour rectifier ce manque de visibilité. Les mots jouent aussi leur rôle : ingénieur, c'est un terme masculin. Inconsciemment, les jeunes femmes peuvent se dire que ce n'est pas pour elles...

Pour terminer, le message que je souhaite mettre en avant avec les membres de Femmes & Sciences c'est l'objectif 40% à tous les niveaux, en Maths, Physique, Biologie, partout où une minorité ne permet pas à une communauté d'embrasser toutes les problématiques d'un sujet de société, ceci devra être rappelé auprès de toutes les instances décisionnelles. Pas 40% en 2080 mais aujourd'hui et en conservant l'excellence.

Sans négliger aucune des facettes de notre association, je souhaite porter ce message d'équilibre mais aussi noter l'élévation intellectuelle que les Sciences véhiculent pour guider les jeunes vers un monde de passions et de découvertes qui les animera au quotidien. Notre association a aussi vocation à déjouer tous les rouages qui bloqueraient l'avancement des femmes qui le souhaitent et en ont toutes les compétences.

### **Claudie Corvol**

*Et la culture ? Plus ou moins machiste que les autres secteurs ? on pourrait croire qu'elle l'est moins : autant d'actrices, de comédiennes, de chanteuses, de musiciennes, de peintres .... Que d'hommes.*

*Elles sont d'ailleurs majoritaires dans les cursus culturels de l'enseignement supérieur 60% de femmes pour 40% d'hommes. Mais combien sont metteurs en scène auteures et chorégraphes reconnus au niveau national ? Trop peu !*

*Au festival d'Avignon par exemple sur 36 spectacles présentés en 2015, il y avait 75 collaborations en tant qu'auteur, metteur en scène ou chorégraphe mais 14 seulement étaient des femmes*

*Dans la musique, la danse, l'opéra .... Les compositeurs, les chefs d'orchestre , les directeurs d'établissement ou les directeurs artistiques sont majoritairement des hommes .*

*Cf la 4<sup>e</sup> édition du livret « Où sont les femmes ? » publiée par la SACD*

*Mais je ne résiste pas et terminerai en appuyant là où ça fait mal : l'inexplicable absence des femmes parmi les lauréats des grands prix culturels entre 2010 et 2015 : à peine 46% dans la littérature ! 23% dans la musique ! et aucune dans le cinéma !*

*Alors vous Lisa PAJON vous êtes comédienne, vous jouez dans différents théâtres nationaux ou privés , dans plusieurs téléfilms et vous avez fondé avec Hédi Tillet de Clermont Tonnerre une compagnie de théâtre qui se produit dans différents lieux à Paris et en province et en particulier au festival d'Avignon .*

*Comment analysez-vous la sous - représentation des femmes dans le milieu culturel tout au moins aux postes les plus en vue et les plus médiatisés ?*

### **LISA PAJON**

Je m'appelle Lisa Pajon je suis comédienne, pédagogue et de temps en temps metteuse en scène, codirectrice avec Hédi Tillet de Clermont-Tonnerre du Théâtre Irruptionnel qui existe depuis 16 ans. Comme son nom l'indique le Théâtre Irruptionnel est une compagnie Théâtrale.

La question de l'inégalité entre les Femmes et les Hommes je l'ai rencontré assez tôt dans mon parcours d'artiste. J'ai traversé trois écoles de théâtre public dans ma formation (Conservatoire d'Orléans, ENSAT et CNSAD) où le pourcentage de candidates a toujours été plus important que le pourcentage de candidats : Ce qui entraîne systématiquement un concours plus difficile chez les filles car le niveau est plus élevé. Le nombre de place est équivalent 15 pour chaque sexe.

Même avant mes 16 ans j'ai expérimenté cette question. Je me souviens avoir été spectatrice sur au moins une dizaine de représentations d'un spectacle intitulé *L'égalité brille pour tout le monde* créé par Le Théâtre du Levant, une compagnie de Théâtre Forum dans laquelle mon père jouait le rôle du Joker (sorte de Mr Loyol). Les comédiens présentaient des situations du quotidien où la femme (prénomée Marie) était réellement lésée par rapport à l'homme, où elle devait s'insurger contre des préjugés, des stéréotypes sur son sexe. On demandait aux spectateurs de s'exprimer sur ces scènes puis de venir remplacer l'héroïne (des femmes et des hommes pouvaient s'essayer à cet exercice). C'était dans les années 90, il y a presque trente ans. Il faut vraiment beaucoup de temps pour changer les mentalités.

Comment exercer son métier ?

Quand on sort du conservatoire on peut adopter une attitude passive :attendre qu'on nous appelle pour tel ou tel rôle ou ne pas attendre et être soi-même la porteuse du projet. Cela a très vite été mon choix.

Je n'ai jamais été seule à porter des projets au début plutôt en collectif (avec une majorité de filles six pour trois garçons), puis auprès d'Hédi Tillet de Clermont-Tonnerre. C'est extrêmement important de ne pas être seule dans cette entreprise : Ca peut-être un collaborateur directeur, un administrateur, une agence, une boîte de production. Je m'inscris un peu différemment des autres femmes présentes aujourd'hui. Je reprends ici l'image du côte-à-côte martelée par Lilith dans ma lecture du début.

Le Théâtre Irruptionnel (site : [lesindependances.com](http://lesindependances.com) ) s'appuie sur la force du 2. C'est à deux que nous rêvons, que nous réfléchissons, que nous écoutons. C'est à deux que nous concevons les projets, que nous rencontrons les partenaires, les tutelles. C'est à deux que nous choisissons nos collaborateurs : acteurs, scénographes, créateurs son et lumière...pour le dialogue permanent qu'il instaure (la plus part du temps nous ne sommes pas d'accord, nos discussions aboutissent à un compromis positif qui maximise nos deux propositions). Nous avons misé sur le deux celui de l'altérité, l'autre, la différence.

Le Théâtre Irruptionnel était en résidence à la scène conventionnée de Blanc-Mesnil de 2010 à 2014. Avec Hédi nous avons travaillé pendant trois ans sur **la thématique femme et pouvoir**. Une nouvelle réponse à la question du colloque, ce sont aussi nos choix de texte qui nous amènent à lever, re-questionner les idées reçues. A partir de l'année 2012 nous avons donc proposé au Forum de travailler sur la thématique femme et Pouvoir : cela a donné plusieurs créations de spectacles :

« **Um Kulthum, Tu es ma vie !** » Oum Kalsum est une chanteuse Égyptienne mythique, travestie en homme au début de sa formation par son père pour qu'elle puisse chanter...

« **Rodogune de Corneille** » tragédie qui raconte le goût du pouvoir et la haine d'une mère ..

« **Lilith** » Lilith est une figure démoniaque de la tradition juive . Lilith est présentée comme la première femme d'Adam avant Eve . Dans ce texte Lilith arguant du fait que « Dieu a créé l'homme et la femme à son image » se rebelle et n'accepte pas la domination d'Adam, elle se veut son égale ! Alors Dieu a tiré Eve de la côte d'Adam et on a occulté Lilith !

Lisa Pajon fait la lecture de plusieurs extraits du texte *Lilith* écrit par Hédi Tillette de Clermont-Tonnerre en 2010 à l'invitation de Julie Recoing.

« **Les deux frères et les lions** » que nous reprenons cette année dans toute la France sur une cinquantaine de dates .Il est question là aussi des femmes ou plus exactement d'un droit : le droit normand , aboli seulement en 2010 qui empêche les femmes d'hériter. Selon le droit normand la femme est Imbecilitas Sexus, elle ne peut rien faire seule sans l'autorisation d'un homme....

Pour préparer cette intervention j'ai aussi demandé à deux artistes si elles avaient le sentiment d'être victime d'inégalité, de discrimination F/H et si elles avaient des solutions ?

Voici leurs témoignages :

**Hélène Jayet – 39 ans - Photographe de l'agence Filature et photographe Freelance depuis 12 ans déjà - maman d'un petit garçon de 10 ans. Site : <http://www.helenejayet.com/>**

*« En évoquant la position des femmes en tous cas dans la photographie il y a un truc qui est assez intéressant c'est que pour la 1ère fois en France il y a eu une exposition à partir du mois d'octobre jusqu'au mois de janvier 2016 qui s'appelait « Qui a peur des femmes photographes ? » Rien que le titre de l'exposition en dit long ! c'était au musée de l'Orangerie et ça abordait les 93 années de la photographie aussi bien en France qu'en Angleterre donc il n'y avait effectivement que des femmes exposées et ça c'est rarissime ! la presse l'a noté, moi je l'ai noté et beaucoup de gens l'ont noté ... Donc ça veut bien dire qu'il y a un souci quelque part...*

*On peut voir aussi quand on regarde la programmation de la maison européenne de la photo à Paris sur 10 ans qu' il y a très très peu de femmes exposées , et c'est pareil à Arles aux Rencontres de la photographie et c'est exactement pareil à Perpignan ...parce que c'est un métier qui demande des sacrifices systématiques donc forcément pour les photographes qui sont mamans, qui ont une vie de famille , l'engagement d'un artiste il est tellement intense que on peut pas travailler à la même vitesse et puis de toutes façon on est pas protégé de la même façon au niveau de nos droits, de la santé...en plus c'est un milieu ultra masculin donc c'est assez difficile finalement d'être représenté il n'y a pas de parité dans ce milieu c'est clair et net.*

*De la même façon on peut se retrouver discriminée aussi par des femmes parce qu'il y a des femmes qui ont des parcours et des carrières qui sont calquées sur le modèle masculin. On leur demande un engagement professionnel qui interdit, ou rend quasi impossible une vie de famille donc on est discriminé par ces femmes parce qu'elles- mêmes pour réussir ont carrément renoncé à avoir une vie de famille et du coup ça donne des personnes qui peuvent être un peu aigries et c'est sous prétexte que toi tu es photographe et que en plus tu as un projet de famille elles te font pas bosser !!*

*Alors un exemple concret quand on est une femme et qu'on a un projet de famille : pour le congé maternité on est indemnisé, à la maison des artistes, sur l'année précédente de la grossesse . C'était le cas d'ailleurs avant pour les femmes intermittentes maintenant c'est plus le cas parce qu'elles se sont battues et donc elles sont indemnisées sur les trois derniers mois avant le congé de maternité. Mais pour la maison des artistes ce n'est*

*pas le cas , sauf que quand on est artiste on a toujours des revenus en dents de scie , les années ne sont jamais pareilles et par exemple moi j'avais anticipé cette grossesse en disant je vais travailler à fond tout ce que je peux pendant ma grossesse parce qu'après j'aurai moins de temps moins de souplesse ... résultat des courses j'ai été indemnisée sur l'année précédente où j'étais en plus en formation donc je n'avais travaillé que la moitié de l'année.*

*Donc en fait cette inégalité de statut et de droits même entre les femmes , j'essaie de trouver des façons de contrecarrer cette domination masculine et le peu de représentation des femmes et en tous cas le peu d'accès à des postes de pouvoir et de décisions en organisant avec l'AFCAM et notre association Freelance un prix de photographie pour aider les photographes à la production . Et comme je m'occupe de constituer les membres du jury pour l'attribution du prix j'ai pris le parti de choisir des personnalités de la photographie pas exclusivement masculines.*

*Par exemple l'année dernière pour le prix Montor il y avait huit femmes et deux hommes dans le jury. Elles l'ont remarqué en disant : « Tiens d'habitude il y a que des bonhommes » et bien non là il y avait que des bonnes femmes ! Je pense que la vision du métier et la façon de le faire au féminin elle n'est pas du tout la même.*

### **Ariane Braunschweig - 22 ans - réalisatrice.**

*En tant que jeune femme dans le réseau cinéma avec des gens autour de moi qui ont plus ou moins vingt ans , mon expérience est la suivante .Lorsque j'ai réalisé mon premier court métrage je ne pouvais pas payer les gens, ils étaient là de manière bénévole et la plus part des garçons qui étaient là de manière bénévole étaient intéressés par quelque chose d'une relation un peu plus que professionnelle avec moi. Il y avait deux cas de figures soit ils se rendaient vite compte que ce n'était pas un endroit pour draguer et qu'on était dans un registre professionnel...ou ils revenaient avec cette idée, ou ils ne revenaient pas quand ils voyaient qu'il n'y avait pas moyen d'aller plus loin. J'avais un ami sur ce tournage, je ne sais pas s'il est tombé amoureux j'ai fini par devoir lui dire que je n'étais pas intéressé et il a menacé de quitter le tournage.*

*Moi en tant que fille quand je lance un projet, les garçons sont très intéressés mais ne se mettent pas à fond sur le projet, ils ne vont pas se proposer direct. Alors que quand dans cette même bande un des garçons lance un projet de court métrage, même si c'est juste une idée ou un concept, tous les garçons se mettent derrière lui, s'investissent, s'organisent automatiquement moi je peux faire ça, moi ça : Ils ne remettent jamais en cause cette autorité alors que moi je dois les chercher un par un.*

*Autre réflexion d'un comédien engagé par Ariane : « C'est dur de travailler sous les ordres d'une femme. »*

**Geneviève Bel , Vice-Présidente de la CGPME,  
Présidente du réseau EAF l'Entrepreneuriat au Féminin pour le monde de l'entreprise**

### **Claudie Corvol**

*Chef d'entreprise à Rambouillet dans les yvelines vous ne semblez pas avoir trop souffert de votre étiquette femme puisque vous êtes actuellement Vice- Présidente nationale de la CGPME aux côtés de François Asselin , Présidente de la CGPME 78 , vous assurez aussi diverses représentations au sein de cette centrale syndicale.*

*Vous avez été conseiller au CESE , Présidente de la délégation aux droits des femmes de cet organisme et rapporteure de deux rapports qui montrent bien toute la connaissance et l'intérêt que vous portez aux problèmes des femmes :*

*« Les femmes face au travail à temps partiel » en 2008*

*Et « l'entrepreneuriat au féminin » en 2009*

*Mais pour passer à l'action et concrétiser les recommandations contenues dans vos rapports vous créez la structure et les clubs Entrepreneuriat au Féminin - EAF qui , au travers de ses nombreuses délégations régionales a pour objectif d'inciter et d'aider les femmes à s'investir et à réussir dans la création ou la reprise d'entreprise .*

*Pour les motiver encore plus et mettre en valeur les réussites de ces entrepreneuses vous créez en 2014 les trophées de l'entrepreneuriat au féminin . Le CNFF fait partie de vos partenaires et nous avons le plaisir de remettre chaque année un prix à des entrepreneuses d'exception .*

*Chère Geneviève quelles sont selon vous les mesures à prendre pour faire progresser ce chiffre de 28 OU 30% seulement de femmes qui se lancent dans la création d'entreprise ?*

Un véritable déficit du nombre de femmes entrepreneures a été révélé par une étude sur « l'entrepreneuriat au féminin » dont j'étais rapporteur au CESE.

Les femmes constituent 47,5% de la population active, mais occupent une place encore marginale dans notre économie, elles représentent seulement 30% des créateurs d'entreprise et entre 27% et 30% des dirigeants de TPE/PME selon l'intégration ou pas des auto-entrepreneures.

Dans un contexte de vieillissement démographique, un grand nombre des entreprises sera en principe transmissibles au plan national. Un entrepreneuriat féminin en grande progression apparaît essentiel, c'est également un véritable vivier de croissance pour l'économie.

Ce taux ne progresse guère. Il est de près de 48% aux Etats Unis.

Il existe des freins et des obstacles au développement de l'entrepreneuriat au féminin. Ils sont bien connus, mais il faut aider à les lever.

Les uns proviennent de l'environnement socioculturel :

- Poids des préjugés générateurs d'autocensure.
- Filières de formation initiale.
- Déficit de modèles accessibles.

D'autres proviennent de l'environnement économique et financier :

- Frilosité du secteur bancaire vis-à-vis des TPE, a fortiori lorsqu'elles sont dirigées par des femmes.
- Mais aussi, pas ou mauvaise préparation des rencontres avec son banquier
- Comportement parfois trop prudent des créatrices face à l'emprunt et réserve à l'égard d'une stratégie de croissance.

*L'EAF, tente de soulever et de corriger certains de ces freins qui nous baignent depuis notre enfance et que nous reproduisons inconsciemment.*

Il faut agir dès le plus jeune âge et tout au long de l'éducation, pour lutter contre les stéréotypes.

- Les études faites par la CGPME de Picardie, les clubs de Meurthe et Moselle et des Pyrénées Orientales, nous montrent que les choix scolaires puis professionnels sont aussi victimes de stéréotypes sexués.

À caractéristiques scolaires et sociales équivalentes, les filles s'orientent beaucoup plus souvent vers des spécialités tertiaires que les garçons, alimentant ainsi un processus de ségrégation professionnelle que l'on retrouve dans les secteurs d'activité qu'elles privilégient lorsqu'elles se lancent dans l'entrepreneuriat. Plusieurs mesures doivent être conjuguées pour encourager les jeunes filles à s'orienter dans des filières industrielles, scientifiques et techniques porteuses d'emplois dont elles se détournent encore largement, alors que leur réussite scolaire autorise tous les choix.

Il est nécessaire de les inciter à s'orienter beaucoup plus vers les classes préparatoires.

Mais, en même temps, il faut conduire une politique de double mixité avec des objectifs de progression des garçons dans les secteurs féminisés.

Les femmes doivent avoir conscience de leur capacité à « faire à leur manière ».

Elles savent analyser et comprendre des problématiques et elles savent trouver des solutions efficaces, mais elles surestiment ce qu'elles ne savent pas et sont en même temps très désireuses d'apprendre.

Elles doivent inventer leur modèle en tant que femme et ne pas faire du « copier coller » de l'existant

L'objectif est de faire progresser l'entrepreneuriat au féminin en France, par des actions concrètes, de les rendre ainsi visibles par le biais d'une mutualisation et de regroupement.

Nos réflexions ont été étayées par la création de clubs « EAF » à travers tout le territoire. Ces clubs mixtes et qui ne sont pas formés uniquement de chefs d'entreprise, ont un double rôle : dans un premier temps nourrir la réflexion commune, dans un deuxième temps appliquer sur le territoire les

conclusions de nos études, l'acquis de nos expériences, faire passer des messages aussi bien à la femme elle-même qu'à la femme chef d'entreprise.

Appartenir à un réseau renforce la confiance en soi, la transmission d'expérience, de savoir-faire, l'échange d'idées et facilite également l'accès à des aides ou des formations.

Toute notre réflexion et nos préconisations sont maintenant basées sur les observations et les travaux de nos territoires.

Un livre blanc a été écrit avant les dernières élections présidentielles, avec déjà de nombreuses préconisations.

Nous avons proposé des pistes de travail et des solutions pour tous les obstacles que nous avons classés en cinq grandes familles :

- Agir en amont et sur les représentations
- Accompagner les Entrepreneures
- Prévenir les freins au développement de l'EAF
- Promouvoir la mixité dans le monde de la PME
- Création d'un SBA (Small Business Act), pour favoriser l'EaF

Il nous a paru utile de fixer dès le début, comme objectifs immédiats, certaines des préconisations de ce livre blanc. Vous pouvez retrouver le texte du livre blanc sur le site EAF.

- Nous avons par exemple, préconisé de créer un trophée national de la femme entrepreneure.
- Nous sommes en train de lancer pour 2017 la 4<sup>e</sup> édition de ces trophées.

Nous avons lancé il y a deux ans, avant la remise des trophées, des assises de l'EAF qui se sont déroulées sous forme d'ateliers. L'objectif était de réfléchir sur les stratégies à appliquer et trouver des actions concrètes pour stimuler l'entrepreneuriat chez les femmes et pousser les femmes à oser. Beaucoup de réseaux nous ont rejointes pour travailler avec nous.

Nous avons commencé à mettre sur notre site des portraits de femmes. Ce sont des témoignages de parcours mais accessibles, pour servir de rôle modèle. Il est essentiel de valoriser l'image de la femme chef d'entreprise.

Vous trouverez également sur le site, la vie de nos clubs, des articles de fonds. ....

« **EAF** » devient un atout considérable, constituant « une solution d'avenir » pour inscrire les femmes dans une logique de réseaux actifs et constructifs, permettant une progression de l'entrepreneuriat au féminin et pour relever le défi économique de la France !

La conclusion de notre livre blanc en 2012 était simplement : « Osez ! »

## Conclusion par Olga Trostiansky , Présidente du Laboratoire de l'égalité

### **Claudie Corvol**

*Pour non pas terminer mais conclure les travaux de cet atelier qui a été riche en témoignages et en propositions , personne n'était mieux indiqué que notre amie Olga Trostiansky , créatrice en 2010 et Présidente actuelle du laboratoire de l'égalité . Une structure qui rassemble 1200 hommes et femmes et qui œuvre sans relâche pour obtenir une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

*Je rappellerai qu'Olga a été Présidente de la CLEF coordination du Lobby Européen des Femmes avec laquelle le CNFF a mené nombre d'actions et de l'Assemblée des femmes de Paris Ile de France.*

### OLGA TROSTIANSKY

Diffusion d'une vidéo réalisée par le Laboratoire de l'Egalité

[https://www.dailymotion.com/video/xnqag5\\_laboratoire-de-l-egalite\\_news#tab\\_embed](https://www.dailymotion.com/video/xnqag5_laboratoire-de-l-egalite_news#tab_embed)

<https://www.youtube.com/watch?v=O7W8z5DTqwo>

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise : salaires, statuts, conditions de travail, partage des tâches et des responsabilités, stéréotypes... Le chantier reste immense, malgré des acquis incontestables.



Pour obtenir sans plus attendre la mise en œuvre effective de l'égalité de traitement dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision, **nous avons créé le Laboratoire de l'égalité en 2010.**

« Nous », c'est-à-dire un groupe de femmes et d'hommes de différentes sensibilités politiques, exerçant des responsabilités dans la vie économique, sociale, universitaire, associative. Tous impliqués dans de multiples réseaux agissant concrètement en faveur d'un meilleur partage des responsabilités citoyennes, économiques et familiales entre les femmes et les hommes.

L'expertise et l'influence des membres fondateurs et du comité d'orientation, ainsi que des réseaux publics et privés dont ils sont parties prenantes (entreprises, associations, centres de recherches, médias), constituent un des atouts de l'association.

Nous avons mis en place des instruments de mesure comme l'observatoire des stéréotypes et diffusons des outils : fiches , pratiques , guides , films etc...qui contribuent à faire évoluer les mentalités et les pratiques .

La collection EGALE à EGAL est une collection lancée en 2014 pour faire joyeusement le ménage des idées reçues et montrer les bénéfices individuels et collectifs d'une culture commune de l'égalité. Deux nouveaux titres de la collection Egale à égal, sont sortis en librairie : « Femmes en politique en finir avec les seconds rôles » et « les femmes grandes oubliées de la modernisation des villes » Ils sont disponibles sur le site des Editions Belin et au Laboratoire.

Aller vers plus d'égalité est un processus au long cours et il faut savoir profiter de certains évènements pour faire passer les messages auprès des décideurs et des politiques .

Les Primaires et les présidentielles sont des moments importants !

Les choses bougent , les deux dernières Ministres : Najat Vallaud Belkacem et Laurence Rossignol ont été particulièrement actives : nouvelle campagne « Le sexisme c'est pas mon genre »

- Parité dans les Conseils départementaux : changement majeur : de 6% à 50% !
- Loi Rebsamen : au niveau syndical : il reste des conservateurs. A partir de 2017 : proportionnalité : si 70% de femmes, 70% de représentants syndicaux.
- Assemblée Nationale et Sénat !! 86% des communes sont dirigées par des hommes.
- Loi Travail : avancées en matière de discrimination, .....
- Culture : Association H/F : journées du Matrimoine

S'engager, dans sa vie personnelle, professionnelle, dans les réseaux, dans les Associations c'est l'affaire de toutes et de tous pour aller vers plus d'égalité.

## PROPOSITIONS FEMMES ENGAGEES FEMMES DE TERRAIN

*Malgré leur enthousiasme, leur motivation, leur audace et leur engagement concret sur le terrain, les femmes que nous avons entendu cet après-midi, n'ont pas caché les inégalités H/F qu'elles ont constaté dans leur secteur d'activité, les difficultés qu'elles ont rencontré pour se faire reconnaître, ni les attitudes sexistes auxquelles elles ont dû faire face .*

*En dépit d'avancées certaines, dues pour la plupart à des dispositions législatives contraignantes, elles ont toutes fait le constat que, malgré leurs qualités, la place des femmes dans tous les secteurs est minorée, leur contribution occultée.*

*Cela varie du machisme assumé, au sexisme sournois qui dénie à la femme le droit de s'imposer.*

*Tous les secteurs sont touchés : les agricultrices comme les actrices, les chefs d'entreprise comme les femmes politiques, les sportives comme les représentantes du monde socio-professionnel.*

*Peut-on analyser cette situation pour la faire évoluer vers plus d'égalité réelle entre les hommes et les femmes ? Tel était l'enjeu de cet atelier.*

### **Rappel des freins communs à tous les secteurs :**

- Le manque de confiance
- L'autocensure
- Les stéréotypes qui perdurent : sous une forme plus « soft » certes mais qui commencent dès le plus jeune âge
- La maternité qui reste le principal handicap
- La persistance du partage inégal des responsabilités liées à la famille (enfants – ascendants )
- Le manque de « viviers » visibles

## PRECONISATIONS

### • **EDUQUER / FORMER**

Donner confiance aux filles dès le plus jeune âge – enseigner l'égalité et le respect des différences aux filles et aux garçons

Favoriser l'accès aux formations au management et au leadership

### • **LIBERER DU TEMPS**

Multiplier et innover dans les différentes solutions de garde des enfants et pas seulement pour les tous petits , les ados aussi ont besoin d'être encadrés ! ( demi-pension, étude du soir ,repenser un pensionnat nouvelle génération ...)

La prise en charge de la dépendance des parents doit également être pensée sous cet angle

Libérer et défiscaliser les différents modes d'aides à domicile liées à l'entretien du foyer au sens large, à la garde d'enfants et aux personnes âgées

### • **METTRE EN AVANT**

Des modèles féminins

Des réussites dans tous les domaines

### • **EXIGER**

Que des femmes soient présentes dans tous les jurys : de concours , d'examen, de sélection , de nomination etc... pour éviter l'entre-soi

Que des femmes siègent dans les commissions de recrutement des entreprises

### • **FAVORISER**

La création de réseaux féminins en entreprise ou inter-entreprises ou professionnel

L'engagement dans des associations , des partis politiques , des structures sociales syndicales de tous ordres : c'est un premier pas vers la valorisation et la reconnaissance !

### • **RAPPELER**

**Aux filles et aux femmes qu'elles n'ont pas à vouloir faire comme les garçons, mais aussi bien, à leur manière !**

**A tous : qu'une société qui investit vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux, est une société qui investit vers un meilleur, profitable à tous !**