

Égalité professionnelle Où en sommes-nous



livre blanc - volume 2



Depuis 1901,
pour les droits des femmes
et l'égalité des chances

Elisabeth MORENO
**Ministre déléguée auprès du
Premier ministre, chargée de
l'Égalité entre les femmes et
les hommes, de la Diversité et
de l'Égalité des chances**



Préface

Aujourd'hui encore, l'égalité économique demeure l'exception et non la règle.

Dans le monde :

- Les hommes détiennent 50% de richesses de plus que les femmes
- Selon ONU Femmes, 51% des femmes actives occupent un emploi précaire à l'échelle internationale contre 48% pour les hommes
- Et les femmes assurent plus des 3 quarts du travail domestique ni rémunéré, ni reconnu

En France :

- À poste et compétences égales, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à 9%
- 78% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes
- Et les femmes touchent des retraites inférieures de 42% aux hommes

Ces inégalités ne sont plus acceptables. Elles sont d'autant moins acceptables que les femmes ont été et sont encore en première ligne face à la triple crise sanitaire, économique et sociale que nous traversons.

Rétablir l'égalité n'est donc pas leur accorder une faveur. Rétablir l'égalité, c'est non seulement réparer une injustice, mais c'est aussi améliorer la performance des entreprises, leur compétitivité ainsi que leur attractivité. En tant qu'ancienne cheffe d'entreprise, je suis intimement convaincue que les entreprises constituent un levier formidable pour transformer notre société. Parce qu'elles en sont un reflet brut, parce qu'elles sont au cœur de toutes les mutations du monde, il s'agit pour elles à la fois d'une lourde responsabilité et d'une immense chance de pouvoir contribuer à l'édification d'une société plus juste, plus inclusive et plus égalitaire.

Faire progresser l'égalité professionnelle au sein des entreprises est l'une des grandes priorités du Gouvernement. Notre ambition est claire : chaque femme doit trouver sa juste place au sein de la société et en particulier au sein du monde professionnel, à la hauteur de ses aspirations, ses ambitions et ses compétences. La nouvelle génération nous oblige à accélérer en exprimant ses attentes avec beaucoup de convictions. C'est pourquoi, face

à ces objectifs, nous considérons qu'il est nécessaire de redoubler d'efforts en termes de mesure des progrès réalisés.

Je salue dès lors le travail du Conseil National des Femmes Françaises, qui met en lumière l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans diverses professions au sein de domaines variés comme l'Agriculture, l'Artisanat, le Numérique, la Santé, le Sport, la Politique ou encore le Développement Durable. Ces données permettent non seulement une profonde prise de conscience sur l'ampleur des inégalités professionnelles mais aussi, elles permettent de mesurer l'impact qu'a eu la crise sanitaire sur ces évolutions.

Cela nous incite à réaliser que cette crise nous oblige à nous réinventer, à nous engager, à être responsable afin de construire un monde nouveau plus inclusif. Comme l'illustre ce Livre Blanc, les entreprises peuvent être l'une des solutions aux nombreux défis de notre temps.

Élisabeth Moreno

Ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Marie-Claude BERTRAND

Présidente du CNFF



Edito

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une obligation incontournable de justice, un facteur essentiel de progrès économique et social. Où en sommes-nous ?

Ce 2^e livre blanc s'inscrit dans la continuité des travaux du Conseil National des Femmes Françaises, savoir :

-Le 11 décembre 2018, le CNFF organisait un atelier de réflexion sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La problématique de l'égalité se joue à toutes les étapes de la vie, de l'enfance à la retraite, en passant par la vie active ; ce sont ces trois étapes qui ont été examinées, après un historique et un état des lieux ; ces analyses ont permis de dégager 22 propositions pour améliorer la situation et accélérer le processus nécessaire pour atteindre le plus rapidement possible l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

-Le 4 mars 2020, à la veille du premier confinement, le CNFF publiait son premier livre blanc avec les 22 recommandations issues de ses travaux, les avis et visions d'expertes et experts de différentes sphères professionnelles.

-Le 18 mars 2021, lors de la CSW65, le CNFF, en partenariat avec l'UEF et ONU Femmes France, organisait un événement parallèle sur le thème du « Leadership des femmes, une opportunité de transformer la société (Exemple des carrières juridiques) ».

Cette édition 2021 a pour objet d'approcher la réalité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son évolution dans un champ plus vaste de professions et de fonctions comme l'Agriculture, l'Artisanat, le Numérique, la Santé, le Sport, la Politique, ainsi que l'impact de la crise sanitaire.

Elle s'inscrit également dans une perspective de montrer des exemples et des solutions permettant aux femmes d'être à des postes de pouvoirs décisionnels à égalité avec les hommes, et ce, à l'échelon national, européen et mondial.

Notre objectif est d'atteindre une plus profonde prise de conscience sociétale des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, de leur injustice, des stéréotypes qui les engendrent, du risque que ces inégalités s'accroissent avec la crise sanitaire, de la vigilance pour l'après-Covid, mais aussi de convaincre de l'impact positif de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la société tout entière.

26 ans après la conférence mondiale sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les jeunes générations doivent pouvoir bénéficier de l'égalité professionnelle réelle, de la diversité de leadership, gage de progrès pour toutes et tous.

Où en sommes-nous ? p 10

1. Agriculture p10

La reconnaissance des agricultrices sur les exploitations,
un long travail mené pas à pas par des pionnières issues du syndicalisme **p10**
Christiane LAMBERT - Agricultrice. Présidente de la FNSEA - Fédération Nationale
des Syndicats des Exploitants Agricoles - et du COPA - Comité des Organisations
Professionnelles Agricoles de l'Union Européenne

L'agriculture : ce milieu masculin souffrirait-il de s'ouvrir aux femmes ? **p 14**
Bénédictte CLERGEAU - Juriste. Artisane en métier d'art. Ancienne gestionnaire
du service immobilier au sein d'une étude notariale en milieu rural. Membre du CNFF.

Une femme à la tête d'un domaine viticole **p15**
Christiane TRICOT - Propriétaire récoltante du Domaine Saint-Germès.
Présidente nationale de l'Union Européenne des Femmes, Section française.
Vice-Présidente du CNFF.

2. Artisanat - Commerce p17

Chambres des Métiers et de l'artisanat : « La parité n'y est pas, mais nous progressons » **p17**
Geneviève BRANGER - Présidente de la Chambre des métiers de l'Artisanat
Nouvelle Aquitaine-Charente, membre du CSER NA. Présidente de la commission
de développement CMA France, Présidente de la commission du développement
économique Chambre des Métiers et de l'Artisanat France.

Les femmes en première ligne au Marché International de Rungis **p18**
Frédérique WAGON - Présidente des Rabelaisiennes du marché International Rungis.
Secrétaire générale de la Fédération des Marchés de gros de France.

3. Numérique p20

Changer la donne : une nécessité dans le numérique **p20**
Claudine SCHMUCK - Experte nouvelles technologies auprès de la Commission
Européenne, Autrice de Gender Scan.

Donnez l'opportunité aux filles de découvrir qu'elles peuvent aimer l'informatique
et développer leurs compétences ! **p22**
Dorothée ROCH - Cofondatrice et directrice de BECOMTECH, association nationale
œuvrant à la mixité dans l'informatique et le numérique, pour les filles et les femmes
de 14 à 25 ans, afin qu'elles puissent développer leurs compétences, choisir leur avenir
professionnel et agir sur les inégalités de genre.
Dorothée Roch a travaillé au profit du chantier d'insertion Emmaüs la Friperie Solidaire
et pour la Fondation Agir Contre l'Exclusion (Club FACE Seine-Saint-Denis).
Après l'accompagnement des adultes en recherche d'emploi, elle s'engage auprès
des jeunes filles afin qu'elles puissent se construire un avenir ambitieux.

Femmes et numérique en Guadeloupe p24

Sophie LUBIN - Présidente de l'Association @Maryse Project. Secrétaire Générale adjointe du CNFF.

4. Santé.....

Essentielles, vitales pour la société, les travailleuses du soin p27

Clotilde CORNIERE - Secrétaire nationale CFDT Santé Sociaux.

5. Sport.....

Salaires du sport professionnel. Ce grand écart entre les femmes et les hommes p28

Patricia COSTANTINI - Co-fondatrice du Collectif Egal SPORT

Le sport aussi peut aider les femmes à s'affirmer : Le Rallye AïCHA des gazelles du Maroc, un rallye qui fait grandir ! p31

Dominique SERRA - Présidente et Fondatrice du Rallye Aïcha des Gazelles au Maroc

6. Vie publique et démocratie. Développement durable

Témoignage de Maire et de Conseillère régionale p33

Bernadette SCHMITT - Présidente de Soroptimist International - France.

Membre du CNFF.

Égalité professionnelle et démocratie p34

Michèle VIANES - Présidente de Regards de Femmes. Essayiste, parmi les essais de Michèle Vianès, on peut citer « Un voile sur la République », Stock, 2004,

« Les 10 mots qui font la France », 2006, les articles « Simone de Beauvoir est vivante, je la rencontre tous les jours », in « L'empreinte Beauvoir », sous la direction de Liliane Lazar, 2010, « Louise Labbé, une étincelle féministe », 2011. Membre du Comité Exécutif du CNFF.

Égalité professionnelle Femmes-Hommes et développement durable p38

Alice BENHAMOU-PANETTA - Présidente de Vivent les Femmes. Membre du Comité Exécutif du CNFF.

Les leviers p 39

1. Education.....

Égalité Femmes/Hommes dans les études supérieures p39

Clarisse COMTE - Etudiante Ecole Normale Supérieure de Lyon.

Formation et soutien pour l'accès au leadership p41

Marie-Claude BERTRAND - Présidente du CNFF.

2. Parité

La Parité vecteur de la modernisation de l'économie ! p42
Isabelle BLIN - Vice-Présidente du CNFF, Administratrice ONU Femmes France.

Incidence de la crise sanitaire de la Covid-19 sur le travail féminin et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes p44
Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI - Présidente d'honneur du CNFF.

3. Leadership

Le nouveau monde du droit partagé p46
Anne SIREYJOL - Présidente de l'Association des Femmes Françaises des Carrières Juridiques. Membre du CNFF.

Le leadership des femmes : une opportunité de transformer la société p51
Pascale MESNIL - Vice-Présidente de l'Union Européenne des Femmes Île-de-France. Vice-Présidente de la Commission des Affaires internationales de l'UEF.

International p 47

Autonomisation des femmes et Leadership féminin dans les pays en développement. p56
Mazal RENFORD - Ancienne directrice Centre International de formation Golda Meir (Israël). Conseillère auprès du Centre Européen du Conseil International des Femmes (CECIF) pour les relations internationales et la paix.

L'autonomisation comme levier de promotion des droits des femmes en Afrique p59
Kakpotia Marie-Claire MORALDO - Présidente et fondatrice de l'Association «Les orchidées rouges» basée à Bordeaux et en Côte d'Ivoire.

Les propositions du CNFF p 63

Où en sommes-nous ?

1. Agriculture

« Qu'elles soient cheffes d'exploitation, d'entreprise agricole ou conjointes actives sur l'exploitation, les femmes sont fortement impliquées en agriculture. En 2018, la population active non-salariée agricole féminine se compose de 108 600 cheffes (soit 24,2 % des chefs, une proportion globalement stable depuis plus de dix ans) et 21 200 collaboratrices d'exploitation, soit un total de près de 130 000 femmes. Elles représentent 27,4 % des non-salariés agricoles.

La part des cheffes d'exploitation de moins de 40 ans installées en viticulture est de 23 % soit à la 3e place des OTEX (Orientations Technico-Économiques des Exploitations). Devant, nous avons pour 30 % les élevages ovins, caprins et autres herbivores et 24 % en maraîchage et horticulture.

« Source FNSEA ».



La reconnaissance des agricultrices sur les exploitations, un long travail mené pas à pas par des pionnières issues du syndicalisme

Christiane LAMBERT

Agricultrice. Présidente de la FNSEA -Fédération Nationale des Syndicats des Exploitants Agricoles- et du COPA -Comité des Organisations Professionnelles Agricoles de l'Union Européenne-.

La reconnaissance de la place des agricultrices sur les exploitations, un long travail mené pas à pas par des pionnières issues du syndicalisme.

Les agricultrices sont restées longtemps dans l'ombre de leur mari sur les exploitations agricoles. Elles étaient la femme de l'agriculteur. Nous retrouvons par ailleurs dans un dossier historique du ministère de l'Agriculture cette phrase : « Au début du XXe siècle, et jusque dans les années 1960 [...] les femmes ne travaillaient pas, elles aidaient leur mari ». En épousant un agriculteur, elles épousaient également un métier sans véritablement faire un choix professionnel personnel.

Pourtant elles étaient bien là. Présentes et actives sur les exploitations. En périodes de guerre, ce sont bien elles qui ont permis aux Français de se nourrir et à l'économie de repartir ensuite. Cependant, juridiquement et socialement, la reconnaissance de leur travail sur les exploitations s'est faite lentement.

Il aura fallu attendre 1961 pour que le mot « agricultrice » fasse son entrée dans le Larousse et encore combien de temps pour qu'elles ne soient plus simplement assimilées à des aidants familiaux.

C'est en 1982 qu'elles ont pu acquérir un statut de chef d'exploitation au même titre que leur mari sur les GAEC -Groupement Agricole d'Exploitation en Commun-. Mais les époux ne peuvent cependant à cette époque pas être les seuls associés et il faudra attendre 2010 pour qu'enfin elles puissent être co-exploitantes avec leur mari. En 1985, les agricultrices pouvaient enfin bénéficier des mêmes droits que leur mari agriculteur grâce à la création des EARL. La création du statut social du conjoint collaborateur par la loi d'orientation agricole de 1999 fut une avancée majeure dans la reconnaissance de leur travail sur les exploitations.

C'est grâce à l'implication de pionnières au sein de la JAC -Jeunesse Agricole Catholique- et de sa branche féminine créée en 1933 que les agricultrices ont pu s'émanciper au fur et à mesure, oser prendre la parole et faire avancer leur condition sur les exploitations. Aujourd'hui encore, les agricultrices se mobilisent pour une meilleure protection sociale, plus d'égalité avec les autres régimes sociaux et combattre les stéréotypes dont elles font encore l'objet.

Les agricultrices aujourd'hui

Les agricultrices choisissent cette profession par passion pour l'agriculture et comme un mode de vie souhaité et voulu. Elles représentent aujourd'hui un quart des chefs d'exploitation. Elles accèdent au métier plus tardivement que leurs homologues masculins, ce qui explique que la moyenne d'âge des agricultrices est de 51,7 ans alors que celle des agriculteurs est de 48,4 ans. Leur parcours professionnel avant l'installation est encore souvent réalisé en dehors de l'agriculture. C'est une force et

une richesse pour les agricultrices qui ont une approche différente de l'agriculture et du métier.

Elles exercent principalement leur activité dans les cultures céréalières et industrielles (16,6 %), le secteur de l'élevage de bovins-lait (16 %) et les cultures et élevages non spécialisés (12,7 %). La part des femmes est proportionnellement très importante dans l'élevage de chevaux (47,7 %), l'entraînement, dressage, haras, clubs hippiques (48 %) et l'élevage de gros animaux (46,9 %).

Leur contribution au développement agricole et rural est indéniable

On reconnaît aisément bien des qualités aux agricultrices. Sans leur contribution, l'agriculture française n'aurait probablement pas été reconnue « modèle agricole le plus durable dans le monde » par le magazine britannique The Economist.

Elles sont force d'innovation sur les exploitations et pour l'agriculture française. Leur parcours professionnel avant installation leur permet d'avoir une vision différente des choses et des compétences variées qu'elles mettent au profit des exploitations pour toujours plus de résilience.

Elles sont créatives, persévérantes et force de proposition pour le développement de nouvelles activités (gîte, accueil à la ferme, ferme pédagogique...) ou de nouveaux ateliers (transformation laitière en fromages, yaourts, glaces...) qui sont essentiels au dynamisme rural et au maintien de la vie dans les campagnes. En effet, les agricultrices développent sur leur exploitation de la vente en circuit court pour 20 % (16 % pour leurs homologues masculins), de la diversification pour 16 % (14 % pour les agriculteurs) et des activités de loisirs à la ferme pour

5 % (alors que les agriculteurs ne sont que 1 %). Elles permettent d'améliorer les conditions de travail en agriculture. Ne disposant pas de la même force physique que les hommes ni de la même morphologie, elles imaginent des systèmes ingénieux pour faciliter le travail au quotidien et font avancer la recherche et le développement sur le matériel agricole. Les fabricants ont dû s'adapter à la féminisation du métier et proposer des outils nécessitant moins de force pour leur utilisation. Ces avancées ont bénéficié autant aux agriculteurs qu'aux agricultrices et permettent de diminuer les troubles musculo-squelettiques sur une population y étant particulièrement sensible.

Elles s'occupent souvent de la comptabilité des exploitations et ce sont elles qui veillent à la stabilité et aux équilibres financiers.

Elles sont créatives, persévérantes et résilientes face aux changements.

Elles osent et ont une force de caractère leur permettant de s'affirmer dans un monde encore très masculin où les stéréotypes de genre sont encore omniprésents.

Des inégalités agriculteurs / agricultrices encore très présentes

Des inégalités entre les agriculteurs et les agricultrices sont encore très présentes et doivent faire l'objet d'attention. Les stéréotypes sont malheureusement tenaces et pénalisent les agricultrices durant toute leur carrière professionnelle. Dans les mentalités, « le travail de la terre reste un travail d'homme ».

Ainsi, dans l'accès au métier, les agricultrices connaissent un parcours plus difficile que leurs homologues masculins, notamment pour l'accès au foncier.

Elles sont orientées plus facilement vers les filières de services et la filière cheval au détriment de la production. Les

banques sont plus « frileuses » pour prêter à une agricultrice qui voudrait s'installer seule qu'à un homme. Les cédants préfèrent transmettre les exploitations aux hommes qu'aux femmes les jugeant moins aptes à s'occuper correctement de « la terre ». Elles bénéficient moins que les hommes des aides au moment de l'installation (surfaces plus petites, absence de formation agricole, installations plus tardives...). Ainsi, si l'on regarde les installations concernant les moins de 40 ans, on s'aperçoit que les agricultrices sont 28 % à bénéficier des aides alors que ce sont près de 40 % des agriculteurs qui y ont eu accès.

Une fois installée, il est fréquent encore aujourd'hui, quand un commercial arrive dans la cour de ferme et qu'une agricultrice soit face à lui, qu'il demande « où est le chef d'exploitation ? ». Les mentalités évoluent, mais il reste encore du chemin à parcourir.

Les inégalités se retrouvent également au niveau des revenus professionnels. Les agricultrices disposent de revenus professionnels moyens, 30 % inférieurs à ceux des hommes.

En cas de crise économique, ce sont souvent leurs revenus qui vont être affectés en premier et leur temps de travail. Elles sont souvent contraintes d'accepter une baisse de revenus, baisse qui impactera directement le montant de leur retraite quelques années plus tard. C'est également fréquemment elles qui vont chercher un nouvel emploi à l'extérieur de l'exploitation ou un second emploi qu'elles cumuleront avec celui de l'exploitation pour permettre à la famille de vivre.

Leurs niveaux de retraites sont plus faibles que ceux des agriculteurs. Cela s'explique par les niveaux de revenus inférieurs, mais

aussi par des choix de statuts sociaux qui leur sont moins favorables.

La question de la charge mentale doit nécessairement être abordée quand on s'intéresse aux questions d'égalité hommes-femmes. Comme pour l'ensemble de la société, ce sont les agricultrices qui s'occupent essentiellement des tâches familiales. Elles sont particulièrement concernées par ce problème, car l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est plus difficile lorsque l'on travaille là où l'on vit.

Même si les mentalités évoluent, cette charge supplémentaire qu'elles partagent peu avec leurs conjoints les pénalise également dans l'accès aux responsabilités à l'extérieur des exploitations. En effet, elles sont peu présentes au sein des Organisations Professionnelles Agricoles alors que leur implication y est essentielle afin que les décisions prises puissent répondre aux problématiques de l'ensemble de la profession. L'agriculture française est composée d'hommes et de femmes et les orientations agricoles doivent représenter ce qu'elle est dans toute sa diversité. Un travail

doit être mené pour encourager et faciliter les agricultrices qui le souhaitent à s'impliquer davantage en dehors des exploitations.

En conclusion

Point positif : les jeunes filles sont de plus en plus nombreuses dans les établissements d'enseignement agricoles pour s'orienter vers la grande diversité des métiers de l'agriculture. Le travail de communication sur la féminisation du métier est essentiel afin de faire évoluer les mentalités et permettre à de jeunes filles de se projeter dans l'agriculture et leur faciliter l'accès aux métiers et aux responsabilités. Nous devons tous nous impliquer davantage pour toujours plus d'égalité hommes-femmes et une meilleure reconnaissance de la place et de la compétence des agricultrices.

Les choses évoluent pas à pas, mais qui aurait pu dire il y a quelques années, qu'une agricultrice prendrait un jour la tête du principal syndicat agricole français, la FNSEA -FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES- et européen le COPA -COMITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES AGRICOLES DE L'UNION EUROPÉENNE-.



L'agriculture : ce milieu masculin souffrirait-il de s'ouvrir aux femmes ?

Bénédicte CLERGEAU

Juriste. Artisane en métier d'art. Ancienne gestionnaire du service immobilier au sein d'une étude notariale en milieu rural. Membre du CNFF.

Déclarée « Grande Cause du Quinquennat », l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société fort.

Au début du siècle dernier, et jusque dans les années 60, l'agriculture était exclusivement une affaire d'hommes, une activité transmise de père en fils. Les femmes ne travaillaient pas, elles « aidaient leur mari ».

Pendant longtemps, le modèle conjugal a interdit le statut de co-exploitante ou de cheffe d'entreprise, qui aurait remis en cause le pouvoir des hommes autant professionnellement que dans leur cadre familial.

La politique d'égalité professionnelle dans ce milieu a donc rencontré de nombreuses résistances. Les mouvements féministes des années 60 ont permis aux femmes de faire reconnaître leur travail. Ce n'est qu'en 1980 pour que le statut de « co-exploitante » a été créé. Les femmes peuvent alors accomplir et signer les actes administratifs nécessaires à la gestion de l'exploitation.

Puis en 1985, création de l'EARL (Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée) permettant aux conjoints de s'associer.

On avance vers la reconnaissance, mais quid de l'égalité ?

La loi d'orientation agricole de 1999 institue le statut de « conjoint collaborateur » marquant un réel progrès, notamment en matière de protection sociale des agricultrices.

C'est toutefois SEULEMENT depuis, 2019 qu'elles bénéficient d'indemnités journalières en cas de maternité si elles n'ont pas la possibilité de se faire remplacer.

Pourtant, les agricultrices sont plus diplômées que les hommes de la même classe d'âge au moment de leur installation, mais ne sont que 14% à suivre une formation professionnelle continue contre 21 % des hommes (leurs activités domestiques et familiales ne leur laissant que trop peu le temps).

Les agricultrices ont beaucoup à apporter à ce milieu masculin, de nouvelles compétences, une vision orientée vers la diversification des activités, communication, commercialisation des produits...

- Prenons l'exemple de l'une d'entre elles, qui s'est reconvertie dans l'élevage afin d'offrir un soutien à son mari céréalier qui avait connu de grosses pertes dues aux conditions climatiques et a ainsi dynamisé l'activité de l'exploitation.

- Encore d'autres, qui organisent des ventes directes à la ferme (ou sur les marchés)

garantissant une meilleure rémunération et créant un lien avec leurs clients, une fidélisation et surtout un échange autour du métier, faisant évoluer les idées préconçues.

- Elles jouent un rôle prépondérant dans les zones rurales. Soucieuses du bien-être animal, sensibles à la biodiversité, à l'environnement, à la sécurité alimentaire, plusieurs d'entre elles ouvrent les portes de leurs exploitations aux

visites, aux ateliers... le désir de transmission concrète est très marqué. Elles valorisent ainsi leur métier pour donner envie aux femmes des générations futures d'oser travailler en milieu rural.

L'ONU a lancé la JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES RURALES, le 15 octobre afin de reconnaître leur importance dans la profession.

Une femme à la tête d'un domaine viticole

Christiane TRICOT



Propriétaire récoltante du Domaine Saint-Germès. Présidente nationale de l'Union Européenne des Femmes, Section française. Vice-Présidente du CNFF.

Les circonstances m'ont permis d'être la responsable d'un domaine vinicole, le Domaine Saint-Germès, situé à MEURSAULT, sur la Côte de BEAUNE. Toutes les parcelles de vigne du Domaine font partie des 1 247 « climats de Bourgogne » inscrits par l'UNESCO au patrimoine mondial le 4 juillet 2015. L'UNESCO a ainsi reconnu le caractère unique de chacun de ces terroirs. Comme l'écrit Bernard PIVOT, lorsqu'en Bourgogne on parle de « climat », il ne faut pas regarder le ciel, mais la terre, celle des vignes.

Ce Domaine murisaltien est une histoire de femmes et c'est grâce à l'évolution du droit des femmes au cours des décennies précédentes que j'en assume la responsabilité en qualité de « propriétaire récoltante ».

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à choisir des métiers spécialisés dans le domaine du vin. Elles suivent des études d'œnologie et occupent des postes intéressants dans le domaine de l'exploitation vinicole ou de la restauration. Les sommelières, y compris dans les restaurants étoilés, ont une réputation d'excellence.

Ce vignoble familial appartenait à ma grand-mère qui l'a transmis à ma mère. L'une et l'autre ne pouvaient, du fait de leur statut de femme mariée, exploiter leurs biens : la première, après son mariage au début du XX^e siècle, était soumise à l'autorité maritale et se trouvait ainsi dans l'incapacité juridique de gérer ses biens propres. Ma mère, qui s'est mariée en 1936, a

connu le même régime d'incapacité jusqu'aux lois validées et développées à la Libération ; les mœurs de l'époque, qui n'ont autorisé les femmes mariées à bénéficier d'un compte en banque librement géré que dans le cours des années 1970, ont freiné l'émancipation des femmes.

C'est donc « les hommes », leurs maris, qui ont assuré la responsabilité de la gestion des vignes. Mon grand-père maternel, un solide Pyrénéen érudit, exerça sa mission sans enthousiasme, puis mon père, formé à la viticulture par ses origines arboisiennes, assumait la gestion et le développement du vignoble. Les particularités de cette situation, qui peut sembler étrange aujourd'hui, étaient totalement passées sous silence : ainsi ma mère, docteur en droit et avocate avant son mariage, n'obtint pas l'indispensable autorisation de son mari de continuer à exercer une activité professionnelle. Je suis la fille d'une femme qui, en 44 ans de vie commune, pratiqua autant la résignation et la révolte que le pouvoir occulte et le féminisme affiché.

C'est dire la joie que j'ai éprouvée lorsque, reprenant l'exploitation, j'ai pu faire figurer mon nom sur les étiquettes du Domaine en qualité de propriétaire récoltante : en hommage à cette lignée de femmes, j'ai tenu à appeler mon Domaine du nom de femme mariée de ma grand-mère maternelle, la fondatrice, tel qu'elle a vécu sa vie adulte : Saint-Germès.

La vie m'a pourtant réservé des surprises : à l'occasion d'une adaptation de la législation française en concordance avec le droit européen - lequel est calqué sur le droit français - l'Administration a contesté ma qualité de propriétaire récoltante. Propriétaire, je l'étais sans nul doute, mais, pour être récoltante, il me fallait justifier de deux conditions

tendant à éviter que le vin soit produit par des personnes n'ayant pas les qualités requises.

La première condition est la propriété des vignes d'appellation d'origine contrôlée (AOC), mais aussi de bâtiments d'exploitation propres à permettre la vinification sur place des vins du Domaine. Il me fut aisé de démontrer à l'Administration que je dispose d'une cuverie et de caves propres à la vinification, depuis la pressée des raisins jusqu'à l'élevage des vins, leur embouteillage et leur conservation en millésimes destinés à la vente.

La seconde condition tient à ma qualification professionnelle propre à l'exercice de la profession de récoltant de raisins et d'éleveur de vins. Faute d'y satisfaire, je ne pourrais plus produire de vin et le Domaine Saint-Germès disparaîtrait puisque la définition légale d'un Domaine - comme pour un Clos ou un Château - est de produire des vins issus des vignes appartenant au propriétaire exploitant de ce Domaine.

Aujourd'hui, les exploitations utilisent des professionnels titulaires de diplômes d'œnologie. Mais ces diplômes n'existaient pas lorsque j'étais jeune et, pour la même raison, aucun des vigneron de MEURSAULT entrés depuis longtemps dans la profession n'en détient. Nul n'a jamais pensé à leur en faire grief. Pour moi -et moi seule- un contrôle de mes connaissances s'imposait ; j'ai donc dû démontrer à de hauts fonctionnaires de l'Administration des Douanes que, dès mon plus jeune âge, je prenais part aux travaux de la vigne, notamment aux vendanges et à « l'attachage » des sarments et que, du vivant de mes parents, je participais au suivi de la vinification, aux liaisons avec les vigneron, aux dégustations et à la commercialisation des vins.

Cette activité offre de superbes occasions d'ouverture sur le monde, mais elle impose de résoudre de multiples problèmes liés tant à l'évolution climatique ou à la sécurité alimentaire qu'à la préservation des sols, au drainage des pluies, à la maîtrise du traitement des maladies de la vigne, à la dégénérescence des plants, etc. Certaines années sont de magnifiques cadeaux au moment de la récolte comme ce fut le cas à la fin du mois d'août 2020. D'autres sont redoutables : après une très chaude semaine qui a fait exploser la nature à la fin de ce mois de mars et au début de ce mois d'avril, un froid glacial doublé d'une neige abondante et gluante a fait griller en une nuit les bourgeons qui venaient de « débourrer ». Les anciens, qui n'ont pas le souvenir d'un tel phénomène, pensent que la récolte 2021 sera totalement perdue !

La nature sait être généreuse, mais elle peut aussi être cruelle.

2. Artisanat - Commerce

**Chambres des Métiers et
de l'artisanat : « La parité n'y est
pas, mais nous progressons »**

Geneviève BRANGER



Présidente de la Chambre des métiers de l'Artisanat Nouvelle Aquitaine-Charente, membre du CSER NA. Présidente de la commission de développement CMA France, Présidente de la commission du développement économique Chambre des Métiers et de l'Artisanat France.

Depuis 38 ans, mon mari et moi sommes artisans. Dès le début de notre activité, nous avons adhéré à notre organisation professionnelle. Pour quelles raisons ? Pour être informés sur les problèmes spécifiques de notre métier, mais aussi pour rencontrer nos collègues et ne pas s'isoler.

Rapidement, j'ai intégré la commission des femmes à la Confédération Nationale de la Boucherie Charcuterie, où là, en outre, j'ai contribué à l'évolution du statut du conjoint, pour que lesdites « sans profession » soient enfin reconnues.

En 2001, je deviens la Présidente des Artisans Bouchers de la Charente, et cela pendant

13 ans, dont 4 ans au niveau national. Ce fut une expérience enrichissante, où j'ai dû m'imposer en tant que femme, dans un secteur resté très masculin, où je me retrouvais souvent seule parmi tous ces messieurs, hormis la secrétaire de séance...

En parallèle de mon implication au sein de ma profession, je suis arrivée à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat 16 (CMA) en 1999. Éluë d'abord au conseil d'administration, j'intègre le bureau en 2004 en tant que secrétaire, puis en 2009 vice-présidente.

En 2019 je suis élue Présidente de la CMA 16. En France, nous sommes une centaine de présidents, dont 14 femmes. La parité n'y est pas, mais nous progressons.

Où en sommes-nous ?

Notre réseau représente 250 métiers. Certains métiers dits « masculins » se féminisent de plus en plus. C'est notamment le cas pour les métiers d'art (vitraillistes, ébénistes), les métiers du bâtiment (peintres, électriciens) ou les métiers de bouche (boulangers, pâtisseries, bouchers, charcutiers).

D'ailleurs nous avons de plus en plus de jeunes filles finalistes de prestigieux concours comme le MAF (Meilleur Apprenti de France) ou les Olympiades des métiers entre autres.

Ces jeunes filles sont volontaires et motivées et doivent souvent travailler plus pour s'imposer et prouver leur capacité.

Au travers de ma fonction, je représente et défends les intérêts de l'Artisanat au sein des instances départementales, régionales et nationales.

En France, sur 1,5 million d'entreprises artisanales, un quart sont dirigées par des femmes. Elles contribuent au dynamisme, au rayonnement et au développement économique de notre territoire.



Les femmes en première ligne au Marché International de Rungis

Frédérique WAGON

Présidente des Rabelaisiennes du marché International Rungis. Secrétaire générale de la Fédération des Marchés de gros de France.

En 2014, les femmes de Rungis ont décidé de créer leur propre club. Elles étaient depuis longtemps présentes sur le Marché, mais invisibles. C'est de ce constat, et des échanges avec les unes et les autres, qu'a grandi cette envie de rassembler les femmes de Rungis au sein d'un club, pour les mettre en lumière, échanger et partager autour des différents métiers exercés par les unes et les autres. 7 ans se sont écoulés depuis, et nous sommes heureuses de constater que les lignes ont bougé au Marché de Rungis. Plus de 4000 femmes, soit 35% des effectifs, travaillent aujourd'hui sur le site du Marché de Rungis.

Nos ambitions ont été, dès le début, d'ouvrir ce Marché exceptionnel aux femmes de toutes catégories socio-professionnelles. Nous avons voulu initier des projets au service de la mixité qui étaient novateurs et audacieux, défricher de nouveaux horizons, ne rien nous interdire. Pour donner envie aux femmes de nous rejoindre, il nous fallait sortir de l'ombre, devenir visibles sur le Marché de Rungis, et rendre visibles les pionnières, celles qui avaient ouvert la voie, quel que soit leur niveau de responsabilité : cheffe d'entreprise, responsable qualité, mandataire, commerciale, responsable administrative, caissière, etc. et cela dans toutes les filières : produits carnés, produits avicoles, produits laitiers, les fruits et légumes, produits gastronomiques, produits horticoles. Les parcours des unes et des autres sont multiples et riches d'enseignement

pour les nouvelles recrues. Ils sont révélateurs d'une force de vie hors normes, qui leur a permis de s'affranchir de certains préjugés pour exercer des professions habituellement réservées aux hommes. Nous sommes ainsi engagées dans des conventions avec Pôle emploi et le Comité pour le Bassin d'Emploi du Val-de-Marne, pour faire découvrir nos métiers à d'autres femmes, d'autres générations.

En dehors de nous, en 7 ans, la perception du travail féminin a aussi grandement évolué. L'égalité professionnelle a été renforcée par la loi du 4 août 2014 qui instaure les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elle sera complétée par celle du 5 septembre 2018 qui oblige les entreprises à publier leur index de l'égalité professionnelle. Sans compter les quotas qui s'imposent dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Nous ne pouvons que nous réjouir de ces évolutions sociétales et législatives qui, même si elles ne s'imposent pas encore aux PME, ont insufflé une dynamique incontestable pour la progression des femmes dans nos métiers de l'alimentaire, et cela à des conditions équivalentes à celles des hommes.

Nous avons toutes « gagné du terrain » et aujourd'hui à Rungis, de nombreuses jeunes femmes ont intégré des postes à responsabilités. Si à l'origine, elles étaient préposées aux emplois subalternes et peu qualifiés, elles sont aujourd'hui de plus en plus au cœur du développement de l'activité économique.

Bien sûr, il nous reste encore beaucoup de marge de progression, car il n'est pas aisé de s'imposer dans cet univers culturellement masculin. Et pas facile non plus pour nos entreprises d'être suffisamment attractives face à un environnement de travail contraignant par ses horaires de nuit, peu compatible avec des vies de famille, par des températures qui, sur les carreaux de vente sont froides, par des atmosphères « viriles ». Nous avons souhaité qu'à l'instar des autres grands sites de travail, le Marché de Rungis développe des activités qui permettent aux femmes de venir travailler sur le Marché. C'est ainsi que dès 2014, nous avons porté le projet de la création d'une crèche auprès du gestionnaire du site du Marché, la Semmaris, et grâce à son président, Stéphane Layani, une crèche de 45 berceaux a été inaugurée le 29 septembre 2020 en présence du Secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des Familles.

Les Rabelaisiennes du Marché de Rungis ont toutes en commun un grand appétit pour défricher de nouveaux horizons, s'enrichir des expériences multiples, et promouvoir d'autres modes de vie sur le Marché, qui serviront aussi bien les femmes que les hommes. Faire lien et donner naissance à des projets au service de la mixité est une perspective enthousiasmante pour nous toutes. Cette aventure que nous avons construite ensemble, nous la voulons durable et fédératrice, car nous savons qu'elle dessine l'avenir de nos métiers et du Marché de Rungis.

3. Numérique



Changer la donne : une nécessité dans le numérique

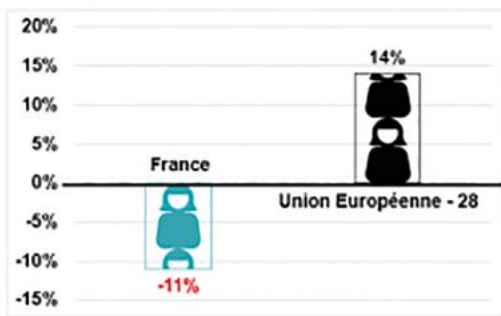
Claudine SCHMUCK

Experte Nouvelles Technologies auprès de la Commission Européenne, Autrice de Gender Scan.

Depuis cinq ans sans relâche avec un collectif d'associations mobilisées sur le sujet nous rappelons l'importance de se mobiliser, de changer la donne pour renforcer la mixité dans le numérique. En 2016, à la veille de Vivatech, nous écrivions dans une tribune publiée dans les Échos qu'il était urgent de renforcer la présence des femmes dans la Tech. En 2017, à la veille des élections présidentielles nous réaffirmions cette nécessité. Car oui, c'est un choc ! Dans les secteurs « high-tech », dont l'importance est décisive pour l'emploi et la croissance, les femmes sont quasi invisibles. Certes de premiers pas ont été faits, puisqu'en janvier 2017, grâce à l'engagement de la Ministre sur ce dossier, nous avons donc été associés à la présentation du plan sectoriel Mixité dans le numérique porté par trois ministères. De tous les plans sectoriels mis en place depuis 2014, c'est celui qui prend appui sur la mobilisation la plus large d'acteurs du secteur public, privé et de la société civile. C'est donc une étape clef qui a été franchie.

Mais les chiffres alarmants s'accumulent et prouvent que des dispositifs complémentaires doivent être mis en place. Comme l'établit le rapport sur la quatrième révolution industrielle et les métiers du futur présenté à Davos en 2017, faute d'une concertation encore plus forte et d'un engagement clair du public et du privé, le renforcement de la mixité dans le high-tech n'advient pas. En l'absence de cette concertation, les résultats sont là : en 2020, les

Evolution du nombre de femmes dans des emplois tech entre 2013 et 2017



Données Eurostat, analyse Gender Scan

femmes sont restées très minoritaires chez les moins de 30 ans recrutés dans l'industrie et le high-tech. Les femmes représentent moins de 30% des métiers de ces métiers d'avenir. Phénomène inquiétant le retard de la France sur le sujet s'aggrave. Alors que la proportion de femmes dans les secteurs de haute technologie augmente de 14% en entre 2013 et 2018, elle chute de 11% en France !

Les décideurs interrogés dans le rapport présenté à Davos ne s'y trompent pas : pour eux, l'un des premiers obstacles à la mixité est l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Ce problème se pose avec une acuité renforcée dans l'industrie et le high-tech. S'ajoutant au plafond de verre, plus prononcé dans ces secteurs en raison du poids des stéréotypes et du sexisme dit « ordinaire », il contribue au taux d'attrition élevé observé chez les femmes. Pourtant, les chiffres le démontrent, les entreprises qui savent s'organiser pour permettre une vraie mixité sont non seulement celles qui performant le mieux, mais aussi celles dont les équipes sont les plus épanouies. Agir pour une inclusion et une reconnaissance égale, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, c'est agir

pour plus de croissance. Et donc pour plus d'emplois.

Ce constat nous sommes nombreux, femmes et hommes, à le partager. D'autant que la crise de la COVID a renforcé les inégalités femmes/hommes. C'est pourquoi nous avons lancé cette année l'enquête mondiale Gender Scan 2021. Avec plus de 200 associations partenaires représentant près de 3 millions de femmes dans le monde, nous avons lancé l'enquête Gender Scan 2021. Co-construite avec des représentant.es de toutes les parties prenantes, cette enquête a pour objectif d'évaluer la situation des femmes dans la Tech, qu'elles soient étudiantes, entrepreneures, indépendantes, ou sur le marché du travail pour identifier les priorités d'action à porter à l'attention des décideurs du secteur public et privé en 2022.

Renforcer l'égalité professionnelle pour renforcer l'emploi reste notre ambition. Une ambition que nous partagerons avec le secteur public et privé pour inscrire ces objectifs prioritaires dans leurs actions au service de la France et de l'avenir de notre société.



Donnez l'opportunité aux filles de découvrir qu'elles peuvent aimer l'informatique et développer leurs compétences !

Dorothee ROCH

Cofondatrice et directrice de BECOMTECH, association nationale œuvrant à la mixité dans l'informatique et le numérique, pour les filles et les femmes de 14 à 25 ans, afin qu'elles puissent développer leurs compétences, choisir leur avenir professionnel et agir sur les inégalités de genre, Dorothee Roch a travaillé au profit du chantier d'insertion Emmaüs la Fragerie Solidaire et pour la Fondation Agir Contre l'Exclusion (Club FACE Seine-Saint-Denis). Après l'accompagnement des adultes en recherche d'emploi, elle s'engage auprès des jeunes filles afin qu'elles puissent se construire un avenir ambitieux.

Depuis les années 1980, les femmes sont de moins en moins nombreuses dans le numérique

Depuis les années 1980, on observe en France un recul de la présence des femmes dans les secteurs du numérique alors même que l'informatique était une voie d'entrée privilégiée dans les filières scientifiques. En 2018, si elles représentent 33% des salarié-e-s des secteurs informatiques et numériques, 75% d'entre elles y exercent des fonctions dites de support et seulement 15% des fonctions techniques (exploitation, développement, production, gestion de projets) (Source rapport Gender Scan publié par Global Contact en 2019).

Cette faible représentation des femmes existe dès les études supérieures. La rentrée 2017-2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrit-e-s dans les spécialisations informatique et numérique, soit un point de moins qu'en 2010.

La Covid-19 renforce les vulnérabilités et pèse sur les choix d'orientation

L'Organisation Internationale du Travail démontre dans un article sur les impacts de la Covid-19 que les épidémies et les crises économiques provoquent une aggravation des inégalités, car les segments de la population des plus vulnérables sont les plus impactés par les crises. Les jeunes et les femmes sont en première ligne. Selon l'Insee, en 2020, le taux de chômage a progressé davantage pour les jeunes (+2,6 points) que pour les autres classes d'âge. Et le taux de chômage des femmes est celui à avoir le plus fortement rebondi au troisième trimestre.

C'est dans ce contexte peu favorable que les collégiennes et les lycéennes réfléchissent à leur orientation. S'orienter vers les domaines scientifiques et techniques où les filles sont minoritaires est souvent considéré comme risqué par leur entourage. Le risque de les voir s'orienter encore davantage vers les secteurs où les femmes sont surreprésentées telles que la santé, l'éducation, les services à la personne est donc grand.

Pourquoi la non-mixité du numérique est un problème pour les filles, les femmes et la société dans son ensemble

Le numérique est un secteur en pleine expansion. Les métiers de l'informatique et du numérique connaissent également un mouvement de diversification. En n'investissant pas ces filières, les femmes risquent d'être à l'écart de nombreux emplois porteurs. Selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 191 000 postes seraient à pourvoir sur la période 2012-2022 dans les métiers de l'informatique, correspondant à 81 000 départs en fin de carrière additionnés à 110 000 créations nettes. (Source : Étude DARES : *Métiers 2020 – Informatique – 2015*)

Les usages du numérique se multiplient et intègrent progressivement tous les pans de la vie citoyenne, quotidienne, et de l'accès à l'éducation. Les filles ont développé une familiarité croissante avec les outils du numérique, mais ces usages ne s'accompagnent pas de leur inclusion en tant qu'actrices des transformations digitales à l'œuvre. L'enjeu est donc de passer de l'usage aux responsabilités et aux lieux où se façonne notre monde.

Les obstacles à la mixité du numérique

Beaucoup de facteurs expliquent cette situation, il y a d'une part des mécanismes à l'œuvre qui expliquent que les filles ne s'orientent pas vers ces filières et d'autre part des mécanismes de relégation et de discriminations qui font ensuite partir les professionnelles du numérique vers d'autres fonctions ou secteurs après quelques années de vie professionnelle.

En amont, l'impact des stéréotypes sur l'orientation des filles est majeur. Le marketing autour de l'arrivée des ordinateurs dans les familles dans les années 1980 a ciblé les hommes en tant qu'usagers principaux légitimes. Cette situation perdure. Les filles sont encore nombreuses aujourd'hui à nous expliquer que leurs frères sont prioritaires pour utiliser l'ordinateur familial. Il s'agit aussi des stéréotypes historiques qui perdurent sur les métiers scientifiques et techniques, de la culture geek excluante qui véhicule des images négatives pour les filles. Ces stéréotypes leur donnent à penser que ces métiers ne sont pas faits pour elles.

Pour la minorité de femmes devenues des professionnelles du numérique, il existe également un phénomène du « tuyau percé » (« leaky pipeline », Hélène Stevens, « Mais où sont les informaticiennes ? »), qui se caractérise par le changement d'activité professionnelle de nombreuses femmes occupant des métiers dans les secteurs de l'informatique et du numérique au début de leur carrière. Au niveau mondial 41% des femmes quittent leur poste dans le secteur de l'informatique après 10 ans de carrière (contre 17% chez les hommes).

Agir à tous les niveaux

Pour faire changer cette situation, il est nécessaire d'agir à tous les niveaux. Lutter contre les stéréotypes genrés dès l'enfance, en sensibilisant les familles, en formant les enseignants, en créant un imaginaire égalitaire par les récits en classe et dans les manuels scolaires, par exemple.

Il faut également donner l'opportunité aux filles de découvrir concrètement qu'elles

Où en sommes-nous ?

peuvent aimer l'informatique et développer leurs compétences. C'est ce que nous faisons chez BECOMTECH avec notre programme d'initiation au numérique pour les adolescentes JUMP IN TECH. Après 4 semaines d'immersion, plus de 70% des participantes envisagent de s'orienter vers un secteur du numérique ou en lien avec le numérique. (Source : chiffres session de JUMP IN TECH 2020)

Il est également indispensable d'agir dans les entreprises pour que les femmes ne fassent plus face au sexisme ordinaire ni aux discriminations. Il n'est pas acceptable qu'elles aient encore à s'y battre quotidiennement pour défendre leur légitimité.



Femmes et numérique en Guadeloupe

Sophie LUBIN

Présidente de l'Association @Maryse Project. Secrétaire Générale adjointe du CNFF.

L'économie numérique représente 3 150 emplois en 2017, soit 2,5 % de l'emploi total. Ce sont principalement des petites entreprises qui sont identifiées sur ce marché, soit environ 1/3, en cohérence avec le tissu économique général. Les entreprises de 50 à 250 salariés, qui sont moins nombreuses -4% des entreprises du numérique- concentrent néanmoins 45% de l'emploi dans ce secteur.

La majorité des salariés sont des cadres embauchés en CDI, à temps plein, dont 39,6 % de femmes. Cette population de salariés est majoritairement diplômée de l'enseignement supérieur et travaille essentiellement dans la programmation.

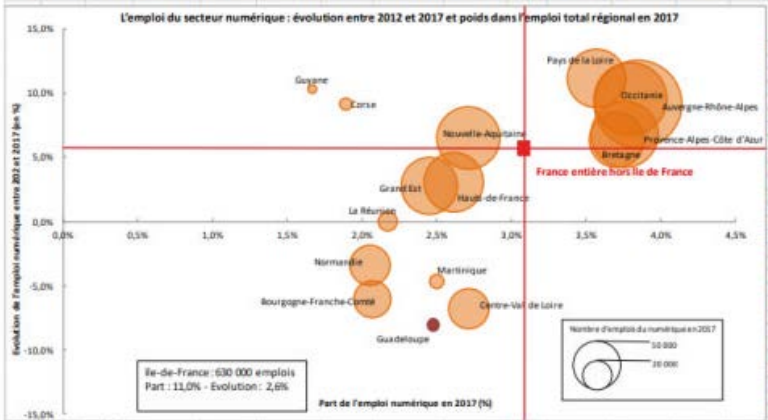
À partir de ces éléments, nous pouvons déjà détecter que la présence majoritaire des hommes dans le domaine de la programmation va induire des biais inconscients, qui risquent de créer de l'exclusion dans la société. Fait aggravant déjà constaté à l'échelle internationale : l'étude indique que les formations sur les métiers numériques et informatiques sont peu attractives pour les jeunes femmes. Une prise de conscience sérieuse et rapide est indispensable.

Les femmes défavorisées par des infrastructures défaillantes

Le territoire guadeloupéen connaît de nombreux dysfonctionnements qui affectent tous les habitants de l'île dans la gestion de leur quotidien (accès à l'eau, gestion des déchets, accès à Internet, coupures d'électricité, système de transport en commun...).

Les femmes sont obligées d'intégrer dans l'organisation de leur vie professionnelle, la gestion des solutions de contournement pour faire face à ces problématiques. La structure de la société guadeloupéenne est de type matrifocal : les femmes gèrent leurs enfants, leurs ascendants directs ou non, dans une société de plus en plus vieillissante,

L'économie du numérique en retard de développement



où le nombre de familles monoparentales est très élevé. La charge mentale est forte pour les femmes. Difficile dans ces conditions de prévoir du temps pour du networking, indispensable pour faire progresser sa carrière ou identifier des opportunités d'affaires.

Les années 2000 voient pourtant un accroissement du nombre de femmes cheffes d'entreprise. Ceci peut expliquer l'éclatement du tissu économique local en de nombreuses TPE/PME.

Le numérique : une opportunité de concilier vie professionnelle et privée

Une activité autour du numérique a l'avantage de nécessiter des investissements de départ faibles (selon la branche choisie), et un déploiement rapide.

Les chiffres à notre disposition ne sont pas suffisants pour le justifier, néanmoins, des témoignages de femmes entrepreneures laissent à penser que les outils numériques offrent une réelle opportunité aux femmes de créer leur emploi et d'obtenir une certaine liberté qu'elles n'auraient pas en étant salariées. La flexibilité qu'elles se créent

leur permet de gérer leur emploi du temps en fonction de leurs obligations familiales et des contraintes sur l'organisation autour des enfants.

Créée en 2013, l'association Guadeloupetech rassemble les acteurs du numérique dans l'objectif de se positionner en interlocuteur représentatif privilégié sur les questions du numérique (lobbying par exemple) afin de compenser les effets de l'éparpillement des microentreprises et PME. C'est Betty Fausta qui préside cette association qui compte environ 40 % d'adhérentes féminines.

Caribbean Boss Lady, structure créée par Axelle Kaulanjan, dans sa démarche d'empowerment des femmes, via des projets en coopération caribéenne, a déjà identifié le besoin de sensibiliser les jeunes femmes au code.

Depuis 2018, Fanmtech, organise des webinaires qui font la promotion des rôles modèles. Wendie Zahibo y invite des femmes noires à partager leur expérience professionnelle de la Tech.

Cette démarche est particulièrement importante, car les femmes ne sont

pas suffisamment visibles dans l'espace public. Par exemple, il y a quelques mois une émission de TV locale sur la cybersécurité n'avait invité que des hommes sur le plateau pour traiter du sujet. Les réflexes ne sont pas encore acquis, même pour les femmes, de s'assurer une visibilité équitable sur les supports de communication.

Dans ce domaine numérique, encore tout récent pour la Guadeloupe, c'est le moment de construire l'imaginaire collectif en décidant de montrer la diversité à tous les niveaux.

Quelle place pour la jeunesse ?

Je n'ai pas encore identifié d'acteurs sur le terrain qui initient les jeunes au code, mais une entreprise, la Bulle Kreativ, basée en Martinique, donne des cours à distance aux enfants martiniquais et guadeloupéens. Cette société créée par Christophe Ridchar en Martinique et Mélanie Rat à Nantes a décidé d'assurer une présence féminine lors de ces ateliers.

Des figures comme Maëliza Seymour, présidente de la société Codist et Perle Perriet présidente de Shecancode, sont des modèles qui inspireront les jeunes guadeloupéennes à se projeter dans leur futur professionnel.

Prenant la mesure du sujet, certains citoyens lancent des projets pour accélérer la formation des jeunes au numérique, comme M^e Maryse Coppet, avocate au barreau de Bruxelles, qui avait démarché Simplon pour que le territoire profite de son expérience et son savoir-faire.

En parallèle des formations techniques, c'est surtout un travail de conduite du changement qu'il convient d'opérer. Les démarches

comme celles proposées par Becomtech me semblent particulièrement adaptées au contexte : travailler la confiance en soi, le leadership, la sororité, et la constitution en réseau.

Les pionnières ont déjà instauré les bases, la crise COVID est une opportunité exceptionnelle pour renforcer les positions et proposer une vision à moyen long terme : l'entrepreneuse ou la salariée du numérique, vu leur rôle matrifocal doivent être au cœur de la construction du futur du numérique en Guadeloupe.

Propositions :

- Créer un observatoire du numérique local, ou une branche locale de l'observatoire du numérique,
- Instaurer un gender scan,
- Organiser des événements de type Girls Tech Day pour encourager les jeunes femmes à explorer les formations de type STEM,
- Proposer des programmes aux jeunes filles pour apprendre : confiance en soi, leadership, curiosité, goût pour l'innovation, la capacité à s'exprimer en public, se constituer en réseau, la sororité,
- Former les enseignants aux méthodologies utiles pour renforcer la confiance en soi des élèves, et leur apprendre à apprendre,
- Promouvoir la culture de l'innovation et de l'intelligence collective auprès des jeunes,
- Établir une charte dans les médias locaux pour s'assurer de la visibilité des femmes dans l'espace public, peu importe le sujet exploré.

4. Santé

Essentielles, vitales pour la société,
les travailleuses du soin

Clotilde CORNIÈRE



Secrétaire nationale CFDT Santé Sociaux.

La crise sanitaire a mis en évidence des métiers très fortement féminisés et les compétences professionnelles de ceux-ci. Ces métiers sont absolument essentiels, déterminants, vitaux, pour faire vivre la société. Ce sont ceux de la santé et de l'accompagnement. Ils font aussi partie des métiers qui sont les plus mal payés et souvent très peu considérés. Ce sont des « métiers de femmes », car il s'agit d'éduquer, soigner, assister, nettoyer, conseiller, écouter, coordonner... bref, de faire appel à des « compétences présumées innées » quand on est une femme. Ces métiers existaient avant la crise, celle-ci a mis en lumière leur importance.

Nul ne connaît l'issue de la crise que nous vivons et nous ne maîtrisons pas le cours des choses. Seule certitude, nous devons à la fois répondre à l'urgence, nous concentrer sur le vécu des travailleuses, et poser des jalons structurants pour l'avenir.

Dans le champ d'intervention des services d'aide à domicile, les salarié.es dits intervenants à domicile ont eu un rôle primordial dans la prise en charge de la prévention de la lutte contre la pandémie. Elles n'ont pas été reconnues à leur juste valeur alors même qu'elles participaient pleinement à la prise en charge et à l'amélioration de la qualité des soins. Dans ce secteur, c'est la question de leur reconnaissance professionnelle, financière et de leurs conditions d'exercice, du temps partiel contraint qui est à prendre en compte. Elles ont travaillé pendant le premier confinement sans aucun équipement de protection individuel, leur travail jugé comme non prioritaire.

La crise a créé différentes situations, y compris dans le secteur de la santé. Malgré la disparité de ces situations, aucun.e professionnel.le n'a été épargné.e et chacun.e a dû modifier son organisation du travail, travailler souvent sans protection tout en subissant la peur d'avoir été contaminé.e ou être contaminateur.ice. Il leur a fallu, trouver des modes de garde pour les enfants, gérer le quotidien, la maison, gérer les organisations travail dérogatoires improvisées (ex. : le confinement des équipes dans des établissements) ; pour certaines, subir en sus des violences conjugales ; être applaudi le soir à 20 h et trouver le matin des mots de menaces, d'insultes sur son pare-brise, car son voisin a peur du COVID.

Où en sommes-nous ?

Dans les EHPAD la situation a été catastrophique, le personnel a dû faire face et prendre en charge souvent seul, sans matériel adéquat, sans protection, les usagers malades COVID dont l'accès en réanimation n'était pas prioritaire ; accompagner leur fin de vie et se substituer aux familles.

La dégradation des prises en charge des usagers et des conditions d'exercice des professionnels est arrivée à un tel point que nombre d'employeurs connaissent des difficultés de recrutement et de fidélisation inédites des salarié.es. La crise sanitaire n'a fait qu'aggraver, mettre en exergue une situation déjà connue. En France, 6 % de la population âgée de plus de 85 ans vit actuellement en EHPAD. Le taux de soignants alloué à chaque établissement y reste fortement insuffisant.

Pour 100 places, un EHPAD dispose en moyenne de l'effectif suivant (en ETP) :

	IDE ¹⁾	AS	AHSQ
EHPAD privé non lucratif	5,41	22,4	20,43
EHPAD public	6,71	24,09	20,27

Cette situation ne satisfait ni les usagers ni les professionnels. Cette désaffection est liée à une perte d'attractivité en lien avec le niveau de rémunération qui n'est ni en adéquation avec les niveaux de responsabilité et de qualification requis ni avec les contraintes horaires (travail de nuit, les week-ends...) qu'induit l'activité.

Certains EHPAD fonctionnent avec plus de 50 % du personnel qui fait fonction d'aide-soignante. Il faut donc envisager un accès aux diplômes d'état par la création de parcours de formation spécifiques pour les professionnels en poste. Le dispositif VAE -Validation des Acquis- doit être développé pour répondre à ce besoin.

5. Sport



Salaires du sport professionnel : ce grand écart entre les femmes et les hommes

Patricia COSTANTINI

Co-fondatrice du Collectif Egal SPORT.

En 2019/20, selon le magazine Forbes, seules 2 femmes figurent parmi la liste des sportifs les mieux payés au monde¹. Toutes deux tennismen, placées en 29e et 33e, leurs revenus principalement issus des primes de match et du partenariat ne représentent pourtant qu'un peu plus du tiers du premier de la liste, également tennismen emblématique.

En France les sportives les mieux payées avec 29 000 € de salaire (brut mensuel) sont deux footballeuses de l'Olympique Lyonnais², mais le rapport de salaire avec leur homologue masculin est de 1 à 100³.

Une étude de l'INSEE (2017) rapporte que le Top des 1000 plus hauts salaires du privé en France,

89 530 € et plus (mensuel net) comprend 11% de sportifs, mais parmi eux aucune femme.

Les sportifs professionnels regroupent toutes les personnes vivant de leur prestation sportive, salariées et/ou vivant de leur image. Tout comme les artistes, ils offrent un spectacle qui connaît un succès divers dont dépendent les revenus qu'ils perçoivent. C'est pourquoi en France, les grandes stars du football font de loin la course en tête. Ces inégalités se constatent d'un sport à l'autre, d'un sportif à l'autre au sein d'un même sport.

Elles sont également très marquées entre les deux sexes, lorsque la comparaison peut s'établir. Car si les 3 sports collectifs de petits terrains possèdent un championnat pro masculin et féminin, ce n'est pas le cas en rugby, en hockey sur glace, ni même en football.

Alors que ce dernier est fréquemment pris en exemple quant aux avancées dans l'égalité entre les hommes et les femmes, il est bon de rappeler que le statut de « joueuse fédérale » permettant aux clubs de salarier des joueuses, ne date que de la saison 2009/2010 et que le salaire mensuel moyen d'une footballeuse de D1 s'élève à 2 494 € brut⁴ contre 75 000 € chez les hommes.

« Là où les garçons ont un vrai statut adapté au métier de footballeur, les filles se retrouvent dans les mêmes conditions de salariat qu'un gardien de gymnase par exemple » déplore Fabien Safanjon⁵.

Le succès de la Coupe du Monde organisée en France en 2019 avait pourtant fait naître des espoirs quant à la création d'une ligue professionnelle féminine, mais à l'inverse des décisions récentes prises en Espagne et en Italie, le projet ne semble toujours pas d'actualité au sein de la Fédération Française de Football.

Jusqu'en 2005, seuls des sports majeurs masculins réglementaient leur pratique professionnelle⁶. Ce

n'est qu'à partir de 2005 que la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) a permis de définir et d'encadrer la pratique sportive pour tous les sportifs, hommes et femmes, salariés d'un club⁷. Début 2020, le salaire minimum mensuel imposé se monte à 1 561,07 €.

Tout récemment, l'accord sectoriel inédit⁸ dans le sport féminin français, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021 offre aux professionnelles du handball un cadre au dialogue social, distinct de celui de la CCNS. Parmi les mesures phares et tant attendues par les femmes, la garantie du maintien de salaire d'une joueuse pendant un an (jusqu'à deux fois le plafond de la Sécurité sociale, 6 900€ brut mensuels), au lieu des trois mois actuellement imposés par la CCNS, en cas de grossesse ou de blessure. Une décision revendiquée par leurs homologues du volleyball et basketball, mais qui peine à se mettre en place en raison de rapports complexes, voire conflictuels entre les clubs, qui ne voient très souvent que l'intérêt sportif immédiat, et leur fédération.⁹

La belle avancée réalisée par le handball féminin révèle toute la dynamique impulsée par sa ligue professionnelle, pourtant la plus récente (2008)¹⁰. Le très complet guide média de la Ligue de Handball Féminin (LHB) précise que le budget moyen des 12 clubs du championnat Butagaz Énergie s'élève à 2,1 M€¹¹. Ce budget qui a plus que doublé en 10 ans (1M€) reste toutefois bien inférieur à celui des masculins de la Lidl Ligue (5,130 M€). Il se situe cependant devant celui des clubs de la ligue féminine de basketball (LFB)¹² et de la ligue féminine de volleyball (LAF)¹³ qui s'élèvent respectivement à 1,8 M€ et 930K€.

Cette puissance financière des clubs, dont dépendent les salaires des sportives est alimentée par 3 types de ressources. Les subventions des collectivités : 40% basketball (BB) et handball (HB), 54% volleyball (VB), le partenariat privé (47% BB, 36% HB, 37% VB) et dans une moindre mesure la billetterie (8% BB, 12% HB, 3% VB).

Où en sommes-nous ?

Des trois sports collectifs de petit terrain, ce sont les basketteuses les mieux rémunérées avec un salaire brut mensuel moyen de 6k€, deux fois supérieur à celui des handballeuses (3.1 k€) et près de trois fois plus que les volleyeuses (2.2 k€). Au sein d'un même championnat, de très grandes différences existent entre les plus hauts et plus bas salaires. Dans tous les cas ces salaires moyens restent inférieurs aux masculins. Ces écarts restent toutefois sans commune mesure avec ceux du football où en moyenne, les salaires masculins sont 25 fois supérieurs à ceux des féminines. Pour mémoire l'écart salarial général en France s'établissait à 15,5% en 2020 selon Eurostat.

Alors, comment justifier de telles différences ?

Comme tout spectacle sportif, la viabilité du sport professionnel dépend de sa popularité qui repose elle-même sur une nécessaire visibilité.

1) <https://www.sportbuzzbusiness.fr/forbes-devoile-son-classement-des-sportifs-les-mieux-payes-lors-des-12-derniers-mois-2019-2020.html>

2) Amandine Henry et Wendie Renard sont les professionnelles, tous sports confondus, les mieux payées avec un salaire mensuel brut de 29 000 €.

3) Avec 3 millions d'euros mensuels, le footballeur du PSG, Neymar, bat tous les records en France.

4) Source FFF.

5) Vice-président du syndicat des footballeurs professionnels (UNFP).

6) Charte du football professionnel ; Convention collective du rugby professionnel ; Convention collective du basket professionnel ; Accord collectif du cyclisme ; Accord collectif du handball masculin 1re division ; Accord collectif du football fédéral ; Accord collectif du rugby fédéral 1.

7) Le sportif professionnel salarié est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 du code du sport.

8) Texte, paraphé par l'Union des clubs professionnels de handball féminin (UCPHF), l'Association des joueurs professionnels de handball (AJPH) et le groupement des entraîneurs et des professionnels de la formation de handball (7Master).

9) https://www.lemonde.fr/sport/article/2021/04/15/apres-le-handball-le-basket-ball-et-le-volley-ball-veulent-normaliser-la-maternite-des-joueuses_6076839_3242.html

10) Volley-ball : LAF créée en 1991 et intégrée à la LNV qui comprend également les 2 championnats pro masculins – Basketball : LFB créée en 1998, rattachée à la fédération avec une autonomie renforcée.

11) Saison 2019/20.

12) Créée en 1998 et qui dispose d'une autonomie renforcée au sein de la fédération.

13) La plus ancienne ligue pro féminine créée en 1991 est intégrée à la LNV qui gère les championnats professionnels des masculin et féminin.

Le sport aussi peut aider les femmes à s'affirmer : Le Rallye AïCHA des gazelles du Maroc, un rallye qui fait grandir !

Dominique SERRA



Présidente et Fondatrice du Rallye Aïcha des Gazelles au Maroc.

Depuis 1990, le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc, seul rallye raid hors-piste exclusivement féminin, permet à chaque femme qui y participe de se dépasser et de repousser ses limites. Balayant préjugés et clichés, il n'a jamais cessé de se construire et d'évoluer avec son temps, autour de ses valeurs fondatrices : le courage, le dépassement de soi, la loyauté, l'entraide et l'engagement environnemental et solidaire. Incomparable, il n'aurait jamais acquis sa notoriété sans ce supplément d'âme qui le rend si singulier et dans lequel nos Partenaires français et marocains se reconnaissent.

Un Rallye de légende

Depuis sa création, des milliers de femmes sont entrées dans la légende du Rallye Aïcha des Gazelles et intègrent à vie, une tribu de femmes modernes, volontaires, libres et indépendantes, dont la signature est « Gazelle un jour, Gazelle toujours ».

Des femmes de 20 à plus de 70 ans, de 61 nationalités différentes, font toutes preuve depuis trente ans, de concentration, de ténacité et d'une grande humanité pour se retrouver dans le désert et devenir «Gazelle». Cheffes d'entreprises, ingénieures, infirmières, comptables, étudiantes, commerçantes, militaires, mannequins ; amies, sœurs, collègues, mères de famille ou grand-mères... Femmes actives à 98%, elles représentent plus de 250 professions.

Durant 9 jours, chaque équipage composé de deux Gazelles est plongé en totale immersion dans les vastes espaces du désert marocain, au sud de l'Atlas. Ces femmes sont ainsi déconnectées de leur quotidien, privées de leurs repères habituels, concentrées sur leurs cartes et sur les reliefs du terrain. Elles auront pour environnement des ciels immenses, des montagnes comme des forteresses, des dunes majestueuses.

Pas de GPS ni de téléphone portable, pas de critère de vitesse, uniquement une navigation à l'ancienne en hors-piste, pour un vrai retour aux sources et à l'aventure, ce Rallye a développé depuis sa naissance une autre vision de la compétition automobile.

Logées sous leur propre tente, encadrées par un grand nombre d'organismes, elles bénéficient d'une logistique qualitative et d'un savoir-faire sans pareil dans cette catégorie d'événement. Sans critère de vitesse, avec des parcours conçus pour ne pas nuire aux populations, l'épreuve est organisée dans le respect des terres et des habitants.

Courageuses et tenaces, les participantes ont dû se battre pour aller jusqu'au bout de leur projet, convaincre leur entourage, trouver des sponsors, boucler leur budget,

constituer leur équipage et motiver leurs soutiens. Pendant le rallye, elles devront faire preuve de courage, d'initiative et de solidarité, il leur faudra vaincre leurs peurs, et leur fatigue, surmonter les accidents de parcours et accepter des classements parfois décevants.

À la fin, toutes en retireront une légitime fierté personnelle et aussi reconnaissance et admiration de leurs proches et de leur entourage : "avoir participé au rallye des gazelles est un atout pour une femme et un "plus" sur un CV" disent la plupart d'entre elles.

Des soutiens prestigieux qui valorisent les gazelles

Le Maroc, étant la terre d'accueil du Rallye, Sa Majesté le Roi Mohammed VI place l'événement sous son Haut Patronage et accorde aux Gazelles le port de ses Armoiries sur le gilet officiel.

Seul événement sportif automobile au monde à être certifié ISO 14001 : 2015, le Rallye réconcilie depuis le début sport automobile et environnement : le Comité d'Éthique, crée en 2010 et présidé par Christine Lagarde, Présidente de la Banque Centrale Européenne en est le garant.

Son Altesse Sérénissime le Prince Albert II de Monaco, qui a lancé officiellement la catégorie E-Gazelle VINCI Immobilier, a permis au Rallye d'ouvrir à nouveau la voie en intégrant à la compétition plusieurs véhicules électriques.

Un rallye qui a du cœur

L'association caritative Cœur de Gazelles, reconnue d'intérêt général et soutenue par le Ministère de la Santé Marocaine, s'appuie sur la logistique du Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc pour mettre en œuvre des projets solidaires, soutenus par les gazelles, qui répondent aux

besoins des populations locales. Grâce à une caravane médicale itinérante évoluant de village en village, en parallèle de la course, plus de 8400 consultations médicales sont dispensées aux populations qui n'ont pas accès aux soins L'association est active toute l'année dans les domaines de la réinsertion professionnelle des femmes, la scolarisation, l'environnement et le développement durable, et l'accès à l'eau.

Les entreprises participantes dès le début

Le Rallye est également un formidable outil de mobilisation et de cohésion interne pour les entreprises qui engagent des équipages féminins à leurs couleurs : Airbus, Case-Poclair, Forges de Bologne, Goodyear, Hachette & Driout, Hager, Gan, La Poste, L'Oréal, Renault, SNCF, Total, Véolia, Volkswagen, Whirlpool, William Saurin et les médias Elle, France TV, L'Express, Eurosport, etc. ont ainsi permis à leurs collaboratrices de vivre une expérience unique, où elles ont su se révéler.

Ce sont ainsi plus de 2000 entreprises françaises et internationales qui ont associé leur marque à l'événement depuis sa création et ont permis à leurs collaboratrices de les représenter officiellement sur le Rallye, de partager leurs expériences inoubliables et de diffuser l'esprit pionnier des Gazelles.

Dans leurs vies personnelles et professionnelles, les femmes qui participent au rallye sortent grandies d'une Aventure où tous leurs talents ont pu s'exprimer. Depuis sa création, le Rallye porte un message fort : les femmes ont leur place dans tous les univers, sur tous les terrains, même ceux traditionnellement réservés aux hommes. Valeur d'exemple, suivie par leur entourage, dans leur région ou par leur entreprise, chaque gazelle devient source d'inspiration pour de nombreuses autres femmes et de respect pour les hommes.

6. Vie publique et démocratie. Développement durable

Témoignage de Maire
et de Conseillère régionale

Bernadette SCHMITT



Présidente de Soroptimist International – France. Membre du CNFF.

Ingénieure École Centrale de Lyon, spécialité génie civil, mère de quatre enfants, salariée dans l'entreprise de mon mari, issue d'un milieu où on ne s'intéressait pas à la politique, rien ne me prédestinait à devenir un jour maire de Saintes (28 000 habitants, deuxième ville de Charente-Maritime) et conseillère régionale de la région Poitou-Charentes.

Comment cela s'est-il passé ?

À l'approche de la cinquantaine, les enfants quittant la maison, l'entreprise de mon mari fonctionnant bien, j'ai eu le sentiment de ne pas avoir exploité au maximum les études que j'avais faites et de ne pas m'être complètement épanouie dans ma vie de femme.

C'est à ce moment-là que je suis entrée aux Soroptimist, et qu'une amie m'a invitée à une réunion de préparation aux élections municipales de 2001. Pour la première fois, en France, une loi imposait la parité parfaite et les femmes étaient très recherchées. Après une année de campagne électorale, semée d'embûches parce que je gênais les prévisions des politiques, j'ai gagné ces élections.

C'est donc grâce à cette loi sur la parité que je me suis retrouvée maire de Saintes. S'il n'y avait pas eu cette obligation, jamais une femme comme moi ne se serait lancée en politique. Or, lorsque j'ai exercé ma fonction de maire, je me suis toujours sentie à ma place et je crois, au contraire, qu'avec mon mandat, les choses ont changé, j'ai fait bouger les lignes.

Est-ce que j'ai rencontré des difficultés en tant que femme ?

Au début, cela n'a pas été facile.

Je voudrais raconter une anecdote qui m'a marquée. Lorsque nous avons été élus, il m'a fallu donner des délégations aux adjoints et j'avais prévu, bien sûr, d'avoir 5 adjointes femmes et 5 adjoints hommes. Je vois encore, un de mes jeunes élus m'expliquer, qu'au niveau des adjoints, je n'étais pas obligée de respecter la parité, sous-entendu nommer autant de femmes que d'hommes. En entendant cela, de la bouche d'un

Où en sommes-nous ?

jeune de 35 ans, j'ai compris que, s'il n'y avait pas eu cette loi, les femmes seraient restées longtemps sous-représentées dans les conseils municipaux.

C'est par ma victoire, après une année de combat électoral, que j'ai gagné ma légitimité de maire et, à partir de ce moment-là, le respect et la considération de mes interlocuteurs, hommes ou femmes. **Par mes études et par ma profession, j'ai toujours été entourée d'hommes et je considère que le fait d'être une femme m'a plutôt aidée.**

La vie politique est un jeu de pouvoir et de lutte d'influence et je pense que les femmes, par leur façon différente d'exercer le pouvoir ont beaucoup d'atouts, mais, faut-il encore qu'elles osent se lancer.

N'hésitez pas ! La France et les Françaises ont besoin de vous !



Égalité professionnelle et démocratie

Michèle VIANES

Présidente de Regards de Femmes. Essayiste. Parmi les essais de Michèle Vianès, on peut citer « Un voile sur la République », Stock, 2004, « Les 10 mots qui font la France », 2006, les articles « Simone de Beauvoir est vivante, je la rencontre tous les jours », in « L'empreinte Beauvoir », sous la direction de Liliane Lazar, 2010, « Louise Labbé, une étincelle féministe », 2011. Membre du Comité Exécutif du CNFF.

« S'il est indéniable que de nombreux progrès ont été accomplis, les constats chiffrés démontrent que l'objectif [de l'égalité professionnelle] est encore loin d'être atteint et même que des reculs ont pu être observés ponctuellement et peuvent encore se produire ! ». C'est ainsi que Marie-Jeanne Vidaillet-Peretti, présidente d'honneur du CNFF, concluait les travaux de 2020 qui avaient pour thème « Égalité professionnelle : Où en sommes-nous ? ».

Aucun pays au monde n'a atteint l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Entre plancher de glu et plafond de verre, l'immense majorité des femmes n'atteint pas ses champs des possibles, bloquée par les effets délétères et l'emprise mentale du patriarcat politique, religieux et social. Mais, les femmes, par leurs combats sur les représentations sociales et pour des politiques publiques visant l'égalité femmes-hommes ont obtenu des avancées notables, dans les sphères culturelles, économiques et politiques.

De nombreuses femmes ont « cassé les murs » du patriarcat et occupent les places qui leur reviennent, de manière légitime, crédible et visible.

1- Les droits humains universels concernent les femmes et les hommes

C'est sur l'indistinction des droits entre femmes et hommes que se fonde le caractère démocratique d'une société. Biologiquement, les deux formes que revêt l'espèce humaine ne sont ni assimilables ni réductibles l'une à l'autre.

Dans une société démocratique, il convient de distinguer identité et statut. Si les femmes ont une identité biologique spécifique, qui ne saurait se confondre avec celle des hommes, et réciproquement, leurs droits doivent être les mêmes que ceux des hommes dans la construction d'une société fondée sur l'indistinction de ceux qui la composent.

Le *dèmos* est fait indistinctement d'hommes et de femmes. La démocratie se fonde donc, d'abord, sur la formulation de ces droits, et, par conséquent, sur l'égal accès des femmes et des hommes à tous les métiers et fonctions aussi bien dans la sphère professionnelle que dans la sphère familiale ou politique, en fonction d'aptitudes et goûts personnels.

Et non pour des qualités supposées naturelles : les discours entendus aujourd'hui selon lesquels le management par les femmes ce serait « bon pour le business » enferment à nouveau les femmes dans les rôles sexués traditionnels. C'est reprendre le raisonnement des philosophes grecs qui a construit l'infériorité des femmes. Toutes les tâches qui incombent aux femmes ne demanderaient aucun effort, elles seraient génétiquement programmées pour les faire : porter l'eau (les femmes y consacrent trois fois plus de temps que les hommes) ou soulever les malades dans leur lit seraient-elles des tâches si aisées ?

Si la présence de femmes dans les entreprises entraîne des résultats économiques positifs, c'est dû à leurs aptitudes personnelles, leur énergie, leur travail et pas simplement parce qu'elles sont nées femmes.

2- Les avancées des droits des femmes

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes, en France, est garantie par la Constitution et se traduit en lois.

Je rappelle ici les principales lois obtenues et leur objet affirmant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Leur application fait l'objet d'autres communications.

La loi Roudy, 13 juillet 1983, inscrit dans le Code du travail et dans le Code pénal le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel : recrutement, rémunération, promotion, formation.

Afin de constater et de quantifier les inégalités professionnelles, elle institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Elle introduit la notion d'égalité des chances, ce qui implique d'engager des actions spécifiques pour atteindre l'égalité réelle.

La loi Génisson, 9 mai 2001, encourage les mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées, oblige aux négociations sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches.

La loi Copép-Zimmermann 27 janvier 2011 fixe des quotas de femmes dans les conseils d'administration. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (4 août 2014) et l'index d'égalité femmes-hommes (5 septembre 2018) traduisent concrètement l'objectif d'égalité.

3- La réaction masculiniste contre des droits des femmes au travail

Même si l'égalité réelle n'est pas encore atteinte, les masculinistes ne supportent pas l'idée d'autonomisation économique des femmes. Ils tentent d'entraver les avancées vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Où en sommes-nous ?

Ils s'appuient sur deux courants qui semblent opposés : les intégrismes religieux et les idéologies transactivistes. Mais l'objectif est le même : renvoyer les femmes à la maison et réoccuper tous les espaces sociaux, en s'appuyant sur des revendications identitaires.

Du refus de partager un poste de travail avec une femme à celui d'être dirigé par une femme, le patriarcat avance, plus ou moins voilé.

Le patriarcat, revêtant un nouveau costume, utilise le respect des religions pour légitimer des revendications misogynes spécifiques, communautaristes. Comme ce serait au nom des religions, des femmes seront convaincues de revendiquer des accommodements spécifiques communautaristes.

Le patriarcat fait ainsi coup double. D'une part, en réclamant le port de signes religieux ostentatoires sexuels, tel le voilement des filles et des femmes, il empêche les femmes d'avoir accès à des activités professionnelles génératrices d'autonomie financière et de rencontres sociales en dehors de la communauté. D'autre part il en rend responsables la République Française et son principe constitutionnel de laïcité.

La laïcité, l'ennemi à abattre ! La laïcité élève à la liberté de conscience et forme des citoyennes et citoyens aptes à comprendre le monde qui les entoure et à savoir dire non, notamment à l'oppression patriarcale.

Vouloir l'intégration dans le travail, être membre d'une entreprise suppose d'en adopter les règles. Exiger en même temps de ne rien abandonner de soi, de ses croyances intimes, confondre le lieu de travail avec un lieu de culte entraîne des conflits entre les convictions philosophiques ou croyances religieuses des personnels. Ce n'est pas dans la mission des entreprises de gérer les conflits métaphysiques.

La liberté des uns s'arrête où commence celle des autres et des restrictions aux libertés individuelles s'imposent pour vivre en commun, vivre en société, faire société. Que la société soit la Nation ou une entreprise ou une association. La liberté de croyance est une liberté fondamentale absolue, celle de manifester sa croyance ou ses convictions peut être restreinte en fonction du lieu d'exercice. En particulier elle doit se soustraire à l'impératif de bon fonctionnement de l'entreprise.

C'est pourquoi la loi travail du 8 août 2016 permet aux entreprises d'adopter des règlements intérieurs afin d'éviter ces conflits

« Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. » (Article L 1321-2-1 du Code du Travail).

Depuis la loi de 2016, les entreprises doivent mentionner dans leur règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives aux agissements sexistes au même titre que celles relatives aux harcèlements moral et sexuel. Les agissements sexistes sont dorénavant des sujets dont les employeurs doivent s'emparer, notamment en prévoyant des mesures de prévention au titre de leur obligation de santé et de sécurité. La notion d'agissement sexiste s'ajoute à celles de harcèlement sexuel ou moral :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Article L. 1142-2-1)

Les manifestations du sexisme au travail sont multiformes : montrer de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe par une conduite verbale ou une posture corporelle, ne pas reconnaître les compétences d'un membre du personnel et l'humilier en raison de son sexe, etc.

Les répercussions sur la vie des salariées et salariés sont réelles, qu'il s'agisse de stress, démotivation, isolement. Elles nuisent au collectif de travail et perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans la sphère économique, comme dans toute sphère sociale ou politique, la laïcité est une force et un bouclier pour les femmes. Les attaques des extrémistes religieux, tel le « Collectif français contre l'islamophobie », sur la loi travail de 2016, notamment lors de l'audition de la France par le comité CEDAW en juillet de 2016, à l'ONU Genève, prouvent que l'autonomisation économique des femmes est insupportable pour tous les machocrates.

Alors que les lois font référence à l'égalité femmes hommes, une nouvelle forme d'attaque, insidieuse, se développe en France, venue du monde anglo-saxon.

Les principes de Jogjakarta rédigés par un groupe LGBTQI+ pour calquer, à l'attention des personnes homosexuelles et transsexuelles, les documents internationaux de droits humains ont pour objectif de faire reconnaître légalement d'autres sexes.

Ces principes n'ont jamais été négociés au niveau des institutions internationales ni discutés entre États ou dans les États. Surtout, ils n'ont jamais été délibérés par le peuple souverain.

Mais de manière dissimulée, ils sont introduits dans les lois par des amendements confondant orientation sexuelle, légitime, et « identité de genre », notion nébuleuse.

L'essence même du mouvement est d'utiliser le langage des droits des femmes, de s'emparer des avancées des droits des femmes, de remplacer le mot femme par « identité de genre ». Cela aboutit à exclure les expressions « femmes et hommes », notamment dans les études statistiques établies pour montrer les inégalités subies par les femmes dans le domaine professionnel.

On le constate dans le monde de la culture. Les femmes ont agi pour l'éga-conditionnalité des femmes et des hommes dans l'attribution des fonds de la culture et des nominations dans les scènes nationales. Or aujourd'hui, la commission paritaire portant sur les données sexo-spécifiques a introduit la catégorie non-binaire. Aucune femme n'a été nommée dans la dernière liste des scènes nationales.

Vigilance !

La vigilance s'impose donc, encore et toujours, pour d'une part, rendre effective l'égalité femmes-hommes et d'autre part dénoncer les tentatives de régression des masculinistes qui imitent une femme, Pénélope, défont, en catimini, les avancées dans le domaine de l'égalité professionnelle.

La loi renforçant le respect des principes républicains est un instrument important. Dans le champ associatif, une association ou une fondation subventionnée doit signer un contrat d'engagement républicain, dans le champ professionnel, les organismes de droit privé chargés de l'exécution d'un service public doivent respecter la laïcité et la neutralité.

Les principes constitutionnels d'égalité femmes-hommes et de laïcité sont ainsi renforcés dans le domaine professionnel.



Égalité professionnelle Femmes-Hommes et développement durable

Alice BENHAMOU-PANETTA

Présidente de Vivent les Femmes. Membre du Comité Exécutif du CNFF.

D'abord, en septembre 2007, il y a eu le **GRENNELLE ENVIRONNEMENT** instauré par son ministre, Monsieur Jean-Louis BORLOO, permettant à la France de se doter d'un vaste plan pour le développement durable.

En septembre 2015 a été adopté par les Nations Unies un programme de Développement durable à l'horizon 2030 : l'un des points importants porte sur l'Égalité et l'Autonomisation des Femmes.

La France a soutenu les 17 objectifs afin d'éradiquer la pauvreté, combattre les inégalités et préserver la planète.

En décembre 2015, l'accord de Paris COP21 soit 195 états renforce l'intégration du genre dans les politiques climatiques et les négociations diverses.

Également, le rapport sur la mise en œuvre des objectifs de développement durable publié par le Ministère de l'Écologie du Forum de juillet 2016 à New York, met en exergue les orientations suivantes :

- parvenir à l'égalité des sexes,
- autonomiser toutes les femmes et les filles «d'où une vie professionnelle possible»,
- lutter contre toutes les formes de discriminations,
- lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux

filles et garantir leurs libertés et leurs droits,

- renforcer le partage des responsabilités domestiques entre les hommes et les femmes.

À temps de travail égal, les hommes gagnent 23,5% de + que les femmes en moyenne selon INSEE.

- Assurer l'accès aux femmes à tous les domaines d'activité, garantir une égalité de salaire à travail égal et faciliter l'accession aux postes de direction...

Depuis, avec l'avancée de quelques femmes aux postes de décisions, on peut remarquer des changements surtout dans les politiques de la ville centrées sur l'environnement, le climat, le genre... par exemple les rénovations d'écoles avec des répartitions des espaces tant pour les filles que les garçons.

De plus en plus, il existe une mixité des métiers, en matière d'énergie, d'urbanisme, de transport : de nombreuses femmes sont architectes.

Les technologies de plus en plus performantes ont permis à des femmes de conduire des camions, des bus...

Grâce à l'engagement de chacun, l'égalité professionnelle Femmes-Hommes sera une réalité proche.

Les leviers

1. Education

Égalité Femmes/Hommes dans les études supérieures

Clarisse COMTE



Etudiante Ecole Normale Supérieure de Lyon.

Aujourd'hui, les femmes ne sont pas seulement plus nombreuses que les hommes sur les bancs des universités, elles y sont aussi de meilleures élèves (47 % d'entre elles finissent leurs études avec succès, contre 33 % pour les hommes). Pourtant, les études supérieures sont encore le lieu où s'amorcent des inégalités entre les femmes et les hommes, qui se creusent dès la sortie de l'école. L'association Sciences-Po au féminin est née de ce constat et de l'expérience de jeunes diplômées ayant subi des discriminations majeures en entrant dans la vie professionnelle. Ce réseau professionnel des étudiantes des Instituts d'Études Politiques (IEP) soutient que les femmes se heurtent d'autant plus au plafond de verre qu'elles postulent à des emplois de haut niveau, car l'absence de rôles modèles à des postes de direction a longtemps entretenu l'absence de projection des femmes dans des fonctions socialement valorisées.

Un éveil des consciences récent et encourageant

Des initiatives encourageantes témoignent d'une prise de conscience de la nécessité de travailler à l'égalité femmes-hommes au sein des écoles supérieures. Aujourd'hui, près de la moitié des établissements ont formalisé une stratégie dans ce but, déclinée en plusieurs volets : programmes de mentoring pour accompagner les étudiantes dans leurs ambitions professionnelles, ateliers thématiques pédagogiques permettant d'informer, mais aussi de s'engager et de proposer collectivement des pistes d'actions concrètes, travaux de recherche pour documenter les mécanismes à l'œuvre dans les disparités de carrières entre les femmes et les hommes...

Toutefois, la part des femmes dans les effectifs étudiants dépend encore beaucoup des disciplines. Pour féminiser les départements scientifiques et donner de la visibilité aux parcours de femmes inspirantes, l'ENS de Lyon a mis en place de nombreuses initiatives, parmi lesquelles la journée « Sciences, un métier de femmes », qui vise à décrypter les stéréotypes en accueillant près de 500 lycéennes de l'Académie de Lyon chaque année. Des marraines

sont également présentes pour s'adresser à ces jeunes femmes, à travers des valeurs de sororité et de méritocratie, et les guider dans leur choix de parcours.

De plus, les établissements semblent prendre de plus en plus leur responsabilité dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, comme en témoignent la multiplication des cellules dédiées aux situations de harcèlement sexuel ou de comportements sexistes, et l'attention portée à la formation du personnel. Par exemple, l'ENS de Rennes s'est attelée dès 2013 à l'élaboration d'un dispositif mutualisé pour lutter contre les discriminations à caractère sexuel ou sexiste. Elle a lancé en 2015 un groupe de travail contre les violences sexistes et sexuelles, et installé en 2016 des cellules chargées de prendre en charge les situations individuelles de violences. Un autre mécanisme répandu qui a prouvé son efficacité consiste en la mise en place d'élèves référents contre le harcèlement et les discriminations. Ces élèves ont pour mission d'être des interlocuteurs de proximité pour des élèves confrontés à ces situations, avec un rôle d'information, de conseil, mais aussi de relais des actions de prévention portées par l'école.

Des administrations encore lentes à agir

Le problème vient du fait que ces actions de sensibilisation viennent encore trop souvent d'en bas, des étudiants eux-mêmes ou de leurs associations. Les Salopettes à l'ENS de Lyon sont un exemple d'association qui fournit des conseils et un accompagnement pour promouvoir l'égalité de genre dans le monde universitaire. Mais ces initiatives, amorcées par les étudiants, ne sont pas toujours relayées et prises en charge par les administrations. En fait, il faudrait

inscrire l'égalité femmes-hommes dans une stratégie à part entière des établissements, pour passer des intentions aux actes.

C'est justement ce qui a longtemps manqué à l'ENS de Lyon, et qui a été mis en lumière par un mouvement de colère des étudiants dénonçant l'inertie de leur administration pour prévenir les violences sexistes et sexuelles. C'est le mouvement #SciencesPorcs, initié par les IEP, qui a ricoché sur l'ENS et mis en lumière de nombreux témoignages de violences au sein de l'École. Conjointement, une enquête de la CGT a tiré la sonnette d'alarme, révélant en février 2021 que près de la moitié des jeunes étudiantes à l'ENS déclaraient avoir subi des discriminations sexistes, et 24 % parlaient d'agressions sexuelles.

Ces chiffres inquiétants ont mis en lumière la grande marge de progression qu'il reste en matière d'égalité femmes-hommes dans le monde académique, ainsi que le manque d'outils de prévention et de formation à l'ENS, alors même qu'une loi de mars 2018 avait rendu obligatoire la présence d'une cellule d'écoute relative aux violences sexistes et sexuelles. C'est aujourd'hui chose faite, ou presque, puisque la création d'un tel dispositif à l'ENS de Lyon pour l'accompagnement et le recueil des signalements des victimes a été votée à l'unanimité au mois d'avril 2021.

Si la mobilisation et la solidarité des étudiants ont fait leurs preuves dans cette lutte pour l'égalité, les établissements se doivent de continuer leurs efforts et de prendre la main sur ces initiatives. Comme c'est au sein des universités que mûrissent les nouvelles générations qui dessineront le monde de demain, il faut commencer par là pour faire bouger les lignes à l'échelle de la société.

Formation et soutien pour l'accès au leadership

Marie-Claude BERTRAND



Présidente du CNFF

Diverses organisations et structures proposent aux femmes des formations dont l'objectif est de vaincre les freins qui les empêchent de parvenir aux postes de décision. Les programmes permettent aux femmes de prendre conscience des stéréotypes culturels ancrés depuis le plus jeune âge, comme : l'autocensure, l'obligation d'être parfaite, et de développer la confiance en soi ; ces formations apprennent aux femmes à négocier leur salaire, à briser le plafond de verre, etc. ; elles servent à faire émerger les talents (Exemple les Académies du leadership de Soroptimist International d'Europe). D'autres programmes s'adressent aux adolescentes afin de désamorcer au plus tôt les facteurs environnementaux où se transmettent les stéréotypes. Leur objectif est de favoriser l'émergence des leaders de demain.

Les Réseaux, ont une place clé pour le leadership féminin

Le développement des réseaux féminins et mixtes au sein desquels les femmes peuvent trouver solidarité, échanges de bonnes pratiques pour leur carrière et leur entreprise, soutien pour briser le plafond de verre est essentiel pour leur accès au leadership.

En effet, les évolutions de carrière se jouent principalement par recommandation et entraide. Les personnes qui sont aux postes de décisions promeuvent les personnes qui leur ressemblent et dans lesquelles elles se reconnaissent. Plus de femmes dans des postes à responsabilité signifie que proportionnellement plus de femmes entreront demain dans des postes similaires.

Par ailleurs, le partage de réseaux féminins à l'échelon national, européen et mondial permet aux femmes des opportunités supplémentaires de promotion des unes aux autres.

Le mentorat est un autre levier utile – Des organisations, ou des femmes leaders, ont mis en place des initiatives pour conseiller et accompagner des femmes de tous âges et de tous horizons dans leur parcours et vers le leadership. Les mentorats femmes-hommes à l'issue desquels, ce n'est plus une question de genre, mais de talents, sont aussi précieux.

Les rôles modèles, les femmes inspirantes donnent aux femmes l'envie de franchir les multiples barrières qui existent encore de nos jours pour accéder aux postes de décisions. Je salue l'opération « les 1000 POSSIBLES » lancée le 8 mars 2021, par Mme Elisabeth MORENO, Ministre en charge de l'égalité entre les Femmes et les Hommes de la

France, en vertu de laquelle 100 femmes inspirantes ont été invitées à écrire une lettre aux 1 000 petites filles nées le 8 mars 2021. Ces lettres délivrent des messages remarquables de motivation, d'encouragement, de confiance et d'espoir pour les filles.

Nous appelons à la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de l'espace public et privé ; l'accès des femmes aux postes décisionnels à égalité avec les hommes est un moyen pour y parvenir.

2. Parité



La Parité vecteur de la modernisation de l'économie !

Isabelle BLIN

Vice-Présidente du CNFF. Administratrice ONU Femmes France.

Il y a dix ans déjà, affrontant le scepticisme de beaucoup, Marie-Jo Zimmerman, réussit à imposer une loi demandant aux entreprises de mettre en place des quotas dans les conseils d'administration.

Cette loi, n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmerman visait à accélérer la parité dans les entreprises en commençant par le sommet, avec les conseils d'administration. L'idée était que par un « effet de ruissellement », cette parité s'applique naturellement au Comex, puis au Comité de Direction, ensuite aux femmes Cadres Supérieures et aux femmes Cadres.

Force est de constater que 10 ans après, si la France est un modèle en Europe pour la parité de ces conseils d'administration où les quotas ont même été dépassés avec 43% de parité, le « ruissellement » n'a pas eu lieu.

Et les Comex restent majoritairement masculins avec des règles de nominations basées très souvent sur la « cooptation »...

La crise sanitaire actuelle a par ailleurs entraîné une régression de cette parité dans bien des domaines.

Et pourtant, les nombreuses études réalisées par les cabinets de stratégie, comme Mac Kinsey, depuis plus de 10 ans, montrent que les entreprises dont les instances de gouvernance en Europe (Comex, Directoires) sont paritaires traversent beaucoup mieux les crises. Elles sont plus stables et leur rentabilité est supérieure.

De la même façon, des entreprises de taille moyenne dirigées par des femmes sont plus rentables (surperforment souvent) comme le démontre Dunya Bouhacene depuis plus de 10 ans dans son classement Women Equity for Growth.

Alors, pourquoi continuer d'attendre ?

L'Égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée grande cause nationale par le Président de la République. C'est pourquoi une proposition de loi défendue avec opiniâtreté par Marie-Pierre Rixain a été adoptée par l'Assemblée nationale le 12 mai dernier. Cette proposition de loi prévoit d'imposer dans les entreprises de plus de 1.000 salariés 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants et les cadres membres des instances dirigeantes, d'ici 2027, puis 40 % d'ici à 2030... Les entreprises qui ne respecteraient pas ces quotas seraient soumises à des pénalités financières. Ce texte doit maintenant être soumis au Sénat.

Un autre levier pour « booster » la parité est l'application de l'éga-conditionnalité dans toutes les aides/subventions accordées par l'état à la suite de la crise sanitaire.

En effet, le plan de relance français basé sur l'Écologie, sur la Compétitivité et innovation, et sur la Cohésion sociale et territoriale devrait conditionner les aides à l'éga-conditionnalité.

Or actuellement, aucune mesure n'intègre significativement l'égalité des sexes, sauf dans le secteur de l'investissement.

En effet, la proposition de loi portée par Marie-Pierre Rixain prévoit également que la banque publique Bpifrance aura des objectifs de mixité dans l'aide aux entreprises et un seuil de 30% de femmes dans les comités de sélection des projets. Un amendement de l'Assemblée

nationale prévoit que ces objectifs de mixité fixés à Bpifrance soient étendus à l'ensemble des fonds d'investissement. Un décret est aussi prévu.

L'éga-conditionnalité, même si elle est plus difficile à mettre en place, car répartie entre différents ministères et différentes instances, est une clé pour augmenter la parité dans tous les domaines : la formation, la fonction publique, le développement des entreprises... C'est une occasion historique.

De la même façon, le rapport de janvier 2021 du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (HCEFH), dont Brigitte Grésy est la Présidente, présente de nombreuses pistes qui permettent d'accroître l'égalité femmes/hommes dans les instances de gouvernance telles que :

- Intégrer dans l'Index « égalité femmes-hommes » un indicateur sur la part de femmes dans les Codir et Comex et revaloriser certains indicateurs,
- Consolider la négociation collective pour asseoir la parité et l'égalité professionnelle.

Le HCEFH souligne que la parité entraînera une transformation des organisations allant vers une modernisation et professionnalisation des règles de gestion d'une organisation (réflexion sur l'organisation globale, l'innovation et la productivité, meilleure identification des compétences requises, transparence des procédures, recherche de talents et constitution de viviers...)

De la même façon, de nouveaux processus de mobilité, d'organisation du temps de travail, de formation devront émerger.

L'intérêt de la parité n'est donc plus à démontrer. Et de nombreuses pistes d'amélioration ont été identifiées.

Alors, comme l'a rappelé Brigitte Gresy aux Assises de la Parité de mai 2021 : il est temps de moderniser l'économie !



Incidence de la crise sanitaire de la Covid-19 sur le travail féminin et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI

Présidente d'honneur du CNFF.

Cet article ne constitue qu'un point d'étape, car une vue d'ensemble sur l'incidence de cette crise sanitaire, non encore achevée et d'une ampleur inédite n'est pas possible aujourd'hui, en particulier, dans les domaines économique et social.

Nous disposons cependant d'indications et de témoignages qui vont tous dans le même sens ; la crise actuelle pénalise davantage l'emploi féminin et aura une action négative, difficile à mesurer, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il faut noter une grande différence avec la crise financière de 2008, qui ayant davantage pénalisé les emplois industriels plus masculins que les emplois de service plus féminins avait dégradé plus fortement l'emploi masculin.

La crise actuelle est plus polymorphe, et le problème est davantage celui des conditions particulières de travail générées par cette crise qui ont pénalisé davantage les femmes que les hommes :

- tous les métiers du médico-social, à dominante fortement féminine se sont retrouvés en première ligne face à la pandémie, avec une énorme pression matérielle, psychologique et médicale (pour ceux qui contractaient la maladie) sur les personnels concernés. Depuis plusieurs années, le constat avait été fait que ces emplois, dont la crise a mis en lumière l'importance primordiale, étaient peu reconnus, peu rémunérés et avaient des conditions de travail difficiles !

Or, il semble, à travers divers témoignages, que beaucoup de femmes envisagent d'abandonner leurs fonctions dans ces secteurs, car elles estiment qu'elles ne leur permettent pas de préserver tout à la fois leur vie de famille et leur santé et ne leur rapportent que peu de reconnaissance sociale et salariale. Pour certaines, ce sera une reconversion vers un métier moins stressant, mais d'autres sont tellement épuisées qu'elles envisagent d'abandonner toute vie professionnelle pour se consacrer uniquement à leur vie familiale !

- le développement du télé travail qui pouvait apparaître comme une solution plutôt favorable pour les femmes a mis en lumière, surtout lors du premier confinement, avec la fermeture des établissements scolaires, des crèches et le la mise à l'arrêt des

nounous, femmes de ménage, etc., que dès lors que les deux conjoints travaillaient à domicile, la charge des enfants retombait « naturellement », dans la majorité des cas, sur la mère ; entraînant une difficulté à faire face à ses charges professionnelles. Beaucoup de femmes ont frôlé ou se sont retrouvées en burn-out.

Ces problèmes sont encore plus graves (comme d'habitude !) pour les femmes chefs de famille monoparentale, qui de plus, ont vu leurs revenus, souvent faibles, diminuer du fait de la généralisation du chômage partiel. Le constat a été fait que la crise a considérablement accru la pauvreté, or les femmes y sont beaucoup plus nombreuses que les hommes !

Ce sont là quelques enseignements que l'on peut tirer de cette crise qui n'est pas terminée.

Cela permet de démontrer l'importance de toutes les mesures qui concrètement permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, en

particulier, celles qui encouragent un partage effectif des tâches familiales entre les deux parents. Par exemple, l'allongement du congé de paternité, qui entre en vigueur actuellement, est une excellente mesure !

Dans le contexte actuel, il est impératif de prendre des mesures en faveur de la conciliation vie professionnelle, vie familiale, surtout si l'on considère que la natalité, indispensable à la préservation de notre modèle économique et social, est en train de s'effondrer en France et que notre équilibre démographique a peu de chance de se rétablir si la charge mentale liée à la parentalité continue de reposer essentiellement sur les femmes ! Ce dont la crise actuelle a été un révélateur !

Il sera nécessaire de refaire un nouveau point d'étape, à la sortie de crise, après la cessation des mesures d'aide au chômage partiel, pour estimer l'exacte l'ampleur de cette crise sur l'emploi féminin et sur son incidence réelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !

3. Leadership



Le nouveau monde du droit partagé

Anne SIREYJOL

Présidente de l'Association des Femmes Françaises des Carrières Juridiques. Membre du CNFF.

Le leadership est, comme chacun sait, non pas un statut, mais une reconnaissance professionnelle.

Cette reconnaissance professionnelle se traduit, dans les Carrières Juridiques, par la présence des femmes dans presque tous les postes à responsabilité, et ce de manière transversale dans tous les métiers du droit.

De Doyenne et Présidente dans les Universités des Sciences Sociales à la Présidence dans la magistrature de la Cour de cassation des Cours d'appel, Tribunaux Judiciaires, au civil et au pénal, aux fonctions du parquet, avocate Générale, Substitute, Juge d'instruction.

Au Barreau, cela va de la Bâtonnière, à la Présidente du CNB, Conseil National des Barreaux, (organe de représentation nationale de tous les avocats), à celle de la Conférence des Bâtonniers, à membre du Conseil de l'Ordre.

Il en va de même dans les offices ministériels, dans le Notariat, de la Présidence de la Chambre des Notaires à gérante associée dans une étude, ou titulaire à titre personnel.

De même pour les Greffières, Huissières, etc. Enfin, dans le secteur juridique des entreprises, les Femmes sont souvent DRH, Directrice des Ressources Humaines, ou Cheffes de service juridique, ou associées gérantes dans les grosses structures des cabinets d'avocat.

La présence des Femmes en nombre significatif dans les postes à responsabilité a ouvert leur leadership.

Leur leadership n'est pas un vain mot. Il a apporté une pensée sexualisée de la vie professionnelle.

Dans ce nouveau style de pensée, la Femme existe. Elle est sortie de la sphère d'une compétence isolée pour entrer dans celle d'une légitimité collective.

Et, de ce fait, le monde du droit qui était asexué s'est trouvé un monde nouveau en partage entre les Femmes et les Hommes. L'exclusivité masculine s'est effacée pour laisser la place à une intelligence collective composée des deux sexes.

Cette transformation considérable a produit des effets pratiques et tangibles, dont il est utile de donner quelques cas bien concrets. Je prends mes exemples dans le monde des Barreaux,

- d'une part parce qu'ils exercent une forte influence, par capillarité sur les autres métiers du droit.
- Et d'autre part, parce que les Femmes y sont davantage exposées.

Travaillant dans un cadre libéral, et non pas salarié, elles ne sont pas protégées par la législation du Droit du travail.

Elles sont, notamment en début de leur carrière liées à leur patron par un contrat de collaboration qui n'est pas un contrat de travail, mais une convention entre deux parties.

Cette convention est uniquement réglementée par l'Ordre des Avocats.

Le leadership des Femmes a d'abord consisté à ouvrir la discussion sur les problématiques rencontrées par elles dans leur exercice professionnel.

À commencer par la question de la maternité. L'usage était de rompre le contrat de collaboration quand la collaboratrice se trouvait enceinte. La rupture intervenait soit dès la déclaration de grossesse, soit dès après le retour au cabinet, après leur accouchement.

Cette situation constituait pour les jeunes femmes une barrière considérable à leur exercice professionnel.

Cet abus dénoncé depuis longtemps par les Femmes, comme une entrave et une inégalité dans l'exercice professionnel, a donné lieu grâce à leur leadership, à une clause contractuelle mettant fin à cet usage. A été insérée dans le contrat type de collaboration réglementé par le Barreau, une clause

« Maternité » par laquelle il est interdit de rompre un contrat de collaboration au cas de grossesse, dans une période allant de la déclaration à seize semaines après le retour de congé maternité.

Cette décision a été une avancée considérable pour les jeunes avocates, qui ont pu désormais envisager leur maternité sans crainte de perdre leur « Collab ». Elle a même pour effet de pointer du doigt les cabinets tricheurs, qui iraient à la rupture dès après l'expiration du délai réglementé.

Le leadership des Femmes a, ensuite consisté à donner de l'importance aux champs du Droit, considérés jusque-là, comme secondaires.

Je veux parler du Droit des Mineurs, et du Droit des Femmes à ne pas subir de violences. C'est ainsi qu'a été créée au Barreau de Paris une antenne des Mineurs qui non seulement a un rôle très important dans l'assistance aux mineurs en difficulté, mais aussi participe à la réflexion sur les réformes législatives souhaitables.

Par ailleurs, lorsque le confinement lié au Covid 19 a fait exploser les violences domestiques, a été créée une permanence gratuite au service des Femmes victimes.

Cette mobilisation s'est faite de concert avec la Présidente du CNB, Conseil National des Barreaux, qui a organisé des vidéoconférences, réunissant des experts juridiques et humains de prévention des violences domestiques.

Voilà comment le leadership des Femmes a modifié les centres d'intérêt et changé les focus.

Les progrès de ce leadership sont constants. Il suffit, pour cela de consulter le programme d'action de la nouvelle Bâtonnière qui vient d'être élue au Barreau de Paris,

et qui prendra ses fonctions à la fin décembre. Elle introduit son programme en rappelant les valeurs communes de « solidarité, confraternité et égalité ». L'égalité, c'est nouveau !!

L'égalité devient donc une valeur fondamentale dans le paradigme des Avocats.

Et, en suivant, le programme prévoit de lutter contre le harcèlement et les discriminations, par la création de « Référents collaboration » visant à constituer une écoute et un conseil pour les avocates exposées.

En suivant, le programme prévoit des « formations » à destination des Femmes sur la négociation des rémunérations permettant de lutter « contre les biais inconscients et les phénomènes d'autolimitation ».

Quand on sait à quel point les différences de rémunération sont importantes entre femmes et hommes, on comprend l'importance de cette formation, qui, en outre, par sa seule existence constitue une pression sur les cabinets embaucheurs, et élèvera sans aucun doute le niveau moyen des rémunérations des femmes.

Le ton du programme est également donné par l'instauration d'une permanence hebdomadaire de la Bâtonnière qui se considère en ces termes « comme la première confidente de ses confrères ».

Ce mot de « confidente » est significatif de la proximité et de l'égalité dans un monde traditionnellement hiérarchisé et distant.

Enfin, sur le terrain des « Droits Humains » est prévu « un pôle de défense des Droits Humains » avec une mission pleine et entière de défense des Avocats en danger dans le monde.

Le choix ici aussi de l'expression « Droits Humains » et pas « Droits de

l'Homme » constitue une orientation intégrant les Femmes dans la condition humaine.

J'ai donné quelques exemples ciblés pour donner de la consistance à ce que les femmes peuvent réaliser.

Leur influence va bien au-delà de ces exemples, notamment dans les réformes législatives, qui de plus en plus, prennent en compte la condition particulière des femmes dans leur environnement social et professionnel.

Je dirais, donc, que le leadership des Femmes en France est un fait incontestable qui a atteint un plateau irréversible.

La construction du leadership et les freins subsistants

Il est utile maintenant, de s'interroger sur la façon dont les Femmes des Carrières Juridiques sont parvenues à ce leadership.

Pendant des années, les femmes ont été nombreuses dans les métiers du Droit jusqu'à devenir majoritaires dans les secteurs recensés, notamment la magistrature et le Barreau.

Elles n'étaient pas pour autant entendues. Et, on peut s'étonner que ces femmes diplômées précisément dans le domaine du droit ne soient pas naturellement parvenues à exister. C'est que le nombre et le savoir ne suffisent pas. Il faut le Savoir-faire. C'est ce que les Femmes ont compris dans les dernières années du vingtième siècle.

C'est à partir de leurs désillusions que les comportements se modifient. Les Femmes apprennent la stratégie.

La première démarche est de sortir du cœur de métier, pour mettre en place une carrière parallèle, qui n'a pas moins d'importance. C'est elle qui va asseoir l'aptitude au leadership.

La carrière parallèle se fait dans les réseaux professionnels, par une participation active et la prise de responsabilités. L'apprentissage du travail d'influence se fait à travers les différents postes associatifs. Le parcours mène par étapes successives de progression à des postes de Présidence qui vont constituer un socle pour le crédit de la parole.

La légitimité viendra de leur parcours dans ces voies parallèles. Par ailleurs, des Femmes cherchent à sortir des secteurs traditionnels du droit familial et patrimonial pour viser les cabinets d'affaires, dont elles sont supposées ne pas pouvoir accéder.

Dans cette optique, elles vont aller chercher dans les universités canadiennes ou américaines, des diplômes leur conférant la compétence requise.

Elles vont, également rechercher la double compétence au travers de diplômes d'écoles de commerce, qui vont leur ouvrir les cabinets à clientèle internationale.

Elles vont accéder au Droit pénal des affaires, puis devenir des pénalistes.

Elles cherchent désormais la visibilité, à l'instar des hommes par la prise de parole publique, la participation à des émissions de télévision, en qualité d'expertes, et la rédaction d'ouvrages à destination du grand public.

Elles vont également abandonner les postures masculines, pour parvenir à une authentique personnalité de leader.

Et, donc, parvenir aux postes de responsabilité que je décrivais au début de mon propos, et exercer leur leadership.

J'ajoute, quand même que cette progression a été fortement aidée par la loi de 2014, à l'initiative de Najat Vallaud Belkacem, instaurant l'obligation de candidatures en binôme dans les syndicats et chambres professionnelles.

Cette disposition a eu le mérite de poser en

principe la présence égalitaire en nombre des femmes et des hommes dans les instances représentatives, et en modifiant la base électorale, de favoriser les représentations égalitaires.

Mais, il reste quand même beaucoup de travail, car les freins restent nombreux et coriaces, à commencer par ceux de la langue, que j'associe directement au sexisme, et qui malheureusement frappent lourdement dans les métiers du droit où l'égo est surdimensionné.

Je disais plus haut que les femmes avaient abandonné la posture masculine. C'est vrai, mais le langage ne suit pas vraiment.

Ainsi, nombre d'entre elles rejettent le mot « avocate » et continuent à se désigner comme « Avocat ». Elles parlent de Femme-Avocat, quand l'Homme-Avocat est inconnu au bataillon.

L'expression « Madame le,... » est d'usage courant, « Madame la,... » étant presque une injure. Le mot « Directeur.... » continue à fleurir sur les cartes de visite, « Le Vendeur.... L'acquéreur dans les actes notariés, « Le promettant Le preneur Le cédant » etc.

Les exemples sont nombreux

Présenté comme le bon usage, le genre masculin est farouchement défendu par le monde du Droit tous sexes confondus.

C'est ainsi qu'à une rentrée solennelle du Barreau, la Bâtonnière était « Madame le Bâtonnier » et s'adressait à la Ministre de la Justice par « Madame la Ministre »

Or, l'ignorance du féminin entretient sa dévalorisation et conduit directement à la moquerie, et au sexisme.

Alors que les journalistes et le grand public ont adopté le féminin pour qualifier tous les métiers du Droit, et que

l'Académie Française en a admis l'usage, le monde du droit reste un village gaulois de résistance.

L'autre frein principal est celui du pouvoir de l'argent

Dans les professions libérales comme dans les entreprises la mesure des individus est celle de leurs chiffres d'affaires, et de leurs comptes de résultat.

La responsabilité est une chose, le pouvoir de décision en est une autre.

C'est l'argent qui donne le pouvoir de décision. À cet égard, les métiers du Droit ne font pas exception. Même si un nombre non négligeable de femmes a la compétence dans les secteurs qui produisent du chiffre d'affaires, elles ne sont pas suffisamment nombreuses pour être décisionnaires dans les grosses structures. Elles pâtissent encore de la préférence masculine.

C'est vrai dans les structures libérales, comme dans les entreprises commerciales, ou libérales où les femmes ne sont pas encore Directrice du Service Juridique, ni Major dans les structures d'associés.

Si les femmes des carrières juridiques sont entrées dans les Conseils d'Administration des entreprises, elles n'y font pas la loi.

Toutefois, des entre ouvertures apparaissent. Le MEDEF a ouvert lors de son université d'été de 2018, un atelier sur les méfaits économiques du sexisme dans les entreprises. Il s'agit donc de ne pas nuire au bien être des femmes dans l'entreprise.

Premiers pas vers la considération ?

Le Droit partagé est le monde nouveau apporté par le leadership des Femmes dans les carrières juridiques.

La grande innovation, c'est d'avoir rallié les hommes aux causes défendues par les Femmes.

Ce ralliement a consisté, non seulement, à leur faire admettre la justesse et l'utilité des réformes internes dans l'exercice professionnel des femmes, mais à les intéresser aux champs du Droit jusque-là classés dans la catégorie « pour les femmes ».

Le Droit des Mineurs, le Droit des étrangers, le Droit de la famille, la seule exception étant le droit social dont ils acceptaient le partage.

Inversement, les Femmes ont accédé aux champs du Droit, pré carré des hommes, le Droit des affaires, et le summum du summum, le Droit pénal.

Cette mixité des compétences, combinée à la montée en importance du contentieux de la violence sociale, a permis un échange fructueux, et finalement une approche partagée des expériences et des dispositifs à mettre en place.

La promotion des modes alternatifs des conflits, notamment la Médiation, qui au départ était strictement familiale s'est étendue à l'ensemble des champs du Droit et constitue un socle commun au Barreau, mais également aux magistrats et à la société civile, par l'intervention de médiateurs, non-juristes.

Les avancées sur ce terrain ont considérablement rassemblé les différents métiers du Droit, qui dans les entreprises, comme dans les universités et les enceintes judiciaires, travaillent en partage.

Le leadership des femmes : une opportunité de transformer la société

Pascale MESNIL



Vice-Présidente de l'Union Européenne des Femmes Île-de-France. Vice-Présidente de la Commission des Affaires internationales de l'UEF. Secrétaire générale de WISTA France -Women's International Shipping & Trading Association-. Secrétaire de l'AFDM -Association Française du Droit Maritime-.

Le leadership des femmes en Europe

Le leadership féminin se développe à tous les niveaux de la société, mais trop lentement. Si nous voulons créer une Europe forte, unie, il nous faut réduire les inégalités, intégrer une partie de la population : les femmes.

L'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE permettrait de créer jusqu'à 10,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2050 et d'augmenter le PIB de 10%, et d'avoir un taux d'emploi de près de 80%.

Pour étudier la situation, nous disposons d'un baromètre : l'indice d'égalité de genre dans l'Union européenne lequel progresse lentement. Durant la décennie 2005 – 2015, l'indice égalité était de 66,2 points pour l'UE, et des résultats par pays compris entre 82,6 (Suède) et 50 (Grèce), des améliorations peuvent donc advenir.

Les six domaines clés sont le pouvoir, le temps, le savoir, la santé, l'argent et le travail. Le pouvoir reste le domaine qui obtient les résultats les plus faibles (48,5).

Malgré les efforts pour parvenir à une plus grande diversité, les statistiques montrent que les progrès restent obstinément bloqués.

Faisons un point sur le leadership féminin dans trois domaines, le politique, les entreprises et le maritime.

I - Au niveau politique :

Nous avons vu l'arrivée de Kamala Harris en qualité de Vice-Présidente aux États-Unis. En Europe, seuls 18,5 % des chefs de gouvernement sont des femmes, dont Angela Merkel,...

Au 2^e trimestre 2019, les femmes représentaient 31 % des parlementaires des pays de l'UE alors que les femmes représentent plus de la moitié de la population de l'UE avec 51 %.

Rappelons qu'Ursula von der Leyen, est présidente de la Commission européenne depuis 2019 et première femme à diriger l'institution. En mars 2021, 13 commissaires sont des femmes, contre neuf précédemment.

En France, si nous avons des ministres femmes, seule Édith Cresson a été Première ministre il y a 30 ans. Notons que dans 10 des 27 États membres, jamais une femme n'a été chef d'État ou de gouvernement¹.

II - Dans les entreprises :

Eurostat a publié, le 8 mars 2021, des chiffres éloquentes : près de 9,4 millions de personnes occupent un poste de manager au sein de l'UE². On note des disparités par pays : c'est en Lettonie que la proportion de femmes aux postes d'encadrement est la plus élevée 56 %, Bulgarie, Estonie, 49 % ; à l'opposé, le Luxembourg 15 %. La France se trouve au milieu avec 36 % de femmes.

Le nombre de femmes à la direction d'entreprise est faible en Europe : en avril 2019, les femmes ne représentaient que 27,8 %³ des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse enregistrées dans les pays de l'UE.

La Norvège a imposé des quotas dès 2003 en exigeant que les plus grandes entreprises comptent 40 % de femmes dans les conseils dans un délai de 5 ans. En Italie, des quotas ont été imposés en 2011, la part des femmes est passée de 5 % à 34 % en moins de dix ans. La Suède compte 36 % de femmes dans les grands CA, la Finlande 35 % et l'Allemagne 34 %. Les femmes sont sous représentées à Malte 10 %, en Grèce 9 %, en Estonie 8 %.

Mais c'est en France que les femmes sont les plus représentées dans les conseils d'administration avec 44 %. C'est le score le plus élevé d'Europe. La raison en est l'instauration de quotas avec la Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite Loi Copé/Zimmermann, (le second au niveau mondial derrière l'Islande avec 46 %). Un aparté, je préfère utiliser le terme de représentation plutôt que le terme de quota qui peut avoir une connotation négative. La loi parle

d'ailleurs de représentation féminine, plus exactement des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité.

Pour obtenir des résultats rapides, des sanctions ont été mises en place : la loi française a ainsi prévu le gel des jetons de présence si l'objectif n'était pas atteint ! La Norvège a été jusqu'à menacer de dissolution les sociétés.

Le taux des femmes dans les comités de direction des grandes entreprises plafonne quant à lui à 17 %. Une proposition de loi a été déposée le 8 mars, date de la journée internationale des droits des femmes, prévoyant la mise en place de quotas d'ici 2027. Les entreprises de plus de 1000 salariés devront d'abord publier chaque année une « photographie genrée » des 10 % de postes à forte responsabilité. Ce n'est qu'en 2027 que des quotas s'imposeront ; un taux de 30 % de femmes au début puis de 40 % en 2030. Les entreprises ne respectant pas ces taux devront verser une amende égale à 1 % de la masse salariale. L'Allemagne vient de s'engager dans cette voie. En effet, sans quotas, pas de résultats. En Espagne, sans loi, seules 18 % de femmes sont administrateurs ; en Suisse, 81 % des administrateurs sont des hommes. La France va poursuivre le processus, car c'est la seule voie pour accélérer la féminisation dans les hautes sphères dirigeantes : les portes des comités de direction leur sont encore fermées. C'est la raison pour laquelle, un projet de loi prévoit que dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, parmi les 10 % des postes à plus hautes responsabilités, 30 % le soient par des femmes d'ici à cinq ans et 40 % à huit ans.

Quelle est l'action de la Commission européenne en ce domaine ?

Il faut rappeler que l'égalité entre les hommes et les femmes figure parmi les valeurs fondamentales de l'UE depuis sa création en 1957. L'implication des instances européennes est fondamentale. Le leadership féminin ne se construira pas tout seul, il faut que l'ensemble des acteurs se mobilisent pour changer de cap et faire des femmes européennes des leaders chacune dans leur activité. Il faut donc :

- maintenir le sujet à l'ordre du jour politique - « l'égalité dans la prise de décision » est l'une des priorités de l'engagement stratégique pour l'égalité des sexes,
- coopérer avec et soutenir tous les groupes concernés (gouvernements, partenaires sociaux, ONG, entreprises) pour concevoir et mettre en œuvre des activités à l'échelle de l'UE sur l'équilibre entre les sexes aux postes de direction,
- analyser et diffuser des données, des tendances et des informations – pour cela, nous pouvons consulter la base de données de l'EIGE⁴ sur les femmes et les hommes dans la prise de décision,
- accroître la sensibilisation et promouvoir la mise en réseau et l'échange de bonnes pratiques.

À quand un futur égalitaire ?

La crise sanitaire que nous traversons a rendu la vie des femmes plus complexe, nous nous sommes aperçues que, quel que soit le pays européen concerné, les femmes ont eu un double rôle à tenir : elles ont été en première ligne dans la réponse à la crise, tant

dans le domaine de la santé, que des travaux domestiques ... La crise est venue exacerber les inégalités de genre dans la majeure partie des domaines de l'existence, et remis en cause des améliorations obtenues au cours des dernières années.

Il va falloir se montrer vigilantes, mais en même temps, il nous faut profiter de cette période, pour faire bouger les lignes. Pour redresser l'économie, il va falloir travailler plus, et les femmes ont leur rôle à jouer, des places sont à prendre.

Christine Lagarde, Présidente de la BCE, s'exprimait en ces termes : « La pandémie nous a montré la valeur du leadership féminin. Les études ont montré que les femmes étaient considérées comme des leaders plus efficaces que les hommes, car elles étaient plus ouvertes au dialogue ».

Les causes de la sous-représentation des femmes dans les processus et les postes de décision sont multiples et complexes. Les principales raisons sont les rôles et stéréotypes traditionnels liés au genre, le manque de soutien des femmes et des hommes pour équilibrer les responsabilités de soins avec le travail, et les cultures politiques et d'entreprises dominantes.

Les carrières des femmes sont encore trop souvent marquées par les interruptions dues à la maternité, par des emplois à temps partiel et par des difficultés à accéder aux postes clés.

Ce leadership féminin ne pourra être atteint que si l'on s'attaque à d'autres problèmes sous-jacents :

- L'éducation par exemple,
- Les violences faites aux femmes également sont un frein à l'évolution du leadership féminin.

Selon ONU Femmes, « l'investissement dans le leadership des femmes est la voie la plus sûre vers l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive. Les femmes apportent une contribution énorme à l'économie. » La réponse à la pandémie ne se limite donc pas à rectifier des inégalités de longue date, il s'agit également de bâtir un monde résilient dans l'intérêt de tous, où les femmes sont au centre et aident au relèvement.

Assurer le leadership, c'est outre la mise en place de la féminisation, opérer des changements organisationnels. Des pratiques telles que ne pas mettre de réunion après 18h, accepter la flexibilité du temps de travail, le suivi après le retour d'un congé maternité, des référentiels de leadership inclusifs, la mise en place de réseaux féminins, des programmes de mentoring, etc. contribuent à faire émerger des talents féminins.

III – Dans le domaine maritime

Spécialisée en droit maritime, Secrétaire générale de WISTA France, association qui rassemble et valorise les dirigeantes et cadres du secteur maritime (150 en France), nous agissons de concert, avec les associations nationales européennes pour donner de la visibilité aux femmes, assurer un leadership féminin dans un milieu encore masculin à 80 %.

Pour mémoire, WISTA France, association française du réseau WISTA International (Women's International Shipping & Trading Association) réunit des femmes à responsabilité du secteur maritime. Ce réseau rassemble 4 000 femmes dans plus de 54 pays couvrant les cinq continents.

Selon les projections de l'OCDE, l'économie maritime mondiale

pèse 1500 milliards de dollars et devrait doubler d'ici 2030. En France, la filière maritime a réalisé un chiffre d'affaires de 91 milliards d'euros et représente 500 000 emplois en incluant le tourisme⁵. Pour faire de la croissance bleue durable un levier de sa relance économique, la féminisation des filières maritimes est nécessaire et c'est le fruit d'une volonté politique nationale et européenne qui vient asseoir le principe égalité femme/homme, et il convient de le concrétiser.

Afin de favoriser la féminisation, des propositions ont été faites :

- Conditionner le versement de fonds public à la mixité des conseils d'administration des associations du maritime. Imposer l'alternance H/F à chaque mandat.

- Favoriser la mixité :

- À tous les échelons en créant un groupe de travail public-privé, lui-même mixte, avec un(e) référent(e) représentant chaque acteur, afin de partager les bonnes pratiques.

- Des directions des services et des établissements publics, et les instances de gouvernance des entreprises privées (conseil d'administration et COMEX) à hauteur de 40 % des postes de cadres et dirigeantes en s'appuyant sur la loi Copé-Zimmerman, l'index de l'égalité femmes-hommes.

- Mesurer jusqu'en 2030 l'évolution de la place des femmes dans la filière maritime, en s'appuyant sur l'Observatoire « Cap sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ». Publier annuellement un répertoire des organisations et entreprises maritimes qui ont les meilleures performances en termes de féminisation.

En 2018, WISTA a obtenu le statut de membre consultatif auprès de l'Organisation Maritime Internationale afin de participer notamment à la féminisation du secteur maritime. Madame Geneviève Van Rossum, Ambassadrice, Représentante permanente de la France auprès de l'OMI, nous rappelait il y a un mois que « l'OMI était résolument engagée en faveur de la montée en puissance des femmes.

À Londres, la place des femmes s'accroît dans les délégations et semble désormais atteindre un tiers des effectifs. Au sein du Secrétariat de l'OMI, les femmes représentent près de 50 % des cadres, mais seulement six directrices sur vingt.

Le monde d'après, et celui du maritime auquel nous sommes particulièrement attachés, doit veiller à un leadership féminin, gage de performance pour les entreprises, de partage de visions complémentaires, d'équilibre social, et moyen d'attirer tous les talents et de les garder.

L'expérience démontre qu'une instance dirigeante mixte anticipe mieux les crises : dans le contexte que nous traversons, peut-on s'offrir le luxe de se priver de l'apport des femmes ?

Il est permis d'espérer que les contraintes économiques additionnelles nées de la crise sanitaire ne s'opposeront pas à ces tendances de fond, nées au siècle dernier.

Les femmes du maritime françaises, européennes, et au niveau mondial se sont alliées et agissent de concert chacune dans leur domaine d'activité et dans chaque pays pour porter la même parole et développer les mêmes actions.

Si nous réussissons à agir pour un leadership féminin dans le maritime, d'autres secteurs peuvent aussi nous imiter, la force est dans l'union.

1) Autriche, Bulgarie, Chypre, Espagne, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Suède.

2) 6 millions d'hommes (soit 64 %) et 3,4 millions de femmes (soit 36%).

3) dans les sociétés cotées et les sociétés comptant plus de 500 salariés et un CA sup à 50 millions d'euros, cela a été étendu en 2020 aux entreprises d'au moins 250 salariés.

4) European Institute for Gender Equality, seule agence de l'UE uniquement consacrée à l'égalité des genres.

5) Chiffres 2019

International



Autonomisation des femmes et Leadership féminin dans les pays en développement

Mazal RENFORD

Ancienne directrice Centre International de formation Golda Meir (Israël). Conseillère auprès du Centre Européen du Conseil International des Femmes -CECIF- pour les relations internationales et la paix.

C'est un réel plaisir pour moi de partager avec vous mon expérience dans le domaine du leadership féminin dans certains pays d'Afrique, d'Asie, d'Amérique Latine et d'Europe de l'Est.

Au cours de plusieurs années de travail avec des organisations féminines dans le monde émergent, force fut pour moi de réaliser qu'il est pratiquement impossible aux femmes d'avoir accès à des postes de décision si elles ne sont pas d'abord économiquement indépendantes. L'autonomisation économique est un facteur déterminant qui leur permet de surmonter les difficultés et de développer des qualités de leader.

Les causes de la faible participation des femmes aux instances décisionnelles sont à la fois d'ordre socioculturel et économique (moyens financiers quasi nuls), leur faible niveau d'éducation, les surcharges ainsi que la pénibilité de leur travail.

En dépit des progrès acquis, dans les pays en développement, de nombreuses contraintes constituent encore un handicap pour l'éducation des filles. Ceci est dû aux stéréotypes sexistes, à la pauvreté, aux mariages forcés et précoces, aux maladies, aux violences, aux luttes ethniques, etc.

On ne peut parler de leadership féminin sans parler tout d'abord de l'éducation qui est un droit fondamental, à la base du renforcement des capacités des femmes et des filles. L'éducation permet d'inculquer outre le savoir, le savoir-faire et le savoir d'être, le courage et la confiance en soi sans quoi les femmes auront du mal à s'intégrer et à s'imposer dans le milieu décisionnel.

Nous sommes tous convaincus que les femmes ont un rôle critique à jouer dans tous les objectifs de développement durable, mais dans la plupart des pays, elles continuent

à être marginalisées dans les sphères politiques, souvent en raison de lois discriminatoires, de faible niveau d'éducation, de manque d'accès aux services de santé et surtout en raison de l'impact disproportionné de la pauvreté sur les femmes et les filles.

En conséquence, l'axe prioritaire qu'il faut mettre en valeur est l'autonomisation économique et financière des femmes. Le leadership féminin ne peut pas constituer une réalité si les femmes sont sans ressources économiques et financières.

Les femmes leaders politiques

Quant aux femmes leaders qui sont sur le terrain politique, l'expérience démontre combien leur situation financière précaire peut être un handicap sérieux pour leur réussite dans des postes de décision. À ce sujet, afin de promouvoir le leadership féminin, la question se pose s'il n'est pas possible d'user de la discrimination positive prévue par l'article 4 de la Convention CEDAW pour venir à bout de cette difficulté ?

Plusieurs projets et programmes ont été réalisés pour répondre à ces problèmes, en coopération avec les agences spécialisées des Nations Unies (UNESCO, UNICEF, PNUD, ONU Femmes) et avec la Banque Mondiale, mettant l'accent sur l'éducation et la sensibilisation des femmes et des hommes, afin de renforcer les aptitudes nécessaires chez les femmes pour être à même d'exercer les choix politiques répondant à leurs attentes.

Considérant que tout progrès passe d'abord par la lutte contre la pauvreté, par l'établissement de programmes prioritaires à l'échelon national, il est essentiel de continuer à lutter pour améliorer la condition

féminine et à lutter contre les influences internes et les coutumes archaïques qui limitent la place des femmes dans la prise de décision, même au niveau communautaire, malgré les mécanismes mis en œuvre, conformément aux Conventions ratifiées par les gouvernements au niveau international, notamment CEDAW ou la Plateforme d'Action de Beijing, pour ne citer que cela...

Un des moyens les plus effectifs pour l'autonomisation économique des femmes consiste dans la création d'emploi par le truchement de programmes d'appui aux femmes entrepreneurs, par la formation en gestion d'entreprise, par l'accès aux crédits, aux facilités fiscales, aux circuits de marketing, et au coaching. L'entrepreneuriat féminin est un élément clé d'indépendance économique et de leadership, qui permet aux femmes de s'investir en faveur de mouvements de solidarité, aux niveaux national et régional, pour lutter contre les discriminations politiques à leur endroit.

Des exemples de coopération ?

Dans ce contexte, permettez-moi de vous donner un exemple de coopération que j'ai initié en 2014 en coopération avec ONU Femmes au Kenya, pour le profit des femmes du continent africain. Avec l'appui de l'Université Kenyatta à Nairobi, nous avons établi un centre d'Excellence -The Afrika Centre for Transformative and Inclusive Leadership-ACTIL- pour la formation inclusive et le renforcement des capacités des femmes dans le monde des affaires et dans le domaine politique, en vue d'accélérer un développement équitable et durable en Afrique, tout en tenant compte des défis et des complexités, influencés par les développements locaux et globaux. Par définition, le

leadership transformatif se base sur un fond d'intégrité et sur le sens du but à atteindre. Il s'agit d'apprendre comment lutter efficacement contre l'inégalité, d'améliorer les conditions de vie de la population, d'agir en tant qu'agents de changement. Une femme leader a la capacité d'inspirer les autres à atteindre des résultats remarquables. Le but de ACTIL est de transférer aux femmes des outils pratiques, à travers une formation professionnelle adéquate et un mentorat sérieux, promouvant l'innovation et la transformation sociale. Devenant leaders, ces femmes créent des réseaux régionaux à haut standard, influencent les prises de décision à tous les niveaux, et surtout s'engagent à appliquer de nouvelles approches afin de soutenir l'égalité du genre, le leadership et l'autonomisation économique des femmes.

Nous avons remarqué que ce système d'appui particulier a contribué à la création d'une alliance de femmes leaders en Afrique de l'Est et de l'Ouest, avec la possibilité de transformer la politique, le monde des affaires et la société en général, pour le bénéfice de tous les citoyens. Le renforcement de la participation des femmes dans tous les processus de prise de décision favorise leur représentation au sein des structures de gouvernance institutionnelle et d'entreprise, ainsi qu'au sein des syndicats et associations d'employeurs, et de manière générale, dans l'espace public et professionnel. Ceci ne fait que confirmer que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont les fondements d'une société juste, inclusive et prospère, ainsi qu'un élément clé du développement durable.

Pendant les deux dernières décennies, dans le cadre des programmes de l'Agence Internationale de Développement

d'Israël, j'ai eu le privilège d'être impliquée dans plusieurs projets visant à autonomiser les femmes en Europe de l'Est et dans les pays du Caucase (Azerbaïdjan, Kirgistan, Kazakhstan, Ouzbékistan, Tadjikistan, Turkménistan, Ukraine, Géorgie, Arménie). Ces projets ont été établis en coopération avec la Commission Economique des Nations Unies pour l'Europe. Aussi, en Amérique Latine, en coopération avec le Young Americas Business Trust et l'organisation des États d'Amérique, des laboratoires « Business » ont été créés dans 28 pays de la région y compris les Caraïbes, pour le bénéfice de plus de 30.000 femmes et jeunes impliqués dans l'entrepreneuriat. En Asie, un projet similaire a été réalisé avec All China Women's Fédération, avec l'organisation des femmes népalaises, Seto Gurans, et avec le ministère de l'Agriculture de la province d'Andra Pradesh aux Indes, qui englobe des milliers de femmes rurales dans la région.

Impact de la crise mondiale

Toutefois, avant de conclure, il faut rappeler qu'en dépit de ces succès, malheureusement, cette dernière année a démontré une fois de plus, que les crises de tout genre, touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles. La crise mondiale du COVID -19 a gravement affecté les moyens de subsistance et les opportunités économiques des femmes.

Par conséquent, il est impératif que les voix des femmes soient incluses dans les espaces et les processus de prise de décision où les réponses sont formulées. L'absence de leadership équilibré entre les sexes pourrait aggraver les effets de la crise sur les femmes et les filles. Il existe également un risque que les avancées des dernières années en matière d'égalité des sexes soient remises en cause pendant la crise COVID-19, si les

organisations locales de défense des droits de la femme et les organisations dirigées par des femmes ne sont pas incluses dans le processus décisionnel ni ne reçoivent leur juste part de financement. Des mesures adéquates sont aujourd'hui plus que nécessaires pour réduire les disparités et assurer l'accès des femmes à la santé, à l'éducation, à la protection sociale, et aux ressources financières promouvant les activités génératrices de revenus menant à l'emploi, au travail décent et à l'autonomisation.

Il est de notre devoir de continuer à répondre aux défis liés au leadership féminin en incitant la prise de mesures législatives, administratives, sociales et éducatives, destinées à donner aux femmes le pouvoir et

un accès égal aux ressources économiques et naturelles, leur permettant ainsi de participer à l'effort mondial pour atteindre les objectifs du développement durable.

Conclusion

En conclusion, permettez-moi de citer Ellen Johnson Sirleaf, Ancienne Présidente du Liberia et récipiendaire du Prix Nobel de la Paix qui a dit : « nous pouvons définir l'émancipation des femmes comme le droit à l'équité en matière d'éducation, d'opportunités, de justice et de leadership. Il faut chercher à promouvoir les femmes au plus haut niveau dans la fonction publique, continuer à les valoriser davantage à des postes de direction et leur permettre d'avoir plus d'influence dans leurs domaines d'activités respectifs. »

L'autonomisation comme levier de promotion des droits des femmes en Afrique

Kakpotia Marie-Claire MORALDO



Présidente et fondatrice de l'Association «Les orchidées rouges» basée à Bordeaux et en Côte d'Ivoire.

L'égalité femmes-hommes est loin d'être une réalité en 2021 et ce constat alarmant concerne tous les pays du monde, avec des disparités notoires selon qu'on se trouve en occident ou dans d'autres parties du monde.

Les violences faites aux femmes et les féminicides sont encore fréquents sur tous les continents.

Les inégalités entre les femmes et les hommes contribuent à perpétuer les violences à l'égard des femmes, et à maintenir ces dernières dans la précarité.

Cette situation est alarmante en Afrique. Or, c'est le premier continent de l'entrepreneuriat au féminin, selon de nombreux magazines économiques, dont Jeune Afrique.

Ces inégalités entre les hommes et les femmes sont accentuées sur le continent africain à cause de facteurs suivants :

- Un contexte socioculturel défavorable au développement du pouvoir d'agir des femmes et à leur émancipation économique.

En effet, les filles sont éduquées pour devenir de bonnes femmes au foyer et de bonnes mères. De plus, ces dernières n'ont pas accès à l'éducation au même titre que les garçons, car il y a encore des zones géographiques en Afrique, où la scolarisation des garçons est privilégiée à celle des filles. En outre, une femme n'est rien sans un homme, quel que soit ce qu'elle réalise dans sa vie. La pression concernant le mariage biaise les choix de vie des femmes, car ces dernières ont pour but principal de devenir des épouses, puis des mères. Cela concerne toutes les femmes, y compris celles qui ont eu accès à l'éducation. Ces facteurs socio culturels assez pesants sur les femmes entravent le développement de leur pouvoir d'agir et les empêchent d'avoir de grandes ambitions professionnelles, ou de bâtir une vie leur permettant de se réaliser en tant qu'individu dans la société en acquérant leur autonomie financière. Cette situation se perpétue de génération en génération, car les femmes infligent des violences comme les mutilations sexuelles féminines à leurs filles pour leur donner la chance de trouver un mari.

Lors de ma mission de sensibilisation et de mentoring en Côte d'Ivoire en mai 2021, j'ai pu recueillir des témoignages alarmants dans les établissements scolaires et dans les communautés. De jeunes filles m'ont confié avoir été excisées tôt le matin à 4 ou 5 heures du matin, certaines m'ont fait part du décès de leurs sœurs ou de leurs amies le jour de leur excision.

Des femmes enceintes m'ont confié être menacées d'excision par leur belle famille qui refuse de concevoir qu'elles ne soient pas excisées.

- Une insertion des femmes dans le tissu économique encore faible

- Dans le monde, les femmes effectuent les deux tiers du nombre d'heures de travail et produisent plus de la moitié des aliments, mais elles ne gagnent que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres et reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires, selon le magazine Jeune Afrique.

- Les femmes en Afrique sont des agents économiques très dynamiques, effectuant pour la plupart des activités agricoles (2/3 de la main-d'œuvre agricole),

- Cependant, elles ne sont que 15% à détenir des terres (moins de 5 % au Mali),

- Ces femmes sont également très actives dans l'entrepreneuriat et possèdent la majorité des entreprises du secteur informel (~62% en Côte d'Ivoire),

- Dans le secteur formel, les femmes occupent 4 emplois sur 10 et gagnent en moyenne 2/3 du salaire de leurs collègues masculins. Seulement 15 % y occupent un poste de Directrice Générale,

- Une progression est à noter au niveau des institutions gouvernementales où la proportion de femmes ministres est passée de 4 à 20 %.

- Les violences faites aux femmes

- En Afrique de l'Ouest, plus de 40% des femmes sont victimes de violences. Cette statistique s'élève à 65% en Afrique Centrale. En Côte d'Ivoire l'Association Ivoirienne pour la Défense de la Femme estime à 70% la proportion des femmes victimes de violences conjugales,

- En République Démocratique du Congo, près de 500 000 femmes victimes de violences sexuelles ont été dénombrées depuis 1996 dont la grande majorité dans le Région du Nord Kivu,

- Selon l'UNICEF, on estime à plus de 100 millions le nombre de femmes ayant été victimes de mutilations génitales/d'excision en Afrique,
- Au Mali par exemple, 91 % des femmes sont excisées.

Des barrières freinent l'accès à l'autonomisation des femmes

- Un accès limité aux traitements et aux soins de santé adéquats, matérialisé notamment par un risque de mortalité maternelle estimé à 510 femmes sur 100 000,
- Un taux d'alphabétisation insuffisant des femmes dans la majeure partie des pays africains. Par exemple, dans 12 pays d'Afrique subsaharienne ce taux n'excède pas 50 %,
- Un faible accès aux services financiers en raison des préjugés culturels et/ou du manque d'éléments de patrimoine requis comme garanties par les institutions financières. Au Kenya, 48 % des micro-entreprises sont contrôlées par les femmes, qui n'ont accès qu'à 7 % de l'ensemble des crédits,
- Un accès limité aux technologies de l'information et de la communication (TIC). Les femmes africaines ont en effet 23 % moins de chances que les hommes de posséder un téléphone mobile.

Pour relever ces défis des solutions pragmatiques doivent être mises en œuvre pour promouvoir les droits des femmes et favoriser leur autonomisation financière

- Réduire l'insécurité individuelle de la femme par la mise en place d'un cadre réglementaire et législatif robuste,
- Créer les conditions favorables (infrastructures, sensibilisation pour garantir aux jeunes filles l'accès à l'éducation,
- Renforcer les droits fonciers des femmes

- en vue de protéger leurs activités agricoles,
- Faciliter l'accès au crédit pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin,
- Accompagner les femmes dans la gestion et l'amélioration de la productivité de leurs activités entrepreneuriales afin de générer davantage de revenus et de contribuer à la croissance inclusive.

Les solutions proposées par l'association Les Orchidées Rouges en Côte d'Ivoire depuis 2018

- L'information et la sensibilisation contre l'excision et les violences faites aux femmes dans les établissements scolaires, les communautés et dans les médias télévisuels et radio,
- Des ateliers de mentoring pour permettre aux jeunes filles de s'identifier à des modèles de femmes qui leur ressemblent afin de leur permettre de croire en leurs rêves et leurs ambitions,
- Des projets de développement durable en faveur de l'émancipation économique des femmes et la reconversion des exciseuses,
- L'aide à la scolarisation des filles avec des ONG partenaires,
- Un centre d'écoute et d'accompagnement holistique des femmes et des filles ouvrira à Abidjan d'ici l'automne 2021.

Les violences subies par les femmes en Afrique, la pression sociale, le contrôle permanent que la société exerce sur leur vie, leur corps et leur sexualité poussent des milliers d'entre elles à faire le choix de l'exil. Leur parcours migratoire vers l'Europe pour trouver la liberté est jalonné de beaucoup d'embûches, car c'est une cascade de violences qui s'abat sur ces femmes, lorsqu'elles empruntent la route de l'exil. Certaines se retrouvent

dans des réseaux de prostitution contre leur gré et d'autres deviennent des esclaves domestiques.

Nombreuses sont celles qui décèdent dans la méditerranée. Celles qui arrivent vivantes en Europe ne sont pas au bout de leur peine, car elles doivent faire face à un long et fastidieux chemin pour obtenir la protection d'un pays européen dans le cadre de l'asile et s'insérer socialement, puis professionnellement.

Il arrive souvent que d'autres n'obtiennent pas le statut de réfugiées et se retrouvent en situation d'errance, ce qui les rend vulnérables et elles deviennent des «proies» d'hommes violents.

65 % des femmes accompagnées aux Orchidées Rouges sont en situation de demande d'asile et vivent avec de nombreux traumatismes liés aux violences subies dans leur enfance et pendant leur parcours migratoire. Ces dernières ont fui leur pays pour se protéger des violences et/ou protéger leurs filles des violences, telles que l'excision ou le mariage forcé.

Lors d'un groupe de parole, à la question « que pensez-vous de la place de la femme en Afrique ?»

Les 3 participantes ont répondu « la femme n'a pas de place dans la société africaine, car elle doit se contenter d'obéir à son mari et à la société tout entière », puis une autre a rajouté « lorsque je suis arrivée en France, je ne contestais rien, car je ne savais pas que

j'avais le droit d'exprimer mon désaccord ».

L'un des objectifs du parcours de soin des Orchidées Rouges est de déconstruire les idées reçues qui faussent la représentation que les femmes ont d'elles-mêmes et de leur place dans la société.

Nous accompagnons nos bénéficiaires à se reconstruire psychologiquement, physiquement, se réapproprier leur corps et leur sexualité, et développer leur pouvoir d'agir, à travers leur (re)insertion sociale et professionnelle.

Au-delà de réparer des blessures, nous voulons la libération des femmes, afin qu'elles parviennent à se réaliser dans la société, et à vivre en tant qu'individu et non à travers un homme.

Conclusion

Le chantier est vaste et le chemin est encore long pour parvenir à une égalité entre les femmes et les hommes en Afrique et ailleurs dans le monde.

Toutefois, nous avons le devoir d'y croire et continuer à œuvrer pour bâtir un monde où tous les individus jouiront des mêmes droits, sans distinction de genre ni de race. C'est ainsi que le monde deviendra meilleur.

Enfin, la transformation de l'Afrique passera par l'autonomisation des femmes et leur intégration de manière égale dans tous les domaines de la vie, aussi bien dans le secteur public que privé.

Les Propositions du CNFF

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UNE OBLIGATION INCONTOURNABLE DE JUSTICE, UN FACTEUR ESSENTIEL DE PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Toutes les propositions qui étaient formulées à l'issue de notre atelier du 11 décembre 2018 sont toujours d'actualité.

Il convient toutefois en raison de la crise sanitaire qui perdure et dont nous ne mesurons pas encore toutes les conséquences d'ajouter des constats qui suscitent inévitablement des propositions.

D'une part :

Des constats qui à eux seuls montrent combien la crise pandémique a provoqué un recul significatif de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

Les confinements avec la fermeture des écoles et des crèches, les assistantes maternelles et les aides ménagères en chômage partiel, la généralisation du télétravail ont entraîné « naturellement » les femmes à assumer l'essentiel, voire la totalité, des charges du foyer et de son organisation :

Certes pour les familles monoparentales dont le parent seul est majoritairement une femme, mais aussi pour les familles réunissant les deux parents dans lesquelles les cadres habituels ont été bouleversés ou exacerbés par les conséquences du confinement, notamment quand les deux conjoints étaient en télétravail au domicile !

Le partage des tâches extra-professionnelles est donc bien une question centrale pour l'égalité professionnelle. Cette dernière suppose une profonde évolution des mentalités. À l'heure où la femme, comme l'homme, a une activité professionnelle, il est crucial de mettre un terme à cette évidence ancrée depuis des siècles, à savoir que la solution « normale » pour assumer l'essentiel des charges familiales, que ce soit les enfants ou les parents âgés..., soit féminine !

C'est pourquoi le CNFF propose l'organisation d'une conférence nationale sur l'égalité professionnelle, réunissant les politiques, les organisations syndicales et

patronales ainsi que les associations féminines et familiales pour déboucher sur un plan permettant d'apporter des solutions pérennes pour lever les freins à l'égalité et accroître significativement la croissance économique, comme le confirment plusieurs études !

Avec l'instauration des allocations familiales universelles, la France a su relancer sa natalité, ce qui a constitué alors un atout essentiel pour la préservation de son modèle économique et social. Aujourd'hui, cet avantage démographique est en voie de disparition, et le déclin de notre natalité s'est accéléré au cours de la pandémie. La France étant l'un des pays où le travail féminin est le plus répandu, pour le CNFF, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, alliée à une égalité dans la prise en charge de la vie personnelle, sera un facteur essentiel à une reprise de la natalité, indispensable à la préservation de notre modèle social.

D'autre part :

Cette crise, a mis en évidence la présence massive des femmes dans les métiers les plus concernés, les plus exposés et souvent...les plus mal rémunérés, mais pourtant d'une importance vitale pour l'ensemble de la société. Le CNFF demande une véritable revalorisation de ces métiers qui nous obligent tous afin que la crise terminée, ils ne soient pas oubliés.

En dehors des retombées de la crise pandémique, ce deuxième livre blanc se penche sur des aspects plus spécifiques de l'activité professionnelle féminine qui mettent en valeur le rôle primordial de l'autonomie financière des femmes ainsi que les avancées qu'elles suscitent dans le monde du travail aussi bien en France qu'à l'échelon international.

Ainsi, le monde agricole connaît une véritable révolution ; les femmes ont depuis toujours travaillé dans les exploitations agricoles ; mais leur accès autonome aux droits sociaux est récent avec le statut de conjointe-collaboratrice (au même titre que dans le commerce !) et elles ont désormais la faculté d'accéder au rôle de chef d'exploitation ! Là aussi, on découvre leur rôle central dans la modernisation des exploitations, l'amélioration des conditions de travail, la conversion au biologique et la préservation de l'environnement ! La présence d'une femme à la tête de la puissante FNSEA est un symbole fort de l'évolution de ce secteur, encore récemment totalement imperméable à toute notion d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes aspirent de plus en plus à créer leur entreprise ; cependant, elles se heurtent encore trop souvent à des difficultés pour financer leurs projets par le secteur bancaire. Le CNFF propose que des mesures fortes soient adoptées pour mettre un terme à ces discriminations.

La célébration du dixième anniversaire de la loi Coppé-Zimmerman qui a permis d'établir une véritable parité au sein des conseils d'administration des grandes entreprises, mais n'a pas vraiment « ruisselé » vers les instances dirigeantes opérationnelles, a suscité le projet de loi Rixain qui vise, en instaurant des quotas progressifs, à établir la quasi-parité en une dizaine d'années au sein des comités de direction et entre les cadres dirigeants des entreprises de plus de 1000 salariés. Le CNFF soutient totalement ce projet qui a été adopté en première lecture à l'Assemblée Nationale et espère qu'il sera adopté au Sénat. Il est de nature à avoir une action efficace contre le plafond de verre, compte tenu de la nécessité de faire éclore rapidement une génération de dirigeantes au sein des entreprises concernées. Un bémol cependant, il est dommage qu'il ne concerne pas les PME qui constituent la majorité du réseau entrepreneurial français ! En tout cas, c'est une preuve de plus de l'efficacité des quotas assortis de sanctions financières !

Le CNFF poursuit ses actions pour l'égalité des chances pour l'accès des femmes aux métiers du numérique et de l'intelligence artificielle afin qu'elles soient totalement partie prenante de la grande « Révolution industrielle » du XXI^e siècle !

Les lignes bougent, mais rien n'est encore totalement acquis. Le CNFF continuera de s'investir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines et sous toutes ses formes, en soulignant les progrès et les reculs. Il estime que le temps est venu, à l'issue d'une crise sanitaire, économique et sociale d'une importance inédite, de frapper un grand coup en réunissant cette conférence.



Génération Égalité Voices,
c'est construire ensemble un monde plus égalitaire
pour une réalisation pleine et effective des droits des femmes et des filles.

REMERCIEMENTS

Marie-Claude BERTRAND, Présidente du CNFF, Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI, Présidente d'honneur et co-Présidente de la commission Egalité Professionnelle CNFF, Isabelle BLIN, Vice-Présidente et co-Présidente de la commission Egalité Professionnelle CNFF, Remercient

Madame Elisabeth MORENO, Ministre Déléguée auprès du Premier Ministre, chargée de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances, Madame Delphine O, Ambassadrice, Secrétaire générale du Forum Génération Egalité, Génération Egalité Voices et ONU Femmes France, pour leur soutien, Mesdames Christiane LAMBERT, Présidente de la FNSEA, Bénédicte CLERGEAU, artisane en métier d'art, Christiane TRICOT, Présidente UEF France, Vice-Présidente CNFF, Geneviève BRANGER Présidente de la Chambre des Métiers et de l'artisanat Nouvelle Aquitaine-Charente, Frédérique WAGON, Présidente des Rabelaisiennes du marché international de RUNGIS, Claudine SCHUMK, experte nouvelles technologies, autrice de Gender Scan, Dorothee ROCH, Cofondatrice et Directrice de BECOMTECH, Sophie LUBIN, Présidente fondatrice de @Maryse Project, Secrétaire Générale adjointe du CNFF, Clotilde CORNIERE, Secrétaire nationale CFDT santé-sociaux, Patricia COSTANTINI, co-fondatrice Egal-Sport, Dominique SERRA, Fondatrice du Rallye Aïcha des Gazelles, Bernadette SCHMITT, Présidente Soroptimist International France, Michèle VIANES, Présidente Regards de Femmes, Alice BEHNAMOU-PANETTA, Présidente Vivent les Femmes, membre du Comité Exécutif CNFF, Clarisse COMTE, étudiante Ecole Normale Supérieure de Lyon, Anne SIREYJOL, Présidente de l'Association des Femmes Françaises des Carrières Juridiques, membre du CNFF, Pascale MESNIL, Vice-Présidente de la Commission des Affaires Internationales de l'Union Européenne des Femmes, Mazal RENFORD, conseillère auprès du CECIF pour les relations internationales et la Paix, Kakpotia Marie-Claire MORALDO, Présidente fondatrice Les Orchidées Rouges,

pour leur précieuse contribution à cet ouvrage,

ainsi que Ludovina MOREIRA-COSTES, Trésorière CNFF, pour son aide à le finaliser.

Le CNFF en bref

Le CNFF, point d'ancrage des réseaux féminins pour les Droits des femmes

Fondé le 18 avril 1901 et reconnu d'utilité publique, le CNFF est la première fédération Française d'associations féminines et féministes apolitique et non confessionnelle.

Le CNFF se mobilise pour que les femmes, 50 % de la population, obtiennent leur juste place et l'égalité dans le milieu familial, professionnel, politique et social. Il combat toutes les formes de violences dont elles sont victimes à travers le monde.

Il représente la France au Conseil International des Femmes (CIF) et au Centre Européen du Conseil International des Femmes (CECIF). Il a des membres représentant le CIF auprès des agences de l'ONU dont celle de l'UNESCO à PARIS, ainsi que le CECIF au Conseil de l'Europe. La puissance de ce réseau repose sur les associations adhérentes dont les champs d'actions reflètent la réalité de terrain, ainsi que sur les membres adhérents à titre personnel choisis pour leur compétence et leur implication en matière de défense des droits des femmes.

Grâce à ce réseau, le CNFF est un interlocuteur reconnu par les pouvoirs publics au niveau national et local et plus généralement par tous les acteurs qui contribuent à l'égalité femme/homme.

Le CNFF, une force réelle de propositions.

Ses travaux visent à

- affirmer la place des femmes dans la société,
- veiller au respect des Droits Humains,
- contribuer au développement et à la formation des femmes et des filles,
- construire un monde solidaire et éthique dans le respect des droits des femmes.



**Conseil National
des Femmes Françaises**

www.cnff.fr

Courriel : contact@cnff.fr - Compte Twitter : [@CnffFrance](https://twitter.com/CnffFrance)

Le CNFF est présent sur

