

MID & PLUS

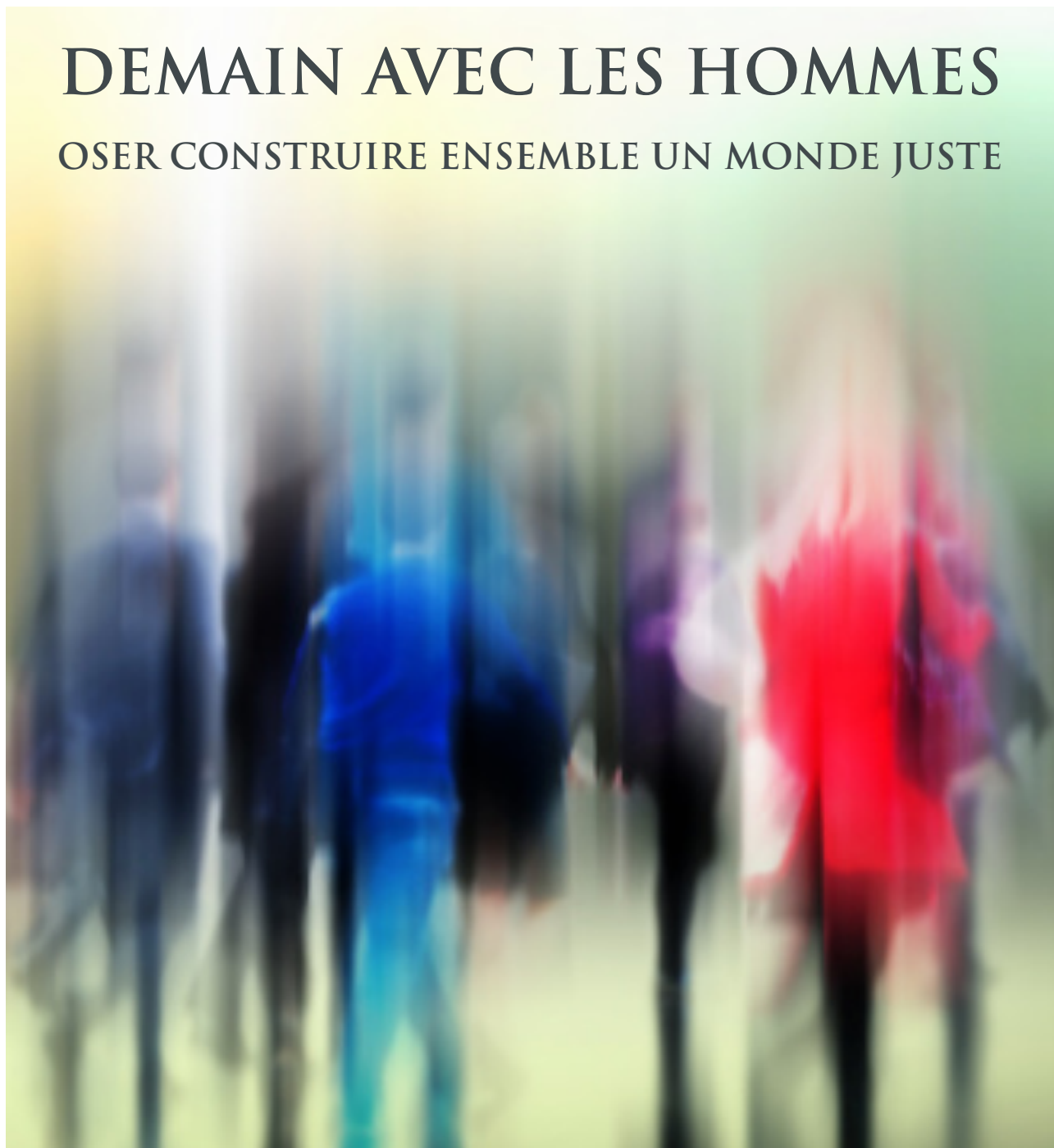
UN REGARD POSITIF ET CRÉATIF SUR LE MONDE AU FÉMININ

LIVRE BLANC

12 JUIN 2018

DEMAIN AVEC LES HOMMES

OSER CONSTRUIRE ENSEMBLE UN MONDE JUSTE



En partenariat avec



REMERCIEMENTS

Ce livre blanc a été édité à l'issue du déjeuner-débat organisé par mardi 12 juin 2018

MID
&
PLUS

modéré par Vicky SOMMET

Journaliste - Associée
Mid&Plus



La gestion des débats a été assurée par



Emmanuelle BASTIDE

Journaliste RFI



Orso CHETOCHINE

Directeur de
Mécénat Chirurgie
Cardiaque



Olivier FLEUROT

Président Management
et Communication
(ex Publicis, Financial
Times, Les Échos)



Juan GOMEZ

Journaliste RFI
Producteur

Le travail de restitution a été effectué par



Marie ELOY

Journaliste
Fondatrice de
Femmes de Bretagne
et Bouge ta boîte



Henri PERILHOU

Journaliste
Coach-consultant



Murielle PRINGEZ

PDG
Directrice des
Opérations
Accofor



**Éliane
ROUYER-CHEVALIER**

Consultante IFC Banque Mondiale
Administratrice Indépendante
Co fondatrice de Time2Start

Avec le soutien de



www.accofor.com



www.wealthmanagement.bnpparibas



www.suez.com



www.redforexecutivewomen.com



Marie-Hélène COSSÉ

Parce qu'on peut être optimiste tout en étant créatif et intéressant. Parce qu'on peut être féministe - qui ne l'est pas quand on aime les femmes ? - tout en s'écartant du mode militant. Parce que c'est ce qu'on connaît le mieux dont on parle le mieux... Nous avons fondé en juin 2014 Mid&Plus, un site internet écrit par des femmes afin de mettre en lumière les pratiques et initiatives positives construites au féminin.

Mid&Plus s'est tout naturellement intéressé à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, proclamée « *Grande cause du quinquennat* » le 25 novembre dernier à l'Élysée où nous étions conviées. Inspirées par cet élan et par le dynamisme de notre secrétaire d'État, convaincues que cette avancée ne pouvait se faire sans la parole des hommes trop souvent absente des débats, nous avons choisi, avec le savoir-faire de notre équipe de journalistes et leur carnet d'adresses, d'organiser un premier rendez-vous autour de la parité, associant autant de femmes que d'hommes.

Ce livre blanc remis à Emmanuel Macron et Marlène Schiappa est le reflet des échanges de ceux qui ont participé à l'aventure citoyenne et bénévole de Demain avec les hommes, oser construire ensemble un monde juste. C'est notre « *part de colibri* » à la Pierre Rabhi pour faire évoluer les idées de la société française.

Marie-Hélène Cossé, fondatrice
et directrice de publication
Vicky Sommet, journaliste-associée

MID
&
PLUS

EXPRESSIONS P.2 à P.13

01. ÉDUCATION

Jean-Louis Auduc	P. 2
Viviane de Beaufort	P. 2
Clotilde Lemarchant	P. 2-3
Albert Louppe	P. 3
Gaël Pasquier	P. 3-4
Françoise Vouillot	P. 4-5

02. VIE PROFESSIONNELLE

Carine Barbe	P. 5
Myriam Bincaille	P. 5
Gonzague de Blignières	P. 5-6
Isabelle Blin	P. 6
Gaël Dupret	P. 6-7
Thierry Willième	P. 7

03 VIE PRIVÉE

Fatma Bouvet de la Maisonneuve	P. 7-8
Frédérique Clavel	P. 8
Armelle de Guibert	P. 8-9
Gilles Lazimi	P. 9
Jérôme-Arnaud Wagner	P. 10

04 VIE CIVILE

Nora Barsali	P. 10-11
Emma Bensoussan-Crémioux	P. 11
Pierre-Yves Ginet	P. 11-12
Michel Hössler	P. 12
Madjid Messaoudene	P. 12-13
Françoise Morvan	P. 13

EXPERTISES P14. à P15

Mercedes Erra	P. 14
Naïma Korchi	P. 14
Sofia Merlo	P. 15
Melissa Piazza	P. 15

ÉMERGENCES P.16 à P.19

01. ÉDUCATION	P. 16
02. VIE PROFESSIONNELLE	P. 17
03. VIE PRIVÉE	P. 18
04. VIE CIVILE	P. 19

EXTRAITS P.20

01. L'ÉDUCATION

JEAN-LOUIS AUDUC

Professeur agrégé d'Histoire - Ancien directeur des études d'un Institut Universitaire de formation des maîtres - Auteur de : *La fracture sexuée* - Éditions Fabert - 2016 - *Le système éducatif français aujourd'hui : Un état des lieux* - Hachette - 2017.

Les filles, durant leur scolarité, maîtrisent mieux que les garçons la lecture, l'écriture. Elles redoublent moins, décrochent moins souvent, ont de meilleures qualifications tant au niveau du second degré que du supérieur. En 2017, une fille sur deux de sa génération obtient, souvent avec mention, un bac général alors que ce n'est le cas que d'un garçon sur trois. À tous les niveaux de l'enseignement supérieur, les filles réussissent mieux. 54,1% de ceux qui en 2015 obtiennent un doctorat (toutes disciplines et filières confondues) sont des femmes. Mais, on assiste à une orientation de plus en plus différenciée entre les filles et les garçons. La situation, loin de s'améliorer s'accroît. Les filles sont aujourd'hui hyper-majoritaires dans des filières comme la médecine, la pharmacie, les vétérinaires, le droit (magistrats, avocats...), l'architecture... Dans ce domaine, beaucoup reste à faire, car on affirme généralement que le problème se situe du côté des filles et des femmes qui, dit-on, ne diversifient pas assez leurs choix, notamment vers les filières et les métiers scientifiques et techniques industriels et on oublie que les garçons sont encore plus résistants à s'engager dans les filières et professions dites « féminines ». Il est important d'agir pour que dans 10/15 ans, il n'y ait pas une fracture entre tous les métiers en relation avec l'humain et le quotidien, féminisés, et tous ceux en relation avec la technique ou l'informatique, masculinisés.

VIVIANE DE BEAUFORT

Professeure à l'ESSEC - Référente engagée sur la mixité - Fondatrice des Women programmes, du club Génération #startupeuse - Auteure du blog <http://gender.vivianedebeaufort.fr/>

Engagée sur la mixité de longue date, j'ai choisi d'évoquer l'entrepreneuriat au féminin. Comme je suis professeure, je travaille sur l'individu•e, même si le système doit aussi évoluer en parallèle et les codes changer. Trop peu de startupeuses encore, du fait d'une

projection sur un modèle masculin qui crée un complexe d'imposteur-e et qui fait qu'elles sont trop nombreuses à s'arrêter en chemin. Une nouvelle génération de startups innovantes fondées par des filles/femmes portant le plus souvent des projets à impact émerge, mais elles ont besoin d'accompagnement. Pas seulement sur la technique mais sur leur posture personnelle : mentoring, coaching, rencontres, travail en réseau pour limiter le découragement et s'enrichir mutuellement, faire cesser « les rendez-vous manqués » dans la prise de parole, la quête de financements, etc. Un changement de paradigme intervient (French impact, ISR...) transformant les stéréotypes par défaut en vertu : les #startupeuses avec leurs business plans moins « rock'n'roll » plus réalistes et plus pérennes peuvent négocier le virage si on les y aide. Je demande que les institutions et les *corporate* soutiennent le Club Gen #Startupeuse, initiative bénévole lancée pour « nos filles », afin d'en faire un mouvement collectif, susceptible de se déployer sur les territoires et en Afrique, là où la France a des intérêts importants. Le Club Gen #Startupeuse s'articule avec l'incubation et tous les autres dispositifs. J'ai commencé à Paris puis Montpellier en faisant appel à l'engagement de femmes expertes en posture de transmission et conseil. Je lance un *call to action*, mon système est *scalable*, il fait appel à la bienveillance collective !



CLOTILDE LEMARCHANT

Maîtresse de conférences de sociologie HDR, Plate-forme universitaire de données de Caen (PUDC).

La mixité, un impensé. Si la parité (égale proportion des deux sexes dans une institution) a fait son chemin et représente une valeur et

EXPRESSIONS

des pratiques désormais admises comme un pas vers l'égalité entre femmes et hommes, la mixité, c'est-à-dire la coexistence des deux sexes dans un même espace public ou privé, semble un processus inachevé et même aujourd'hui contesté. De fait, la mixité est une conquête récente, datant des années 1960, et l'histoire de l'humanité s'est jusque-là constituée essentiellement dans un contexte de séparation entre les sexes, de ségrégation (cf. Michelle Perrot, Rebecca Rogers). À cet égard, la Loi Mixité de 1975, qui fait de la coéducation des deux sexes dans l'institution scolaire une obligation juridique, a constitué un pas décisif et novateur. Mais on voit depuis peu fleurir de plus en plus d'expériences et de revendications de non-mixité : des taxis roses par et pour des femmes à Paris ou à Londres ; des écoles réservées aux garçons/aux filles ; des assemblées générales réservées aux femmes, etc. Par antiféminisme : pour « sauver » les garçons d'un « biotope féminin » qui leur serait néfaste. Ou au contraire au nom du féminisme : pour construire des environnements où les femmes seraient protégées (des stéréotypes, de l'essentialisme, des rôles attendus, des places sexuées, des incivilités ou du harcèlement sexuel). Si la mixité ne suffit pas à résoudre les inégalités chroniques, elle est toutefois nécessaire. Il semble urgent de repenser le vivre ensemble que sous-tend cette notion permettant de dépasser des raisonnements binaires.

ALBERT LOUPPE

Pédopsychiatre et membre titulaire formateur de la Société Psychanalytique de Paris - Médecin directeur adjoint de l'Institut Claparède (Neuilly-sur-Seine).

Le modèle psychodynamique de la différence des sexes et des générations est autant une production émergente du fait humain groupal que production du psychisme de l'enfant. Cette construction est le produit de théories sexuelles infantiles où s'articulent les ressentis de son corps par l'enfant, la perception de la différence anatomique des sexes et l'entendu du discours qui leur donnent sens. L'organisation psychique qui en découle met en forme les conditions du plaisir, l'instauration des interdits, les rapports de pouvoir et la recon-

naissance de l'altérité qui vectorisent le mode de relation à l'autre. Une condition de l'égalité homme/femme passe de mon point de vue par une véritable intégration par l'enfant de ce que Freud a défini comme la bisexualité psychique : « *Naître bisexuel est aussi normal que naître avec deux yeux. Un mâle ou une femelle sans bisexualité serait aussi inhumain qu'un cyclope* ». Cette bisexualité psychique ne préjuge pas du destin de la sexualité adulte mais est la condition nécessaire pour échapper à l'équation délétère féminin/passif/châtré. Le modèle interne organisant la différence des sexes, la culture et la relation entre homme et femme garde une potentialité de transformation parce que l'enfant fait le détour par le socius avant de devenir lui-même parent. Les structures s'occupant de la petite enfance, crèche et maternelle, sont donc des lieux privilégiés où, au-delà de la famille, il se construit, se déconstruit et se reconstruit. Une réflexion sur le discours des professionnels qui accompagnent cette réorganisation me semble être la condition pour que les couples d'opposés qui organisent le psychisme, activité/passivité, présence/absence, domination/dépendance, ne soient pas repliés sur une relation homme-femme inégalitaire.



GAËL PASQUIER

Maître de conférences en sociologie École Supérieure du Professorat et de l'Éducation - Université Paris Est Créteil - Observatoire Universitaire International Éducation et Prévention (OUIEP) - Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Transformations des pratiques Éducatives et des pratiques Sociales (LIRTES).

Les recherches en éducation et l'Inspection générale de l'Éducation Nationale [1] ont montré que les politiques éducatives en faveur de l'égalité des sexes à l'école ne sont pas ou peu appliquées. Ces dernières datent pourtant du

début des années 80 et sont régulièrement réitérées ; mais la tentative de rompre avec cet état de fait initiée lors du quinquennat précédent a avorté. Pour faire de l'école une institution capable de proposer aux élèves de véritables situations d'enseignement et d'apprentissage égalitaires et construire l'égalité des sexes, quatre leviers peuvent être identifiés :

1. Les programmes : identifier pour chaque discipline scolaire les questions spécifiques que pose l'exigence d'égalité des sexes aux savoirs enseignés (enseignement d'une histoire mixte, d'une grammaire qui questionne les manifestations d'inégalité dans la langue, de connaissances scientifiquement exactes en biologie concernant le corps, notamment celui des femmes et la sexualité...) ; doter les enseignantes d'outils précis et documentés pour aborder ces enjeux ce qui n'est actuellement pas le cas ; développer les savoirs par la création de postes fléchés « genre » dans les universités.
2. La formation initiale et continue des personnels : elle n'est que très partiellement mise en œuvre au regard des objectifs affichés [2].
3. L'orientation : proposer aux élèves lors des conseils de classe plusieurs possibilités d'orientation variées pour lutter contre les orientations subies et les phénomènes d'auto-élimination [3].
4. Les carrières : s'assurer de l'égalité d'accès des femmes à certains corps (cheffes d'établissement, inspection, professeures des universités...), au professorat dans certaines disciplines (Éducation Physique et Sportive) et réduire les écarts salariaux existants entre les femmes et les hommes.

[1] Inspection Générale de l'Éducation Nationale (2013). L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements. Paris : Ministère de l'Éducation Nationale

[2] Haut Conseil à l'Égalité femmes hommes (2017). Formation à l'égalité filles-garçons : faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité. Paris : Haut Conseil à l'Égalité.

[3] Rodrigue Ozanne & Vouillot Françoise (2015). Division sexuée de l'orientation et procédures d'orientation, les demandes d'accès des filles et des garçons à la 1ère S. La revue française d'éducation comparée, 13



FRANÇOISE VOUILLOT

Membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (Commission : Lutte contre les stéréotypes sexistes et la répartition des rôles sociaux) - Maîtresse de conférences en psychologie de l'orientation INETOP/CNAM et responsable du groupe de recherche OriGenre, Laboratoire CRTD.

La mixité des métiers et, en amont, celle des formations est une condition nécessaire de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Sauf à concevoir que la division sexuée de l'orientation et du travail est l'expression normale des différences supposées « naturelles » entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, il faut pour agir sur cette situation, comprendre comment elle se produit. Pour cela plusieurs dimensions souvent laissées dans l'angle mort des analyses doivent-être questionnées :

1. La mixité des formations et des métiers s'obtiendra en s'intéressant autant à l'orientation des garçons que celle des filles. Il n'y aura pas de mixité si on ne permet pas aussi aux garçons de diversifier leurs orientations.
2. La mixité s'obtiendra en élucidant (au-delà des choix d'orientation des filles et des garçons) les rôles respectifs de toutes les parties impliquées dans la division sexuée de l'orientation : les politiques, les procédures et les pratiques d'accompagnement au projet.

Les choix d'orientation des filles et des garçons sont la résultante de l'éducation « genrée » qu'elles et ils ont reçue dans la famille et à l'école et sont le reflet des discriminations systémiques à l'œuvre dans le fonctionnement de l'institution scolaire. On doit mettre en œuvre à tous les niveaux du système de l'orientation des objectifs et des pratiques qui permettent aux filles et aux garçons de se libérer du poids des normes de sexes. Il n'y aura pas d'égalité réelle entre les femmes et les hommes sans une éducation égalitaire et une éducation à

EXPRESSIONS

l'égalité dès le plus jeune âge. Pour imaginer une telle éducation, il faut nécessairement que les acteur·rices de la communauté éducative, soient formées à repérer la présence des normes et des stéréotypes de sexe dans leurs représentations des filles et des garçons et partant dans leurs pratiques professionnelles.

02. VIE PROFESSIONNELLE



CARINE BARBE

Directrice Administrative et Financière Transavia France.

Je n'ai jamais ressenti de réelle discrimination en tant que femme dans ma carrière professionnelle. Cependant, j'ai pris conscience de certaines différences ou comportements, après un coaching pour femmes, organisé par mon entreprise. Les objectifs de ce coaching étaient multiples : mieux se connaître afin de s'assumer, développer l'estime de soi, s'autoriser à réussir, et bien sûr définir son projet et ses ambitions professionnelles. Il m'a permis d'acquérir plus de confiance en moi et d'oser postuler à des postes sans attendre d'avoir 80% des compétences requises (selon une analyse, les hommes postulent en ayant 50% du niveau de compétence, les femmes 80%...). Je recommande grandement ce genre de coaching. Il s'avère qu'après cette expérience, j'ai postulé à un poste de directrice financière dans une filiale du groupe. Outre mes compétences professionnelles, je dois ce poste à une femme, présidente de la société, qui souhaitait conserver l'équilibre hommes – femmes de son Comité de Direction et avait donc décidé de recruter une femme. Je souhaite également mettre en lumière et encourager les réseaux de femmes qui se multiplient au sein

des entreprises ou associations. Je suis fière d'avoir participé au lancement du réseau de femmes au sein de mon groupe. Ces réseaux permettent d'échanger, de réfléchir ensemble à des moyens de combattre les freins à l'égalité, d'apprendre aux femmes à ne pas sous-évaluer leurs compétences, de mettre les femmes en lumière, de faire connaître leurs talents.

MYRIAM BINCAILLE

Déléguée générale de la Fondation SUEZ

Un monde juste, c'est l'aspiration de tous. La langue française impose le masculin pluriel. Devrais-je plutôt dire : « *de toutes et tous* » ? Cela paraîtrait plus « juste », mais ce serait commencer par ce que nous devons ne plus accepter quand il s'agit d'avenir : la séparation et la différenciation qui peuvent mener à l'opposition et la discrimination. Car l'enjeu est bien là, l'égalité homme-femme n'est pas seulement la place de l'un par rapport à l'autre. L'égalité homme-femme est LA vision du monde juste de demain. Ne nous trompons pas, cette ambition (car il ne s'agit pas d'utopie) passe par des actions concrètes, des mesures qui s'appliquent. C'est aussi l'action de chacun, dans son champ de responsabilité, au quotidien, dans son activité professionnelle comme dans son cercle personnel. C'est aussi être pleinement dans la communauté humaine : oser la confiance, libérer la parole pour stimuler l'initiative, endosser la responsabilité, tenter, se tromper mais ne pas se décourager. Favoriser l'intelligence collective, celle des hommes et des femmes qui, ensemble, mesurent combien il est inconcevable de faire l'un sans l'autre surtout pour surmonter ensemble les grands défis à relever et qui doivent être gagnés, ensemble, pour l'avenir même de notre planète. Et par là-même, l'avenir des femmes et des hommes.

GONZAGUE DE BLIGNIÈRES

Co-fondateur de RAISE et du Mouvement pour une Économie Bienveillante

La parité est un combat fondamental, mené depuis des décennies. Si les avancées législatives ont été nombreuses -et doivent beaucoup

à des femmes emblématiques comme Simone Veil-, il s'agit encore d'un combat « culturel » pour influencer et changer les conduites individuelles et collectives. Il s'adresse en tout premier lieu aux hommes naturellement mais également aux femmes, on le dit moins souvent. Pour qu'il y ait un changement dans les faits, il faut que les femmes elles-mêmes prennent conscience de l'importance du rôle qu'elles peuvent jouer, en prétendant aux postes de responsabilités, en ne mettant ni barrières ni interdits à leurs envies et à leurs choix pour réaliser pleinement leur épanouissement professionnel et personnel. Ce combat doit en passer par la contrainte – comme les lois Copé – Zimmermann de 2010 ou la loi sur l'égalité réelle de 2014 l'ont confirmé – mais aussi par l'exemple. Chez RAISE, nous sommes fiers d'avoir instauré la parité totale à tous les niveaux de responsabilité. Plus qu'une fierté, nous sommes convaincus que mettre la parité au cœur d'une entreprise permet à celle-ci d'atteindre tous les objectifs de son organisation. D'autres entreprises recèlent d'idées pour changer la donne : accorder la priorité aux candidatures féminines sur les postes occupés majoritairement par des hommes, instaurer un processus de recrutement non discriminant avec des intitulés de poste mixte ou encore assurer la présence d'interlocuteurs des deux sexes lors des entretiens... De la multiplication de ces initiatives dépendra notre progrès collectif.

ISABELLE BLIN

Avocate en droit fiscal - Past Présidente de SupplémentdElles - Membre de la CLEF (Lobby Européen) - Livre Blanc « Femmes santé et Climat ».

Les hommes sont les promoteurs des femmes dans notre société. Sans leur appui, il est difficile pour les femmes de se faire une place... Alors comment accroître leur soutien ? Quels sont les principaux leviers ?

-L'exemplarité au plus haut niveau : C'est au sommet de l'État comme dans les instances de décision des entreprises publiques et privées que l'exemple doit être montré : maintien des nominations de femmes au conseil d'administration des grands groupes publics et privés, à leur organes de direction et à leur

présidence. La parité en politique doit également être visée à l'instar de la Suède.

- La sensibilisation : La réalisation de films comme *Numéro Une* mais surtout de séries grand public (*Borgen*) montrant des entreprises et un monde politique paritaire est une piste pour faire changer les mentalités. Les sociétés de production et les banques devront investir dans ce type de réalisations.

- Le mentoring : Inciter des dirigeants ou politiques à *mentorer* des femmes qui souhaitent prendre des postes clés mais qui n'ont pas tous les codes en main et inciter ces hauts dirigeants à bénéficier d'un « *reverse mentoring* » avec des femmes ayant réussi. Ils pourront ainsi mieux comprendre les difficultés qu'elles rencontrent et soutenir les futures postulantes.

- Les évolutions technologiques : Il est primordial que les femmes participent au développement de l'intelligence artificielle afin que les évolutions ne reproduisent pas les stéréotypes actuels et ne les amplifient pas du fait de leur absence dans ce développement. La Finance a également un rôle à jouer en investissant plus dans les start-up de femmes qui développent ces sujets.

- L'éducation : Se tourner vers les plus jeunes qui préparent l'avenir de notre société et former les professionnels de l'éducation pour qu'ils comprennent les enjeux et puissent les enseigner.



GAËL DUPRET

Auteur photographe - Créateur du projet #REDforExecutiveWomen

Si l'on définit la notion de monde juste par un monde équitable, d'après moi cela veut dire que chacun peut avoir accès aux mêmes chances quels que soient son origine, son sexe, sa religion, sa taille, etc. Nous savons que nos

institutions, nos textes fondateurs, comme notamment la déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ont été rédigés par les hommes, pour les hommes. Les femmes n'ont acquis un certain nombre de droits que durant le siècle qui vient de s'écouler. C'est donc la base même qu'il va falloir revoir en profondeur afin de corriger tout ce qui a pu être source d'inégalité et d'iniquité. Si demain nos élus font le choix de légiférer et qu'ils inscrivent dans le marbre cette égalité tant attendue entre les femmes et les hommes, nous devons être particulièrement vigilants à ce que ces mots soient suivis d'actes. Par exemple, l'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes est une injustice flagrante et reconnue aujourd'hui par tous, mais nous n'en sommes encore qu'à l'ébauche d'une loi pour y remédier. Nous ne connaissons pas encore les réelles implications de cette future loi, mais j'espère qu'elle alliera pédagogie pour convaincre, et pénalités si nécessaire. L'égalité salariale n'est qu'un point parmi tant d'autres sur lesquels nous devons nous pencher le plus rapidement possible. Nous savons qu'il nous faudra de nombreuses années pour que chacun et chacune puissent obtenir les mêmes droits, chances, opportunités. Chaque tergiversation ne fait que retarder ce qui est déjà tellement en retard.

THIERRY WILLIÈME

Co-fondateur Wisdom Paris, administrateur CleanTech Week, Président du comité des risques et VP du conseil de la Banque Postale Crédit Entreprises. Former CEO of GE Capital France

Comment les hommes et les femmes peuvent construire un monde plus juste en entreprises ?

1. C'est avant tout par la connaissance et le partage de celle-ci que la civilisation a progressé. Au XXI^e siècle, l'excès d'information a tendance à tuer l'information et la première marche vers un monde plus juste en entreprise passe par la diffusion très large à tous les *stake holders*

-d'où nous en sommes de l'égalité homme femme dans chaque entreprise, dans les entreprises d'un même secteur et dans les entreprises en France et dans les autres pays,

ceci en terme de salaire et de positions hiérarchiques avec un suivi dans le temps.

-des études, celles montrant notamment que les 25% des entreprises les plus « égalitaires » ont une performance financière de 15% supérieure à celles du quartile les moins « égalitaires ».

2. La deuxième marche est de porter des objectifs ambitieux, sans quoi les études montrent qu'il faudra encore plus de 50 ans, a minima, pour atteindre la parité :

-demander aux entreprises (voire exiger) à revenir sous 3 ans au niveau des meilleurs de leur marché dans ce domaine.

3. Demander aux entreprises d'atteindre d'ici 2025 au plus tard l'égalité (salariale et hiérarchique). Dans les deux cas, en pratiquant autant que nécessaire la discrimination positive et avec l'établissement d'un suivi semestriel des plans d'actions qui seront à la disposition de toutes les parties prenantes, des actionnaires au grand public en passant par les clients.



03. VIE PRIVÉE

DOCTEUR FATMA BOUVET DE LA MAISONNEUVE

Psychiatre – Essayiste – Membre du CESE

Lorsque les femmes sont malades, c'est toute la société qui va mal. La santé est rarement citée lorsqu'il s'agit de parité, elle est pourtant au cœur de la question puisque, selon l'O.M.S., elle représente le bien-être somatique, psychique et social. De plus, des rapports récurrents soulignent la plus grande précarité des femmes dans ce domaine. Cette méconnaissance doit

être combattue, notamment lorsqu'il s'agit de la santé mentale des femmes. L'essentiel des écrits ne mentionne que les violences physiques sans tenir compte, hélas, des violences psychiques. Il est vrai qu'en l'absence de preuves visibles, il est difficile de prouver la réalité de ces attaques qui laissent nos patientes dans des états proches de la mort psychique et peuvent les pousser au suicide. Face à la mutation qui a organisé l'accès des femmes à l'emploi, l'adaptation de la société n'en est qu'aux balbutiements. Les mentalités n'ont pas changé en profondeur et les discordances qui en résultent amènent frustrations et souffrances. Nous, psychiatres, voyons apparaître de « nouveaux troubles psychiques » que l'on traite au jour le jour, sans réelle politique de prévention ni d'accompagnement. Nos cerveaux sont bien évidemment égaux, mais cela n'abolit pas la différence hormonale et sexuelle. Les femmes sont encore discriminées du fait de leur féminité comme les grossesses ou les maternités. Dans l'opinion générale cette inégalité va trop souvent de soi. Elle constitue pourtant une violence psychologique insupportable que les femmes endurent à bas bruit jusqu'à la décompensation. La prise de conscience débute, mais elle n'a pas encore abouti à des solutions concrètes. Pour le respect des droits de tous, il faut une politique de prévention de l'école jusqu'à la vie adulte, dans la vie publique comme dans la vie privée. Lorsque leur souffrance les y contraint, les femmes devraient disposer d'un accès rapide et efficace à des espaces multi disciplinaires qui leur seraient dédiés. Elles s'y exprimeraient librement, sans crainte du jugement. Elles seraient orientées rapidement vers des professionnels compétents. Leurs plaintes seraient prises au sérieux. Les amener à être fières de leur féminité, c'est cela l'égalité pleine et entière.



FRÉDÉRIQUE CLAVEL

Associée gérante Fincoach - Membre du conseil d'administration de la Fondation La France s'Engage - Fondatrice du réseau Les Premières (Les Pionnières) et Willa (Paris Pionnières)

Le monde n'est pas juste, il faut l'accepter. Pourtant, les femmes et les hommes ont un potentiel de changement énorme, *Sapiens* l'a déjà prouvé et le montre encore tous les jours.

- Éduquer les garçons et les filles avec les mêmes valeurs, le même regard,
- Rester exigeant avec une bienveillance sans défaut,
- Accepter pourtant qu'ils soient différents les uns des autres,
- Laisser chacune et chacun exprimer son potentiel,
- Valoriser sans esprit de caste chacun des parcours possibles,
- Assurer une équité et un respect sans faille entre les genres,
- Accueillir de nouvelles formes de masculinité et de féminité,
- Viser l'indépendance financière de chacune et chacun,
- Donner la liberté aux hommes de s'occuper des enfants, de leurs parents qui vivront de plus en plus vieux,
- Encourager l'entrepreneuriat féminin et orienter les fonds publics et privés dans cette direction,
- Permettre aux femmes des carrières aussi brillantes qu'aux hommes,
- Prendre soin des plus faibles et leur apporter de l'attention sans condescendance,
- Accueillir positivement l'innovation et la « domestiquer » pour libérer les femmes et les hommes de leurs contraintes,
- Favoriser la capacité à chacun de se réinventer à tout âge,
- Encourager le dialogue entre les personnes.

ARMELLE DE GUIBERT

Déléguée générale des petits frères des Pauvres

Il est des situations où la différence entre les femmes et les hommes paraît, de prime abord, ne pas devoir jouer. Face à l'isolement, à la pauvreté, un individu est touché et souffre,

EXPRESSIONS

indépendamment de son genre. Lorsque nos équipes de 12 127 bénévoles interviennent auprès de l'une des 37 245 personnes que nous suivons, elles perçoivent d'abord un être humain dans sa fragilité, son besoin d'écoute et d'accompagnement. À y regarder de plus près, nous constatons cependant que les femmes apparaissent davantage touchées par la pauvreté et l'isolement : leur pension de droit direct est en moyenne inférieure de 39 % à celle des hommes, elles représentent 70 % des allocataires du minimum vieillesse (89 % pour les 90 ans ou plus) et la majorité des 300 000 personnes de plus de 60 ans qui ne rencontrent quasiment jamais ou très rarement d'autres personnes. Une inégalité entre les femmes et les hommes apparaît statistiquement sur le plan de l'exposition à l'isolement et à la pauvreté et représente un enjeu de société qui nécessite l'implication de tous, femmes et hommes confondus. Alors, que faire ? Sortir d'un minimum vieillesse sous le seuil de pauvreté, promouvoir les formes alternatives d'habitat pour les personnes âgées, les accompagner dans l'usage des outils numériques, maintenir les services et les commerces de proximité, s'opposer à la marchandisation du lien social... sont quelques-unes des pistes que les petits frères des Pauvres avancent pour œuvrer, ensemble, au service d'une société plus inclusive et fraternelle.

DOCTEUR GILLES LAZIMI

Médecin généraliste au Centre de santé de Romainville - Maître de conférence à la faculté de médecine Sorbonne Université - Membre du Haut Conseil à l'égalité - Militant associatif contre les violences faites aux femmes et aux enfants (SOS femmes 93, CFCV, Stopveo, Fondation Pour l'Enfance).

Voici mes dix mesures indispensables pour lutter contre les violences envers les femmes et les enfants et pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

1. Des moyens financiers conséquents pour les associations d'accueil, d'hébergement des femmes victimes de violences pour la création d'un nombre de places suffisantes d'hébergement spécialisé pour les femmes et leurs enfants.
2. Faire appliquer les lois et pénaliser tout acte

de violence sexiste et conjugale. Former les magistrats aux psycho-traumatismes et aux impacts sur la santé physique et psychique des victimes.

3. Tolérance zéro envers toutes violences faites aux femmes, toute plainte doit aboutir.

4. Imposer dans les cursus universitaires une formation de tous les professionnels de santé, du social et de la justice au repérage et à l'accompagnement des femmes victimes de violences et de leurs enfants.

5. Mettre en place des recherches scientifiques et médicales sur l'impact et les conséquences des violences envers les femmes et des enfants.

6. Légiférer contre toutes les violences envers les enfants dont les violences dites éducatives ordinaires.

7. Éducation non sexiste dans les crèches, écoles maternelles, primaires et secondaires. S'assurer de la réalisation des séances d'éducation sexuelle et à l'égalité dans tous les établissements.

8. Mise en place des campagnes régulières de sensibilisation sur les violences envers les femmes et réaliser des communications publiques sans stéréotype de sexe.

9. Les entreprises doivent protéger les femmes victimes de sexisme et mettre en place des procédures de lutte et de protection.

10. Augmenter la durée du congé paternité, faciliter des horaires permettant aux femmes et aux hommes d'assurer leurs rôles parentaux.



JÉRÔME-ARNAUD WAGNER

Écrivain - Auteur de *N'oublie pas que je t'aime* (en cours d'adaptation au cinéma) Site auteur : www.jeromearnaudwagner.com

Comment femmes et hommes peuvent construire demain un monde plus juste ? Depuis Simone de Beauvoir avec son *Deuxième sexe* et sa quête avec Sartre de plus de justice entre femmes et hommes, mais aussi pour l'humanité toute entière, cette injonction n'a jamais été autant d'actualité. Quelle que soit la religion ou les croyances politiques, à l'heure de la mondialisation, on voit bien que le degré de démocratie dans le monde se mesure notamment à la façon dont les femmes y sont traitées. On ne pourra pas résoudre la question en quelques mots sans doute, mais il me semble que la vigilance doit être présente pour ne citer que quelques exemples dès la naissance, dès l'école (le statut égal, le droit à l'instruction), puis dans la vie professionnelle (le droit à gagner sa vie, à être indépendant financièrement et à être rémunéré également à responsabilités identiques), dans la société civile (le droit de vote, de parole, la liberté de mouvement), et bien évidemment dans la vie privée (le droit à disposer de son corps et de sa vie intime, de se vêtir comme on l'entend, l'égalité des tâches dans le foyer), et surtout je dirai déjà qu'« oser en parler » est chose fondamentale. Bien évidemment, il ne s'agit pas ici de déconstruire les sexes, ni d'organiser la lutte de l'un contre l'autre, comme le fait remarquer Élisabeth Badinter, mais simplement d'honorer le différentialisme entre femmes et hommes que peut faire souvent la société ; et ce parfois insidieusement, sans même que l'on y prenne garde, parce que de génération en génération, certaines coutumes ancestrales et obscurantistes se reconduisent inconsciemment. L'ouvrage *Roman à l'eau de bleu* d'Isabelle Alonso, qui imagine une société virtuelle dans laquelle les femmes auraient pris la place des hommes, est à ce titre particulièrement exemplaire, par la prise de conscience qu'il génère. Jamais oui, avec l'affaire Weinstein qui a fait récemment au-delà du monde du cinéma, se délier les langues sur la question du harcèlement sexuel professionnel,

le sujet n'a été enfin aussi mis en lumière. Pour moi, construire un monde plus juste, c'est un monde de tolérance, où l'homme et la femme peuvent bien sûr exprimer leurs différences, leurs complémentarités, mais à égalité, un monde où ils peuvent faire de grandes choses ensemble, comme un couple qui s'aime.



04. VIE CIVILE

NORA BARSALI

Présidente de NEWS RSE, experte en communication, affaires publiques et RSE - Fondatrice du Club des entreprises responsables.

Depuis toujours les femmes ont intégré l'idée que le monde n'est pas juste à leur endroit, depuis toujours les femmes savent que leur trajectoire ne sera pas un long fleuve tranquille en comparaison à leurs frères, à leurs pairs de promotion, à leurs collègues masculins de travail, voire à leur conjoint promis à une meilleure trajectoire de carrière. Et cela, malgré un arsenal législatif complet qui a inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes dans le préambule de notre Constitution il y a plus de 70 ans et une dizaine de lois pour l'égalité des droits. Pour autant le monde est toujours aussi injuste, produisant son lot d'inégalités entre les hommes et les femmes dans la vie privée comme professionnelle, dans la petite enfance, à l'école, dans l'accès aux filières d'excellence. Et soudain la parole des femmes se libère avec urgence et ferveur, parfois avec fureur, renforcée par la société civile, indispensable, et des responsables politiques déterminées à contraindre, sanctionner et promouvoir une culture de l'égalité. Aujourd'hui,

EXPRESSIONS

à l'heure où le Parlement examine le projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, toujours aussi insoutenable, je crois ardemment à la nécessité de faire de l'ÉGALITÉ RÉELLE entre les sexes une grande cause nationale dans tous les domaines de la société à commencer par le monde éducatif et le monde du travail. Il est tout aussi urgent que les médias et réseaux sociaux prennent leur part de responsabilité dans les représentations de genre afin de faire évoluer l'opinion publique. Mais la réussite de ce projet de société égalitaire ne saurait se faire sans la participation active des hommes aux côtés des femmes à la construction d'une véritable culture de l'égalité.

EMMA BENSOUSSAN-CRÉMIEUX

Associée fondatrice Thomas, Mayer & Associés, société d'avocats (Paris) - Vice-Présidente SupplémentdElles.

Les femmes sont sous-représentées dans l'entreprise ou la société civile (organisations syndicales, ONG, associations, fondations, organisations citoyennes municipales...) avec un écart qui se renforce dans les fonctions de direction. Les modèles d'entreprise principalement adaptés aux hommes sont des freins à la montée en puissance des femmes (performance/vie professionnelle et vie personnelle). La difficulté pour les femmes : prendre des risques et assumer la réussite et la promotion (problème d'ambition ?). Pourtant les entreprises qui ont une plus forte représentation de femmes dans leurs comités de direction ou dans leurs équipes de management sont plus performantes. Le rôle des pouvoirs publics pourrait-il être déterminant pour résoudre ces questions ? Depuis la Charte des Nations Unies de 1945, l'ONU et ses institutions spécialisées favorisent la participation des femmes à la réalisation du développement durable, de la paix, de la sécurité et au plein respect des droits de l'homme. L'égalité dans la société civile en France est contrôlée et favorisée par les trois grandes organisations suivantes, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH), Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et le

Conseil économique, social et environnemental (CESE). Concilier vie familiale et vie professionnelle, promouvoir l'égalité des sexes sur les lieux de travail (responsabilités, salaires), assurer la flexibilité des carrières, promouvoir le faire-savoir, le networking et la visibilité des femmes, revoir le système d'éducation genré de nos enfants, tels sont des leviers qui permettront la montée en puissance des femmes et favoriseront l'égalité.



PIERRE-YVES GINET

Co-rédacteur en chef du Magazine Femmes ici et ailleurs - Membre du Haut Conseil à l'Égalité

Développer et partager une culture de l'égalité me semble être la voie. Cela nécessite humilité et travail.

- Travail, car l'expertise en matière d'égalité ne tombe pas du ciel. Acquérir cette culture, comprendre les stéréotypes, leur genèse, leurs conséquences, prend du temps. Ce domaine est d'une grande complexité, une magnifique aventure personnelle et collective. Mais ce travail impose des efforts. La formation est bien sûr la clé du succès, avec une efficacité décuplée quand elle est prodiguée dès le plus jeune âge. Des moyens sont nécessaires pour la diffusion de cette culture.

- Humilité, car elle impose une remise en cause fréquente de « certitudes » profondément ancrées en chacun-e de nous, un questionnement personnel, un regard ouvert sur nos « erreurs » quotidiennes.

Au-delà de ces deux éléments, si l'on se focalise plus particulièrement sur les hommes, l'accent doit être mis sur l'éthique. Mais je pense également, de façon pragmatique,

EXPRESSIONS

qu'il conviendrait de souligner les avantages qu'ils en retirent. Convaincre un homme qu'il a à gagner avec l'égalité réelle n'est pas aisé. L'amener à se penser comme membre d'un collectif, et non seulement comme individualité, peut selon moi être une des pistes à explorer. À titre d'exemple, dans la sphère professionnelle, l'égalité réelle induirait de facto une plus grande concurrence pour l'accession à un poste supérieur. Quel intérêt individuel pour un homme égocentré ? En revanche, on sait qu'une entreprise plus mixte à tous les étages hiérarchiques, c'est davantage de bien-être au travail pour tous et toutes, c'est davantage de performance et de rentabilité et donc, a priori, moins de risque de perte d'emploi. Deux bénéfices réels pour les hommes de cette entreprise. C'est ainsi, selon moi, qu'il faudrait aussi (et pas seulement) amener les hommes à s'investir davantage sur la question.



MICHEL HÖSSLER

Paysagiste-Urbaniste

Il est frappant de constater comment la question de la place de la femme dans l'espace public peut ne pas sembler en être une dans d'autres pays. En Chine, aujourd'hui, pour peu que l'on prenne le temps de se promener dans les parcs des grandes métropoles, les femmes y chantent, dansent, font du tai-chi seules ou en groupe, elles se promènent tout simplement sans devoir connaître le harcèlement de rue ou celui des transports en commun. Et si l'on y regarde de plus près c'est l'ensemble des tranches d'âges qui s'accaparent l'espace public. Il n'est pas rare

de voir des aires de jeux avec des agrès sportifs remplis non pas de jeunes hommes en tenue de sport en quête d'abdominaux, mais des cohortes de personnes âgées en tenue de ville et qui semblent y prendre un réel plaisir.

On est alors tenté de penser que pour améliorer la place des femmes dans la ville, place qui semble obéir à un ordre social ancien qui la voyait confinée à l'espace privé, l'espace public étant exclusivement masculin, il conviendrait d'améliorer la place de tous, enfants et personnes âgées compris. Repenser la place de la femme dans la ville, commencerait d'abord par une féminisation de la toponymie urbaine -un examen attentif révélant un profond déséquilibre-, puis il faudrait continuer par repenser la programmation de l'ensemble des espaces de loisirs publics au motif qu'il faut canaliser l'énergie des jeunes, entendez des garçons, ce qui entraîne une non-mixité criante et enfin repenser dans son ensemble l'égalité hommes femmes trop timide, même en ce début de XXI^e siècle, qu'elle soit politique, culturelle ou sociale.

MADJID MESSAOUDENE

Élu de Saint-Denis en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations.

Angéla Davis écrivait « *Le féminisme va bien au-delà de l'égalité de genre, et il dépasse largement la question du genre. (...) Le féminisme doit s'intéresser au capitalisme, au racisme, au colonialisme et à la post-colonialité, tout comme à la question du handicap, et inclure plus de genres et de sexualités que nous ne pouvons imaginer. Le féminisme nous encourage à admettre toute une série de connections entre des discours, des institutions, des identités et des idéologies que nous avons tendance à considérer séparément. (...) Le féminisme nous invite à faire converger des questions qui semblent pourtant distinctes, et à dissocier au contraire des problèmes qui semblent aller de pair* ». Ces écrits sont toujours brûlants d'actualité. Les convergences et connections entre luttes pour l'égalité sont au combien nécessaires au vu du contexte politique. L'égalité reste à conquérir ! Rappelons-le. Les femmes ont encore aujourd'hui majoritairement la charge des tâches domestiques

et familiales. Elles restent scandaleusement minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique. Elles demeurent touchées par les inégalités vis-à-vis de l'emploi : inégalités de salaire, inégalités dans l'accès à l'emploi, elles sont plus confrontées au temps partiel subi, à la précarité puis aux petites retraites. Ces discriminations dans l'accès à l'emploi sont accrues pour les femmes portant le voile. L'égalité entre les femmes et les hommes doit faire l'objet de politiques publiques ambitieuses. Des politiques qui osent bousculer une perception de la société basée sur un schéma patriarcal.

FRANCOISE MORVAN

Vice-Présidente de la Ligue du droit international des femmes (LDIF)
- Vice-Présidente de l'Association franco-africaine des femmes parisiennes (AFAFP)

La laïcité en tant que principe d'organisation de la société séparant le religieux du politique est une condition essentielle à l'émancipation des individus et notamment des femmes. Les dogmes religieux continuent en effet à véhiculer une vision hiérarchisée de la relation entre les femmes et les hommes et à limiter la sexualité des femmes à sa fonction de reproduction. La laïcité constitue, donc, la meilleure protection des droits fondamentaux et universels des femmes et des filles qui sont les premiers à être contestés en cas de prise du pouvoir par des religieux ou lorsqu'une religion dominante se voit reconnaître une influence politique. Ainsi, sur le plan international, les conclusions de la 62^e Commission de la condition de la femme en mars 2018 affichent, parmi les droits fondamentaux des femmes contribuant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, celui de bénéficier de la santé et du bien-être, y compris de la santé sexuelle et procréative, comprise comme le droit de décider librement de sa sexualité, de manière responsable sans contrainte, ni domination, ni violence. Ces mêmes droits ont été déniés quelques semaines suivantes, lors de la 51^e session de la Commission de la population et du développement qui s'est tenue toujours aux Nations Unies du 9 au 13 avril 2018. En effet, sous la pression du Vatican, et avec l'appui des

pays de l'Afrique de l'Ouest et des États-Unis, ce rassemblement onusien s'est achevé sur un échec des négociations, la conséquence de trop fortes tensions entre États concernant les droits sexuels et reproductifs des femmes auxquels est venue s'ajouter la question des migrations. Au gré des différentes conférences internationales et des pressions exercées par les puissances religieuses, l'égalité des sexes proclamée par la Déclaration universelle des droits humains reste, sans nul doute, un rêve inachevé pour notre humanité.



MERCEDES ERRA

Fondatrice de BETC et Présidente exécutive d'Havas Worldwide

J'agis immédiatement sur quatre fronts :

1. Le repérage, à l'école, de tous les éléments constructifs du genre et des stéréotypes afférents : dans les livres, la pédagogie, les premières pratiques sportives... L'école doit être un lieu de compensation par rapport à ce qui se passe au sein des familles, où subsistent des stéréotypes, conscients ou non, souvent bienveillants mais générés. L'école doit être le creuset commun de déconstruction.
2. L'encouragement des filles, dès le collège et le lycée, et à l'approche des études supérieures, à s'engager dans les filières scientifiques. Des secteurs entiers comme les industries de pointe, le numérique, la data, restent très peu féminisés, alors que ce sont des lieux de développement, de création d'emploi et de pouvoir, où le futur se construit, et que les filles ont jusqu'en terminale des résultats meilleurs que les garçons dans les matières scientifiques. Un suivi personnalisé des filles à profil scientifique doit être mis en place. L'État doit aussi insuffler, par la communication, un changement de regard sur les parcours scientifiques féminins. Le rééquilibrage passera nécessairement par la valorisation de nouveaux modèles de femmes scientifiques, qui puissent donner envie aux filles d'approcher ces filières.



3. La surveillance précise des indicateurs de mixité et parité dans les entreprises, et la promotion du label égalité pour qu'il devienne un marqueur fort du paysage économique, et un passage obligé pour la réputation des entreprises. Objectif : le rendre obligatoire pour les entreprises. La modernité et l'attractivité d'une entreprise ne devraient pas pouvoir se passer du label égalité.
4. La création d'un congé paternité obligatoire, d'une durée définie pour chacun des parents, le congé étant perdu pour le père, et non récupérable par la mère, s'il n'est pas pris.

NAÏMA KORCHI

Juriste internationale, fondatrice et présidente de l'Africa Women's Forum



« Nous allons débattre de la situation des femmes en Afrique, et c'est d'abord grâce aux hommes que ce forum a pu avoir lieu ». Ainsi ai-je commencé mon discours d'ouverture au dernier Africa Women's Forum au Maroc. Par cette expression, j'ai voulu mettre l'accent que ne pas associer les hommes aux questions concernant les femmes et à l'inverse attribuer aux femmes le soin de défendre leurs propres préoccupations est non seulement illogique mais conduit à davantage les isoler. De par ma propre expérience, si nous voulons améliorer nos droits, avoir accès aux postes de responsabilités il est essentiel de faire des hommes des alliés et non des concurrents. Il arrive parfois, pour ne pas dire souvent, que les obstacles aux femmes viennent des autres femmes, là où les hommes s'avèrent être des alliés solides. Ce travail de partenariat est encore plus important dans les pays où les inégalités et la résistance des hommes à l'autonomisation des femmes sont plus grandes du fait de stéréotypes attribués à tort à la culture ou la religion. Dans ce cas, il faut renforcer les initiatives de sensibilisation afin de montrer l'impact positif des femmes sur le développement qui profitera à tous y compris aux hommes. En conclusion, si nous voulons un réel demain avec les hommes, il est essentiel que l'éducation, à la maison ou dans les établissements scolaires, imprègne cet état d'esprit.



SOFIA MERLO

Co-Ceo de BNP Paribas Wealth Management

BNP Paribas a été l'une des premières banques à s'engager, dès 2004, en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations. L'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de l'engagement de la Banque qui compte 53% de collaboratrices et 27% de femmes parmi ses 2 500 seniors managers – contre moins de 10% il y a plus de 10 ans. Chez BNP Paribas, l'égalité professionnelle progresse grâce à l'efficacité conjuguée de différentes initiatives : engagement de tous et toutes à tous les niveaux, objectifs chiffrés suivis mondialement sur les programmes talents, les seniors managers et les membres des 500 *top executives*, actions de formation aux biais et stéréotypes, soutien des réseaux de collaborateurs (le réseau *Mixcity* qui soutient l'égalité femmes-hommes compte 7 600 membres dans 24 pays), mesures concernant l'égalité salariale, l'équilibre des temps de vie et la parentalité. Le Groupe est également très mobilisé pour accompagner les femmes entrepreneures dans le développement de leur entreprise. À titre d'exemple, BNP Paribas Wealth Management soutient les entrepreneures au travers du *Women Entrepreneur Program* à Stanford qui a depuis son lancement bénéficié à 150 femmes de 12 pays. Par ailleurs, pour célébrer les réussites des entrepreneures, il a créé en 2017 le Prix international BNP Paribas de la Femme Entrepreneure. Plus récemment, dans le cadre du mouvement *HeForShe* des Nations-Unies, BNP Paribas vient de renforcer son engagement en rejoignant le programme des *Thematic Champions*. Au sein de ce partenariat, BNP Paribas se mobilise sur deux volets essentiels : faire progresser la mixité dans des métiers de la banque historiquement à dominante féminine ou masculine et soutenir, avec les Nations-Unies, les femmes entrepreneures qui œuvrent pour le développement d'énergies renouvelables dans le monde.



MÉLISSA PLAZA

Cheffe de projet chez Accofor - Docteure en psychologie sociale
- Ancienne internationale de football



Y (*why* en phonétique anglaise) pour la génération à laquelle j'appartiens et dont la caricature qu'on en a dressée n'aurait de cesse de se questionner et de se rebeller. Y pour le genre auquel je m'identifie, et qui pourrait me dépeindre en jeune femme résolument atypique habituée à enfreindre les stéréotypes. Aujourd'hui, l'égalité femmes-hommes ne peut être considérée autrement que comme le reflet de la liberté qu'un individu est en mesure de s'octroyer et ce, quel que soit son sexe. Cette liberté individuelle, je n'ai pu l'approcher qu'au prix d'une volonté féroce de m'assumer coûte que coûte et d'un aguerrissement à la désapprobation générale. Dans le sport notamment, là où tout s'exacerbe, des passions jusqu'aux symboles, des efforts colossaux m'ont été nécessaires pour pouvoir simplement tracer mon chemin. Faire fi des réticences et réprobations sociales, voilà donc le sempiternel quotidien des atypiques dans mon genre. Pourtant, cette Liberté si belle pour exister et grandir ne pourrait-elle pas, tout simplement, être encouragée avec bienveillance et tolérance ? Je rêve d'un monde dont la devise « *Liberté, Égalité, Fraternité* » ne serait pas un vœu pieux, mais bien la promesse d'une vie harmonieuse où chaque individu s'autorise dans le respect de l'autre et s'envisage sans limite et sans clivage. Un monde où nous pouvons être nous-mêmes sans compromis ni omission, par envie ou lubie, jamais par obligation. Une devise que nous aurons d'ailleurs reprise, mise au goût du jour et qui s'entendra partout crier : « *Liberté, Égalité, Humanité* ».

01. L'ÉDUCATION

La réunion de spécialistes de l'éducation est un véritable challenge : expert·es de l'école maternelle, de l'école primaire et secondaire, de l'enseignement professionnel ou de l'université, les propositions ont été nombreuses et ont provoqué controverses et échanges animés. Les enfants, élèves et étudiant·es étaient au coeur des échanges et c'est à eux que tous les participant·es ont pensé en priorité. Sept propositions ont finalement été retenues, toutes n'ayant pas fait l'unanimité :

- Intégrer l'égalité des sexes dans les programmes scolaires avec un apprentissage au quotidien au respect de la différence.

- Préconiser dès l'école maternelle une éducation à l'égalité ; retravailler à des rites de passage de sortie de l'enfance ; la question des garçons en échec scolaire avec des difficultés d'apprentissage de la lecture et du langage est évoquée.

- Former TOUS les personnels de l'éducation à l'égalité ; pas seulement les enseignant·es et les chefs d'établissement mais aussi les cadres intermédiaires.

- Instaurer plus de parité dans le personnel de l'éducation nationale (le fait que les enseignantes soient largement majoritaires dans le primaire est évoqué et que seules 30% des femmes soient inspectrices d'académie).

- Encourager et favoriser selon certains critères et conditions la présence des associations au sein des établissements, des réseaux de femmes, des rôles modèles.

- Revenir à quelques approches spécifiques, comme la valorisation des métiers : rétablissement du prix de la vocation scientifique et technique (PVST) pour les filles.

- Faire une campagne auprès des garçons pour qu'ils puissent intégrer des secteurs désertés par eux aujourd'hui comme la médecine ou la magistrature.



02. VIE PROFESSIONNELLE



Égalité était le maître-mot de ce débat : pour la table en charge de la vie professionnelle, leurs huit propositions, dont trois chocs culturels, ont concerné les salaires, les quotas, les Comex, les responsabilités, les PME, chez les entrepreneures, pour les accessions au crédit ou la création de start-up. Quelle chance pour les hommes de partager leur pouvoir et pour les femmes de se l'approprier ! Ainsi naîtra une nouvelle société où la vie professionnelle est l'affaire de toutes et tous, dans le respect de la diversité.

- Étendre la parité imposée par la loi Copé-Zimmerman pour les conseils d'administration aux Comex, véritables lieux de pouvoir et de décision ; en attendant promouvoir des « *shadow Comex* » paritaires qui auraient à traiter de dossiers équivalents aux Comex réels et comparer les décisions prises.

- Mettre en place une égalité de salaires réelle avec de lourdes pénalités financières en cas de non-respect de ce principe (ce qui va de pair avec une transparence obligatoire concernant les écarts de salaires globaux à postes identiques dans chaque entreprise).

- Fixer un congé paternité obligatoire d'une durée de 2 mois afin de réduire les freins à l'embauche des femmes et les écarts de progression de carrière et de permettre aux hommes de s'approprier de manière équivalente la charge mentale (et ainsi éliminer leur « présomption d'incompétence » en matière de tâches ménagères !).

- Renforcer le télétravail et favoriser confiance, flexibilité et performance (qui n'est pas liée à la durée de la présence au bureau !).

- Développer les réseaux féminins et le mentoring sous toutes ses formes (reverse, inter-entreprises...) et notamment dans les « quartiers ».

- Encourager la parité à la fois à la tête des entreprises et des start-up et promouvoir une journée de la parité.

- Donner davantage de visibilité aux femmes qui sont à des postes à responsabilité pour montrer la voie à d'autres (rôles modèles).

- Ne pas accepter, à l'image du mouvement *Jamais sans Elles*, d'intervenir dans des instances ou des tables rondes s'il n'y a pas de femmes.

03. VIE PRIVÉE



La vie privée se déroule derrière les murs et les autorités ou l'État n'ont pas de prise sur elle. Et pourtant, les participant-es ont mis la clé dans la serrure pour ausculter les Français et les Françaises en disant « *peut faire mieux !* ». Mettre les femmes et les hommes sur un pied d'égalité, c'est les inciter à mieux se comprendre, se respecter et à partager les rôles, la vie familiale comme les tâches domestiques, tout en conservant à chacun son identité. Pour construire ensemble la société de demain, sans qu'un sexe n'exerce son pouvoir aux dépens de

l'autre, trois axes d'amélioration ont été évoqués : l'intégrité des personnes, l'éducation et la société du 21^e siècle.

- Faire connaître aux femmes leurs droits.
- Pénaliser les violences faites aux femmes et aux enfants en formant les magistrat-es et en cassant les tabous médicaux.
- Faire savoir que la vie privée n'est pas une zone de non droit et que tout n'est pas permis une fois la porte du domicile fermée.
- Faire suivre les campagnes de sensibilisation d'actions : moins de campagnes, mais plus de moyens pour ne pas donner aux femmes le sentiment qu'elles sont abandonnées au milieu du gué.
- Inciter les enseignant-es à pointer les stéréotypes (révision des manuels scolaires) et sensibiliser les garçons à leur rôle de futur compagnon, mari ou père.
- Changer le regard des entreprises notamment sur le congé parental qui doit être pris sans culpabilité, sur le fait que ce n'est pas seulement la mère qui doit être appelée la première pour un enfant malade, faire une sortie scolaire ou accompagner les parents âgés dont on va avoir à s'occuper de plus en plus (souplesse dans l'organisation au travail ; le problème des réunions le soir est évoqué).
- Créer une nouvelle image de la position de la femme plutôt que de la changer (informer sur le fait qu'elles ont le droit de garder leur nom de jeune fille).
- Créer une campagne sur l'homme de demain afin de donner envie de le devenir (le bel acte, l'éducation des enfants...).

- Prendre en compte l'intelligence artificielle si elle doit changer notre société plus rapidement : mettre en place un comité de surveillance car elle est aujourd'hui programmée en majorité par des hommes.

04. VIE CIVILE

La société civile était au départ un domaine vaste et mal défini car que mettre dans le chapeau de la vie dans la cité ? Les participant·es ont longuement débattu pour cerner les contours de leurs échanges, pris en compte le rôle des associations, des bénévoles, des syndicats, des édiles et ont scruté les initiatives genrées, que ce soit dans les mairies, les écoles ou les transports publics. Autant de domaines de réflexion que de solutions apportées, les réponses ont balayé large pour faire naître cinq propositions afin de générer de nouvelles pistes d'amélioration de notre vie au quotidien.

- Faciliter le mécénat d'entreprise pour faire face au manque de moyens publics en mettant en place une campagne de sensibilisation des entreprises aux mécénats et aux actions communes en faveur de l'égalité en dehors de l'entreprise et développer les exonérations correspondantes (le fait que les dotations en faveur des associations diminuent et nombre d'entre elles ferment faute de moyens et de place pour les bénévoles est évoqué).

- Développer l'apprentissage du français, mais aussi du numérique et le passage du permis de conduire pour favoriser l'insertion des femmes dans la société civile en vue de la mixité car il faut se déplacer pour s'intégrer et trouver du travail (seules 20% des femmes des quartiers populaires auraient leur permis contre 80% pour le reste de la France).

- Prôner la culture de l'égalité dès la maternelle et la propager ensuite, dans les études primaires et secondaires, en sensibilisant aux possibilités de s'investir dans la société civile et ainsi devenir acteur·rice de ce changement vers la mixité.

- Mettre en place des accompagnements pour faciliter l'accès aux actions de la fonction publique et demander un suivi genré pour vérifier la mise en application.

- Vendre aux hommes les avantages de l'égalité pour eux et favoriser la mise en avant des rôles modèles de femmes ; pour terminer sur une note d'humour faire du bashing des hommes ne respectant pas l'égalité.



EXTRAITS



« Il faut aider les femmes à prendre de l'audace des hommes. »

Mercedes Erra



« Il faut lutter contre les stéréotypes : il y a plus de femmes chefs d'État en Afrique qu'en Europe. On n'a pas pu garder une femme premier ministre plus d'un an. »

Naïma Korchi



« Dans le couple, si chacun s'écoute, ils pourront trouver du bonheur ensemble. »

Sylvain Mimoun
Gynécologue-Andrologue



« Toute femme est une femme d'exception. Il faut croire en soi, se sentir responsable et compétente. Je crois à la solidarité entre femmes. »

Laure Adler
Journaliste



« Dans le monde du cinéma considéré comme plus libéral il existe énormément d'inégalités. Les femmes sont souvent assistantes, monteuses ou scriptes et les actrices sont moins bien payées que les hommes. »

Julien Hallard
Réalisateur du film *Comme des garçons*



« J'ai connu la présomption d'incompétence très présente dans le milieu du foot [...] Il faut de plus en plus de femmes dans les hautes instances, des volontés politiques pour faire changer les choses. »

Mélissa Plaza



« Le statut des femmes, la liberté de choix, gérer son corps comme on l'entend, ce fil rouge m'a animée afin de m'engager pour une cause qui soit universelle. »

Miren Bengoa



L'équipe Mid&Plus

Coordination Mid&Plus : Christine Fleurot - **Création graphique-Impression :** Reprotechnique-18 rue de la Perle – Paris - 75003 - **Publication :** Juin 2018 - **Photo de couverture :** © Fotolia-Rawpixel.com - **Photos intérieures :** © Christine Bouché - ©Livre blanc -Tous droits réservés - Mid&Plus - 21 Allée du Lévrier - 78110 - Le Vésinet - SAS 808 158 984 RCS Versailles.



MID & PLUS

UN REGARD POSITIF ET CRÉATIF SUR LE MONDE AU FÉMININ

Le livre blanc est disponible sur le site
www.midetplus.fr