

Au moment où nous rédigeons cette newsletter, nous pouvons nous réjouir de l'accueil favorable à l'Assemblée nationale la proposition de loi pour une « égalité économique et professionnelle réelle » entre les femmes et les hommes.

Sur le marché du travail, la participation des femmes à l'économie est longtemps restée invisible. Leur situation a certes évolué mais des déséquilibres existent toujours (rémunérations perçues, accessibilité aux postes de direction, secteurs d'activité...).

De la place des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises à l'aide aux familles monoparentales en passant par l'entrepreneuriat féminin, ce texte s'adresse à TOUTES LES FEMMES.



Vous souhaitez rester en contact ?
Pensez à vous inscrire dans le Groupe IAElles



Envie de contribuer ?

Nous écrire à :

communication@iae-paris.org



A la une

Mercredi 12 mai, la proposition de loi* visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été adoptée à l'unanimité 10 ans après l'adoption de la loi Copé-Zimmermann, qui imposait 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises, les résultats parlent d'eux-mêmes : la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 est passée d'à peine 10% en 2009 à 44,6% aujourd'hui.

Mais l'effet de ruissellement attendu ne s'est pas produit et la place des femmes dans les comités exécutifs et de direction est encore trop faible. L'article 7 de cette proposition de loi appelle les entreprises de plus de 1 000 salariés à une proportion d'au moins 30 % de femmes chez les « cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes » en 2027, et de 40 % en 2030. De quoi faire avancer la mixité dans les postes de direction des grandes entreprises.

Si cet article 7 est le plus commenté, la proposition de loi prévoit d'autres mesures à même d'assurer l'égalité professionnelle.

Une attention particulière est portée à l'entrepreneuriat féminin avec l'article 8 qui prévoit des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises soutenues par Bpifrance, notamment dans la composition des comités de sélection des projets ainsi que dans les équipes dirigeantes des projets bénéficiaires.

Le projet de loi adresse également des sujets de fond tels que l'éducation et la formation, avec par exemple, un système de quotas dans les jurys de sélection de l'enseignement supérieur.

Enfin, il prévoit un soutien particulier aux 85% de familles monoparentales composées d'une femme avec enfants avec notamment un quota de places réservé dans les crèches et établissements d'accueil pour les jeunes enfants.

Le projet de loi doit maintenant être adopté par le Sénat.

*présentée par Marie-Pierre Rixain, Christophe Castaner, Patrick Mignola, Olivier Becht, Fadila Khattabi, Christine Cloarec-Le Nabour, Guillaume Gouffier-Cha, Gaël Le Bohec, Sophie Panonacle

QUELQUES CHIFFRES SUR LA PLACE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- 68.2% Taux d'activité des femmes entre 15 et 64 ans de taux d'activité / 75.6% pour les hommes. Ce taux à peu progressé (2.8 points) depuis 2010
- 25.9% Proportion de femmes actives occupant des postes d'employées ou ouvrière non qualifié / 15% pour les hommes
- 15,7% pour les postes de cadres / 20.8% des hommes
- 12.8% : l'écart de salaire à temps de travail et métier équivalent

Sources : INSEE, Tableau de l'économie française, édition 2020

Découvrir le discours de Madame La Ministre Elisabeth Moreno



Coin lecture



14 thèmes pour faire le point sur la mise en place de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'entreprise. Alors que les femmes ont massivement investi le marché du travail et que leur niveau d'éducation a rejoint voire dépassé celui des hommes, les inégalités professionnelles persistent entre les femmes et les hommes.

Suivez-nous !



S'inspirer



Elise Becker
(DESS CAAE-MBA, 2003)
Vice-présidente Asie-Pacifique de Lufthansa Group Airlines.

Dans ses fonctions, elle dirige toutes les activités commerciales des compagnies aériennes haut de gamme du Groupe Lufthansa, SWISS, Brussels Airlines et Austrian Airlines.

Cela comprend la gestion et le développement stratégique de toutes les coentreprises et partenariats aériens dans la région.

Elle apporte avec elle une vaste expérience et expertise dans l'industrie du transport aérien ainsi que la persévérance nécessaire en ces temps difficiles pour l'Asie-Pacifique, qui comprend certains des marchés les plus importants dans le monde entier.

Elise prend ses nouvelles fonctions au siège régional du groupe Lufthansa à Singapour.

« Je me sens honorée et privilégiée d'avoir l'occasion de conduire les activités aériennes du Groupe Lufthansa en Asie-Pacifique – une région qui est une puissance mondiale et sans doute la région la plus dynamique et la plus innovante au monde », déclare Elise Becker. Elle a souligné que les données macroéconomiques clés montrent que la région commence non seulement à se remettre de la crise du coronavirus, elle devrait être la première à le faire.

« En ces temps sans précédent, il est plus important que jamais de faire équipe et de renforcer les excellents liens que nous entretenons et les principales compagnies aériennes de la région. J'ai hâte de mettre à la suite de nos partenariats de confiance et de l'approfondir en tant que pierre angulaire de notre stratégie aérienne pour l'Asie-Pacifique.

Elise Becker a une longue carrière qui s'étend sur près de 15 ans en tant que consultante en gestion au sein du Boston Consulting Group et à des postes de direction clés au sein de l'industrie aéronautique.

Cela comprend des postes de direction chez Lufthansa Technik, LSG Group, Lufthansa Group Airlines et eads, la maison mère d'Airbus, en Chine.

Avant sa nomination en Asie-Pacifique, Elise Becker était vice-présidente en charge de la gestion de l'ensemble des partenariats pour les compagnies premium du groupe Lufthansa : Lufthansa, SWISS, Brussels Airlines et Austrian Airlines.

Elise Becker est également ingénieure, mariée, mère de deux enfants.



Lufthansa



S'engager

Forum Génération Égalité : Paris

Paris accueillera du 30 juin au 2 juillet la seconde phase du Forum Génération Égalité. L'événement réunira des gouvernements, des organisations internationales, la société civile, des jeunes, le secteur privé et des militant(e)s du monde entier en les invitant à prendre des engagements concrets, ambitieux et durables en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Forum facilitera également la création d'un écosystème multipartite qui permettra de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes afin de garantir la responsabilité de chacun(e) et la pérennité des actions.

Pour s'inscrire



**Vous souhaitez partager vos réussites, vos inspirations ou vos découvertes ?
Chaque mois, nous réalisons un portrait de femme inspirante. Nous écrire à :
communication@iae-paris.org**