

La parité

33 ans, c'est le temps qu'il nous faudra au rythme actuel pour atteindre la parité dans les instances de décisions (Source : Institut Ethics & Boards).

Et pourtant atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes et en particulier dans les secteurs en croissance, permettrait de générer 2 100 milliards de dollars de PIB supplémentaires d'ici à 2025 en Europe (Etude « Women Matter » McKinsey 2018)

Contributrices : Elisabeth Bussenault, Olivia Strigari, Isabel Bornet, Djamilia Schafter



A la une

Accélérer la parité

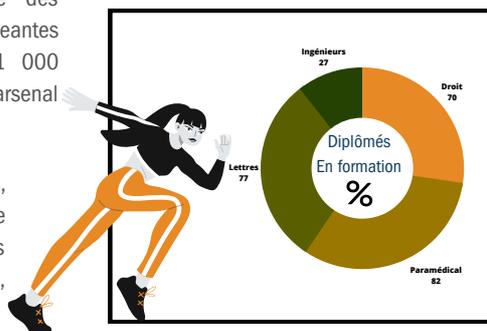
La parité est un enjeu d'égalité professionnelle et de justice sociale, mais également un levier de performance collective et de croissance pour les entreprises. Ce point de vue ne fait plus ou presque débat. 93 % des Français sont conscients des bénéfices que l'entreprise, et avec elle la société, peut attendre de la parité.

Des études récentes montrent que la mixité dans les boards va de pair avec l'augmentation significative de la performance des entreprises (McKinsey " Diversity Wins ", 19 mai 2020). Elle permet d'augmenter la diversité et la disponibilité des talents et offre ainsi une meilleure pénétration des marchés, elle diversifie les styles de leadership et renforce la mobilisation des collaborateurs en maximisant leur engagement.

L'index égalité femmes-hommes, appliqué graduellement depuis 2019 puis la loi Rixain du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle qui impose des quotas dans les instances dirigeantes des entreprises de plus de 1 000 salariés, sont venus compléter l'arsenal législatif français.

Pour autant les progrès sont lents, seul 32% sur les 11.2 millions de dirigeants d'entreprises françaises sont des femmes (source Kantar), et de nombreux freins persistent.

Les inégalités commencent très tôt, dès l'école les jeunes filles semblent se limiter davantage dans le choix de leurs études, elles représentent



Des déséquilibres qui impactent le choix du métier.

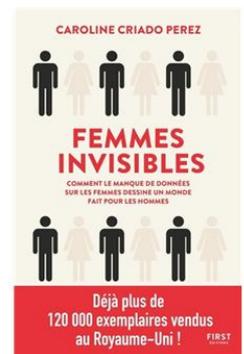
En 2018, une étude du Centre d'Information et Documentation Jeunesse (CIDJ) montrait que seuls 17% des métiers étaient mixtes. Les femmes seraient près de 88% à travailler dans les métiers dits "du service". A l'inverse on trouve 70% d'hommes dans les métiers du numérique et de l'informatique et une grande majorité d'hommes dans les secteurs de la R&D et du BTP. Enfin, les inégalités se creusent tout au long de la vie professionnelle (négociation de salaires, interruption de carrière à chaque étape de la vie...) et engendrent des inégalités économiques importantes : -5.3% de rémunération à poste égal, -16.8% de rémunération à équivalent temps plein (Etude INSEE 2020), -40% de pension de retraite (Etude Drees 2022)

Des mesures concrètes sont donc nécessaires, à tous les niveaux de la société, afin de faire évoluer les mentalités, et ce dès le plus jeune âge, et de rendre tous les métiers désirables et accessibles aux femmes

Coin Lecture

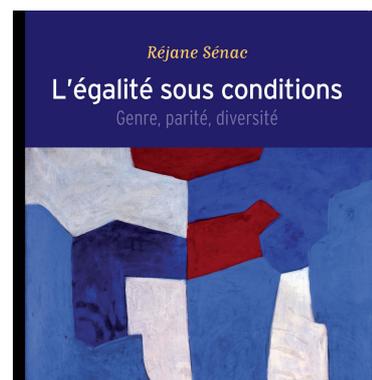
Femmes invisibles - Caroline Criado-Perez
Bienvenue dans un monde fait pour les hommes...

Imaginez un monde où votre téléphone portable vous glisse des mains parce qu'il est trop grand, où vous faites la queue des heures pour aller aux toilettes, où les médicaments que l'on vous prescrit peuvent être mauvais pour votre corps, et où un grand nombre de vos heures travaillées ne sont pas payées...



L'égalité sous conditions - Réjane Sénac

Que disent les usages contemporains de la parité et de la diversité, ainsi que les controverses sur la prétendue théorie du genre, du principe d'égalité à la française ? En quoi permettent-ils de comprendre la persistance des inégalités sociales et économiques malgré l'égalité proclamée dans le droit ?



Suivez-nous !



S'inspirer

Parité : où en sont les entreprises de l'Union européenne ?

Alors que la France a adopté plusieurs lois et mesures incitatives pour favoriser la mixité dans les instances de direction depuis plus de dix ans, voici quatre infos qui vous éclaireront sur les initiatives de nos voisins européens. >



La France fait figure de bonne élève. "Le seuil minimal légal de femmes dans les instances de direction a été fixé à 40 % et atteint désormais les 46 %.", déclare Caroline Ramade, fondatrice et dirigeante de 50intech, une plateforme de mise en relation pour les femmes dans la tech. Si la situation est au beau fixe en France, c'est, pour la dirigeante, grâce aux nombreuses législations et mesures incitatives favorisant la parité dans les instances de direction et conseils d'administration. Mais qu'en est-il dans les autres pays européens ?



En partenariat avec **informelles**

Marie-Pierre Rixain, « Parité, mixité, les entreprises sont prêtes »

La députée Marie-Pierre Rixain, à l'origine de la loi votée en décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, se dit optimiste pour un avenir plus paritaire entre les hommes et les femmes en entreprise. >



Parité et égalité salariale : où en est-on en 2022 ? >



La parité n'est pas le seul sujet de préoccupation et elle doit être positionnée au cœur du débat public.

Étude de l'impact de la parité sur les performances financières des entreprises du SBE 120 >



L'objectif de l'étude est d'étudier le lien entre féminisation et performances financières. Cette étude est réalisée grâce aux données fournies par les rapports RSE et les documents d'enregistrement universels des entreprises composant le SBF 120.

S'engager

Les hommes aussi peuvent changer !

Pourquoi le diktat de la virilité coûte cher, à tout le monde ?

« Sois un homme ! » Dès leur plus jeune âge, les garçons sont sommés de se conformer aux rudiments de la masculinité. « Qu'est-ce que ça exige, au juste, être un homme, un vrai ? », questionnait Virginie Despentes en 2006 dans King Kong théorie, un livre qui a marqué les esprits : « Répression des émotions. >



Taire sa sensibilité. Avoir honte de sa délicatesse, de sa vulnérabilité. Quitter l'enfance brutalement, et définitivement : les hommes-enfants n'ont pas bonne presse. Être angoissé par la taille de sa bite. Savoir faire jouir les femmes sans qu'elles sachent ou veuillent indiquer la marche à suivre. Ne pas montrer sa faiblesse. Museler sa sensualité. »

Dirigeantes & Territoires

Réseau collaboratif de dirigeantes des secteurs public et parapublic

Lancé le 8 mars 2022, l'Observatoire de la parité a pour objectif de devenir un outil d'analyse de la place des femmes dans les lieux de pouvoir, ainsi qu'une plateforme d'élaboration de propositions, notamment sur le plan législatif.



Prochain rendez-vous en Mars 2023.