Revivez #LaREF24 - "Le pouvoir à parité"

Publié le 10 septembre 2024

Avec Bertrand Badré, Jean-François Copé, Elisabeth Lévy, Sandrine Rousseau, Patricia Vialle et animé par Marc Landré.

Verbatim

Sandrine Rousseau : "*Si les hommes sont surreprésentés dans les entreprises et le leadership, c'est parce que le pouvoir est compris et exercé de manière masculine.*"

"*Les femmes sont socialisées comme étant dans le partage et la vision que nous avons du pouvoir correspond mal à la vision que nous avons des qualités féminines.*"

"*Pour les femmes, l'arrivée des enfants est toujours une rupture dans la trajectoire d'une carrière.*"

"*Aujourd'hui, les femmes font en moyenne 10 heures de plus de tâches ménagères par semaine.*"

Bertrand Badré : "*Toutes les analyses du FMI montrent que l'on souffre de ce non partage du pouvoir entre les hommes et les femmes.*"

"*On a des religions, comme le christianisme, le judaïsme et l'Islam, qui sont nées à une certaine époque dans un monde qui était déjà patriarcal. Aujourd'hui, on arrive à une situation où les femmes parlent le langage homme, mais les hommes ne parlent pas le langage homme. C'est plus un problème d'interprétation, il faut réinterpréter les textes.*"

Elisabeth Lévy : "*Tout l'audiovisuel public est dirigé par des femmes ..*".

"*Quand on n'arrive pas à dormir, maintenant on compte les femmes !*"

"*J'en ai assez d'entendre parler des femmes comme une espèce menacée !*"

"*Dans nos pays, l'égalité est devenue la norme, même si l'égalité n'est pas parfaite.*"

"*La parité veut donner aux femmes des postes, parce qu'elles sont des femmes.*"

"*Derrière #metoo il s'est passé quelque chose de très grave, des hommes ont tout perdu parce qu'on les a accusés !*"

Jean-François Copé : "*C'est un des combats de ma vie de considérer que l'on mesure une société à la place qu'on fait aux femmes.*"

"*Ce sont les hommes qui doivent prendre en mains ce combat, aux côtés des femmes, et il ne faut pas avoir peur de faire des lois.*"

"*Il est temps que des voix s'élèvent contre la stigmatisation et la recherche de boucs émissaires, on doit être capables de mener des combats sans cela, en luttant ensemble.*"

"*Les combats que l'on doit mener pour le droit des femmes doivent être menées sur tous les registres, pas seulement les conseils d'administration.*"

Patricia Vialle : "*Pour moi, la parité c'est soi-même, on est sa propre parité.*"

"*Dans les PME, ce qu'on va chercher, ce n'est pas un homme ou une femme, mais une compétence.*"

Sandrine Rousseau :

"*Les 2 tiers des personnes en temps partiel sont des femmes, comme la majorité des travailleurs pauvres, elles sont moins nombreuses à la tête des entreprises du CAC 40... nous ne sommes pas du tout dans une égalité.*"

"*Lorsqu'on sort les femmes des cercles de décision, on sort aussi les décisions qui les concernent.*"

"*Nous sommes dans une telle crise nous ne pouvons plus considérer que le pouvoir a été bien exercé !*"

"*Il y a une tentative de viol toutes les 7 minutes en France il n'est pas possible de penser que dénoncer cela est totalitaire !*"

Jean-François Copé : "*La réalité de la violence faite aux femmes est un constat effroyable, mais la réponse à la violence ne doit pas être la violence, mais la fermeté.*"

"*La responsabilité des dirigeants, hommes ou femmes, c'est d'apporter des solutions qui ne soient pas stigmatisantes.*"

Elisabeth Lévy : "*Stop à cette infantilisation des hommes qui sont tous considérés comme des violeurs !*"

"*C'est humiliant pour les femmes d'être traitées en permanence comme visctimes, il y a aussi des hommes victimes.*"

Bertrand Badré : "*On fait face à des défis planétaires, la question n'est pas de savoir qui est responsable, mais comment on relève ces défis !*"

"*La vraie question est de chercher l'altérité là où elle est , la question est la diversité humaine.*"

Pour aller plus loin

La parité a-t-elle la capacité de transformer fondamentalement les dynamiques de pouvoir et de promouvoir l’égalité des chances pour tous. En garantissant une représentation équitable des hommes et des femmes dans tous les domaines de la société, permet-elle de diversifier les perspectives, d’enrichir les débats et de favoriser des décisions plus éclairées et inclusives ? Dès son accession au pouvoir en 2017, Emmanuel Macron avait fait du droit des femmes la grande cause du quinquennat pour une société plus égalitaire et plus juste. Où en sommes-nous aujourd’hui, faut-il aller plus loin, et si oui, comment ?

Où en sommes-nous ?

Selon un récent rapport de la Banque mondiale, « *environ 2,4 milliards de femmes en âge de travailler ne bénéficient pas de l'égalité des chances et 178 économies maintiennent des obstacles juridiques qui empêchent leur pleine participation à la vie économique* ». Accroître la représentation des femmes dans l'ensemble des sphères de pouvoir implique à la fois de réduire les préjugés à leur égard et de mettre en place de nouvelles normes sociales. Cela demande une mobilisation de toutes les parties prenantes : pouvoirs publics, entreprises, monde de l'éducation, société civile… c'est d'autant plus important qu'une exploration des sphères du pouvoir souligne l'ampleur de ce qui reste à faire. Même au Canada, pays leader en matière d'égalité femme-homme, on constate que depuis les 20 dernières années, aucun progrès notable n'a été réalisé en matière de parité. Selon un rapport de McKinsey Global Institute, il faudra possiblement de 30 à 180 ans pour combler tous les écarts entre les sexes. En France, la situation n'est pas meilleure. Si la loi Copé-Zimmermann a permis à la France de compter 43,2 % de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises, on ne trouve actuellement que trois femmes à la tête d'une entreprise du CAC 40, Catherine MacGregor chez Engie, Christel Heydemann chez Orange et Estelle Brachlianoff chez Veolia. Dans les sociétés non-cotées et les PME, la place des femmes se situe aux alentours de 25 % et les créateurs de startups sont majoritairement des hommes. Tout simplement parce qu'ils rassurent davantage les investisseurs !

Dans la sphère politique c'est pire encore. Deux femmes Premières ministres seulement dans toute l'histoire de la Vème République, 80 % des villes dirigées par des hommes et un recul sensible du nombre de femmes députées lors des dernières législatives avec 36,1 % de femmes seulement parmi les députés, soit une baisse de de 2,7 points par rapport à 2017. Lorsque la parité n'est pas imposée par la loi, la proportion des femmes dans le personnel politique est minoritaire. « *Quand on ne légifère pas, on trouve des excuses, quand on légifère, on trouve des femmes* », constate Christine Lagarde. A l'échelle mondiale également les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de la vie politique. En juin 2024, on ne comptait ainsi que 18 pays avec une femme chef d'État, et seulement 15 pays avec une femme chef de gouvernement.

Un impératif social et un dividende de croissance

Pourtant, l'accélération des avancées en matière d'égalité entre les sexes ne constitue pas seulement un impératif social et moral, mais procurerait également un « *dividende de croissance* ». Un nouveau rapport du McKinsey Global Institute (MGI), intitulé *The power of parity: Advancing women's equality in Canada*, montre par exemple qu'en prenant des mesures pour résoudre la question de l'égalité hommes-femmes, le seul Canada pourrait ajouter 150 milliards de dollars à son PIB en 2026, soit une augmentation annuelle de 0,6 %. Au niveau international, ce sont 12 mille milliards de dollars qui pourraient être ajoutés à la croissance mondiale. L'ONU également constate que la présence des femmes dans les processus décisionnaires améliore ces derniers et se traduit par des progrès notables. Par exemple, des recherches sur les panchayats (conseils municipaux) en Inde ont révélé que le nombre de projets d'eau potable dans les régions où les conseils municipaux étaient dirigés par des femmes était supérieur de 62 % à celui des régions où les conseils municipaux étaient dirigés par des hommes. En Norvège, une relation causale directe a été déterminée entre la présence de femmes au sein des conseils municipaux et l'ouverture de garderies. La parité est aujourd'hui reconnue comme une véritable force motrice de la réussite. Les bénéfices de la diversité ne sont donc plus à prouver et ce qui est vrai dans la sphère publique l'est aussi dans les entreprises.

L'importance de la diversité en entreprise

La parité hommes-femmes n'est pas un simple concept à la mode, mais un impératif stratégique. La recherche a montré que les entreprises ayant une représentation équilibrée des sexes au niveau du conseil d'administration surpassent leurs concurrentes en termes de performance financière, d'innovation et de prise de décision. Ces entreprises sont plus agiles, plus compétitives, plus attractives, plus motivantes pour les équipes et leur politique RSE est meilleure. D'Accenture à l'Oréal en passant par Schneider Electric, de nombreuses entreprises ont d'ores et déjà mis en œuvre avec succès des initiatives de parité au sein de leur conseil d'administration. Sur le plan

managérial, la parité diversifie les styles de leadership et renforce la mobilisation des collaborateurs en maximisant leur engagement. Finalement, les entreprises qui promeuvent la parité projettent sur les marchés, une image positive particulièrement en phase avec les attentes des nouvelles générations. Les femmes dirigeantes sont aussi un catalyseur des performances environnementales et sociales.

Malgré ces avantages reconnus de la parité des genres au sein des conseils d'administration, il existe encore un déséquilibre important dans de nombreuses entreprises. Comment expliquer cela et comment lever les obstacles ?

Préjugés et plafond de verre

Plusieurs facteurs expliquent ces faibles chiffres. Les femmes sont confrontées plus que les hommes à des impératifs pratiques comme celui de trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. « *Les femmes ne peuvent pas atteindre une égalité au travail si elles ne sont pas sur un pied d'égalité à la maison*, observe Carmen Reinhart, vice-présidente principale et économiste en chef du Groupe de la Banque mondiale. *Cela signifie qu'il faut uniformiser les règles du jeu et faire en sorte que le fait d'avoir des enfants ne se traduise pas par l'exclusion des femmes d'une pleine participation à l'économie et par des freins à la réalisation de leurs espoirs et de leurs ambitions.* »

Par ailleurs, les préjugés inconscients, les normes culturelles et les stéréotypes de genre constituent de sérieux obstacles à la réalisation d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes. D'après le Baromètre d'opinion de la DREES, réalisé en France métropolitaine en 2020 et 2022, certains stéréotypes de genre restent encore très ancrés, notamment chez les hommes. En particulier ceux concernant de supposées différences d'aptitudes professionnelles entre hommes et femmes. Le baromètre met également en lumière la persistance d'une inégalité forte dans les couples : 54 % des femmes déclarent qu'elles prennent majoritairement elles-mêmes en charge les tâches ménagères (les courses, le ménage et le linge) contre 7 % des hommes. Cet écart entre hommes et femmes est presque aussi élevé concernant les activités consacrées aux enfants (repas, loisirs, éducation) : 46 % des femmes déclarent les faire elles-mêmes, contre 6 % des hommes. Stéréotypes et pratiques domestiques apparaissent corrélés : plus les personnes adhèrent aux stéréotypes de genre, moins elles déclarent un partage égalitaire dans leur couple. Les stéréotypes conduisent également, et ceci dès l'école et la plus tendre enfance, à associer le génie et le talent aux hommes, beaucoup plus souvent qu'aux femmes. Ces clichés découragent les filles d'envisager une carrière prestigieuse, surtout dans les domaines scientifiques. On retrouve également des stéréotypes de genre en entreprise qui conduisent par exemple à percevoir les femmes comme moins compétentes ou moins aptes à occuper des postes de direction et à prendre des décisions. Il est important de comprendre ces stéréotypes afin de pouvoir les combattre.

Parité : comment accélérer le mouvement ?

On le voit il reste beaucoup à faire pour faire évoluer les mentalités et pour promouvoir partout la parité et l'inclusion. Depuis une vingtaine d'années, les entreprises et l'Etat ont mis en place un certain nombre de mesures et d'actions visant à réduire les inégalités entre les sexes. Pour aller plus loin, une prise de conscience collective est nécessaire, pour déconstruire les stéréotypes genrés véhiculés dès l'enfance et à l'école, mais également pour changer nos comportements au travail et dans la vie privée. La parité, on l'a vu, est un véritable enjeu sociétal, mais aussi une source de performance et de croissance durable. Comment encourager cette prise de conscience à tous les niveaux ?