

MARDI 11
OCTOBRE 2016

Halle d'athlétisme Stéphane DIAGANA - LYON

Se challenger ensemble !

Promouvoir la mixité
professionnelle et sportive



Préface

L'événement qui s'est tenu le 11 octobre dernier à la Halle Diagona s'inscrit au cœur même des préoccupations incontournables de la délégation que je mène. La pratique sportive, par essence, est mixité... Elle est le lieu de toutes les rencontres, de tous les partages, de tous les élans... Si les disciplines et les catégories nécessitent une forme inévitable de 'cloisonnement', les cœurs en tribunes, au sein d'une même association, d'un même projet, d'un même moment, battent à l'unisson, et font souvent cause commune... Ils luttent pour l'équité du résultat, pour la loyauté du combat... Pour ce qu'on appelle plus communément, le fair-play...

Dans ce domaine, la discrimination n'a aucune voix au chapitre... Femmes, hommes, valides, porteurs de handicap, originaires d'ici ou d'ailleurs, tous les champions méritent le respect et la reconnaissance qui vont avec leur combativité, et les performances qui en découlent. Il en va de même pour la vie de famille, la vie en société, la vie en entreprise... La reconnaissance de la différence de l'autre n'est absolument pas discriminante. Elle est au contraire, la première porte qui s'ouvre à la richesse... A l'inverse, l'aveuglement qui accompagne le rejet de l'autre, quelle qu'en soit la raison, est insupportable, et ne permet pas de construire quoi que ce soit... Chacun a sa place, et chaque place a son poids. Nous comptons toutes et tous dans la course à la victoire.

Yann CUCHERAT

Adjoint au Maire de Lyon
Délégué aux Sports



Introduction



Corinne Hardy - Ame & Marie-Françoise Potereau - Excellence Ensemble

L'idée de la conférence est née du constat de la similitude des parcours entre sportives de haut niveau et managers en entreprise. L'événement « Se Challenger Ensemble » a offert un partage d'expériences et des regards croisés entre monde du sport et monde de l'entreprise, autour du thème de la mixité. Les sujets abordés ont été l'ambition, la performance, sa valorisation et l'articulation des temps de vie.

Cet événement a été préparé ensemble de manière bénévole par un groupe de personnes issues de diverses entreprises et structures, modèle de collaboration basé sur le sens, l'engagement, le trans-générationnel, la force du collectif et l'enthousiasme, valeurs portées par les organisatrices : l'association Alliance pour la Mixité en Entreprise (Ame) et la société Excellence Ensemble.

Réunissant cadres et personnalités du sport, et animée par la journaliste Eurosport Géraldine Pons, la soirée a réuni près de 350 participants dans une superbe enceinte.





Alliance pour la Mixité en Entreprise

La force des réseaux d'entreprise, en faveur de la diversité

Premier réseau des réseaux d'entreprises en faveur de la mixité au sein des entreprises. Créé en 2012.

Echanger, « benchmarker »
Mutualiser, s'entraider
Imaginer et mettre en œuvre des actions innovantes.

16 réseaux d'entreprises pour la mixité :
www.ame-association.fr

Excellence Ensemble

Prendre part concrètement au nouvel élan de modernité sociétale pour impulser le XXI^{ème} siècle et en être co-acteur.

Domaines : Entreprise, Sport, Education et Politique.
Conférences, Facilitations, Conseils et Coaching professionnel.

Le monde bouge, bougeons avec lui, ensemble !

Co-fondatrices et dirigeantes :
Véronique Dury-Charbonnier
et Marie-Françoise Potereau



L'ambition féminine est-elle prise au sérieux ?

Intervenants :

Frédérique JOSSINET, Judokate, Vice-Championne Olympique, Responsable Secteur Féminin au Comité de pilotage de la WWC 2019

Isabelle BARBER, VP Global Marketing chez bioMérieux

Eric LAMBERT, Secrétaire Général Merial France



L'ambition, un moteur

Frédérique Jossinet : « L'ambition est un moteur, c'est ce qui fait avancer, et en tant que femme, il faut justement ne pas être complexée et oser être ambitieuse. Dans le sport, si on ne croit pas en soi, on n'y arrive pas. Très souvent, lorsque je pose la question aux femmes qui ne postulent pas, elles pensent parfois ne pas être crédibles pour manager. »

Une autocensure des femmes encore prégnante

Isabelle Barber estime que « l'ambition n'est pas un gros mot, mais il existe des connotations négatives associées à l'ambition féminine projetées à la fois par les hommes et par les femmes ». Elle souligne notamment l'importance du phénomène d'autocensure chez les femmes, conséquence d'un syndrome de « la bonne élève » ne mettant en avant que ses compétences acquises.

Eric Lambert rappelle ainsi qu'« une femme va postuler en moyenne à un poste lorsqu'elle a 80% des compétences, contre 50% pour les hommes, et se pose souvent la question de sa légitimité ; un homme se projette plutôt dans la suite lors de l'entretien. »

Le poids des stéréotypes sexistes, frein à l'ambition féminine

Les discriminations concernant les femmes actives sont persistantes : le rôle supposé des femmes dans la sphère domestique pèse toujours sur les représentations genrées, et les remarques concernant « l'abandon » par les femmes dirigeantes de leur vie de famille sont fréquentes.

Isabelle Barber souligne ainsi que son épanouissement dans un rôle de manager, autant que dans un rôle de mère, a longtemps suscité une incompréhension de la part de son entourage : « Lorsque je me déplaçais, on me reprochait d'abandonner mes enfants mais également d'en laisser la charge à mon « pauvre » mari, comme si les rôles parentaux n'étaient pas également répartis entre père et mère ».

Le monde du sport n'est bien sûr pas exempt d'attitudes sexistes, en particulier dans les instances dirigeantes du sport, mais en règle générale, il semble que l'ambition féminine dans le sport « dérange moins », tout d'abord parce qu'elle est inhérente à l'exercice du haut niveau, mais également car les hommes et les femmes ne se trouvent pas en compétition directe.

L'ambition, ça s'apprend !

« Oser » comme mot d'ordre du changement.

« C'est très important d'être bien accompagnée dès le départ, et de décomplexer les petites filles, de leur donner dès aujourd'hui cette ambition. Il faut le travailler, et il faut donc un environnement adéquat pour l'acquiescir. » **Frédérique Jossinet.**

« Les femmes doivent accepter leur ambition », déclare **Isabelle Barber**, « les compétences sont indispensables, mais la visibilité et le réseau sont importants aussi ».

La clé se situerait donc au niveau d'une valorisation égalitaire de l'ambition dès le plus jeune âge, ainsi qu'un accompagnement des femmes afin de lutter contre l'autocensure.

« Osez, nous en avons besoin ! » **Eric Lambert.**

Cependant, l'importance de l'évolution du monde du travail ne doit pas être sous-estimée : « Oui, il faut oser ; mais il faut aussi que le monde du travail change et s'adapte aux femmes, mais aussi à la génération Y et aux suivantes qui attendent autre chose de leur rapport au travail et à l'entreprise » affirme **Isabelle Barber**.

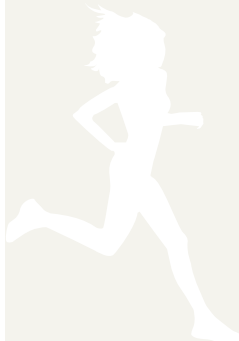
Frédérique Jossinet conclut en ces termes ce premier regard croisé : « J'aime le terme « **Osons** », mais également « **Engagez-vous** » ; je pense que c'est un projet global, il faut revoir le rythme du travail, des fédérations, des collectivités ».



Témoignage n°1 - **Doris WETZEL**

Championne du monde de kitesurf, Doris Wetzel a pour projet de traverser l'Atlantique l'été prochain : elle explique ce pari un peu fou par un « besoin personnel de mener un projet ambitieux » mais également par l'envie de casser les codes et les stéréotypes dans les sports de glisse.

Elle évoque sa volonté de transmettre une double culture « du sport et du business » : « Le sport m'a appris à me fixer des objectifs ambitieux, et à être déterminée à y arriver. Le mot « oser » est très important ; ce que j'ai appris ensuite du monde professionnel, c'est qu'il faut bien s'entourer, demander de l'aide, créer son réseau. »



La performance se vit-elle différemment au féminin ?

Intervenants :

Nathalie JANVIER, Chef de délégation de l'équipe de France féminine de rugby,

Sylvie RICHARD, EDF, Directrice de la Centrale Générale de Tricastin

Fabrice BROUARD, SunPower HR Vice President, General Manager SunPower France & Italy



« La performance, pour moi, elle n'a pas de sexe : si on veut performer, on va bosser, s'engager. (...) A partir du moment où les joueuses ont compris pourquoi vous voulez atteindre tel objectif, alors vous les emmenez au bout du monde ». **Nathalie Janvier**

Performance, prise de décision, gestion du stress : quelles différences hommes-femmes ?

Certaines statistiques semblent montrer des comportements professionnels différenciés entre hommes et femmes, notamment dans la prise de décision ou la gestion du stress : les femmes seraient par exemple plus touchées par le stress au travail que les hommes. En cause ? Les contraintes familiales entre autres, qui pèsent toujours lourdement sur les femmes : 80% de la charge afférente au management de la famille reste portée par ces dernières, toujours concernées par la « double journée de travail ».

Si Nathalie Janvier souligne qu'il faut avant tout voir « une personne qui coache avec son envie, son cadre, et qu'elle a envie de dire que c'est une question de compétences », les dirigeants **Sylvie Richard** et **Fabrice Brouard** partagent la vision d'une différence entre hommes et femmes dans la manière de manager, notamment une différence culturelle : Ils identifient des stratégies différenciées entre hommes et femmes dans la prise de décision : une femme sera « plus prudente » déclare **S. Richard** ; **F. Brouard** estime que l'approche sera « plus détaillée, plus sérieuse ». Tous deux soulignent globalement une meilleure gestion de l'échec de la part des femmes.

Concernant les performances de chacun, les intervenants soulignent que les performances sont les mêmes, mais que la reconnaissance de ces performances, en entreprise ou dans le sport, sont très inégalitaires ; l'aménagement des temps et la disponibilité restent également un facteur majeur, qui ne facilitent pas les femmes à haut potentiel.

Celle-ci se traduirait notamment dans la transmission et le développement de valeurs comme la confiance en soi (61% des femmes pensent l'avoir développée contre 73% des hommes), l'envie de se dépasser (49% contre 62%), ou encore le goût pour la compétition (32% contre 48%). fédérations, des collectivités ».

Les raisons invoquées pour expliquer ces différences sont multiples : les échanges de la soirée proposent d'ailleurs des explications parfois divergentes, qui traduisent la richesse des débats actuels. Le poids des représentations genrées, un contexte encore inégalitaire, mais aussi l'existence d'une complémentarité entre les individus et le besoin d'équipes mixtes, sont autant de facteurs mis en avant.

Témoignage n°2
Emmanuelle ASSMANN,
Présidente du Comité Paralympique
et Sportif Français



« Ayant un double handicap, je me suis beaucoup posée la question de savoir lequel pouvait être le plus marquant. Je ne sais pas comment je serais si je n'avais pas eu de handicap, au même titre que je ne sais pas comment je serais avec d'autres parents, d'autres régions d'origine... »

Je définis la performance à deux niveaux : il y a la performance visible, et la performance personnelle, celle qui correspond au fait d'être en adéquation avec ce qui nous fait plaisir, ce qui nous fait vibrer. Pour cette performance-là, il faut oser être patient et se poser les bonnes questions ; doit-on choisir entre carrière et enfants, par exemple ?

Je dirais que j'ai un parcours qui est beaucoup dû à des rencontres, la diversité est une chose très importante. On dit souvent que la diversité est une plus-value ; mais dans les faits, ce n'est pas si facile à vivre au quotidien : parler à des gens qui ne nous ressemblent pas demande un effort, une ouverture d'esprit. Le mot « Oser » est effectivement important ; au-delà, il faut être patient, ce n'est pas si facile de faire son trou dans un milieu d'hommes. »

Les performances féminines sont-elles autant valorisées que les performances masculines ?

Intervenants :

Florence MASNADA, Triple médaillée de bronze aux JO et Championnats du Monde, consultante free lance, Co fondatrice Etoiles du Sport

Yann CUCHERAT, Adjoint aux sports Mairie de Lyon, Double médaillé au Championnat du monde de gymnastique

Eric TERSEN, Directeur Financier de SAFT (groupe TOTAL)



La mixité en France, est-ce que ça marche ?

En France, les femmes gagnent en moyenne encore 19% de moins que les hommes, contre 21,5% il y a 10 ans : il faudrait aujourd'hui 118 ans pour parvenir à l'égalité salariale femmes/hommes si la réduction des écarts de rémunération continue au rythme actuel. L'écart dans l'accès aux postes dirigeants est particulièrement significatif pour les diplômés du supérieur : 17% des jeunes filles diplômées ont accès à des postes de dirigeant contre 32% de leurs homologues masculins.

Ces statistiques se vérifient en entreprise, où certains écarts persistent et restent inexpliqués après examen : « Dans la carrière, le parcours, il y a des choses qui ne marchent pas » déplore **Eric Tersen**. Chez Total par exemple, si on compte 30% de femmes dans l'effectif global, elles ne sont plus que 19% dans le top management.

Mixité dans le sport : des efforts à faire dans la médiatisation des athlètes et le décloisonnement des disciplines

Ici, l'entreprise constitue un cadre potentiellement privilégié par rapport au sport, car « la mixité est partout, donc la négociation est constante » (Eric Tersen).

Florence Masnada estime que « dans le sport, la mixité c'est un peu une légende : on voit de plus en plus de sports féminins à la télévision, mais il faut continuer à se battre, car ce n'est pas évident ». Au niveau de la médiatisation, les sportives de haut niveau restent en effet beaucoup moins connues que leurs homologues masculins : « Lors d'une intervention dans un collège, j'ai demandé aux élèves de citer des championnes : après Laure Manaudou et Marie-Josée Pérec, on s'arrêtait assez vite »

Plus encore, on constate toujours de grandes différences de traitement entre hommes et femmes de la part des fédérations : transports, infrastructures, visibilité...

Les femmes sont bien souvent le parent pauvre des instances du sport. Citant l'exemple de la gymnastique, **Yann Cucherat** prend cependant le contrepied des constats habituels et souligne la place prégnante des femmes dans sa discipline, et montre à travers cet exemple que « c'est l'ensemble des représentations des disciplines qu'il faut bousculer ».

Valoriser les modèles de réussite dans le sport et dans l'entreprise

La diffusion à grande échelle du sport féminin reste une longue bataille : fédérations et villes s'engagent aujourd'hui pour valoriser les sportives et leurs performances, notamment la ville de Lyon : « On essaie de bouger les lignes avec nos championness (OL féminin, Mélina Robert-Michon...) » affirme **Yann Cucherat**. En entreprise, la valorisation est plus délicate, le seul marqueur de reconnaissance étant a priori le salaire ou le bonus.



Le mot d'ordre général reste la valorisation des modèles de réussite féminine dans tous les domaines : « Je trouve que le sport féminin aide la société en général » conclut **Florence Masnada**, « les exemples des femmes qui réussissent dans le sport sont souvent de très beaux exemples. »



Témoignage n°3

Manon BRUNET, sport de haut niveau,
4^{ème} J.O. de Rio en escrime

« Dans notre sport, très peu médiatisé, on montre généralement filles et garçons, on ressent donc moins cette différence. Mais c'est sûr que quand on regarde les autres sports, on présente évidemment beaucoup plus les équipes masculines. Ça fait toujours du bien d'être récompensée et reconnue; or je trouve que pour les femmes, il faut vraiment faire beaucoup plus de médailles. Si j'en ai l'opportunité, je ferais tout pour montrer mon sport !

La victoire passe-t-elle par un meilleur équilibre des temps de vie ?

Intervenants :

Mélina Robert-Michon, sportive de haut niveau, vice-championne olympique 2016 de lancer du disque

Jacques Volckmann, Directeur R&D, Sanofi

Aurélie Deleau, Directrice des Moyens et Logistique, Groupama



Vie sportive, vie professionnelle, vie privée... Des freins différents pour les hommes et les femmes ?

Les chiffres concernant les carrières professionnelles des hommes et des femmes restent éloquentes : 60% des femmes de 18-29 ans ont intégré le fait qu'elles devront mettre leur carrière entre parenthèses, et 1/4 des femmes jugent actuellement qu'annoncer à son supérieur qu'elles étaient enceintes a eu des conséquences négatives sur leur carrière. L'enjeu de la maternité reste un frein potentiel important dans une carrière professionnelle, et il faut alors « oser demander de l'aide » estime **Aurélie Deleau**, notamment au sein de l'entreprise.

Se référant à son expérience de sportive de haut niveau, **Mélina Robert-Michon** rebondit sur cette déclaration et affirme l'importance de « savoir s'entourer » : « Pour beaucoup de gens, avoir un enfant est synonyme de fin de carrière. Pour moi, avoir un enfant était une parenthèse et je n'ai voulu choisir entre vie sportive ou vie familiale. » Autre frein récurrent, les dynamiques genrées au sein du ménage, où les femmes mettent leur activité professionnelle entre parenthèses afin de soutenir la carrière de leur compagnon : les sacrifices faits pour la profession du conjoint sont en fait des freins plus importants que le fait d'avoir des enfants.

L'équilibre des temps de vie, un processus en marche ?

Les freins persistants en lien avec la maternité ou la répartition genrée des rôles au sein des ménages seraient cependant en plein évolution, notamment sur la parentalité : 65% des hommes se déclarent aujourd'hui prêts à devenir hommes au foyer (notons malgré tout qu'ils sont 1,5% dans les faits), et les entreprises intègrent actuellement la notion d'articulation des temps de vie pour tous les salariés.

Les intervenants estiment ainsi que les freins évoqués sont au cœur des préoccupations du monde du travail, « qui a beaucoup évolué sur la question des temps de vie », selon **Jacques Volckmann**, « ce qui est visible notamment à travers la diminution de réunions de travail très tard le soir : plusieurs hommes mentionneront aujourd'hui leurs obligations familiales et protesteront contre ce genre de réunion. »

La notion d'équilibre des temps de vie, dans une optique égalitaire, semble ainsi prise en compte dans l'aménagement des temps de l'entreprise : mais un autre combat, difficilement mesurable,

consiste aujourd'hui à « déculpabiliser les femmes sur les questions de conciliations des temps : on peut avoir un enfant et faire des déplacements professionnels ! » déclare **Aurélie Deleau**.

L'exemple du parcours de **Mélina Robert-Michon** inspire d'ailleurs de nombreuses jeunes filles souhaitant évoluer à haut niveau et s'interrogeant sur la possibilité d'une vie familiale : « J'interviens très souvent sur ces questions, je milite pour que ce ne soit pas un frein pour elles. » affirme l'athlète.

Plus encore, l'expérience de la maternité en parallèle de sa carrière sportive lui aurait beaucoup appris en termes de gestion du temps : « Aujourd'hui, j'optimise vraiment mon temps, la maternité m'a aidée à progresser sur ce plan. Je prends l'exemple des Jeux de Rio : les épreuves de lancer du disque ont été un peu particulières avec l'enchaînement séries tard le soir et la finale le lendemain : l'une de mes adversaires, qui est passée totalement à côté, m'a demandé comment j'avais fait pour être en forme avec 5h de sommeil, les horaires chamboulés... Et je lui ai répondu que maintenant j'étais habituée aux nuits courtes avec l'entraînement et la maternité !



Grand témoignage



de **Jean-Christophe ARCHAMBAULT**
Directeur Régional SNCF-Mobilités
Auvergne-Rhône-Alpes

“ La mixité en entreprise, ce sont des actions très concrètes, mais aussi de l'écoute: à la SNCF, qui a obtenu en 2014 le label AFNOR Egalité professionnelle, nous travaillons beaucoup sur les conciliations entre vie professionnelle et vie privée. Je regarde également nos chiffres, qui annoncent les progrès à faire : en 1980, il y avait 10% de femmes à la SNCF ; aujourd'hui, il y en a 20%, je trouve l'évolution lente. Au niveau régional, la partie Auvergne se situe en dessous avec 18,2 %. En revanche, Rhône-Alpes se situe 2 points au-dessus de la moyenne nationale avec 22% ! ”

et note philosophique d'Emmanuel Delessert



Auteur du récent ouvrage « **Osez faire confiance** » (2015), le philosophe revient sur les obstacles à l'égalité dans le monde du travail, en rappelant l'importance d'un contexte saturé de représentations genrées :

« **Plusieurs obstacles se présentent aujourd'hui. Tout d'abord, l'affirmation que « tout va bien » est dangereuse ! Les représentations genrées construites ont des conséquences réelles : nous nous construisons à partir des images diffusées, elles nous déterminent tous.** »

Construction des carrières et des choix dans un contexte de représentations genrées omniprésentes : « Les attitudes des femmes en entreprise peuvent être perçues comme un mélange de construction à partir des représentations connues et de résistance à ces dernières. Les femmes sportives de haut niveau sont à cet égard des pionnières : ayant fait carrière dans un domaine représenté comme

intrinsèquement masculin, elles fissurent l'armure de la culture et questionnent les représentations à travers leurs parcours. »

Des évolutions dans les perceptions, pas encore dans les chiffres : « Il est intéressant de noter les écarts persistants entre intentions et chiffres, notamment en ce qui concerne la possibilité pour les hommes de devenir « hommes au foyer » (65% sont prêts à le faire, mais seulement 1,5% le font réellement) : ce fossé est significatif car, aujourd'hui, il est aussi à la mode d'afficher en entreprise une communication sur la mixité, ce qui ne se traduit pas forcément ensuite par un changement concret. »

Laisser les femmes construire l'évolution : « Enfin, la posture d'aide envers les femmes est toujours un peu compliquée : il faudrait au contraire, à travers l'inclusion des femmes, les laisser faire, ce qui permettrait peut-être de réinventer des codes et schémas nouveaux. **L'enjeu d'un XXI^e siècle féminin pourrait par exemple être l'invention d'une reconnaissance basée sur le sens plus que sur l'argent.** »

Le temps des décisions



Vient ensuite un temps important et précieux qui est le Temps des décisions, sous forme d'un jeu en deux temps : « au-delà de s'informer, de s'étonner, d'écouter, ce qui est encore plus important, c'est de savoir ce que nous allons faire de tout cela concrètement ». En ce sens, un « rendez-vous avec soi-même » de quelques minutes en silence a été offert pour prendre le temps de réfléchir et de traduire ce qui pourrait être fait par chacun pour être acteur de ces évolutions.

**Qu'est-ce que je peux faire différemment dès demain ?
A quoi verrai-je le résultat ?**

Le temps du cocktail-réseautage, en intelligence collective, était l'opportunité de partager ses réflexions.

Véronique Dury-Charbonnier



Cocktail-réseautage au sein de la Halle Diagona, en présence de tous les participants.



Démonstrations sportives

Démonstrations d'athlétisme

Commentées par **Mélina Robert-Michon**

Plusieurs athlètes de haut niveau du Club de l'Entente Sud Lyonnais /

Le coach : Daniel ALIGNE

• 60 mètres haies féminin

- Carine ALLARD, 3^{ème} des championnats de France sur 100m haies.
- Maisanne DILHALAOUA
- Diane MARIE-HARDY, Equipe de France d'heptathlon, championne de France junior du 400m haies.
- Jean IMAN, Equipe de France de 400m haies, 4^{ème} des Europes cadets.
- Florian LABOUREL, 7 sélections en Equipe de France, 33 podiums aux championnats de France (record !)
- Lea LOSY et Julie THEVENET

• Saut en hauteur

Florian LABOUREL, 7 sélections en Equipe de France, 33 podiums aux championnats de France (record !)



Démonstrations d'escrime

Commentées par **Manon BRUNET**



Gaëtan LE BERRE, Epéiste / CREFED Lyon Epée
Elodie GARNERI, Epéiste / CREFED Lyon Epée
Clara SIRE, Sabreuse / CLAI Rillieux
Pierre DEQUENNE, Sabreuse / CLAI Rillieux

Carlos BRAVO, Maître d'Armes du club de Rillieux
Brigitte SAINT BONNET, Présidente de la Ligue
Jean-Yves COUTANT, Vice-Président de la Ligue, Maître d'Armes
Robert MURGUET, Vice-Président de la Ligue
Xavier MARION, Président du CLAI Rillieux
Manon COTTREL, Chargée de communication de la Ligue

Données générales



Les femmes ambitieuses
sont jugées par les français à :

94%
dynamiques

92%
efficaces et courageuses

47%
égoïstes

Source: Etude IPSOS Forum Elle Active : l'ambition a-t-elle un genre ?



Les hommes ambitieux
sont jugés par les français à :

90%
prêts à tout

86%
autoritaires

79%
égoïstes

77%
arrivistes

Source: Etude IPSOS Forum Elle Active : l'ambition a-t-elle un genre ?



Moins d'1 femme sur 2
déclare avoir reçu les valeurs de l'ambition
que sont l'envie de se surpasser et de gagner.

Source : Sondage Ipsos – Avril 2014



1 français sur 2
considère qu'il passe à côté de sa vie.

Source: Etude IPSOS Les trophées du bien être, août 2015.

TRANSMISSION DES VALEURS



La confiance en soi

61%
des femmes pensent
l'avoir développée,

73%
des hommes



L'envie de se dépasser

49% contre **62%**



Le goût pour la compétition

32% contre **48%**

Source: Etude IPSOS Forum Elle Active : l'ambition a-t-elle un genre ?



65%
des hommes se déclarent prêts à devenir homme au foyer.
Ils sont **1.5%** dans la réalité.

Source: Magazine NEO - Femmes/Hommes, la fin des différences ? - octobre 2016

50% des femmes déclarent avoir changé
leur façon de s'habiller pour éviter une remarque sexiste,

40% rapportent avoir un jour été victimes d'une
humiliation ou d'une injustice liée à leur sexe.

L'express 07/09/2016 - sondage CSA



51% des femmes sortent diplômées de l'enseignement supérieur... contre **31% des hommes**.⁽¹⁾

En Europe les femmes représentent **59%** des diplômées universitaires.

En 2014 **42,3%** des femmes de 30/34 ans étaient diplômées de l'enseignement supérieur, **33,6%** des hommes.⁽¹⁾

Déclarée chantier prioritaire en 2014, la mixité des métiers reste un lointain objectif.

En France, seuls **12%** des métiers sont mixtes.⁽²⁾

Au sein des 60 plus grandes entreprises privées françaises⁽⁴⁾

36% de femmes dans les entreprises
30% dans l'encadrement
11% dans les comités de direction

Les femmes cadres gagnent **8,5% de moins** que les hommes à éléments de profil comparables⁽⁵⁾.

118 ans pour parvenir à l'égalité salariale femmes/hommes si la réduction des écarts de rémunération continue au rythme actuel.⁽⁶⁾

L'égalité des salaires en 2134 ?⁽⁷⁾

Soit après: **23** élections présidentielles /
59 Olympiades / **29** coupes du monde de foot

En France tous temps de travail confondus, **les hommes gagnent 23,5% de plus que les femmes**. Près de **11%** à temps de travail et niveau équivalent. L'écart se creuse pour les dirigeants : **36%**⁽⁷⁾

En France, **80% des bas salaires et 80% des temps partiels sont détenus par des femmes**. Elles sont **deux fois plus** souvent au Smic que les hommes.⁽⁷⁾

30,6% des femmes travaillent à temps partiel contre **7,2% des hommes**.

Dans la **création d'entreprise**, **72% d'hommes** et **28% de femmes**.

En 2016, à diplôme strictement équivalent et pour un 1^{er} emploi de grade similaire dans un secteur identique, les jeunes femmes demandent une rémunération de **20%** inférieure à celle que réclament leurs camarades de l'autre sexe.⁽⁹⁾

Face à une promotion,⁽¹⁰⁾

1 femme sur **2** se demande si elle est capable d'assumer ses nouvelles responsabilités.

1 femme sur **3** se pose la question de sa légitimité... **20%** des hommes.

Les femmes cadres encore plus stressées que les hommes



⁽¹⁾ Eurostat – ⁽²⁾ Source : Madame Figaro - Chiffres la DARES - 10/12/2014

⁽³⁾ INSEE emploi 2013 – ⁽⁴⁾ Le 7 mars 2016 observatoire de la féminisation des entreprises SKEMA Business School portant sur les 60 plus grandes entreprises privées françaises

⁽⁵⁾ Source : Apec, La situation comparée hommes-femmes des salaires des cadres, mars 2015

⁽⁶⁾ Source : Forum économique mondial – ⁽⁷⁾ Observatoire des inégalités Mai 2016

⁽⁸⁾ Source : Brigitte Grévy, ancienne inspectrice générale des affaires sociales-Madame Figaro - 06/11/2009 – ⁽⁹⁾ L'étudiant Septembre 2016 – ⁽¹⁰⁾ Source: Sondage Ipsos – Avril 2014

1 femme sur 4 juge qu'annoncer à son supérieur qu'elle était enceinte a eu des conséquences négatives sur sa carrière. ⁽¹⁾

80 % des femmes salariées se déclarent régulièrement confrontées à des attitudes ou à des décisions sexistes. ⁽¹⁾

60% des plus jeunes femmes, de 18 à 29 ans, ont déjà intégré le fait qu'elles devront mettre leur carrière entre parenthèses dans les années à venir (**contre 37% des hommes du même âge**). ⁽¹⁾

33% des femmes estiment que des horaires de crèche ou de garderie inadaptés ont eu des conséquences négatives sur leur évolution professionnelle... **contre seulement 19% des hommes**. ⁽¹⁾

Le fait de devoir rester à la maison lorsqu'un enfant était malade a joué en leur défaveur pour **29% des femmes, 19% des hommes**, et le fait de prendre un congé parental, **pour 26% des femmes et 13% des hommes**. ⁽¹⁾



« Le plus grand frein à la carrière des femmes, c'est celle de leur mari. » Les femmes considèrent qu'elles sont **davantage pénalisées par la priorité donnée à la profession de leur conjoint** que par le fait d'avoir des enfants. ⁽³⁾

Avec un enfant, **une mère consacre 48 minutes par jour** en moyenne au ménage, **62 minutes** avec trois rejetons... **Les pères stagnent à 12 minutes** quelle que soit la taille de la fratrie. ⁽⁴⁾

70 % des PME dirigées par des femmes ont connu une croissance de leur chiffre d'affaires en 2013 .

67 % pour celles dirigées par des hommes
Base : 40 000 PME de taille équivalente. ⁽⁵⁾

Les entreprises qui comptent au moins 1 femme dans leur conseil d'administration affichent **une progression plus rapide** de leur rentabilité financière que celles **où seuls des hommes y siègent** : **14,1 % contre 11,2 %**. ⁽⁶⁾

⁽¹⁾ Source : IPSOS FORUM ELLE ACTIVE

⁽²⁾ Source: Rapport du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle – 06/03/2015

⁽³⁾ Source: Etude publiée dans le Harvard Business Review en 2014

⁽⁴⁾ Source: Etude CREDOC publiée par Les Echos - mai 2015

⁽⁵⁾ Women Equity . Base 40.000 PME. Données de l'année 2013

⁽⁶⁾ Credit Suisse 2015



66% des sportifs de haut niveau sont des hommes.

Le Monde 7 Mars 2015

Les femmes représentent 30,4% des licencié.e.s dans les sports olympiques, **10,5%** des président.e.s de fédérations sportives.

Rapport du Haut Conseil de l'Égalité 2016

Les femmes représentent 29% des médaillés olympiques français aux JO de Rio, **40%** aux JO de Londres.

« *Le rôle des femmes aux Jeux Olympiques est avant tout de couronner les vainqueurs* ».

« *Le sport féminin est inintéressant, inesthétique et inconvenant.* »

Pierre de Coubertin

L'équitation compte 80 % de femmes, tous niveaux confondus. **Pourtant... 0% des cavaliers professionnels sont des hommes.** L'équipe de France d'attelage est **100% masculine.**

Source : Le Monde – 07/03/2015

En France, les **103 footballeuses professionnelles** touchent en moyenne **3 500€ brut par mois**, hors primes. Les **1 100 joueurs professionnels de Ligue 1 & 2 : 12 000€**

Source : Le Monde – 07/03/2015 / Ligue de football professionnelle

37,3 % de licenciées féminines

35,71 % de sportives de haut niveau (classement ministériel)

18 % de femmes à l'encadrement techniques des fédérations sportives.

Les Jeux Olympiques de Londres en 2012 ont été les premiers où les femmes ont participé à toutes les disciplines.

Source : L'ÂME OLYMPIQUE par Cécilia Berder – 16/04/2016

Le sport féminin représentait 7%

du temps d'antenne en 2012 et **15%** en 2014.

Source : Le Monde – 07/03/2015

« *Je n'ai rien perdu de ma technique. Et je peux affirmer que je suis plus puissante qu'avant mes grossesses. Ces deux épreuves m'ont renforcée.* » Tia Hellebaut – Médaillée d'or au JO de Pékin – saut en hauteur

70% des français trouvent le sport féminin aussi intéressant que le sport masculin.

Source : Cosmopolitain – Août 2016

A propos d'un match de rugby à 7 féminin, le consultant **Fabien Galthié juge que « les Françaises sont beaucoup plus mignonnes, féminines que les Américaines. »**

Source : France Télévision – Jo de RIO 2016





Conclusion

Pour l'AME et Excellence Ensemble cette soirée fut un exemple concret des engagements et actions de ces deux associations.

Nous croyons à la mixité, à l'inspiration et l'apprentissage des différences et à la complémentarité des compétences, moteurs de notre engagement.

Nous avons besoin les uns des autres et cette soirée a démontré combien la nécessité de rapprocher les hommes des femmes, l'entreprise du sport, de mixer les compétences et les comportements, de se questionner est essentielle pour évoluer, s'adapter et réussir dans notre monde actuel.

Il est à souligner que l'ensemble des organisateurs et des intervenants, étions tous engagés à titre bénévole pour réaliser cet événement.

La richesse des échanges s'est poursuivie dans la soirée : animations et cocktail-networking en compagnie de tous les participants ont clôturé ce beau moment d'échange !

On t'a préparé cette soirée pour vous :



Delphine BOISSIN
bioMérieux



Christelle CHAMPION
EDF



Céline DELORME-CERESOLI
Groupama



Julie DEVAUX
Total



Eline DUNAND-MARTIN
Eurosport



Véronique DURY-CHARBONNIER
Excellence Ensemble



Corinne HARDY
Merial



Pascale JALADE
SNCF



Anne-Sophie PANSERI
Maviflex



Marie-Françoise POTEREAU
Excellence Ensemble FEMIX

Avec la participation de **Léo TOMASINI - SNCF**

et **Manon DOMENECH - Femix sports**, pour la rédaction du book.



Nos partenaires financiers



Ils nous soutiennent aussi...



Un évènement organisé dans le cadre des



Construisons le sport au féminin !