



A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise

ÉVIDENCES 2019

LUMIÈRE SUR LES HOMMES
QUI S'ENGAGENT POUR LA MIXITÉ

ÉVÉNEMENT ORGANISÉ PAR L'AME EN PARTENARIAT AVEC L'INSA DE LYON



*La huitième soirée annuelle de l'Ame « Evidences » en faveur de l'égalité professionnelle a donné cette année **la parole aux hommes engagés.***

Comment œuvrent-ils ? Quel est leur rôle ? Des intervenants inspirants et d'horizons divers partagent leurs regards et leurs engagements.

Pour construire ensemble, femmes et hommes, des sociétés plus ouvertes et plus collaboratives.

Près de 250 personnes ont pu ainsi échanger, témoigner, apprendre et progresser ensemble : collaborateurs des entreprises de l'Ame, institutionnels, responsables d'associations, et bien sûr les étudiants de l'INSA.

Retrouver les vidéos de la soirée sur notre site : www.ame-association.fr



A M E

Alliance pour la mixité
en entreprise



L'Alliance pour la Mixité en Entreprise est un collectif de 18 réseaux d'entreprises, créé en 2012 qui agit pour **faire progresser l'égalité professionnelle femmes-hommes**.

Nos objectifs :

- **Partager** les **bonnes pratiques** et les rendre visibles
- **Mutualiser** les moyens de nos réseaux et **s'entraider**
- Imaginer et mettre en œuvre des **actions innovantes et efficaces** pour nos entreprises

La force de notre réseau est d'agir comme un levier et démultiplicateur des actions de nos réseaux respectifs et constitue une « force de frappe » pour contribuer à la prise de conscience et l'action de la part des décideurs.

18 entreprises adhérentes, plus de 50 membres : www.ame-association.fr



<https://fr.linkedin.com/in/l-ame-l-alliance-pour-la-mixit%C3%A9-en-entreprise-a60275147>



L'égalité professionnelle vue par les hommes



Corinne Hardy, présidente de l'Ame

« L'égalité professionnelle progresse mais des poches de résistance demeurent »

« Cela fait 8 ans maintenant que nous œuvrons en interentreprise pour faire progresser l'égalité professionnelle. Nous faisons le constat que des progrès ont été accomplis : le sujet est maintenant visible, de plus en plus de femmes accèdent à des postes de responsabilité 49 % des femmes sont diplômées du supérieur en 2016, (seulement 42 % des hommes) du jamais vu ! Malheureusement, il existe encore des poches de résistance... La solitude et les difficultés des femmes cadres de direction, peu nombreuses, moins rémunérées et moins épanouies que leurs collègues masculins, la



difficile posture des femmes managers qui encadrent des équipes moins importantes que leurs homologues masculins et qui doivent gérer des attentes plus fortes, une concentration trop forte des femmes sur un petit nombre de métiers. Sans oublier des inégalités toujours flagrantes dans certains environnements comme dans certaines PME, dans les zones rurales ou les quartiers défavorisés. Pour travailler ces poches de résistance, hommes et femmes doivent agir ensemble. Ce soir, mettons en lumière des hommes qui agissent concrètement en faveur de l'égalité professionnelle.»



LE COMPTE RENDU DE LA SOIRÉE 12 NOVEMBRE 2019 à l'INSA DE LYON

1 #

Introductions



Christine Baietto, directrice de recherche à l'INSA Lyon

« Faisons de la place aux femmes dans tous les métiers car nous avons tout à gagner à mixer nos complémentarités »

« L'égalité est au cœur des engagements de l'INSA, une école fondée en 1957 sur des principes d'humanisme et de diversité. Ici, 100 nationalités se côtoient chaque jour, dont 30 % de boursiers et 37 % de jeunes femmes - au-dessus de la moyenne des écoles d'ingénieurs françaises qui est de 28 %. Notre objectif est à 50 % et nous avons battu cette année un record avec 45 % de jeunes femmes en première année. Néanmoins, nous sommes face à un déficit de candidates avec seulement 28 % de candidatures féminines et de fortes disparités selon les filières. Nous avons monté un programme pour déconstruire les stéréotypes et montrer que les métiers d'ingénieur sont ouverts à tous, avec notamment des interventions dans les lycées, des formations au sein du cursus sur la manière d'intégrer les questions de genre dans les pratiques professionnelles, etc. Nous devons faire de la place aux femmes dans tous les métiers car nous avons tout à gagner à mixer nos complémentarités. »



Nathalie Pradine, présidente de l'association Lyon Gagne avec Ses Femmes

« Lyon Gagne avec Ses Femmes, un festival pour célébrer la performance au féminin »

« Cette soirée vient nourrir le festival Lyon gagne avec ses femmes, un événement créé pour célébrer la performance féminine sur un territoire riche de réseaux et de réalisations de femmes encore trop souvent invisibles. Ce festival est organisé cette année pour la deuxième fois et nous avons décidé d'aller plus loin, d'ouvrir de nouveaux débats sur la place et le combat des femmes. Nous les invitons à ne plus avoir peur, à avoir de l'ambition et à le faire savoir. Je suis très heureuse que la soirée Evidences ouvre notre festival. »



La mixité, une question de société



« Quand on se bat pour le féminisme, on ne se bat pas pour défendre les femmes, on se bat pour construire un monde meilleur »

« Lorsque je présidais le Syntec du Numérique, le taux de féminisation était de 27 % - un chiffre honorable, sauf que les femmes étaient essentiellement représentées dans les fonctions transversales... ce chiffre tombait à moins de

10 % dans les métiers techniques. Cinq ans plus tard, le pourcentage a encore baissé : nous faisons face à une problématique culturelle puisque ces métiers sont féminisés en Asie, au Maghreb ou en Amérique Latine...

La sous-représentation des femmes est un problème qui pèse sur la société que nous sommes en train de construire. Nous avons la chance de vivre une époque unique, nous construisons un nouveau monde, qui devra être plus mixte, plus serein, plus équilibré. Mais si nous laissons les hommes travailler seuls sur des sujets comme l'intelligence artificielle, ce nouveau monde aura les biais de l'ancien ! Quand on se bat pour le féminisme, on ne se bat pas pour défendre les femmes, on se bat pour construire un monde meilleur, pour les hommes aussi. »

Guy Mamou-Mani, co-président du Groupe OPEN, vice-président du Conseil du Numérique de 2016 à 2017, président de Syntec Numérique, Chambre professionnelle des métiers du numérique, de 2010 à 2016

JAMAIS SANS ELLES

Quand les hommes disent « stop » !

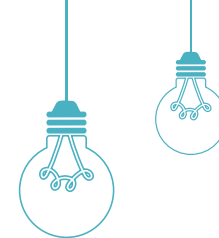
Guy Mamou-Mani fait partie des initiateurs de « Jamais sans elles ».

LE PRINCIPE : refuser de participer à une réunion ou une table-ronde sans présence féminine.

Natacha Quester-Séméon et Tatiana F-Salomon, fondatrices du club Girl Power 3.0, donnent l'alerte en 2015 alors qu'était organisée la Journée franco-allemande du Numérique, en présence de... 10 hommes. « Nous avons décidé de ne plus participer aux réunions s'il n'y avait pas au moins une femme dans l'assistance, » se souvient-il.

Une initiative informelle devenue association à travers laquelle 300 hommes se sont engagés à ne plus prendre part aux tribunes exclusivement masculines. « C'est une action simple qui prouve que l'engagement des hommes est primordial, on ne peut pas laisser les femmes seules face à ce problème. »

www.jamaissanselles.fr



Planifier, agir et mesurer les avancées



« Les patrons doivent s'engager, être clairs dans leurs décisions et pousser des actions fortes et visibles »

Christian Nibourel, président du Conseil d'Administration de l'INSA Lyon et de la Fondation INSA, ex Président France et Benelux d'Accenture.

« Dans une entreprise, une équipe mixte sert la performance et l'équilibre général, d'où la nécessité de se doter d'une politique Mixité. C'est une manière de lutter contre le fléau des « 3C » : clonage, cloisonnement, conformisme. Chez Accenture, avec le réseau Accent sur Elles, nous avons fixé des objectifs et des indicateurs de performance pour mesurer les progrès en termes d'égalité, et notamment d'accès aux postes à responsabilité.

Parmi les actions concrètes : lutter contre les freins à l'évolution liés à la maternité.

Le Conseil d'Administration a pris la décision d'examiner systématiquement les dossiers des femmes concernées, et le cas échéant, de valider leur évolution avant leur départ en congés maternité. Le patron d'une entreprise doit s'engager, être clair dans ses décisions et pousser des actions fortes et visibles. »

Ancien Président France et Benelux d'Accenture Membre du Bureau du Conseil Exécutif du MEDEF Président du Groupement des Professions de Services et vice-Président de la Commission Nationale des Services rattachée au ministère de l'Economie et des Finances Président de Paris-Ile de France Capitale Economique Membre du CESE au titre de la vie économique et dialogue social Chef de file du plan « Santé Numérique », aux côtés de Mireille Faugères, lancé en septembre 2013, devenu « Médecine du Futur » portées par Emmanuel Macron en 2015. A lancé de nombreux programmes d'engagement citoyen. Chevalier de la Légion d'Honneur et diplômé de l'INSA et de l'EM Lyon Business School.

AUTEUR DE :

Ecoutons le monde de demain (2013) co-auteur de l'ouvrage Empreintes sociales - En finir avec le court terme (2011), rédigé avec un collectif de chef d'entreprises pour repenser le pilotage des entreprises dans une logique de long terme et de performance sociale. La révolution du service (Tallandier -2018).

Stéréotypes masculins et féminins, même combat



« *MesdAmes, vous avez plus de chance d'obtenir ce que vous demandez que ce que vous méritez* »

Sylvie Leyre, Présidente du Conseil de la Mixité et de l'Égalité professionnelle de l'Industrie, rapporteuse auprès de la Ministre du Travail, Consultante RH et ex Directrice des Ressources Humaines de Schneider Electric France

« La maternité est la première cause à l'origine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : - 4 % avec un ou deux enfants et - 10 % pour les mères de trois enfants. La deuxième cause est le temps partiel, où l'on retrouve 80 % de femmes, moins promues, moins formées...! Viennent ensuite la carrière, moins planifiée et méthodiquement déroulée chez les femmes que chez les hommes, et enfin les métiers : moins techniques, moins physiques, les métiers exercés par les femmes sont moins valorisés que les métiers dits d'hommes.

Tant qu'on ne prend pas conscience des stéréotypes, on ne progresse pas. Stéréotypes masculins qui empêchent les hommes de prendre part à la parentalité, et stéréotypes féminins qui nous enferment et mènent notamment à ce constat : 50 % des écarts de rémunération sont dus au fait que les femmes ne demandent pas d'augmentation. MesdAmes, vous avez pourtant plus de chance d'obtenir ce que vous demandez que ce que vous méritez... »

L'INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

On ne peut améliorer que ce que l'on mesure !

Sylvie Leyre est l'auteur du rapport remis à la Ministre du Travail sur les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Ce rapport est à l'origine de l'Index Egalité, que les entreprises ont obligation de publier.

Noté sur 100 points, l'Index Egalité se calcule à partir de 5 indicateurs :

1. L'écart de rémunération
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles
3. L'écart de répartition des promotions
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
5. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les entreprises dont l'Index est inférieur à 75 points doivent prendre des mesures correctives pour remédier aux disparités dans un délai de 3 ans.

TABLE RONDE



Regards croisés entre trois hommes cadres d'entreprises de l'Ame et deux femmes responsables de réseaux en faveur de l'égalité de sociétés de l'Ame également.

Animation : **Nazya Said** et **Corinne Lecouste** de l'AME

Expériences et bonnes pratiques, comment évolue la mixité dans l'entreprise ? Sur quelles forces peut-on bâtir aujourd'hui ?



Vers la stricte parité parmi les dirigeants R&D

Jacques Volckman, vice-président R&D
France, Sanofi

« A la R&D de Sanofi, les femmes sont majoritairement représentées, à hauteur de 60 % chez les techniciens et les managers, mais elles disparaissent tout en haut de la hiérarchie. Sans que l'on ne trouve rien à redire... Pour ma part, c'est le programme de mentoring auquel je participe - et qui ne compte pas de « rôle model » féminin auxquels s'identifier - qui a joué un rôle de catalyseur et d'électrochoc. Si on ne fixe pas d'objectifs clairs, ces situations ne bougeront pas. Ainsi, nous nous sommes fixés un objectif de parité parmi les dirigeants de la R&D d'ici à 2025. »



Accompagner les femmes, renforcer les équipes

Vincent Leonard, directeur financier Groupe SEB

« En 35 ans de carrière, j'ai été témoin de la prise de conscience des inégalités et de leurs conséquences néfastes sur la performance de l'entreprise. C'est une évidence qui n'en était pourtant pas une pour moi lorsque j'ai débuté. Je trouve que la posture des femmes a évolué : moins d'autocensure, plus de carrières dynamiques, un style de management libéré des diktats masculins... Nous devons les accompagner pour qu'elles se sentent en confiance car elles apportent beaucoup aux équipes : plus grande écoute, meilleure efficacité due à l'importance qu'elles attachent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, forte appétence au travail en mode projet, etc. »





Opérer un changement culturel

Olivier Bouvart, directeur général, Egis BU Rail

« Egis est une entreprise historiquement très masculine, les progrès vers la mixité sont lents car nous faisons face à une problématique culturelle. Nous avons néanmoins atteint un taux de féminisation de 33 %... qui descend à 22 % si l'on considère la sphère opérationnelle. Il y a trois ans, nous avons mis en place un plan d'actions parité, avec la création d'une enveloppe spécifique dédiée au rattrapage des salaires, l'obligation de proposer une candidature féminine à chaque recrutement, etc. Ces questions ont besoin d'un accompagnement fort des équipes et des managers, car il existe encore des barrières psychologiques et des biais qui freinent les candidatures féminines. »



Susciter l'envie d'inclure et irriguer l'organisation

Francesca Aceto, présidente réseau mixité SNCF au féminin

« Au sein de la SNCF, la problématique de mixité est très prégnante au niveau des techniciens, avec une très faible proportion de femmes. Au-delà de l'engagement des dirigeants, il faut susciter cette envie d'inclure et irriguer toute l'organisation. Notre réseau mixité s'est ouvert aux hommes car 99 % des sujets que nous discutons concernent femmes et hommes. Nous voulons créer une dynamique avec les hommes pour les sensibiliser et les convaincre de notre intérêt commun à progresser. Notre programme de mentoring est précieux car il permet aux coaches masculins d'ouvrir les yeux sur la position des femmes dans l'entreprise. »



Essentielle présence des hommes dans les réseaux mixite

Nathalie Brunelle, présidente réseau mixité Twice France, Total au féminin

« Malgré la volonté forte de la direction du groupe, Total compte peu de femmes aux échelons supérieurs et aux niveaux intermédiaires de management. Il n'y a pas de raisons que les femmes n'aient pas envie d'évoluer, mais elles ne l'expriment pas de la même manière que les hommes. Les managers doivent y être attentifs. L'ouverture de notre réseau mixité aux hommes s'est progressivement imposée comme une étape essentielle : aujourd'hui ils constituent un tiers des effectifs des comités de pilotage et notre programme de mentoring leur est ouvert. Nous conservons néanmoins un espace de parole réservé, où les femmes sont en confiance pour s'exprimer. »

Focus sur les femmes ingénieures : motiver les femmes, convaincre les entreprises



« C'est bien avec les hommes que nous nous libérerons, ensemble, des stéréotypes de genre »

Aline Aubertin, Présidente de l'Association Femmes Ingénieures

« Notre association fait la promotion des métiers d'ingénieur auprès des filles et des femmes – car aujourd'hui seuls 20 % des ingénieurs sont des femmes – et encourage les entreprises à ouvrir leurs portes aux ingénieurs. Nous mixons des actions d'éducation et des actions auprès des pouvoirs publics et des entreprises. Avec l'objectif de toucher les hommes dont la perception est souvent faussée : ils ne voient pas les distorsions, ne s'en émeuvent pas... alors qu'ils sont nombreux à aspirer eux-mêmes à plus d'égalité. C'est donc bien avec les hommes que nous progresserons et que nous nous libérerons, ensemble, des stéréotypes de genre. »



Comment ancrer les efforts dans le temps ?

« Pour nous il était très important que les hommes s'engagent sur toutes les actions parce que sans les hommes aujourd'hui c'est compliqué de faire avancer le sujet »

Thierry Riou, Directeur projets pôle RH Caisse d'épargne Rhône-Alpes

La mixité, une responsabilité collective



« La question de l'égalité n'est pas une guerre, c'est un enjeu sociétal qui ne doit souffrir d'aucun compromis »

Juliette Jarry, vice présidente déléguée aux infrastructures, à l'économie et aux usages numériques de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.

« Les quotas sont encore nécessaires même s'ils ne devraient pas l'être... D'ailleurs si on n'était pas venu me chercher, je n'y serais pas allée. Je ne me reconnaissais pas dans le monde politique. Si j'ai accepté la vice-présidence de la Région, c'est parce que ces instances manquent de modèles féminins et nous avons besoins de femmes visibles, d'incarnations de la mixité.

Nous devons également faire de l'éducation à ces questions dès le plus jeune âge. Il va sans dire que les hommes ont un rôle important à jouer : parents, professeurs, conseillers d'orientation, managers... Nous avons besoin d'être plus forts et plus fermes sur l'accompagnement à l'orientation professionnelle des jeunes filles. Je pense aux métiers du numérique, tellement structurants pour la société dans laquelle nous allons vivre : les femmes doivent y être mieux représentées pour que cette société soit plus homogène. La question de l'égalité est un équilibre fragile mais ce n'est pas une guerre : c'est un enjeu de société qui ne doit souffrir d'aucun compromis.»



EGALITE DE VISIBILITE

Cérémonie d'inauguration du nouveau nom de l'amphithéâtre à l'occasion de cette soirée : la plaque de l'amphithéâtre qui accueillait la rencontre de l'Ame a été dévoilée : anciennement baptisé Amphithéâtre Lespinasse, il a été rebaptisé pour prendre le nom de **Lara Bassi**, physicienne italienne et première femme titulaire d'une Chaire scientifique.

Ce changement s'inscrit dans le cadre d'un programme visant à renommer les bâtiments du campus pour garantir l'égalité femmes-hommes parmi les noms des bâtiments du campus. Jusqu'alors, seuls deux bâtiments portaient des noms de femmes : la bibliothèque et l'infirmierie...

CONCLUSION



Prendre conscience

- Sujet posé
- Réseau créé ou favorisé
- 1^{ere} communication
- Identification par la RH



Se donner bonne conscience

- Mentoring
- Centré sur la maternité
- Communication +++
- Mixité
- Egalité femmes / hommes traités parmi les mixités / diversité / handicap

Agir en son Ame et conscience

- Décortication des processus de prise de décision et RH
- Déconstruction des stéréotypes
- Sexisme quotidien
- Objectifs chiffrés
- Priorité de l'entreprise
- Paternité
- Focus sur l'égalité



SE QUESTIONNER POUR PRENDRE CONSCIENCE ET AGIR

Réfléchissons à nos propres comportements, messieurs : questionnez-vous !



- Quel est mon modèle professionnel de masculinité ? Celui de mon entreprise ?
- Quels sont mes propres privilèges ?
- Comment les femmes de mon entourage professionnel sont elles traitées ? Et comment je réagis ? Pourquoi ? Est-ce que je les écoute ?
- Est-ce que je traite différemment les femmes de mon entourage personnel et celles de mon entourage professionnel ?

Agir en profondeur sur les fondements de l'entreprise



« *Nous sommes arrivés à une étape cruciale [...] c'est à nous tous, hommes et femmes, d'agir en notre Ame et conscience* »

Corinne Hardy, présidente de l'Ame

« Tous les témoignages de cette soirée montrent bien que le sujet avance, ils montrent aussi que de nombreuses organisations et entreprises arrivent aujourd'hui à un nouveau stade d'engagement.

Basée sur notre expertise collective, l'Ame a identifié 3 phases dans la maturité des organisations concernant l'égalité professionnelle femmes - hommes.

La première phase commence avec **la prise de conscience**, le fait de s'emparer du sujet, de favoriser les réseaux mixité, de communiquer, etc. Lors de la seconde phase, les organisations mettent en œuvre **des actions autour de la prise en compte de la maternité, des programmes de mentoring pour les femmes**, communiquent beaucoup. Cela est bien souvent insuffisant pour faire réellement bouger les lignes et peut s'accompagner de ce que l'on peut qualifier de « pink washing » c'est-à-dire se donner bonne conscience.

Enfin arrive la troisième phase, plus professionnelle, mais aussi plus difficile à mettre en œuvre : celle de **l'action en profondeur sur les processus d'entreprise**. Il s'agit alors de « Décortiquer » ces processus afin de comprendre et éventuellement déconstruire la manière dont les décisions se prennent, dont les promotions sont décidées. Il s'agit aussi de lutter contre le sexisme quotidien, de fixer des objectifs chiffrés ambitieux, et enfin de traiter les enjeux de la parentalité et non plus de la seule maternité. C'est alors que **les organisations agissent en leur Ame et conscience !** », Femmes et hommes ensemble.



Témoignages sur le vif

« Cette soirée de grande qualité a bien mis en lumière que la mixité nous concerne tous et qu'il est indispensable d'expliquer et de dialoguer. Le monde académique n'est pas en reste : si les salaires sont indexés sur des grilles qui s'appliquent aux hommes et aux femmes de la même manière, les progressions de carrières sont très inégales entre hommes et femmes. Nous devons commencer par en prendre conscience pour passer aux étapes suivantes. »

Eric Maurincomme, directeur de l'INSA de Lyon de 2011 à 2019

« Remarquable cohérence d'ensemble ! Sur le registre de la conviction et du retour d'expérience, les contenus n'étaient pas convenus et les messages étaient limpides. Les témoignages sur la manière dont les biais de représentation peuvent être envisagés pour les femmes et les hommes montrent bien qu'ils nous affectent tous... Et que la mixité est l'affaire de tous. »

Frédéric Fotiadu, nouveau directeur de l'INSA, nommé le 15 novembre 2019

« Le regard des hommes apporte un nouvel éclairage et montre bien que la mixité n'est pas un sujet de femmes, c'est un sujet de société et nous sommes remplis d'espoir pour les jeunes générations. Ne lâchons rien ! »

Nathalie Pradine, présidente de l'association Lyon Gagne avec Ses Femmes

« Des échanges simples et vrais, autour du constat que nous travaillons dans un monde d'hommes, pensé par les hommes pour les hommes. Après la prise de conscience, reste à faire bouger les lignes, à tous les niveaux hiérarchiques de nos organisations. »

Marie-Christine Baietto, directrice de recherche à l'INSA de Lyon



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES ET LES HOMMES : FAITS ET CHIFFRES

2 #

Les femmes et le numérique

Les femmes dans le secteur numérique :

75%

**RESSOURCES HUMAINES
ADMINISTRATION
MARKETING
COMMUNICATION**

FONCTIONS DITES DE SUPPORT

15%

**DÉVELOPPEMENT
EXPLOITATION
PRODUCTION
GESTION DE PROJET**

FONCTIONS TECHNIQUES

9%

STARTS-UPS

DIRIGÉES PAR DES
FEMMES EN 2017

11%

FEMMES DANS LA
CYBERSÉCURITÉ

27%

CODEUSES



33% seulement des salariés dans
le numérique sont des femmes



*En 30 ans, le nombre de femmes
ingénieures en informatique est
passé, en France, d'un tiers des
effectifs à seulement 15 %*

Chiffres clés

Temps partiel : **29 %** des femmes actives sont à temps partiel, **8 %** des hommes (INSEE)

Encadrement : **42 %** des cadres sont des femmes, **17 %** des cadres de direction, **10 %** du top management
(Secrétariat chargé de l'égalité femmes hommes, mai 2018)

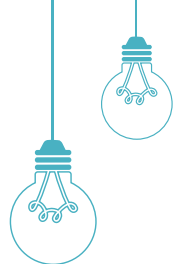
Les hommes et la paternité

(vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - édition 2019)

71 % des hommes prennent leur congé paternité
12 % modifient leur temps de travail à l'issue de ce congé
2 % optent pour un congé parental
72 % du travail domestique et **65 %** des tâches familiales sont réalisés par les femmes.

Les femmes ingénieures (Observatoire des femmes ingénieurs)

En 2016, **22%** de femmes parmi les ingénieurs < 65 ans
25 % pour les < 30 ans.



QUELQUES DATES

1924 : Equivalence des programmes scolaires et des examens entre garçons et filles.

1938 : Suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée.

1944 : Droit de vote des femmes.

1965 : Les femmes peuvent gérer leurs biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de leur mari.

1972 : Le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi.

L'égalité vue par les hommes



37 % des hommes notent une amélioration des relations femmes hommes depuis 2 ans, **39 %** notent une dégradation.

92 % des hommes pensent qu'on peut être « un vrai homme » en étant sensible, **82 %** en étant au foyer,

69 % en se montrant fragile.

40 % ont déjà souffert de devoir être performant sur le plan professionnel.

66 % des hommes reconnaissent qu'ils bénéficient encore aujourd'hui d'un « privilège masculin »

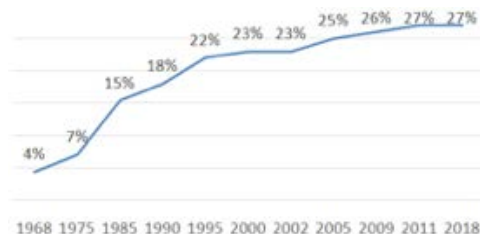
41 % affirment que l'égalité entre les hommes et les femmes est à peu près atteinte.

19 % que les femmes ont acquis trop de pouvoir.

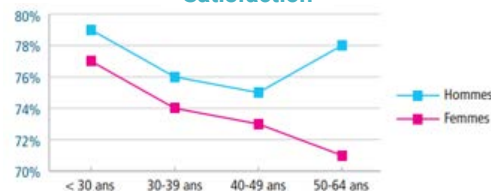
44 % des hommes estiment qu'il faudrait allonger la durée du congé paternité (**28 %** en 2014), **69 %** des 18-24 ans.

(sondage ELLE / Ifop Octobre 2019)

% de femmes dans les écoles d'ingénieurs :



Satisfaction



Salaire médian suivant l'âge

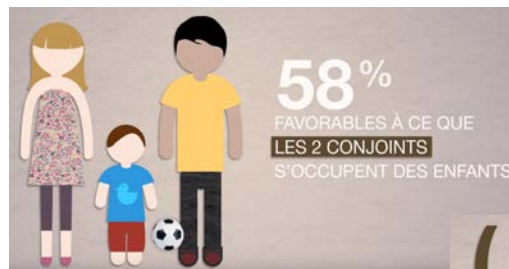
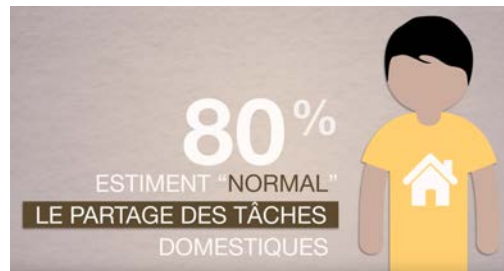
Salaires	Femmes	Hommes	Ensemble	Ecart
< 30 ans	36 500 €	39 000 €	38 000 €	6%
30-39 ans	48 000 €	52 400 €	51 600 €	8%
40-49 ans	64 500 €	74 200 €	71 500 €	13%
50-64 ans	80 000 €	93 500 €	90 000 €	14%
Ensemble	48 000 €	59 000 €	56 000 €	19%

L'égalité vue par les hommes

POUR L'HOMME Y
LA MIXITÉ
N'EST PLUS UN SUJET

GÉNÉRATION Y

Echantillon de 750 hommes, étudiants et actifs, 60 nationalités, 43% célibataires - 53% en couple

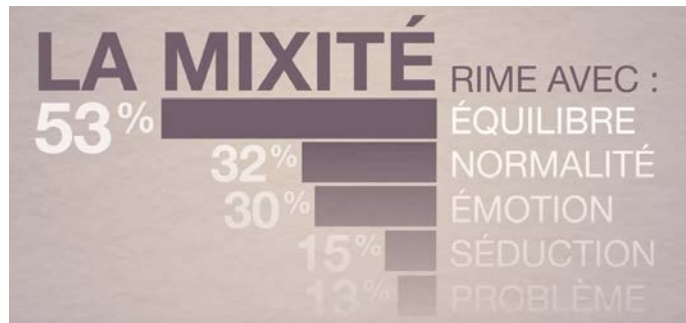


Gros plan sur les hommes de la génération Y

(Mazars, Relations homme/femme : Qu'en pensent les hommes en 2013 ?)

L'égalité vue par les hommes

GÉNÉRATION Y



Echantillon de 750 hommes, étudiants et actifs, 60 nationalités, 43% célibataires - 53% en couple

Mazars, Relations homme/femme : Qu'en pensent les hommes en 2013 ?
<https://www.youtube.com/watch?v=UGYhriOC-d4&feature=youtu.be>

L'égalité vue par les hommes



29 % des femmes actives sont à temps partiel
8 % des hommes

Les jeunes gens issus des classes moyennes supérieures revendiquent leur rôle de père. Dans les faits,

Les femmes tiennent compte de leur future famille **au moment de faire un choix de carrière.**

Les hommes adaptent leur vie professionnelle **une fois qu'ils sont pères.**

En équivalent temps plein, les femmes touchent :

18,5 % de moins que les hommes (donc les hommes touchent **23 %** de plus que les femmes...)

1 - L'écart total : les femmes touchent **25,7 %** de moins

2 - L'écart pour des temps complets : les femmes touchent **16,3 %** de moins

3 - L'écart à temps de travail et métiers équivalents : les femmes touchent **12,8 %** de moins

4 - L'écart « inexplicé » à âge, type de contrat, temps de travail, de secteur d'activité et de taille d'entreprise est de **10,5 %**



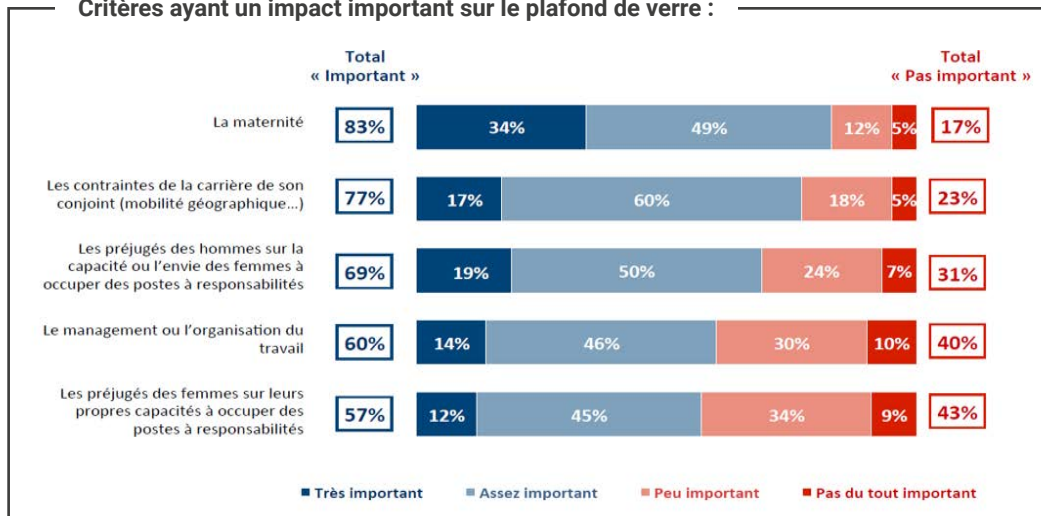
Salaires nets mensuels

	Écart F / H
Ouvriers	- 17 %
Employés	- 8 %
Professions intermédiaires	- 14 %
Cadres supérieurs	- 21 %
5 % des plus hauts salaires	- 24 %
1 % des plus hauts salaires	- 34 %
Ensemble	- 19 %

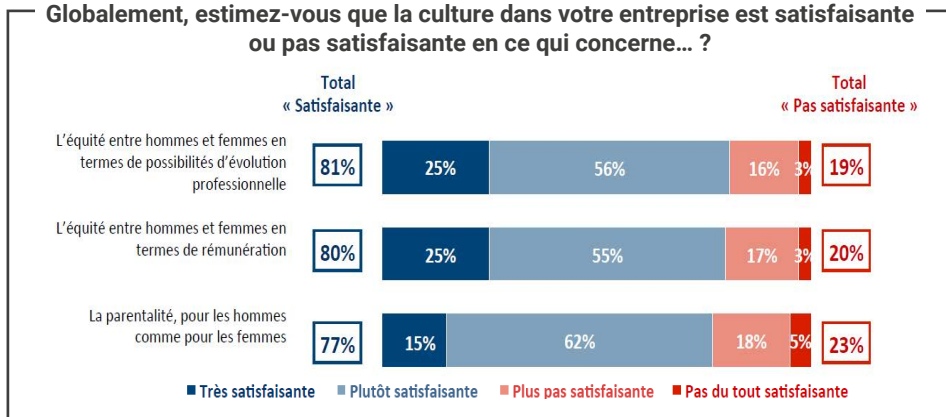
Salaires nets en équivalent temps plein. Source : Insee - Données 2016 – © Observatoire des inégalités



Critères ayant un impact important sur le plafond de verre :



Globalement, estimez-vous que la culture dans votre entreprise est satisfaisante ou pas satisfaisante en ce qui concerne... ?



Source : Sondage Ifop pour Mercredi C Papa – 12 décembre 2014

L'égalité vue par les hommes : Les masculinistes

Caton l'Ancien, **en 195 av JC**. «Les femmes sont devenues si puissantes que notre indépendance est compromise à l'intérieur même de nos foyers, qu'elle est ridiculisée et foulée aux pieds en public» ?, alors que les Romaines se mobilisaient contre une loi leur interdisant de conduire des chars et de porter des vêtements colorés.

Eric Zemmour **en 2006** : «face à cette pression féminisante, indifférenciée et égalitariste, l'homme a perdu ses repères».



Crise de la masculinité cyclique, avec une intensification en période de crise politique ou économique.

Toujours à peu près le même canevas et elle est portée par des hommes qui occupent des positions privilégiées.

Notion élastique : modes vestimentaires, métiers, vie intime.

4 bases du discours de crise aujourd'hui :

- Les hommes ne peuvent plus séduire car les femmes ont pris le contrôle de la sexualité.
- La question du suicide des hommes qui est, par exemple, très présente au Québec depuis dix ou quinze ans.
- Les difficultés scolaires des garçons.
- Les femmes «instrumentalisent» ces violences pour obtenir la garde des enfants et des pensions alimentaires.

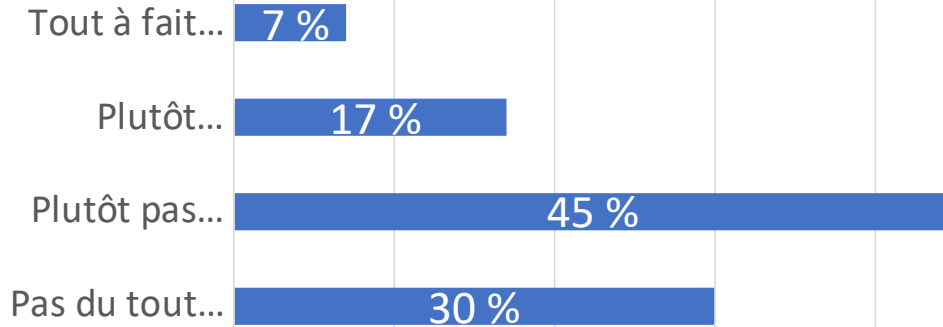
Peut aller jusqu'à la glorification de l'assassinat et des meurtres de masse de femmes ex: attentats en Amérique du Nord des involuntary celibats, les incels (1), qui vont jusqu'à tuer car ils n'auraient pas eu une sexualité qui leur reviendrait de droit. Le dernier en date remonte au 23 avril **2018**, à Toronto. Il a fait 10 morts et 14 blessés.

La crise de la masculinité = une mécanique d'autodéfense pour la domination masculine : Perception des transgressions des femmes → Destabilisation et danger pour les hommes.

Francis Dupuis-Déri : «Les hommes sont en crise dès que les femmes avancent vers plus d'égalité et de liberté» Liberation - 1 février 2019

Evidences 2019 : Hommes et féministes

Pensez-vous que le féminisme est une cause qui doit être portée exclusivement par les femmes ?*



*Cette statistique dévoile l'opinion des Français à l'égard du rôle des hommes pour la cause féministe en France en octobre 2016. par Statista Research Department, dernière mise à jour le 6 oct. 2016.

Part des femmes dans les CAC et Comex des entreprises des bourses européennes



42 % SBF 120



42 % CAC 40

32 % MIB 40



27 % FTSE



27 % HDAX



Evidences 2019 : Hommes et féministes

54 % des français se disent féministes, **49%** des hommes et **59 %** des femmes *1

En février 2018 **18%** des hommes britannique (**34%** des femmes)*2

Que ce soit en Allemagne, en Finlande, en Suède, en Norvège, au Danemark ou en France, **moins de la moitié des personnes se déclarent féministes.**

Les chiffres vont de **8%** pour l'Allemagne à **40%** pour la Suède.

Les différentes populations ne rejettent pas tant l'idéologie féministe que le terme en lui-même.

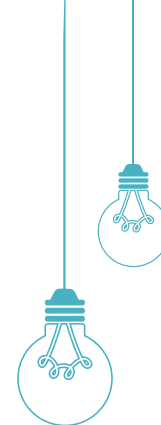
1 personne / 5 chez les ouvriers, rejette le qualificatif «féministe»,

1/3 dans les milieux sociaux plus aisés.

Dans tous les pays sondés, plus de **80%** des individus déclarent être en faveur de l'égalité des droits et des traitements dans tous les domaines et en 2017, **8%** des Britanniques étaient d'accord avec la répartition traditionnelle des rôles, (**43%** en 1984)

* 1 sondage* de RTL Girls et WondHer réalisé par BVA de (échantillon de 1003 français) Mars 2019

* 2 source: slate, sondage YouGov sur 1.037 Britanniques



Evidences 2019 : Hommes et féministes



1783: Pierre Choderlos de Laclos « De l'éducation des femmes ».

Dans son discours, réponse à une question proposée par l'Académie de Châlons-sur-Marne, « Quels seraient les meilleurs moyens de perfectionner l'éducation des femmes ? », Il dit : « il n'est aucun moyen de perfectionner l'éducation des femmes... Partout où il y a esclavage, il ne peut y avoir éducation ».

Dans « Les liaisons dangereuses », on y trouve une typologie de profils féminins : la jeune fille en fleurs, sa mère intéressée mais naïve, et bien sûr, la libertine hypocrite, la Marquise de Merteuil.

Qui dit typologie, dit stéréotype, dit caricatures: la Marquise de Merteuil est dépeinte comme une « meneuse du jeu »... mais paie très cher le fait d'être éduquée et de suivre son désir.

Voilà donc son paradoxe : parler d'éducation des femmes n'a aucun sens dans une société où celle-ci consiste à être esclaves. Et paradoxe de la Marquise de Merteuil : loin de s'être faite elle-même, elle se serait faite aux mœurs de son époque, et conformée aux désirs des autres, entendez des hommes.

1673: François Poullain de La Barre : De l'Égalité des deux sexes, discours physique et moral où l'on voit l'importance de se défaire des préjugés.

Il y défend une radicale égalité entre hommes et femmes, et en bon cartésien qui sépare le corps et l'esprit, la différence de force physique n'y entraîne aucune différence spirituelle et légale. D'où la possibilité d'un désir qui joue sur la séduction sans impliquer une inégalité entre les sexes.

1869: John Stuart Mill: « De l'assujettissement des femmes », prône le droit de vote des femmes.

Luttant contre les préjugés instinctifs, il plaide pour une raison asexuée, et laisse de côté, en libéral, la sphère privée à la guise de chacun.

Evidences 2019 : Hommes et féministes



Léon Richer



Du 19^{ème} au 20^{ème} siècle : Les premiers mouvements féministes

Léon Richer : « père du féminisme »

1866 : il débute des conférences sur « l'émancipation morale, intellectuelle et civile des femmes »

1870 : il fonde « l'Association pour le Droits des Femmes »

1882 : il fonde « la ligue française pour les Droits des Femmes »

1911 : Ferdinand Buisson, Louis Marin, Léon Brunschwig et Albert Chenevriér

Ligue des électeurs pour le suffrage des femmes en tant qu' «**être universel et asexué** »

Benoîte Groult « le féminisme au masculin » publié en 1977

Thèse de Alban Jacquemart, pour l'obtention du Doctorat de l'École des Hautes Études en Sciences-Sociales, Juin 2011, «les hommes dans les mouvements féministes françaises (1870-2010) - sociologie d'un engagement»



ÉVIDENCES 2019

LUMIÈRE SUR LES HOMMES
QUI S'ENGAGENT POUR LA MIXITÉ

Les Hommes qui s'engagent au quotidien

« Plus les décisions qu'on va prendre sont construites à partir de différents points de vue, de diversité culturelle, sociale et diversité de genre, meilleures ces décisions seront. »

Eric Maurincomme, Directeur de l'INSA de Lyon de 2011 à 2019

« Les premiers bénéfices constatés avec l'arrivée des femmes dans un comité de direction c'est plus d'écoute, plus de respect et un équilibre des forces. »

Philippe Enguix, Directeur général exécutif - Groupe Casino

« L'idée c'est de vraiment au quotidien veiller à ce qu'on travaille cet équilibre de force, de talent dans les équipes, que cela soit maintenu et que les projets majeurs soient bien pilotés avec des femmes à des positions clés. »

Jean-Michel André, CIO/Vice président information Systems - Groupe SEB

Guy Mamou-Mani, Co-Président du Groupe Open, Co-fondateur de #JamaisSansElles

4 INITIATIVES A DECOUVRIR

Cette année, l'Ame a mis en valeur quatre organisations qui font avancer la mixité et l'égalité femmes/hommes

Le paternel, le média de la nouvelle génération de pères : lepaternel.com

Femmes ici et ailleurs, pour diffuser la culture de l'égalité : www.femmesicietailleurs.com

Femmes ingénieures, promouvoir et valoriser les femmes ingénieures : www.femmes-ingenieurs.org

Capital Filles, tisser des liens entre les femmes en entreprise et les lycéennes : www.capitalfilles.fr

Cocktail





www.ame-association.fr / contact.ame.association@gmail.com

Événement organisé par :

AME
Alliance pour la mixité
en entreprise

En partenariat avec :

INSA INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
LYON

