

L'APPEL POUR L'ÉGALITÉ

Le 18 juin 2019 à l'UNESCO



THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB

Agir pour l'égalité

Une femme n'a jamais été présidente de la République, de l'Assemblée nationale ni du Sénat. Une femme gagne en moyenne 25 % de moins par mois qu'un homme, assure 3h03 de travail domestique par jour (contre 1h45 pour les hommes), subit 42 % d'écart dans ses droits à la retraite... La liste pourrait continuer indéfiniment. Dans le monde de la culture, de la santé, de la tech... les femmes sont sous représentées. Lors du lancement du Think Tank Marie Claire, le 12 juillet dernier, en partenariat avec le Connecting Leaders Club, notre ambition était simple: réunir des acteurs compétents et sensibilisés à cette question afin de proposer des solutions concrètes qui seront ensuite partagées avec les pouvoirs publics et membres du monde économique. Pendant un an, nous avons réfléchi avec les membres de notre comité scientifique aux solutions pour améliorer la place, la condition et le regard porté sur les femmes. Des mesures efficaces et pragmatiques. Parfois simples à mettre en place. C'est le résultat de ces travaux que nous partageons aujourd'hui avec la certitude qu'un changement est indispensable. Inévitable.

Marianne Mairesse,
directrice de la rédaction
Marie claire

PROGRAMME

9 h 30 - 10 h 15

Discours d'ouverture et présentation
Gwenaëlle Thebault, Directrice générale déléguée du Groupe Marie Claire,
Marianne Mairesse, Directrice de la rédaction de Marie Claire,
Valérie Hoffenberg, Présidente Connecting Leaders Club
Invité d'honneur – **Marlène Schiappa**, Secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité
entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

10 h 15 - 11 h 30

Entreprise : comment atteindre l'égalité dans le travail ?

Témoignage et extrait de *Numéro une* – **Tonie Marshall**, réalisatrice
Présentation des propositions par les membres du Comité Scientifique – **Aurélié Feld**, CEO CSP
Anne Lebel, DRH Natixis, **David Mahé**, Président d'Equilibres et Administrateur de Syntec Conseil
Echanges – **Dominique Carlac'h**, Porte-parole et vice-présidente du Medef, **François Riahi**, Directeur Général
Natixis, **Olga Trostiansky**, Présidente du Laboratoire de l'Egalité

11 h 30 - 11 h 45

Témoignage – **Caroline Vigneaux**, humoriste

11 h 45 - 12 h 30

Culture : comment valoriser les artistes femmes et assurer l'égalité aux postes clés ?

Témoignage – **Sibyle Veil**, PDG Radio France, **Barbara Carlotti**, Chanteuse
Présentation des propositions par les membres du Comité Scientifique
Sylvie Pierre-Brossolette, fondation des femmes,
Claire Gibault, Cheffe d'orchestre et Fondatrice du Paris Mozart Orchestra
Echanges – **Franck Riester**, Ministre de la Culture

12 h 30 - 12 h 45

Témoignage – **Flavie Flament**, Animatrice de télévision et radio

12 h 45 - 13 h 30

Education, transmission : comment permettre une réelle égalité des chances ?

Témoignage et extrait du documentaire – **Yo/love de Lisa Azuelos** et **Laure Gomez-Montoya**
Présentation des propositions par les membres du Comité Scientifique
Brigitte Grésy, Secrétaire Générale, Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes,
Isabelle Huault, Présidente Université Paris-Dauphine
Echanges – **Jean-Michel Blanquer**, Ministre de l'Education nationale et de la Jeunesse
Engagements et initiatives – **Olivier Derrien**, DG Salesforce

PROGRAMME

14 h 30 - 15 h 30

Santé: comment soigner les femmes aussi bien que les hommes ?

Témoignage – **Jacques de Peretti**, PDG AXA France, **Claudine Junien**, Professeure de génétique, Inra
Présentation des propositions par les membres du Comité Scientifique
Claudine Junien, Professeure de génétique Inra, **Yannick Hnatkow**, DG WW France
Echanges – **Thomas Mesnier**, Député
Engagements et initiatives – **Ulrike Decoene**, Directrice de la Communication et de la Marque du Groupe AXA, **Yannick Hnatkow**, DG WW France

15 h 30 - 15 h 45

Témoignage – **Martine Monteil**, Directrice centrale de la Police judiciaire de 2004 à 2008

15 h 45 - 16 h 45

Tech française: comment féminiser un secteur toujours trop masculin ?

Témoignage – **Julie Davico-Pahin**, co-fondatrice, Ombrea
Présentation des propositions par les membres du Comité Scientifique
Axelle Tessandier, Fondatrice AXL Agency et Rédactrice en Chef de WondHer,
Delphine Remy-Boutang, CEO et Fondatrice de la journée de la femme digitale, **Olivier Derrien**, DG Salesforce
Echanges – **Cédric Villani**, Mathématicien et Député de l'Essonne, auteur du rapport
Donner un sens à l'Intelligence Artificielle,
Engagements et initiatives – **Olivier Derrien**, DG Salesforce, **David Layani**, CEO Onepoint,
Isabel Gomez, Head of IT Digital L'Oréal,
Pauline Adam-Kalfon, Associée PWC en Charge de la Blockchain

16 h 45 - 17h

Témoignage – **Hélène Darroze**, Cheffe cuisinière

17 h - 17 h 45

Cloture: Agir pour l'égalité dans le monde

En présence de – **Zulmira Rodrigues**, Senior Programme Specialist Département Afrique - Unesco,
Anne Fulenwider Directrice de la rédaction de Marie Claire États-Unis
María Pardo de Santayana, Rédactrice en chef Marie Claire Espagne,
Lenka Fabianova Rédactrice en chef Marie Claire République Tchèque,

Propositions du Think Tank
“AGIR POUR L'ÉGALITÉ” 2018 - 2019

THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB

Entreprise: comment atteindre l'égalité dans le travail ?

1. Mettre en place une grille de salaire fixe pour le premier salaire d'embauche, en fonction du niveau d'étude et d'expérience professionnelle car c'est souvent sur le premier salaire que débute l'inégalité.
2. Favoriser le dialogue social en s'inspirant des modèles scandinaves, en implémentant des grilles de salaire préétablies en fonction des postes, en tenant compte de l'implication de chacun et de la pénibilité des missions.
3. Instaurer un système de transparence sur les dix meilleurs salaires et les dix salaires moins élevés à publier sur le site internet de l'entreprise afin d'inciter une comparaison entre la rémunération des femmes et celle des hommes.
4. Remplacer les rendez-vous annuels par des *feedbacks* en continu afin que les employés puissent connaître les compétences acquises ou à développer et savoir s'ils sont en situation de demander une augmentation de salaire.
5. Encourager une plus grande flexibilité dans les horaires de travail grâce, entre autres, au télétravail (Exemple de bonne pratique: L'Oréal - 4 jours de télétravail par mois).
6. Instaurer une politique de qualité de vie au travail, favoriser une culture d'entreprise plus inclusive avec un fonctionnement respectant les rythmes et les obligations de chacun.
7. Interdire les réunions après 18h afin de laisser à chacun un équilibre vie professionnelle et personnelle.
8. Une formation gratuite sur les stéréotypes doit être déployée dans chaque entreprise pour chaque salarié. Les recruteurs doivent être mixtes et le processus de recrutement se fera avec une *short list* (femmes et hommes) des trois meilleurs candidats avec une obligation de les rencontrer. Un quota mixte devra également être mis en place pour les stagiaires et alternants.
9. Favoriser le *sourcing* (sélection digitale anonyme) afin d'éviter la discrimination à l'embauche et encourager un recrutement axé sur les compétences de chacun.
10. Mener des campagnes d'*auto-testing* au sein des entreprises notamment dans les métiers "genrés" (former, mesurer et corriger).
11. Repenser la carrière de manière multigénérationnelle en fonction des priorités liées aux responsabilités familiales. La gestion des talents doit prendre en compte la différence de parcours professionnel entre les hommes et les femmes de manière générale et notamment après 45 ans.
12. Communiquer sur les études révélant le lien entre diversité, inclusion et productivité afin de démontrer que le recrutement féminin n'est pas une obligation pour répondre au quota mais une réelle plus-value pour l'entreprise.
13. Etablir des campagnes de sensibilisation pour changer les mentalités. Exemple: Graine de Femme, parcours destiné aux adolescentes de 14 à 17 ans pour encourager l'ambition des femmes à la fois sur les évolutions de carrière et sur le salaire.
14. Légiférer sur les éléments suivants:
 - a. Introduire des sanctions pour le non-respect de l'égalité salariale afin d'intensifier l'implication des entreprises, comme ce fut le cas pour la RGPD.
 - b. Rendre obligatoire et allonger le congé de paternité.
 - c. Introduire une partie fixe et variable dans le congé parental (pour les femmes et les hommes).

La partie fixe sera prise par les deux parents à la naissance de l'enfant et la partie négociable au courant de la première année.
 - d. Appliquer la loi Copé Zimmermann obligeant la parité dans les conseils d'administration.

Culture: comment valoriser les artistes femmes et assurer l'égalité aux postes clés ?

1. Moduler les subventions publiques aux œuvres, film-sémissions, festivals, spectacles publics en fonction de leur respect de la charte de la mixité et des engagements demandés en matière d'égalité femmes-hommes :

a. Programmation d'artistes femmes

b. Caractère non stéréotypé des œuvres et présence des femmes sur les plateaux

c. Embauche de techniciennes

d. Stricte égalité salariale

2. Lancer une étude genrée afin de renforcer les dispositions législatives existantes concernant l'image des femmes dans l'audiovisuel en rendant obligatoire une progression annuelle dans les deux domaines suivants:

a. La présence des femmes

b. La lutte contre les stéréotypes

3. Fixer aux annonceurs des objectifs chiffrés de progression sur les dispositions prévues par la charte contre les stéréotypes sexistes dans les publicités (charte signée le 6 mars 2018).

4. Pour lutter contre le sexisme sur les réseaux sociaux, proposer une loi qui assimilera les plateformes de réseaux sociaux aux statuts d'éditeurs, afin de les responsabiliser sur leur contenu. L'image des femmes devra être incluse dans les critères de surveillance des réseaux sociaux. Cette loi permettra de sanctionner en cas de dérapage.

5. Faire signer des cahiers des charges et des chartes de mixité dans les entreprises de l'Industrie culturelle

6. Communiquer sur les chiffres des femmes présentes dans la culture à tous les postes pour rendre plus visibles les inégalités et créer un annuaire d'expertes dans chaque domaine afin d'augmenter la visibilité des femmes

7. Mettre en place une charte dans les entreprises du champ culturel et sensibiliser les employés et les services de ressources humaines contre les actes sexistes sur le modèle de la charte des femmes dans l'audiovisuel.

8. Valoriser les artistes femmes, à travers l'histoire, en renforçant leur présence et l'enseignement de leurs œuvres dans les manuels scolaires et les lectures imposées. Augmenter le nombre des noms de rues, places ou établissements publics portant le nom d'artistes femmes.

9. Agir sur la programmation des salles de concerts, festivals de musique en préconisant des objectifs chiffrés d'augmentation de la programmation d'artistes ou chefs d'orchestre femmes par année.

10. Mettre en place des jurys paritaires dans les concours d'écoles d'art, de cinéma, de musique...

Éducation, transmission : comment permettre une réelle égalité des chances ?

1. Créer des formations certifiées égalité, reconnues par le ministère de l'éducation nationale afin de lutter contre les stéréotypes genrés et valoriser l'égalité et la mixité. Cette certification doit être proposée, dès la maternelle, aux professeurs des écoles et dès le collège, aux conseillers d'orientation et aux associations intervenant dans les écoles.
2. Renforcer le financement des programmes mis en place en faveur de l'égalité et de la lutte contre les stéréotypes, tels que la DD&RS. Conditionner ces subventions aux écoles qui mettent en place ces programmes (principe d'équi-conditionnalité).
3. Dans le cadre de l'École de la confiance, renforcer la collaboration entre garçons et filles dès la maternelle, en valorisant les compétences non théoriques telles que la créativité, la solidarité, la pensée critique, la prise de parole en public et l'éthique. Encourager le travail d'équipe par le développement d'ateliers de théâtre et la création de concours d'éloquence paritaires.
4. Pour lutter contre les sports supposés genrés, développer des activités sportives et artistiques pour tous dès l'école primaire.
5. Renforcer la présence d'exemples de réussites féminines dans les manuels scolaires.
6. Mettre en place des tutorats mixtes entre élèves dès le collège.
7. Veiller à une répartition plus équitable et inclusive de la cour de récréation. Proposer des activités et jeux mixtes durant les temps de pause.
8. Inclure dans les programmes d'éducation civique des cours sur les réseaux sociaux, afin de sensibiliser sur les comportements à adopter, la lutte contre les fake news, le sexisme sur les réseaux, etc.
9. Mettre en place dans toutes les écoles une "Journée de l'égalité", où les professeurs traiteront de toutes les discriminations (sexisme, homophobie, antisémitisme, racisme, handicap, etc.). Cette journée sera l'occasion d'instaurer des rencontres entre des associations et des écoles et de travailler par le biais d'ateliers et de pièces de théâtre.
10. Faire intervenir les entreprises et les associations dans les écoles, dès le collège, pour présenter les métiers. Veiller à une représentation plus paritaire des modèles de réussite dans ces métiers afin de : créer des vocations, éviter l'autocensure, déconstruire les stéréotypes de métiers genrés, encourager les filles à oser des carrières perçues comme masculines et confronter les jeunes garçons aux femmes de pouvoir.
11. Renforcer les partenariats entre entreprises, associations et écoles afin de multiplier les interventions dans les classes tout au long de l'année. Exemple : levier d'insertion Nos Quartiers ont des Talents - Pour l'égalité des chances vers l'emploi grâce au parrainage.
12. Solliciter les entreprises pour qu'elles proposent plus de stages et d'alternances qui prennent en compte la mixité sociale et qui ouvrent le champ des possibles afin qu'il n'y ait pas de métiers dit "masculins" et "féminins".
13. Pour lutter contre le sexisme sur les réseaux sociaux, proposer une loi qui assimilera les plateformes de réseaux sociaux aux statuts d'éditeurs, afin de les responsabiliser sur leur contenu. Cette loi permettra de sanctionner en cas de dérapage.
14. Utiliser l'écriture inclusive pour les offres d'emploi.
15. Encourager les femmes à intervenir sur les colloques et conférences. Sensibiliser les hommes mais aussi tous les responsables politiques afin qu'ils refusent d'intervenir sur des tables rondes non mixtes.

Santé : comment soigner les femmes aussi bien que les hommes ?

1. Intégrer au programme des études médicales, paramédicales et dans les projets de recherche un enseignement transversal plus approfondi sur la notion de sexe et de genre.
2. Inciter les pouvoirs publics à mettre en place une surveillance sur les effets secondaires des médicaments en fonction des sexes, afin d'aider les laboratoires à mieux prendre en compte les différences de mécanisme et de posologie en fonction des sexes.
3. Inciter les femmes à participer aux essais cliniques en mettant en place des campagnes sur les réseaux sociaux et sur les sites de santé. Cibler particulièrement les femmes ménopausées ou stériles, afin d'éviter de possibles effets négatifs sur la grossesse.
4. Améliorer la prise en charge gynécologique avec des formations sur les stéréotypes, les violences et la relation médecin/patient afin de mettre fin aux maltraitements gynécologiques et obstétricaux.
5. Encourager les étudiants en médecine à choisir le cursus de la gynécologie médicale, pour pallier au manque de praticiens dans cette spécialité.
6. Sensibiliser sur les différences entre femmes et hommes sur le sujet de la santé grâce à une campagne gouvernementale d'envergure nationale ciblant:
 - a. les jeunes grâce à une sensibilisation de l'école primaire à l'enseignement supérieur
 - b. les personnes actives grâce à une sensibilisation sur le lieu de travail
7. Encourager les entreprises à proposer aux salariés des services de coaching liés aux habitudes de vie en présentiel ou en digital (coaching à distance).
8. Mettre en place des salles de repos, détente, massage dans les entreprises, à l'instar des start-up.
9. Pour les PME, mutualiser coaches et parcours de santé entre plusieurs entreprises.
10. Prise en compte managériale du well being: former les managers à écouter et valoriser les salariés pour favoriser le bien-être au travail, l'épanouissement et prévenir les risques psychosociaux afin de lutter contre le mal-être au travail, le stress et la dépression.
11. Encourager les entreprises à proposer le congé paternité aux hommes.
12. Sensibiliser les entreprises et les services de restauration à proposer une nourriture variée à la cantine et aux cafétérias.
13. Favoriser l'utilisation des nouveaux modes de travail tels que le télétravail ou les horaires décalés pour répondre au rythme spécifique des parents et des aidants.
14. Encourager les entreprises à réserver des places dans les crèches pour leurs salariés.
15. Mettre en place des plateformes digitales pour pallier au manque de temps des salariés afin qu'ils puissent avoir un accès direct à des tests d'auto diagnostic et des campagnes de prévention sur les problèmes de santé majeurs.
16. Anticiper en amont au sein de l'entreprise l'impact psychologique et physique de la retraite sur les salariés.
17. Permettre aux employés d'avoir accès à des services d'entraide anonyme, déconnectés de l'entreprise.
18. Proposer le remboursement de certains frais de bien-être pour les personnes ayant des enfants en situation de handicap.
19. Interdire toute réunion après 17 heures ou proposer des "chèques baby sitting" dans le cas exceptionnel d'une présence requise.

Tech française : comment féminiser un secteur encore trop masculin ?

1. Proposer des ateliers de codage dès la primaire qui pourront être poursuivis par la suite, indépendamment de la filière choisie.
2. Mieux informer les jeunes et les familles, dès le collège, sur la diversité des métiers de la Tech, en renforçant les formations des conseillers d'orientation et du personnel enseignant aux métiers de la Tech.
3. Instaurer une "Journée de la Tech" au sein des écoles comprenant des présentations des métiers de la Tech ; des interventions paritaires de professionnels du secteur et de rôles modèles ; une découverte de l'entrepreneuriat incluant des témoignages d'entrepreneurs et des ateliers de création d'entreprises.
4. Renforcer les partenariats entre entreprises, associations et éducation nationale.
5. Favoriser les partenariats et expérimenter le jumelage entre écoles privées et publiques (couplage zones défavorisées/favorisées).
6. Exiger pour toutes les entreprises qui répondent à un appel d'offres public de proposer des stages pour les élèves en classe de 3^e et de lancer des appels à candidature sur leur site internet.
7. Intégrer plus de sciences humaines et sociales dans les prépas scientifiques et cursus ingénieur, telles que les humanités et la philosophie pour renforcer la notion d'éthique.
8. Favoriser les passerelles et les doubles cursus dans l'enseignement supérieur afin d'encourager les changements d'orientation vers les formations scientifiques.
9. Responsabiliser et sensibiliser le personnel enseignant et les élèves des écoles d'ingénieurs pour l'importance de la mixité et contre le sexisme.
10. Création d'une campagne nationale du gouvernement afin de promouvoir des modèles de réussites féminines dans la Tech, en mettant l'accent sur les jeunes filles de quartiers défavorisés.
11. Instaurer avec la Cnil un comité de surveillance constitué de représentants du secteur qui veillerait à encourager les entreprises à respecter la diversité et la mixité dans la Tech. Cette instance serait à même de délivrer un label "égalité et diversité" pour une IA responsable et non sexiste.
12. Créer une charte de respect de la diversité dans l'IA à faire signer aux grandes entreprises afin d'assurer une intelligence artificielle qui ne reproduirait pas les biais humains (utilisation des données et parité des tests sur des femmes, diversité des bases de données, assurer une représentation féminine).
13. Recrutement, rédaction des fiches de poste par des femmes et imposer au moins une femme dans la short list des candidats pour tous les postes d'ingénieurs.
14. Faciliter la reconversion professionnelle des femmes en recherche d'emploi dans la Tech en proposant des formations adaptées.
15. Dans les entreprises Tech, élargir le rôle de la RSE pour veiller au respect de la diversité et de la mixité.
16. Diversité dans les panels d'investisseurs avec l'obligation d'avoir au moins une femme par panel.
(cf: www.franceinvest.eu)
17. Imposer un code de bonne conduite pendant les entretiens de levée de fonds aux investisseurs pour en finir avec les préjugés. Interdire les questions sur la vie familiale comme stipulé par la loi.
18. Sensibiliser les fonds d'investissements et les banques sur les différences d'investissements et de prêts octroyés entre les hommes et les femmes. Mettre en avant les bons résultats des entreprises gérées par des femmes.
19. Créer une plateforme recensant tous les outils de création et de financement de start-up, incubateurs accueillant spécifiquement les femmes, aides financières, prêts et garanties de prêts réservés aux femmes, associations et réseaux de femmes entrepreneuses.

Nous remercions nos partenaires



L'ORÉAL



syntecConseil



radiofrance



Suivez, réagissez, partagez

#ThinkTankMC #Agirpourlegalite

#MaisonDelunESCO