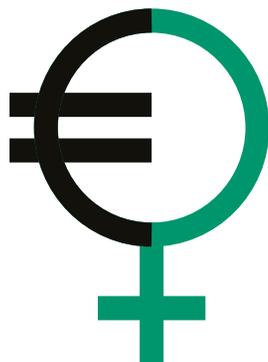


ENSEMBLE CONTRE LE
SEXISME

Parlons d'argent

Les violences économiques subies
par les femmes, un phénomène mal connu



Actes de la 4^e journée nationale contre le sexisme

25 janvier 2021

En visio-conférence depuis la Cité Audacieuse

Un événement animé par [Femmes ici et ailleurs](#)

#LeSexismeTue #EnsembleContreLeSexisme #JournéeNationaleContreLeSexisme

Sommaire

Introduction	3
Catherine LADOUSSE	3
Moïra SAUVAGE	4
Laurence ROSSIGNOL	6
Lecture ¹ : <i>De l'égalité des deux sexes</i> de François POULLAIN de LA BARRE (extrait)	8

Sphère publique: la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

9

Quand la crise sanitaire accentue les inégalités	9
Fanny BENEDETTI	

Ce que peuvent les pouvoirs publics: la solution de l'éga-conditionnalité	11
Brigitte GRÉSY	

L'éga-conditionnalité appliquée aux médias	13
Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE	

L'éga-conditionnalité: la nécessaire exemplarité des pouvoirs publics	15
Anne ROSSION	

La non-représentativité des femmes de plus de cinquante ans dans les fictions	17
Blandine MÉTAYER et Sophie BOUREL	

Animation²: Clémence LEVEAU

Nuage sonore: Les femmes ne vieillissent pas, elles disparaissent des écrans	18
---	-----------

Sphère professionnelle: où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers?

19

L'accès difficile au financement dans les musiques actuelles	20
Aline CÉSAR, Katel, Natasha LE ROUX	

La non-mixité des métiers, source de discrimination dans la tech	23
Aline AUBERTIN, Claudine SCHMUCK	

Une solution: les réseaux professionnels de femmes	26
Élisabeth RICHARD	

Animation: Pierre-Yves GINET

Lectures: citations féministes	27
---	-----------

Sphère privée: parler d'argent, une transgression pour les femmes

28

L'autonomie financière, clé de l'égalité dans la famille et le couple: le grand débat	28
Maya ATIG et Hélène PÉRIVIER	

Une solution, sensibiliser les femmes à toutes les étapes de leur vie: présentation du violent-économètre	33
Corinne HIRSCH	

Animation: Lynda ZEROUK

Lecture: discours de António GUTERRES (extrait)	35
--	-----------

Le théâtre-forum comme support à la déconstruction des stéréotypes et à l'accès à l'autonomie chez les jeunes

36

Isabelle HIDAIR-KRIVSKY

Discours de Madame Élisabeth MORENO

37

Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Synthèse

40

Catherine LADOUSSE
Moïra SAUVAGE

Annexes

41

Combattre les violences économiques subies par les femmes	41
Préconisations pour la sphère publique	41
Préconisations pour la sphère professionnelle	42
Préconisations pour la sphère privée	42

Charte d'engagement du collectif Ensemble contre le sexisme	43
--	-----------

Le collectif Ensemble contre le sexisme	44
--	-----------

Coordination éditoriale: Agnès de PRÉVILLE, Marie-Noëlle BAS, Gabriela BELAID
Nos remerciements vont à toutes les intervenantes pour la relecture de leurs interventions.
©EnsembleContreLeSexisme2021 - Création et mise en page des actes: [créapix](#)

1. Lectures et nuage sonore: Blandine MÉTAYER et Sophie BOUREL, AAFA-Actrices & Acteurs de France Associés. Tunnel de la Comédienne de 50 ans.

2. Magazine *Femmes ici et ailleurs*.

Introduction



Catherine LADOUSSE,

présidente honoraire et co-fondatrice du cercle InterElles, co-présidente du collectif Ensemble contre le sexisme

Nous sommes très émues de vous retrouver pour la première fois sans être en présentiel. Peut-être que cette configuration nous offre l'avantage d'accueillir encore plus de participants et participantes cette année. Votre présence illustre la mobilisation forte d'un collectif comme le nôtre.

Je vous remercie toutes et tous de votre présence. Certaines d'entre nous sont présentes, physiquement, à la Cité Audacieuse, à l'invitation de la Fondation des femmes, que nous remercions, cependant la plupart de nos membres suivent nos échanges derrière leurs écrans.

Le collectif Ensemble contre le sexisme a été créé voilà presque quatre ans, dans le sillage du travail initié par Laurence ROSSIGNOL, ancienne ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. Elle a réuni plusieurs réseaux venant de secteurs différents qui ont décidé de travailler ensemble. Je remercie Laurence, qui interviendra tout à l'heure, pour son soutien sans faille et sa fidélité combative.

Ensemble contre le sexisme rassemble près de quarante associations, dans tous les domaines: des milliers de femmes et d'hommes engagés au quotidien pour défendre les droits des femmes dans les domaines du sport, de la culture, des droits reproductifs, de l'égalité professionnelle, des médias...

Pourquoi sommes-nous réuni-es? Nous nous rendons compte que **ce qui nous cimente et nous permet de travailler ensemble est notre lutte contre le sexisme,** pierre angulaire légitimant, comme le dit notre chère Brigitte GRÉSY, présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, l'ensemble des inégalités dans tous les domaines dans lesquels nous opérons: le spectacle vivant, les questions liées au handicap, les luttes contre les violences...

Notre originalité est notre diversité, le mélange de nos expériences au service d'une ambition commune: éradiquer le sexisme et créer une société sans sexisme. Nous avons décidé de dépasser nos différences et de travailler ensemble dans une approche transversale et systémique pour combattre le sexisme sous toutes ses formes: ordinaire, invisible ou plus violente.

Nos actions, depuis quatre ans, ont pour premier objectif de sensibiliser. Nous nous réjouissons de voir tant de personnes connectées aujourd'hui. **Nous voulons sensibiliser la société tout entière aux méfaits du sexisme, via de multiples actions de communication.**

Nous avons créé, il y a deux ans, une campagne intitulée « Le sexisme tue », malheureusement, toujours d'actualité, pour montrer que **le sexisme tue, au sens propre et au sens figuré.**

Notre travail est également de proposer des solutions concrètes, émanant des associations travaillant ensemble toute l'année pour mettre à profit cette intelligence collective au service de notre but commun.

Notre ambition est claire: **instaurer une journée nationale contre le sexisme pour mobiliser le plus grand nombre autour de ce fléau.**

Cet événement annuel accueille des expert-es et des artistes ainsi que notre nouvelle ministre, Élisabeth MORENO, en charge des Droits des femmes, soutien à notre action.

Je passe la parole à Moïra SAUVAGE, co-présidente du collectif, pour introduire le thème choisi cette année.

Introduction



Moïra SAUVAGE,
co-présidente du collectif Ensemble contre le sexisme

C'est la quatrième Journée contre le sexisme que nous organisons. Les thèmes précédents étaient les suivants : « informer sur le sexisme », « les représentations des femmes » et « la liberté des femmes entravée par le sexisme ».

Le thème de cette quatrième journée concerne les violences économiques. Nous avons choisi ce sujet, car parler d'argent est encore tabou dans la culture française.

Il est de plus en plus évident que les femmes, plus encore que les hommes, doivent apprendre à parler d'argent. Il en va de leur autonomie, de leurs choix de vie, mais aussi de leur sécurité. **Si les violences physiques ou psychologiques commencent à être bien connues dans le phénomène d'emprise d'un conjoint violent sur l'autre, la violence économique, qui pourtant l'accompagne toujours, reste encore mal connue, mal comprise et les femmes ne pensent pas à en parler.**

Citons quelques exemples : un conjoint qui gère toutes les dépenses du couple sans en parler à l'autre, qui prend toutes les décisions importantes, qui peut jouer les économies de la famille ou octroyer de l'argent de poche à sa compagne, fait preuve de violence économique. Les femmes n'y font pourtant pas toujours référence quand elles parlent de violence dans le couple.

Nous avons également compris récemment, à travers des recherches de sociologues, combien **la société elle-même met en place des violences, à différentes occasions de la vie des femmes, favorisant une discrimination et des inégalités.** *Le genre du capital*³, ouvrage paru récemment,

montre qu'au moment de l'héritage et malgré des lois que nous croyons égalitaires, les fils sont favorisés par rapport aux filles.

Il apparaît urgent de briser aujourd'hui ce tabou.

Les violences économiques n'existent pas uniquement dans la sphère privée. Nous aborderons leur présence au sein de la sphère professionnelle et du monde institutionnel.

Nous poserons les questions suivantes : Comment avoir accès aussi facilement que les hommes aux financements ? Pourquoi les métiers de la technologie, si prometteurs sur le plan de l'emploi, restent-ils si masculins ? Pourquoi le non-respect des lois sur l'égalité professionnelle n'est-il toujours pas suffisamment sanctionné ? Nous tenterons de répondre à l'ensemble de ces questions, tout en apportant des propositions pour l'avenir.

Il ne suffit pas de dénoncer, il faut aussi apporter des solutions. Nous y contribuerons avec la ministre, Madame Élisabeth MORENO.

Lutter contre le sexisme, c'est inventer une nouvelle société. Le travail en réseau nous permet de le faire et nous y encourage chaque jour. J'espère que ces échanges vous permettront également de l'envisager.

Nous avons le plaisir d'être en partenariat avec le magazine *Femmes ici et ailleurs*, dont les journalistes assurent l'animation de l'événement.

3. Céline BESSIÈRE et Sibylle GOLLAC, *Le genre du capital, Comment la famille reproduit les inégalités*, La Découverte, 2020.

Présentation du colloque

Lynda ZEROUK,
journaliste

L'équipe de *Femmes ici et ailleurs*, magazine féministe d'informations générales et politiques, est ravie de participer à cet événement. Nous avons parlé plusieurs fois du collectif Ensemble contre le sexisme depuis sa création.

Au programme, trois tables rondes :

- La première table ronde, animée par Clémence LEVEAU, traite des violences économiques dans la sphère institutionnelle. Il sera question de la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire, du rôle des pouvoirs publics.
- La deuxième table ronde, animée par Pierre-Yves GINET, co-rédacteur en chef du magazine *Femmes ici et ailleurs*, s'intéresse aux violences économiques dans le secteur

culturel, à la non-mixité des métiers, source de discrimination dans la tech, et à l'importance des réseaux professionnels de femmes.

- Enfin, la troisième table ronde, que j'aurai le plaisir d'animer, porte sur les violences économiques dans la sphère privée : comment l'économie féministe peut-elle bousculer le modèle patriarcal qui freine aujourd'hui encore l'autonomie financière des femmes, clé de l'égalité dans la famille et le couple ?

Je cède la parole à Laurence ROSSIGNOL, sénatrice de l'Oise, vice-présidente du Sénat, présidente de l'association L'Assemblée des Femmes, ancienne ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, initiatrice de la création du collectif Ensemble contre le sexisme.

Introduction

Laurence ROSSIGNOL,

sénatrice de l'Oise, vice-présidente du Sénat, ancienne ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes

Je vais, avec beaucoup de bienveillance, vous reprendre quant à la maternité que vous m'attribuez dans création du collectif Ensemble contre le sexisme. On doit surtout l'existence de ce réseau aux quarante associations qui le composent ainsi qu'à toutes les femmes qui ont accepté avec enthousiasme d'y participer.

C'est une analyse de féministes scandinaves qui a porté ma réflexion. Elle indique les **trois conditions nécessaires à chaque individu pour réussir dans la sphère du pouvoir: le temps, l'argent et les réseaux. Or ces trois conditions de réussite sont profondément inégalitaires et s'alimentent mutuellement:** quand vous avez du temps, vous avez la possibilité de rencontrer des gens ou de les contacter par téléphone; quand vous avez de l'argent, il est plus facile de vous faire des ami-es; et quand vous avez des ami-es, il devient plus facile de trouver de l'argent et du temps. **Temps, argent et réseaux représentent tout ce que les hommes ont et tout ce dont manquent les femmes.**

L'idée de réseau est donc importante à plusieurs titres:

D'abord, il rassemble des associations, des personnalités, des femmes engagées qui ne se croisent pas forcément. Certaines engagées, via le Planning familial, sur l'accès à la contraception et à l'avortement, d'autres comme Moïra SAUVAGE, engagées dans la lutte contre les mutilations sexuelles et l'excision, d'autres encore, comme Catherine LADOUSSE, rassemblant, avec le cercle InterElles, des femmes de grandes entreprises. **Tous ces réseaux ne se rencontraient que rarement, par manque de temps, chacun restant dans son couloir de nage. Mon objectif était de permettre à ces associations et à ces personnalités de travailler ensemble de manière fluide.**

Ensuite, créer un réseau est, presque par nature, une action « pied de nez » au sexisme. **Un réseau de femmes est déjà la preuve que faire tomber des représentations sexistes est possible.** Une des représentations les plus fréquentes est: « Comment? vous travaillez avec des femmes? Elles s'entendent bien? Travailler avec des femmes, c'est horrible, elles sont jalouses les unes des autres. Comment faites-vous? »

Cette idée selon laquelle les femmes seraient toujours en compétition et en concurrence est très répandue. On peut en deviner facilement l'intérêt: dire aux femmes qu'elles sont incapables de s'entendre entre elles a une portée auto-réalisatrice. **« Diviser pour mieux régner » est une vieille loi du pouvoir.**

Rassembler les femmes contribue à mettre fin à cette division. Le réseau est donc le premier pas vers la sororité. Il est important que les femmes se soutiennent entre elles, même quand cela est difficile. Par exemple, en politique, il m'est arrivé de soutenir des femmes pour qu'elles accèdent à des postes à responsabilités, puis de découvrir a posteriori leur absence de féminisme: le sort des autres femmes n'était pas leur sujet. Malgré tout, **nous devons porter l'idée de la possibilité d'une solidarité entre femmes, c'est cette possibilité qui permet de combattre les stéréotypes, les représentations et les comportements sexistes.**

Dès lors que les femmes ont commencé à occuper une place et de l'espace dans la vie publique, économique et politique, les hommes ont compris qu'il fallait qu'ils se remettent, eux-mêmes, en réseau: les femmes représentent une menace dans la concentration et l'accaparement du pouvoir. Inspirantes, elles ont la capacité d'avancer ensemble, par le biais des réseaux.

Je suis très contente que le réseau ait choisi le sujet majeur des violences économiques. Pour compléter les exemples de violences économiques cités par Moïra SAUVAGE, **j'évoquerai le paiement aléatoire ou l'absence totale de paiement de la pension alimentaire.**

Même sans statistiques sur ce point, chacune a dans son entourage des amies mères de famille et séparées. Si vous les interrogez sur la perception des pensions alimentaires, plusieurs répondront: « Ce n'est pas terrible, il ne paye pas tout le temps, mais je ne veux pas me fâcher avec lui parce que je veux qu'il s'occupe des enfants. » Ces femmes, détentrices d'un certain pouvoir d'achat, renoncent assez vite à faire valoir leurs droits au prétexte que les pères doivent rester en lien avec leurs enfants. D'autres ajoutent que, sur les périodes de vacances, la pension n'est pas payée, comme une justification. Or, **devoir, en permanence, vivre dans l'incertitude du budget mensuel est une grande violence dans la vie des êtres humains.**

Introduction

Cette journée traite également des inégalités de patrimoine, sujet abordé, il y a quelques années, dans une série d'enquêtes du Collectif Onze⁴ sur le divorce. Cette publication mettait en lumière, de manière antinomique, le fait que **la justice familiale n'est pas juste: elle n'aime pas les pauvres et elle n'aime pas les femmes. Sur le plan économique, les femmes ne sont pas traitées à égalité dans les divorces.**

L'imposition représente un autre sujet de fond, sur lequel je m'interroge depuis plusieurs années: **l'imposition familiale est-elle juste pour les femmes ou est-elle, au contraire, défavorable à leurs salaires?** L'instauration du prélèvement à la source, décidée par le gouvernement précédent et mise en œuvre par l'actuel, a soulevé, en moi, une préoccupation. **Si dans un couple, il existe un écart de revenus important entre les revenus de l'homme et ceux de la femme, l'application d'un taux d'imposition unique aux deux membres du couple à parts égales grève considérablement, voire entièrement, le revenu de la femme.** Cela peut générer des réflexions comme: « Ça ne vaut pas le coup d'aller travailler si on me prélève une grande partie de mon salaire, au titre de l'imposition. » Il a fallu expliquer au ministre de l'Économie et des Finances de l'époque la

nécessité d'une solution pour que les femmes ne soient pas imposées au taux du couple, mais qu'un taux différent soit appliqué entre l'homme et la femme, s'ils le souhaitent.

Lutter contre les violences économiques exige une vigilance constante: dès qu'une loi ou une décision est prise de manière « neutre », au sens grammatical du terme, c'est-à-dire sans distinction des inégalités de départ, elle se traduit, à l'arrivée, par un accroissement des inégalités. **Une politique publique de lutte contre les violences économiques identifie les inégalités de départ et s'y adapte pour les résorber.**

Ce thème est utile et intéressant à la fois pour les institutions politiques, les affaires publiques, les politiques publiques ainsi que pour les politiques d'entreprise et les rémunérations. Il dépasse les questions d'inégalités, pour aboutir aux injustices économiques à mon sens, et enfin à la violence. Le mot « violence » se situe du côté de la personne qui la subit et en supporte le poids.

Je salue la présence de la ministre des Droits des Femmes qui nous précisera les perspectives du gouvernement pour s'inscrire dans cette nouvelle grande réflexion.

4. Le Collectif Onze, *Au tribunal des couples. Enquête sur des affaires familiales*, Odile Jacob, 2013. <https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2016-2-page-133.htm>

Introduction

Clémence LEVEAU,
journaliste

Avant d'entrer dans le sujet, je laisse le soin à Blandine MÉTAYER, membre de l'AAFA (Actrices et Acteurs de France Associés) de revenir quatre siècles en arrière. Blandine va lire **un extrait du livre intitulé *De l'égalité des deux sexes* de François POUILLAIN de LA BARRE**, écrivain, philosophe cartésien et féministe français. Ce livre a été écrit il y a quatre siècles, sous Louis XIV. Et ce texte est une transition parfaite vers notre première séquence sur la sphère publique.

« Si on demande, à chaque homme en particulier, ce qu'il pense des femmes en général, et qu'il le veuille avouer sincèrement; il dira sans doute qu'elles ne sont faites que pour nous, et qu'elles ne sont guère propices qu'à élever les enfants dans leur bas âge, et à prendre le soin du ménage. Peut-être que les plus spirituels ajouteraient qu'il y a beaucoup de femmes qui ont de l'esprit et de la conduite; mais si l'on examine de près celles qui en ont le plus, on y trouvera toujours quelque chose qui sent leur sexe: qu'elles n'ont ni fermeté, ni arrêt, ni le fond d'esprit qu'ils croient reconnaître dans le leur, et c'est un effet de la providence divine et de la sagesse des hommes de leur avoir fermé l'entrée des sciences, du gouvernement et des emplois, que ce serait une chose plaisante de voir une femme enseigner, dans une chaire, l'éloquence ou la médecine en qualité de professeur, marcher par les rues, suivie de commissaires et de sergents, pour y mettre la police, haranguer devant les juges en qualité d'avocat, être assise sur un tribunal pour y rendre justice, à la tête d'un parlement, conduire une armée, livrer une bataille et parler devant les républiques ou les princes, comme chef d'une ambassade.

J'avoue que cet usage nous surprendrait, mais ce ne serait que par la raison de sa nouveauté. Si en formant les États et en établissant les différents emplois qui les composent, on y avait aussi appelé les femmes, nous serions accoutumés à les y voir, comme elles le sont à notre égard. Et nous ne trouverions pas plus étrange de les voir sur les fleurs de lys que dans les boutiques. »

Sphère publique : la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

Table ronde animée par Clémence LEVEAU, journaliste avec :

- Fanny BENEDETTI, directrice exécutive ONU Femmes France
- Brigitte GRÉSY, présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes
- Anne ROSSION, responsable du Laboratoire d'idées interministériel d'Administration Moderne
- Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, journaliste, ex-membre du CSA, Fondation des Femmes

Quand la crise sanitaire accentue les inégalités

Clémence LEVEAU

Interrogeons-nous sur ce que peuvent les pouvoirs publics en matière de lutte contre les inégalités, le sexisme et les violences économiques. Vous le verrez: ils peuvent beaucoup, particulièrement en période de crise et de plan de relance. Avec Brigitte GRÉSY, présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, nous rêverons même d'un monde où le principe d'éga-conditionnalité est utilisé par les gouvernantes et les gouvernants.

Pour commencer, nous donnons la parole à Fanny BENEDETTI, directrice exécutive d'ONU Femmes France, qui va dresser le bilan de l'impact de la crise Covid sur les femmes.

Fanny BENEDETTI, vous représentez ONU Femmes France, une ONG membre du collectif Ensemble contre le sexisme. **La crise a bel et bien aggravé les inégalités en France et dans le monde. Ces inégalités touchent particulièrement les femmes, toutes les femmes. Pouvez-vous nous dire dans quelle mesure ?**

Fanny BENEDETTI

Nous constatons que la crise a aggravé les inégalités en France et dans le monde. On ne cesse de le voir et de le constater. **Les femmes sont surexposées aux conséquences de la crise, qui remet en cause leurs droits dans trois domaines principaux.**

- Chacun, chacune est au courant de l'impact désastreux de la crise sur les violences domestiques dont sont victimes, principalement, les femmes et les filles. Les données disponibles sur ce sujet sont sans appel en Europe, en Amérique, en Asie, en Australie. Partout, les chiffres montrent une augmentation très forte. **La France, pendant le premier confinement, a enregistré une augmentation de 30 %**

des appels sur les numéros dédiés aux violences, ainsi qu'une augmentation des demandes d'hébergement d'urgence. C'est un premier constat.

- **Le deuxième domaine d'inégalités criantes concerne l'espace de travail et la sphère économique.** Les femmes, comme on l'a très bien observé en France et dans le monde, sont en première ligne des réponses à la crise. Elles représentent en effet plus de 70 % des travailleurs et travailleuses dans le secteur de la santé et ceux des services sociaux au niveau global. Ces professions étaient en première ligne de réponse à la crise. Ces métiers, comme nous le savons toutes et tous, sont à la fois moins valorisés socialement et mal rémunérés.
- D'après le programme des Nations unies pour le développement, **les chiffres montrent une augmentation très importante du risque de tomber sous le seuil de pauvreté pour au moins quarante-sept millions de femmes, ce qui inverserait des décennies de progrès au sujet de l'extrême pauvreté.** Il était en effet prévu que ce chiffre baisse entre 2019 et 2021, mais **les projections montrent désormais un risque d'augmentation significatif dû à la pandémie et à ses conséquences.** Pour les femmes jeunes, entre vingt-cinq et trente-cinq ans notamment, vivant sous le seuil de pauvreté, ce taux augmentera de façon significative à l'horizon 2030, toujours selon les chiffres.

Je ne cite ici que quelques *spotlights* sur les impacts genrés de la crise. Dans un deuxième temps, **on pourra évoquer l'inquiétude du manque de mesures gouvernementales liées à la crise sanitaire prenant en compte l'impact global genré de cette crise.** Seul un pays sur huit a mis en place des mesures incluant une perspective de genre, et seulement 7 % concernent la sécurité économique des femmes.

Sphère publique : la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

Quand la crise sanitaire accentue les inégalités

Clémence LEVEAU

Vous avez dit que ces inégalités, si elles se sont aggravées, étaient préexistantes. Vous avez notamment rappelé la proportion de femmes employées dans le secteur du soin. On pourrait également citer leur nombre dans les métiers de l'aide à domicile, les employées d'hôtellerie (84 %), les vendeuses en magasin (64 %). Ces femmes ont tenu bon durant cette crise. Les inégalités ne datent pas d'hier, ou plutôt si : elles sont très prégnantes et la crise les a bel et bien aggravées.

Fanny BENEDETTI

C'est un constat effectivement unanime. **Les inégalités dans le monde, entre les femmes et les hommes, représentent un phénomène systémique et sont prévalentes dans toutes les régions du globe. Ce constat chiffré et étayé montre que les inégalités de discrimination sont fondées sur le système patriarcal et la division genrée des rôles sociaux**, présentes dans toutes les régions du monde et accentuées à diverses périodes de l'histoire. Nous sommes précisément là pour faire en sorte que ce ne soit pas une fatalité.

Clémence LEVEAU

Vous dites que nous vivons un moment historique, paradoxalement, celui pendant lequel, potentiellement, nous pourrions tout changer. Voulez-vous nous l'expliquer ?

Fanny BENEDETTI

C'est à la fois une conviction et un appel à la matérialiser. Comme dans toutes les crises, la balance peut pencher d'un côté ou de l'autre, mais je pense sincèrement, comme d'autres, qu'**il ne faut pas rater l'opportunité que représente cette crise mondiale pour avancer et non reculer. Le risque de recul supplémentaire et d'anéantissement des progrès des dernières décennies existe.**

Concrètement, plus de cent milliards d'euros ont été mobilisés en France dans le cadre du plan de relance, mais très peu de mesures ont été avancées sur le sujet jusqu'à présent. Certes, la France a pris, contrairement à d'autres États et de manière très rapide, des mesures pour lutter contre les violences faites aux femmes, aux filles et aux enfants dans la sphère domestique. Quelques mesures sociales également ont été mises en place, notamment des prestations d'aide aux plus démunies. Cependant, **les perspectives du plan de relance, dans sa globalité, restent insuffisantes comme dans la majorité des pays de la planète pour atténuer l'incidence économique et sociale de la crise de la Covid 19 sur les femmes.**

La perspective de genre est nécessaire pour transformer ce risque énorme de régression en opportunité. On a constaté, lors de nombreuses crises ou conflits mondiaux, qu'elles pouvaient générer une transformations sociale et sociétale profonde, favorables aux femmes. Notre initiative a pour vocation de lancer un appel : **le plan de relance français doit être à la fois ambitieux et genré, dans tous les domaines, non seulement ceux déjà traités, comme les domaines sociaux, mais aussi les financements afin de transversaliser son approche.**

Clémence LEVEAU

Le sexisme et les discriminations sont systémiques. À un moment donné, des actes deviennent nécessaires, en profondeur afin de corriger les distorsions actuelles. Je vous remercie pour cette transition parfaite. Voulez-vous ajouter un dernier mot ?

Fanny BENEDETTI

Je voulais préciser que de bons exemples existent. Genrer et pratiquer l'éga-conditionnalité ne sont pas des concepts évidents à mettre en place. **Nous pouvons nous inspirer de bonnes pratiques et réussir à être un modèle pour les autres** : ce serait magnifique.

Ce que peuvent les pouvoirs publics : la solution de l'éga-conditionnalité

Clémence LEVEAU

C'est ce que nous souhaitons à l'issue de cette journée. Nous allons définir à présent la notion d'éga-conditionnalité avec Brigitte GRÉSY.

Le concept d'éga-conditionnalité concerne notre utilisation des financements et la potentialité de genrer l'argent afin de corriger les inégalités entre hommes et femmes. Brigitte GRÉSY, vous êtes présidente du HCE (Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes) qui recommande d'appliquer ce principe depuis 2014. Pouvez-vous nous expliquer en quoi consiste l'éga-conditionnalité ?

Brigitte GRÉSY

L'éga-conditionnalité est un néologisme qu'on osait à peine prononcer en 2014 et qui a connu un succès foudroyant – certaines considèrent que c'est un barbarisme, mais dès qu'un concept fonctionne, il essuie invariablement des critiques.

Le principe d'éga-conditionnalité remonte très fort en ce moment en raison de la crise sanitaire. En effet, **des montants considérables ont été alloués sans qu'à aucun moment n'ait été soulevée l'étude d'impact différencié sur les hommes et sur les femmes de ces montants alloués. L'éga-conditionnalité conditionne l'attribution de financements publics ou les autorisations administratives, au respect de principes égalitaires, soit en termes de parité, soit en termes d'égalité. Elle repose sur l'idée fondamentale que l'argent public n'est pas neutre mais qu'il doit être un moyen de l'égalité.**

En fait, le problème doit être réglé en amont. Le gender budgeting consiste à observer de quelle manière les politiques publiques et les financements peuvent impacter différemment les hommes et les femmes. **Le processus de l'éga-conditionnalité consiste, en amont, à prendre en compte, dans les décisions économiques, la question des hommes et des**

femmes, et non pas seulement à traiter ces inégalités en aval. En 2014, au moment de la loi VALLAUD-BELKACEM, se pose la question de l'attribution des marchés publics en fonction du respect des obligations légales et de l'absence de discrimination. Le sujet est alors abordé, alors qu'une forme d'éga-conditionnalité est présente dans les lois paritaires, avec les scrutins uninominaux et la sanction sur la première partie du financement public pour les candidats et candidates.

Le fonctionnement de l'éga-conditionnalité repose sur plusieurs critères. Les critères peuvent concerner l'organisation et le fonctionnement de la structure demandeuse de financements, sur le respect d'obligations légales soit en matière d'égalité professionnelle, soit en matière de parité. Le procédé est particulièrement utilisé, car les mesures concernant l'accès à la gouvernance ne se trouvent pas véritablement dans le Code du travail, mais dans le Code du commerce. Il représente un moyen d'expression de l'impact du financement, au-delà des lois existantes. Un autre critère repose sur l'activité de la structure demandeuse de financement, comme le contenu de ses prestations. Prenant l'exemple des organismes de formation, la prise en compte de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes vise à éviter le renforcement des stéréotypes de sexe. **Le double enjeu de l'éga-conditionnalité est de lutter à la fois contre les inégalités et les stéréotypes de sexe.** Un critère supplémentaire impute le public bénéficiaire : quel est l'impact quantitatif de l'action proposée sur les hommes et sur les femmes ?

Ces différents critères intéressent particulièrement certaines cibles privilégiées : celle des marchés publics, avec notamment des clauses d'éga-conditionnalité à introduire dans le cahier des charges, les contrats d'objectifs des opérateurs entre l'État et différents types de structures, incluant des clauses d'éga-conditionnalité, l'ensemble des subventions publiques aux associations ainsi que les garanties et financements octroyés par les banques.

Sphère publique : la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

Ce que peuvent les pouvoirs publics : la solution de l'éga-conditionnalité

Le principe d'éga-conditionnalité, repris abondamment, doit pouvoir être appliqué à tous les secteurs dans lesquels l'égalité est partie prenante, notamment dans la culture, l'économie. **Depuis la circulaire de 2012, toute loi, doit, théoriquement, faire l'objet d'une analyse d'impact. Or ce n'est pas toujours le cas dans la réalité.** L'éga-conditionnalité représente une manière plus coercitive d'imposer cette analyse d'impact.

On pourrait imposer l'éga-conditionnalité dans les garanties et financements publics afin de respecter l'égalité de traitement des femmes cheffes d'entreprises. En temps normal, les femmes créatrices d'entreprises ont un accès plus difficile aux ressources financières. Elles sont confrontées à de nombreux stéréotypes sexistes. **Les femmes créatrices de start-up arrivent à lever deux fois et demie moins de fonds que les hommes.** Actuellement, les établissements bancaires sont au cœur du dispositif de prêts garantis par l'État. **La Banque centrale européenne réassure le secteur avec des garanties à hauteur de sept cent cinquante milliards d'euros. Les pouvoirs publics et bancaires doivent être interpellés sur l'impact de l'attribution ou non de ces prêts sur l'activité économique des femmes cheffes d'entreprises.**

La BPI, organisme bancaire, banque publique d'investissement, devrait revoir les conditions d'attribution des financements à destination des start-up, par exemple, en insérant une condition de parité. On peut imaginer, par exemple, d'instaurer une exigence de 30 % de femmes dans les instances de gouvernance des start-up financées par BPI France, ou 30 % de femmes détentrices du capital. De même, **le crédit d'impôt recherche, qui représente plus de six milliards d'euros en France, devrait être assorti d'un respect d'obligation paritaire.**

Le problème actuel lié à la pandémie concerne la question de l'emploi des femmes avec, en premier lieu, la destruction de l'emploi féminin. Près de deux cents millions d'emplois

seront perdus, dans le monde, au cours des prochains mois dans des secteurs occupés par des femmes.

En deuxième lieu, **on constate une non-inclusion des femmes dans les métiers porteurs:** 50 % des femmes actives occupent des métiers qui seront concernés par l'autonomisation. Or la fracture digitale est extrêmement forte.

Enfin, **les métiers majoritairement occupés par les femmes connaissent une sous-valorisation générale et la classification des emplois n'est pas résolue.**

La crise que nous traversons est très différente de celle de 2008 qui avait commencé à détruire les emplois industriels, puis, dans un deuxième temps l'emploi des femmes en termes de sous-traitance et de sous-emploi. Elle **attaque directement plusieurs secteurs, comme l'hôtellerie ou la restauration, occupés majoritairement par des femmes.**

Dans le plan de relance où des secteurs comme l'automobile, l'aéronautique, à hauteur respective de quinze milliards et huit milliards, sont fortement aidés par l'État, nous voudrions que soient examinées, secteur par secteur et dispositif par dispositif, la part des femmes et leurs fonctions et que soit appliqué le principe d'éga-conditionnalité. Cette exigence est fondamentale.

Notre ministre de l'Économie a manifesté sa volonté d'inscrire le plan de relance dans une démarche transversale par rapport au respect des normes environnementales: nous réclamons une démarche identique au sujet des normes égalitaires.

Clémence LEVEAU

Merci. Nous allons illustrer ce que pourrait être l'éga-conditionnalité avec Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE, journaliste, membre de la Fondation des Femmes, présidente de la commission Stéréotypes et rôles sociaux du Haut Conseil à l'Égalité. L'éga-conditionnalité s'applique-t-elle aux médias ?

Sphère publique : la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

L'éga-conditionnalité appliquée aux médias

Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE

Elle devrait ! S'il existe un secteur où l'argent public et les autorisations administratives jouent un rôle déterminant, c'est bien celui des médias.

Près de quatre milliards d'euros sont consacrés à l'audiovisuel public dont deux milliards et demi à France Télévision et six-cents millions à Radio France. Les aides à la presse au sens large se monteraient, selon le Sénat, à près de cinq cent cinquante millions d'euros en 2020 (aides directes, fiscales et sociales). En 2019, le budget de l'État a consacré plus de **deux cent dix-sept millions pour les aides directes et les fonds de soutien**. Et le plan de relance annoncé par Emmanuel MACRON en août dernier fait état d'**un renfort de plus de quatre cents millions d'euros pour la presse écrite. Tout cela, c'est beaucoup d'argent public.**

Que ce soit dans l'audiovisuel ou la presse écrite, ces secteurs sont, en outre, hyper réglementés, soumis à toutes sortes d'autorisations, en particulier les chaînes de télévision et de radio, en matière de fréquences, de régime publicitaire ou de quotas de production et de diffusion. **Les médias offrent ainsi un vaste champ pour l'éga-conditionnalité.**

Pas d'argent, pas d'autorisation, pas d'évolution des règles sans contreparties ! Telle devrait être la nouvelle règle du jeu.

Un timide début en ce sens a commencé au CNC, le Centre national du cinéma, où un système de bonus a été instauré en 2019 pour inciter les producteurs à féminiser leurs équipes techniques encore très masculines. Cette initiative a d'abord visé le cinéma. Un bonus est accordé aux équipes paritaires. En 2019, 15 % des films ont ainsi bénéficié du soutien financier supplémentaire du CNC. En 2020, ce chiffre s'est élevé à 34 %, ce qui montre que l'incitation financière fonctionne.

Le CNC prévoit d'étendre le système à la production audiovisuelle, qui bénéficie aussi largement de l'aide financière publique. Mais ce n'est qu'un timide début. On n'en est pas, par exemple, à distribuer un malus en cas d'équipe trop masculine.

On pourrait très bien imaginer d'aller plus loin et de poser des conditions à l'aide publique, que ce soit en termes d'obligations de moyens, ou d'obligations de résultats. L'obligation de moyens pourrait concerner l'évaluation dans les organisations comme dans les contenus. **Commençons par compter, vous connaissez l'adage. Les femmes ne comptent que si on les compte.** L'obligation de résultats serait quand même plus efficace. Il s'agirait de contraindre les entreprises de médias, audiovisuel comme presse écrite, à progresser sur le chemin de l'égalité femmes-hommes, que ce soit dans leur organisation humaine ou leur contenu. Pour l'instant, la loi ne prévoit une obligation de se compter que dans l'audiovisuel, et seulement ce qui est à l'antenne. **Toutes les organisations, audiovisuel comme presse écrite, échappent à un bilan sur leur organisation et la presse n'a aucune contrainte non plus sur ses contenus.**

Imposer l'éga-conditionnalité sur ces sujets semble facile, en théorie, car tous les outils sont là. En pratique, c'est un combat difficile. Il a déjà été pénible, j'en sais quelque chose, d'imposer à l'audiovisuel d'évaluer annuellement la présence des femmes sur ses antennes comme l'a instauré la loi de 2014. **Pour aller plus loin, il faudrait affronter la grogne d'un secteur influent, qui fait des progrès mais encore très insuffisamment, que ce soit en termes d'expertes ou d'encadrement. C'est faisable, mais il faut une volonté politique forte** pour imposer des contraintes supplémentaires à un secteur sous forte tension économique.

Sphère publique : la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

L'éga-conditionnalité appliquée aux médias

C'est en particulier le cas de la presse écrite, très jalouse de son indépendance éditoriale et en grande difficulté financière. Les menacer de conditionner le versement de leurs aides publiques au respect de l'égalité femmes-hommes les fait voir rouge. Leur argumentation est toute prête: on veut les assassiner en pleine crise économique ! C'est pourtant un chemin qu'il faudrait emprunter progressivement. **La crise a bon dos. C'est justement quand la presse a cruellement besoin d'aides financières que le levier de l'argent peut s'avérer des plus efficaces. L'éga-conditionnalité agit d'autant mieux qu'un secteur a besoin de fonds.**

Le concept, lancé avec talent et soutenu avec détermination par Brigitte GRÉSY, a déjà remporté une première manche. Il est désormais entré dans le domaine des discussions et connaît des débuts de réalisation. **Il reste à convaincre les pouvoirs publics que son application dans les médias aiderait grandement à combattre le sexisme. Car c'est bien à travers les médias que les mentalités se forment.** Nous n'avons pas fini d'en extirper le sexisme.

Clémence LEVEAU

Nous comprenons, par vos éclairages que les outils sont disponibles mais que la volonté manque. Je rappelle que la presse féministe, comme *Clara Magazine*, ne perçoit pas d'aide publique, contrairement à d'autres comme *Valeurs Actuelles*. Chacun et chacune tirera les conclusions qu'il et elle veut.

L'éga-conditionnalité : la nécessaire exemplarité des pouvoirs publics

Clémence LEVEAU

Abordons un autre pendant important de l'éga-conditionnalité, l'exemplarité des pouvoirs publics : comment donner des recommandations quand, soi-même, on n'applique pas les règles en vigueur ? Je me permets de lire un extrait d'une publication du Haut Conseil à l'Égalité sur le sujet : « Pour une collectivité, comme pour l'État, intégrer les objectifs d'égalité femmes-hommes, c'est être en cohérence avec sa politique d'égalité et des valeurs de la République. Mais c'est aussi être exemplaire et diffuser cette exigence vers d'autres organisations. » Nous accueillons Anne ROSSION, haute fonctionnaire, membre de l'association Administration Moderne.

Anne ROSSION

Administration Moderne, association interministérielle des femmes hautes fonctionnaires, est le premier réseau de femmes dans la fonction publique, créé il y a vingt-trois ans. Elle anime le travail interministériel transversal de l'ensemble des réseaux féminins de l'administration, y compris la fonction publique territoriale. Administration Moderne porte collectivement un certain nombre de mesures concernant la gouvernance publique. **Nous sommes convaincues que les réformes sur l'égalité professionnelle nécessitent un partage équitable de la gouvernance entre les femmes et les hommes au plus haut niveau.**

J'aimerais rappeler que **le monde du travail n'est pas que l'entreprise. La fonction publique compte cinq millions et demi d'agents publics, dont 62 % sont des femmes. Pourtant, seulement 37 % des emplois de direction sont occupés par des femmes.**

La loi SAUVADET votée est le pendant public moins ambitieux de la loi COPÉ-ZIMMERMANN. Cette loi impose un taux minimum de 40 % de femmes pour les primo-nominations sur les emplois de direction. Depuis 2012, ce quota n'a jamais été atteint. En 2018, les chiffres représentent 37 % sur l'ensemble de la fonction publique. Or, quand le quota n'est pas atteint, les employeurs publics doivent payer des pénalités. En 2018, ces pénalités s'élevaient à quatre millions d'euros pour l'ensemble des employeurs publics. **En réalité, l'employeur public préfère bien souvent s'acquitter de la pénalité plutôt que de respecter le quota.**

Nous sommes persuadées que le partage de la gouvernance publique est un sujet d'intérêt général qui a un impact profond sur la politique publique et sur la qualité de la décision publique. À cet égard, la prise en compte des besoins de la population dans toute sa diversité est, à notre sens, un facteur déterminant. Tel est l'objet du gender budgeting évoqué par Brigitte GRÉSY.

Dans le secteur privé, la corrélation entre gouvernance mixte et performance a déjà été maintes fois démontrée sur les résultats des entreprises. En novembre dernier s'est créé Le collectif français des 30 %⁵, réunissant six sociétés de gestion prêtes à utiliser leur droit de vote, lors des assemblées générales, pour inciter les sociétés à agir lorsque les mesures prises en faveur de la diversité femmes-hommes sont jugées insuffisantes. Il n'est pas question de pure philanthropie mais d'assurer la pérennité de ces entreprises.



5. Le 30 % Club France Investor Group : <https://cutt.ly/klct80C>

Sphère publique : la distribution de l'argent public à l'heure de la crise sanitaire

L'éga-conditionnalité : la nécessaire exemplarité des pouvoirs publics

Clémence LEVEAU

Ce sont des sujets parfois discutés, mais par la culture et l'éducation, des pratiques différentes de pouvoir existent. Quelles sont vos propositions pour que l'État soit plus exemplaire ?

Anne ROSSION

Nous défendons une grande position de principe selon laquelle **l'État doit être exemplaire. L'État doit, premièrement, se conformer aux règles qu'il applique au secteur privé. La loi SAUVADET doit non seulement être appliquée, mais il faut aller plus loin et plus vite: il faut, connaissant l'effet vertueux de la publication des chiffres, publier ceux de primo-nominations à des N+1.**

Il convient également d'élargir le champ de la loi, non seulement aux flux des postes de directions, mais également aux stocks.

Il faut enfin modifier la sanction, c'est-à-dire non seulement appliquer des pénalités mais également bloquer les systèmes de gouvernance lorsque cette gouvernance publique n'est pas suffisamment mixte.

Deuxièmement, l'État doit aussi être exemplaire sur le fond : **nous demandons, comme première étape à franchir rapidement, l'application de l'index Pénicaud au secteur public.** Cet index, imparfait, devrait faire l'objet d'enrichissements, notamment sur la place des femmes aux postes de direction. Il pourrait permettre d'impulser des politiques publiques plus égalitaires, avec un impact sur la population.

L'égalité femmes-hommes est la grande cause du quinquennat. L'État se doit d'être à la hauteur de cette grande cause.

La non-représentativité des femmes de plus de cinquante ans dans les fictions

Clémence LEVEAU

Merci beaucoup Anne, de nous permettre de réaliser à quel point le chemin vers l'égalité est encore long, mais aussi qu'il existe de nombreux outils permettant de changer la donne. Il n'est pas rassurant de voir que le sexisme est présent dans toutes les sphères de la société.

Démonstration avec les actrices Blandine MÉTAYER et Sophie BOUREL de l'AAFA (Actrices et Acteurs de France Associés), qui vont intervenir pour illustrer la non-représentation des femmes de plus de cinquante ans dans les fictions, en utilisant des chiffres publiés par AAFA-Tunnel de la Comédienne de 50 ans.

Blandine MÉTAYER

Qu'en est-il de la place des femmes dans les fictions ?

Sophie BOUREL

D'après l'étude du CNC sortie en novembre 2020, dans la tranche d'âge de vingt-cinq à vingt-neuf ans, les femmes sont plus nombreuses à l'image que les hommes, 51,4 % contre 48,6 %.

B.M. : Mais ça ne dure pas. Car, à partir de quarante ans, elles ne sont plus que 34 % et même 31 % à partir de cinquante ans. **Les personnages féminins ne vieillissent pas, ils disparaissent des écrans.**

S.B. : Et l'argent ? **Là aussi, il y a des violences économiques.**

B.M. : Avant l'âge fatidique de cinquante ans, l'écart entre les salaires des actrices et des acteurs est de 10 %, en faveur des hommes, bien entendu.

S.B. : Et, à partir de cinquante ans, la rémunération brute moyenne des actrices diminue de 7 %, pendant que celle des acteurs du même âge augmente de 12,4 %. Ce qui fait un écart de 29 %.

B.M. : C'est pour cela que depuis cinq ans, à l'AAFA, Actrices et Acteurs de France Associés, au sein de la commission AAFA/Tunnel de la femme de 50 ans initiée par Marina TOMÉ qui la codirige avec Catherine PIFFARETTI, nous avons retroussé nos manches pour **mettre en lumière cette double peine du sexisme et de l'âgisme.**

S.B. : En effet, il faut savoir que, d'après les chiffres de l'INSEE, **aujourd'hui en France une femme majeure sur deux a plus de cinquante ans.** 52 % de la population féminine majeure, un quart de la population majeure totale est une femme de plus de cinquante ans.

B.M. : **Mais cette majorité réelle dans la vie est traitée comme une minorité invisible dans les fictions.** Sur l'ensemble des films français, en 2015, seuls 8 % des rôles étaient attribués à des comédiennes de plus de cinquante ans. En 2016, 6 %.

S.B. : Et nous venons de terminer le comptage sur les films français de 2019, et le résultat est 8 %.

B.M. : Autant dire que ça ne bouge pas vraiment.

S.B. : **Que nous dit une société qui se raconte en évinçant de ses histoires les femmes de plus de cinquante ans, à l'âge même de leur puissance et de leur maturité ?**

B.M. : Quel modèle offre-t-on aux jeunes générations pour se construire ? **Dans les fictions, il est à noter que les rôles de pouvoir sont en majorité incarnés par des hommes de plus de cinquante ans, tandis que les femmes du même âge, elles, ne sont plus représentées.**

S.B. : **Le sexisme et l'âgisme créent l'invisibilité des femmes aux postes de pouvoir et de gouvernance dans les fictions comme dans la vie réelle.** Invisibles à l'image, les femmes de plus de cinquante ans disparaissent de l'imaginaire collectif.

B.M. : Ce qui n'est pas représenté n'existe pas. **Rendre visibles les femmes de plus de cinquante ans dans les fictions est donc un enjeu de société.**

Préconisations pour la sphère publique

■ Accélérer l'accès des femmes aux sphères décisionnelles

- Appliquer la loi SAUVADET en prenant en compte les « stocks » et pas seulement les « flux ».
- Appliquer au secteur public l'index égalité exigé du secteur privé et publier les « chiffres SAUVADET ».

■ Accélérer la disparition des stéréotypes sexistes dans les médias

- Légiférer sur la parité dans les médias et leur contenu. Demander aux rédactions de presse écrite de compter les femmes dans les articles et de se fixer des objectifs d'avancées.
- Inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne.
- Conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.

■ Instaurer une éga-conditionnalité dans tout plan de relance comme prérequis

- L'intégrer dans les plans de sauvetage sectoriels et les thématiques qui ne tiennent pas compte des impacts différenciés sur l'emploi des hommes et des femmes.
- L'imposer dans les garanties financières et les financements publics afin de respecter l'égalité de traitement des femmes entrepreneuses.
- Mettre en œuvre une stricte parité dans tous les comités et conseils de crise.
- Mettre en place le contrôle du respect des contreparties et des pénalités; rendre obligatoire la publication des fonds alloués aux entreprises dirigées par des femmes vs celles dirigées par des hommes au-dessus d'un certain montant; créer un comité de suivi pour s'assurer du reporting annuel des entreprises et des établissements publics sur l'utilisation des aides et financements publics.

Clémence LEVEAU

Avant de passer à la sphère professionnelle, nous vous proposons d'écouter un [nuage sonore](#) réalisé par Morgane LOMBARD et interprété par les actrices et acteurs de l'AAFA – Tunnel de la Comédienne de 50 ans. Fermez les yeux et écoutez.

- *Aujourd'hui en France, une femme majeure sur deux a plus de cinquante ans.*
- *Cinquante ans...*
- *Les personnages féminins ne vieillissent pas, ils disparaissent des écrans.*
- *On a trop entendu: vieille peau, imbaisable, bonne pour la casse, hors d'âge, frustrée, périmée, castratrice, monstrueuse, alors que nous sommes complètes, courageuses, épanouies, inspirantes, femmes...*
- *Pour changer les regards, changeons les représentations.*

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

Pierre-Yves GINET, photojournaliste, co-fondateur du magazine *Femmes ici et ailleurs*

Cet intermède vient nous rappeler les problématiques auxquelles font face les femmes et le sexisme, qui se niche partout. Cet après-midi est consacré aux violences économiques et **quand on pense « violences économiques », plusieurs termes nous viennent à l'esprit: plafond de verre, plancher collant, harcèlement sur les lieux de travail, inégalité devant les retraites, etc.** La liste des thématiques abordées dans ce chapitre est malheureusement innombrable.

Les équipes d'Ensemble contre le sexisme ont choisi d'illustrer le sujet à travers quelques exemples très concrets dans des domaines rarement mis en lumière : l'accès difficile aux financements pour les femmes, la mixité ou plutôt la non-mixité, voire même, j'ose le dire, la véritable ségrégation professionnelle qui a cours dans notre pays, au regard des données relatives à la non-mixité des métiers. Ce sujet est cher à Femmes ici et ailleurs : de nombreux dossiers y ont, en effet, été consacrés dans notre magazine, dont les pages contiennent, en outre, une rubrique régulière, systématique sur ce sujet.

Nous nous arrêterons ensuite sur une partie de la solution qui pourrait faire bouger les lignes: le collectif, la sororité, à développer via les réseaux notamment.

Dans un premier temps, revenons sur l'accès difficile aux financements pour les femmes. Sur la base des chiffres cités par Brigitte GRÉSY sur les créatrices d'entreprise, **on constate environ deux fois plus de rejets de demandes de prêts bancaires pour les femmes cheffes d'entreprises que pour leurs homologues masculins. Quand la réponse est positive, elles obtiennent, en moyenne, deux fois moins de fonds. J'aime mettre ce chiffre en perspective d'un autre: les TPE créées par des femmes ou dirigées par des femmes ont 40 % moins de risques de déposer le bilan.** Vous notez l'absence de sens de tout ça.

Ce difficile accès aux financements pour les femmes ne concerne pas uniquement les cheffes d'entreprises, comme le démontre Aline CÉSAR, autrice et metteuse en scène, présidente et fondatrice de l'Association des femmes artistes, ASTREA, à qui je cède la parole pour un **coup de projecteur sur l'accès au financement dans la création musicale.**

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

L'accès difficile au financement dans les musiques actuelles

Table ronde animée par Aline CÉSAR, présidente et fondatrice d'ASTREA avec :

- **Katel**, artiste, productrice et interprète
- **Natasha LE ROUX**, musicienne, professeure de chant, directrice de Conservatoire

Aline CÉSAR

Effectivement, **le secteur culturel ne fait pas exception, en particulier le secteur des musiques actuelles sur lequel nous allons faire un focus.** Ce secteur a pour particularité de posséder un modèle économique basé à la fois sur le privé et le public, et avec l'industrie musicale d'un côté et les enjeux de l'art de l'autre.

Pour parler de ces sujets avec moi, je vous présente deux invitées : Katel, autrice, compositrice, interprète, ingénieure du son, l'une des rares réalisatrices d'albums en France, vous avez fondé le label FRACA. Vous êtes membre du réseau de femmes artistes ASTREA.

Natasha LE ROUX, musicienne, professeure de chant, directrice de conservatoire, vous êtes également administratrice et pilote du pôle Musique de HF Île-de-France⁶, association pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture.

Katel, vous êtes artiste, productrice, et membre de la toute nouvelle commission égalité femmes-hommes de la SACEM. **Constatez-vous du sexisme dans l'accès aux financements et comment cela se traduit-il concrètement ?**

Katel

Du sexisme dans l'accès aux financements, ça serait très exagéré, car **je pense que c'est bien avant l'accès aux financements que le problème prend corps. Dans mon secteur qui concerne les musiques actuelles, c'est-à-dire tout ce qui ne concerne pas les musiques dites savantes, on compte 17 % de femmes autrices compositrices à la SACEM. 14 % de femmes sont directrices de label de musique.** Quant au secteur technique, je connais trois femmes réalisatrices d'albums, hormis moi-même, en France.

Quand on arrive aux demandes de financement, seulement 20 % des projets sont présentés par des femmes. À l'intérieur de ces 20 % de projets portés par des femmes, se trouvent 80 % d'hommes. Il ne s'agit pas de sexisme au moment des financements, en ce qui concerne les musiques actuelles, car on ne parle pas de prêts de

banque ou de créations d'entreprise, mais de présentations de projets aux sociétés civiles. Un producteur ou une productrice d'albums s'adresse avant tout aux sociétés civiles : les producteurs et les productrices aident les producteurs et les productrices, les auteurs-aident les auteurs, les interprètes aident les interprètes, via les sociétés de service aux artistes interprètes telles que [l'Adami](#). **L'idée de cette fracture précède, à mon sens, vraiment le moment de la demande de subventions.**

Aline CÉSAR

Du côté des financements privés des labels, vous m'avez indiqué l'existence d'un écosystème où les violences sexuelles et sexistes étaient systémiques. Est-il compliqué pour les femmes, dans les musiques actuelles, de s'extraire de cet écosystème sexiste ?

Katel

La situation est en train d'exploser complètement. Dans les musiques actuelles, le mouvement #MusicToo est en train de faire scandale, dans plusieurs entreprises très importantes et très connues. C'est systémique.

Voici un fait avéré : dans la salle de réunion d'un label, se trouve une stagiaire préposée au café pour trente-six hommes. Ce qui implique des remarques sexistes. Il s'agit de [cette fameuse atmosphère de lourdeur récemment évoquée par Médiapart](#). **Cette réalité peut changer à partir du moment où le système à l'intérieur des labels change, ainsi que la représentation des femmes.**

Vous parliez tout à l'heure des métiers genrés. **Dans les musiques actuelles, la majorité des femmes travaillent dans le management et les relations presse, qui sont potentiellement des espaces où il faut mater et séduire. Trouver sa place dans tous les autres postes est extrêmement compliqué.** La solution aujourd'hui c'est, comme je l'ai fait, de monter son propre label avec, dans mon cas, 99 % de femmes. Cela permet de rééquilibrer la tendance, sans violences sexistes.

6. <http://hf-idf.org/>

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

L'accès difficile au financement dans les musiques actuelles

Aline CÉSAR

Avez-vous identifié d'autres solutions pour favoriser l'autonomie et l'indépendance des femmes artistes ?

Katel

L'idée est de changer le système ainsi que les comportements existants et non de « prendre la tangente ». On parle aujourd'hui de la violence économique et des solutions possibles. **Le collectif 50/50 a réussi à imposer des bonus pour la création de films, permettant d'augmenter de 15 % les aides attribuées pour les films atteignant la parité femmes-hommes. Dans la production d'albums, ce serait une solution intéressante à mettre en place, notamment aux postes de techniciennes de la production discographique.**

À ces postes, on est en effet très loin de ce qu'il existe dans le cinéma. **Il est très difficile d'avoir des femmes ingénieures du son, alors qu'elles sont nombreuses dans les écoles de son. On ne les retrouve plus, ensuite, derrière les manettes d'un studio ou à la réalisation artistique. Il faudrait vraiment des mesures incitatives. Ce système du 50-50 du cinéma pourrait être appliqué à la production discographique et permettre de favoriser des projets.**

Chez FRACA, nous ne signons pas uniquement avec des artistes féminines : tous nos postes techniques sont à 80 % occupés par des femmes pour essayer de rééquilibrer une tendance complètement inversée qui est plutôt dans un rapport de 97/3 sur les productions d'albums en règle générale dans les musiques actuelles.

Aline CÉSAR

Vous avez parlé du mentorat, qui est un vrai levier également. Pouvez-vous l'expliquer ?

Katel

Cela rejoint ce qui a été dit précédemment sur les réseaux. Le label FRACA s'est monté au départ sur un réseau informel, réunissant des artistes chanteuses et autrices compositrices, qui ne se rencontrent jamais. Dans ce métier, chacune travaille en silo et les possibilités de rencontres sont réduites.

Nous nous sommes donc beaucoup rencontrées, et j'ai rejoint naturellement le programme de mentorat MEWEM qui permet aux femmes entrepreneuses du secteur culturel, y compris de la production discographique, de prendre sous leur aile pendant un an de jeunes entrepreneuses pour les faire profiter de leur expérience. **De plus en plus de programmes de mentorat féminin émergent. Ce système est très vertueux et efficace.** Ma première année en mentorat s'est terminée par l'embauche de ma mentorée au sein du label.

Aline CÉSAR

Voilà un très bel exemple de sororité et d'efficacité du réseau. Merci beaucoup Katel.

Natasha LE ROUX, vous avez un point de vue d'experte militante, mais aussi de professionnelle dans les musiques actuelles. Vous avez siégé dans de nombreuses commissions de financement. **Pourquoi les musiques actuelles sont-elles si sexistes ? Y a-t-il un lien entre le sexisme dans les musiques actuelles et l'accès au financement ?**

Natasha LE ROUX

Effectivement, le secteur des musiques actuelles dans son ensemble, que ce soit le spectacle vivant, la diffusion, la production, est un secteur ségrégué qui n'aime pas les femmes. On pense que c'est le fait du désengagement de l'État et des collectivités.

Le système de financements a été trop largement, selon nous, laissé au marché et à l'industrie musicale. L'insuffisante régulation par les politiques publiques a créé une complète déréglementation de ce milieu : au prétexte que ce sont des musiques populaires, et contrairement aux musiques dites savantes, bien encadrées par les aides publiques, les musiques actuelles pourraient être régies par des principes différents du monde socio-économique environnant.

Cela légitime des situations et des comportements, une organisation du travail, un accès à l'emploi qui n'existeraient pas dans d'autres secteurs de la société. **On considère que ce secteur a des règles citoyennes différentes du reste de la société.**

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

L'accès difficile au financement dans les musiques actuelles

Dans ce milieu, est vanté le mythe de l'autodidaxie, de l'autoformation – on entre dans le star-system et on se retrouve sous les feux de la rampe –, et est cultivé le mythe de l'ascenseur social facile, rapide, la possibilité d'émerger de la marge, spontanément, sans aucune aide, juste par son talent.

Or nous savons bien que ce mythe est trompeur pour les femmes: elles n'émergent pas de cette façon. Un projet artistique dans les musiques actuelles aujourd'hui est synonyme de fonds personnels importants, de fonds propres, d'une armée de partenaires, compétents, dévoués qui vont travailler à votre projet, très souvent gratuitement. On ne mise pas sur les projets des femmes.

Dans les musiques urbaines, comme le RnB, le rap, on a laissé ces musiques s'extra-territorialiser en les « livrant en pâture » aux financements même parfois illicites. Cette situation s'est traduite par des conséquences navrantes, comme la production de narrations très misogynes, une hyper sexualisation des images produites dans des vidéos.

Depuis trois décennies, ces productions musicales ont des effets pervers sur la société, entretiennent le sexisme et envoient aux « apprenties » musiciennes et chanteuses le message selon lequel un comportement féminin hyper sexualisé est source de réussite. C'est devenu l'étalon de réussite dans les musiques actuelles.

Aline CÉSAR

Quelles sont les préconisations portées par HF Île-de-France sur les enjeux des financements ?

Natasha LE ROUX

De multiples leviers peuvent changer la donne, au premier rang desquels, bien sûr, l'éducation et la formation, qui constituent le tout premier levier. **Pour lutter contre la ségrégation professionnelle, des filières publiques d'enseignement qui préparent aux métiers des musiques actuelles sont indispensables.** Elles n'existent pas aujourd'hui. Les conservatoires représentent un gros levier pour exiger des résultats et des diplômes.

Sur notre campagne menée sur les métiers des musiques actuelles, on est à seulement 5,4 % d'instrumentistes femmes, contre, dans les conservatoires, 55 % de jeunes filles élèves des écoles. Les filières universitaires existent

également. Concernant la préparation aux métiers de programmateur ou programmatrice, la question se pose : comment un métier aussi décisif qui impacte la société doit-il prendre en compte les enjeux démocratiques du XXI^e siècle? **Les salles de musiques actuelles comptent seulement 12 % de programmatrices, un chiffre très bas. 2,8 % de femmes sont présentes sur la programmation du Hellfest⁷** sur cent soixante-huit artistes, ce qui témoigne d'une réelle absence des femmes sur les scènes.

La situation actuelle nous oblige à faire un focus sur la question de l'intelligence artificielle, qui s'impose dans le secteur musical, comme dans beaucoup de secteurs artistiques. **Cette intelligence artificielle et la maîtrise de ses outils deviennent des machines à exclure, parce que les femmes sont exclues des filières qui préparent à ces métiers.** Il est impératif de préparer l'avenir, d'anticiper le futur et, dans ce domaine, il faut agir.

Un deuxième levier est la création de scènes de musiques actuelles labellisées, à l'instar des scènes nationales de théâtres. Je travaille dans le 93, à la tête d'une école de musique dans ces théâtres, je ne peux pas proposer de spectacles dans des scènes labellisées sur l'ensemble du département. **Des femmes doivent prendre place à la direction de ces scènes de musiques actuelles. Elles ne représentent que 13 % aujourd'hui.**

Le troisième axe, c'est le respect du droit du travail. Un protocole, qui représente une grande avancée, vient d'être diffusé par le Centre nationale de la musique (CNM). Les violations manifestes de ces droits dans ce secteur entraînent une précarité qui nuit au maintien des femmes de ce secteur.

Je félicite le CNM pour cette belle avancée. HF Île-de-France aimerait amplifier le mouvement, avec une vraie éga-conditionnalité, dans la prévention des violences, etc., mais aussi une vraie contrepartie exigée des entreprises qui requièrent des aides, pour que les artistes soient programmées et produites à égalité.

Aline CÉSAR

Merci beaucoup Natasha. Dans votre message, vous insistez sur **le réengagement de l'État dans le financement public des musiques actuelles, à la fois outil de régulation contre le sexisme et réel levier pour les femmes artistes.**

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

La non-mixité des métiers : source de discrimination dans la tech

Table ronde animée par **Pierre-Yves GINET**, journaliste avec :

- **Aline AUBERTIN**, présidente de l'Association Femmes Ingénieurs
- **Claudine SCHMUCK**, autrice de Gender Scan™, étude de référence sur les femmes dans la tech et fondatrice de Science Factor
- **Élisabeth RICHARD**, directrice coordination, communication et animation des réseaux ENGIE, en charge du réseau des femmes et membre du cercle InterElles

Pierre-Yves GINET

Le deuxième coup de projecteur éclaire d'autres violences économiques. Avec la non-mixité des métiers, le terme de ségrégation a été utilisé à maintes reprises. Jugez-en par vous-mêmes à l'échelle nationale : **nous possédons quatre-vingt-sept familles de métiers, et treize seulement qui peuvent être considérées comme mixtes. Si on voulait que tous les métiers soient mixtes, la moitié des femmes et la moitié des hommes devraient changer de métier « d'un coup de baguette magique »**. Cette donnée illustre bien l'ampleur de la tâche.

Nous allons nous pencher sur cette problématique en regardant les métiers de la tech. Nous accueillons Claudine SCHMUCK, de Global Contact, autrice de Gender Scan, étude de référence sur la mixité dans la tech et fondatrice de Science factor, un concours tech unique où participent autant de filles que de garçons. Aline AUBERTIN, vous êtes à la direction des achats dans une multinationale, présidente de l'association Femmes ingénieurs, regroupant des ingénieures et des personnes morales voulant féminiser ces fonctions.

Claudine, je vais commencer par vous. Vous connaissez parfaitement la situation dans les métiers de la tech. **Où en est-on de la mixité, ou plutôt de la non-mixité, en France et dans d'autres pays ?**

Claudine SCHMUCK

Après les témoignages de Natasha et Katel sur la situation des femmes dans le domaine de la musique, on se rend compte que la situation des femmes dans la tech est moins

désastreuse. Malgré tout, il faut se souvenir que **ce sont des secteurs extrêmement porteurs d'avenir et dont les femmes s'excluent ou plus exactement sont exclues en Europe, avec, comme raison principale, le phénomène de sexisme.**

Les chiffres sont explicites selon les données de Gender Scan : **dans les pays où les stéréotypes prévalent, cela va souvent de pair avec des comportements sexistes, et la proportion de femmes qui s'orientent dans ces formations d'une part, et qui travaillent dans ces métiers d'autre part, est plus faible qu'ailleurs.**

Ce constat est encore plus frappant en France où les femmes représentent à peu près 25 %, un quart des personnes diplômées dans les filières de la STIM, sciences, techniques, ingénieries, production, construction. Dans ce domaine, la proportion de femmes n'a absolument pas progressé ces dernières années, elle a même diminué de 6 % sur les cinq dernières années.

En Europe, la tendance est inverse, avec une proportion de femmes qui augmente. De 2013 à 2017, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a chuté de plus de 2 % en France alors qu'il progressait au sein de l'Union européenne de 23 %, soit un écart phénoménal. **Une grande part de cet écart peut être imputée au poids des stéréotypes et du sexisme.**

En ce qui concerne les emplois, la proportion de femmes salariées chute de 11 % en France alors qu'elle augmente de 14 % en Europe. Loin de s'améliorer la mixité régresse.



7. Festival de metal <https://www.hellfest.fr/>

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

La non-mixité des métiers : source de discrimination dans la tech

Pierre-Yves GINET

Aline AUBERTIN, quelles évolutions et quelles tendances notez-vous sur le terrain ? **Quelles sont les conséquences de cette non-mixité dans les métiers de la tech ?**

Aline AUBERTIN

Une évolution positive a lieu dans la prise de conscience que la non-mixité des métiers scientifiques est un vrai problème. **Les entreprises ont compris que les équipes mixtes sont plus performantes, plus innovantes, ce qui se vérifie d'ailleurs pour tout type de mixité. Elles savent également que 50 % des clients sont des clientes.**

Comment ces entreprises pourraient-elles comprendre les besoins de ces clientes, y compris en B2B, avec des équipes exclusivement masculines ? Les entreprises ont intégré cette situation.

Je vais prendre un seul exemple : une étude du Massachusetts Institute of Technology parue en 2018 a montré que les logiciels de reconnaissance faciale sont fiables à 99 % pour les hommes mais font 35 % d'erreurs dans la reconnaissance des femmes à la peau foncée. Je m'interroge – et j'ai bien peur de connaître la réponse – sur la proportion de femmes dans les entreprises qui ont conçu ces logiciels et, plus grave encore, sur la proportion de femmes à la peau noire.

Les pouvoirs publics ont également pris conscience de l'enjeu de société que représentent l'égalité et l'équité, mais également de l'enjeu économique : en effet, les carences en personnel et en talents dans ces domaines-là, et en particulier dans le domaine du numérique, sont connues. **Pourquoi se priver de 50 % de la population, d'intelligences humaines pouvant créer de l'intelligence artificielle ?**

Ce qui n'évolue pas positivement, à l'inverse, c'est la remise en cause des stéréotypes, intériorisés par

les jeunes enfants. Dès leur plus jeune âge, les enfants intègrent la croyance que les filles seraient mauvaises en mathématiques et auraient peu de compétences dans le domaine du digital. Les femmes se dirigent donc moins dans ces domaines. **Or cet enjeu de société est crucial dans un monde du travail de plus en plus digitalisé.** La crise sanitaire et la généralisation du télétravail amplifient ce phénomène. **En intégrant les stéréotypes les présentant comme moins douées que les garçons pour les outils digitaux, les femmes pourraient finalement s'exclure du monde du travail.**

Pierre-Yves GINET

Je vous pose une question commune au sujet d'une autre problématique, celle de la spirale de la non-mixité entraînant la non-mixité. **On note que de nombreuses femmes, qui avaient choisi de faire carrière dans la tech, s'en éloignent au bout de quelques années et se réorientent.** Certaines le font même avant de démarrer leur carrière. Quels sont les principaux obstacles expliquant cette spirale négative ?

Claudine SCHMUCK

Dans ces secteurs, le niveau de sexisme est extrêmement élevé. À niveau de compétence égale, on donnera des tâches moins qualifiées à une femme. De nombreux comportements auxquels se heurtent les femmes ont été extraordinairement bien décrits par les travaux conduits par Brigitte GRÉSY⁸. Ils se situent à un niveau plus élevé dans les domaines techniques que dans d'autres. Aline évoquait à l'instant l'exemple du MIT. Savez-vous que la seule chercheuse noire de Google, qui travaillait sur ces sujets et les a dénoncés, a été renvoyée ?

Toujours chez Google, il y a un an et demi, un ingénieur a dit : « Les femmes ne sont pas du tout qualifiées pour travailler sur les sujets du numérique, elles sont trop émotives. » Ces faits illustrent un degré de violence assez prégnant envers les femmes.

8. Brigitte GRÉSY, *La vie en rose, pour en découdre avec les stéréotypes*, Albin Michel, 2014.

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

La non-mixité des métiers : source de discrimination dans la tech

Aline AUBERTIN

Je pourrais répondre à la question en disant : « Moins il y a de femmes, moins il y a de femmes ! » C'est une manière raccourcie de dire ce qu'a illustré Claudine et on pourrait multiplier les exemples. Pour en prendre un venant d'une Gafa bien connue, un scandale récent a montré qu'**un logiciel de tri des CV écartait quasiment systématiquement, les CV de femmes : il était auto-apprenant et avait intégré que la plupart des CV féminins étaient rejetés. Si on extrapole, on peut imaginer que ce logiciel pourrait, demain, ne plus jamais retenir une femme pour un entretien.** La conclusion serait : l'absence des femmes est due à l'absence de CV reçus. Le sujet et l'environnement ne sont pas simples.

J'ai souvent vécu le fait d'être une femme comme un atout. **Comme commerciale, je n'avais aucun problème à être reçue en rendez-vous,** à l'époque en présentiel, mon devis se trouvait toujours sur la pile qui contenait neuf propositions d'hommes et une de femme.

Inversement, à l'époque où je portais la casquette d'experte technique, lors de rendez-vous extrêmement pointus avec un client, en appui à un commercial, le chercheur posait systématiquement sa question technique à mon collègue masculin, question à laquelle je répondais. Il réinterrogeait malgré tout mon collègue, sans peut-être même avoir conscience de la potentielle violence qu'il m'infligeait. **Il semblait impossible, pour lui, d'intégrer que le sachant était une sachante.**

Pierre-Yves GINET

Quelles solutions peut-on envisager pour enrayer cette spirale négative qui conduit à limiter la présence des femmes dans les métiers de la tech ? Elles sont nombreuses et nécessitent un engagement fort. Claudine, avez-vous une idée pour faire avancer la mixité dans les métiers de la tech ?

Claudine SCHMUCK

Nous sommes nombreuses à la partager, comme toutes les idées portées par le collectif représenté par Aline et d'autres femmes dans les sciences et la technologie : **une première idée est de mettre en place un classement des formations scientifiques et techniques selon la proportion de femmes diplômées.** C'est la meilleure façon de mettre en évidence si ces universités s'engagent, ou non, sur le terrain pour favoriser l'accueil des filles, faire en sorte qu'elles puissent facilement s'intégrer dans les effectifs et que leur intervention et leur présence dans ces formations soient connues, reconnues, et appréciées. **Le gouvernement peut le prendre en charge et le mettre en place rapidement.** En Inde, le principe a été mis en place en 2020 et fonctionne. Ce symbole est extrêmement important. Nous espérons que cet appel à agir sera entendu.

Aline AUBERTIN

Une deuxième proposition mérite que l'on fasse un focus : l'enjeu de la gouvernance dans les écoles et l'enseignement supérieur est majeur. Des outils sont à notre disposition avec la loi SAUVADET pour les écoles publiques et la loi COPÉ-ZIMMERMANN pour les écoles privées. **Pour rappel, 15 % seulement des directeurs d'écoles d'ingénieurs sont des directrices.**

Pour prendre un exemple, **une jeune étudiante qui envisage des études d'ingénierie et se rend à une journée portes ouvertes, pour l'aider dans son choix d'orientation, se trouvera avec une grande proportion de garçons dans l'amphithéâtre. Naït, pour elle, alors la première manifestation du « syndrome de l'imposteur ».** La plupart des intervenantes de ces enseignements seront masculines. Le mot du directeur sera rarement un mot de la directrice. Au final, cette jeune fille ne sera pas aidée dans sa perspective de devenir ingénieure, le syndrome de l'imposteur va pénétrer dans son esprit et s'activer également dans l'inconscient de ses parents. C'est inquiétant. Il est important d'agir à ce niveau-là.

Sphère professionnelle : où est l'argent pour les femmes et pour quels métiers ?

Une solution : les réseaux professionnels de femmes

Pierre-Yves GINET

Une autre solution riche se trouve dans les réseaux de femmes dans les entreprises. Élisabeth RICHARD, vous maîtrisez parfaitement la question des réseaux, leurs limites actuelles, ainsi que leurs nombreuses potentialités. Vous êtes directrice de la coordination des réseaux chez ENGIE, fondatrice et présidente du réseau d'entreprise WIN (Women in Network) au sein d'ENGIE et également membre du cercle InterElles et d'Ensemble contre le Sexisme.

Quand on dirige un réseau de femmes dans une entreprise, pourquoi est-ce si important d'être présente au sein d'Ensemble contre le sexisme ? Que pensez-vous y apporter ?

Élisabeth RICHARD

Le réseau WIN est entré dans Ensemble contre le sexisme d'abord parce que Laurence ROSSIGNOL me l'a demandé et je ne pouvais pas refuser ! Au-delà de la plaisanterie, **il est extrêmement important pour nous, femmes dans les entreprises et grands groupes, de garder toujours les pieds sur terre. Cela est possible quand on est entouré de gens différents, d'associations, du monde public, de tout univers différent, pour comprendre les problématiques.** Le fait de rester perché-e dans sa tour à La Défense ne permet pas de comprendre les sujets qui traversent telle ou telle association ou d'appréhender correctement la question des violences faites aux femmes ou du sexisme. Le sujet « place des femmes » est un écosystème global. Il est fondamental de le savoir et le comprendre.

WIN (Women In Networking) apporte un soutien financier, je me bats pour ça. ENGIE est un grand groupe et accompagne ce mouvement. **Un écosystème global regroupant l'État, les associations, les entreprises émerge et doit fonctionner de manière collective. C'est par l'intermédiaire des réseaux de femmes, des réseaux d'entreprises et des collectifs que cette démarche est rendue possible,** sous l'impulsion de Laurence ROSSIGNOL et grâce à elle.

Pierre-Yves GINET

Quand on pense « réseau de femmes dans les entreprises », on pense « grandes entreprises ». **Cela semble plus compliqué pour les PME, TPE, souvent éclatées ou dans le monde rural.** Auriez-vous des conseils à donner à celles qui seraient en demande de tels réseaux et qui en ont besoin ?

Élisabeth RICHARD

Je ne suis pas certaine que ce soit plus compliqué. Monter un réseau dans les grands groupes n'est pas si simple. Les PME, les TPE travaillent en écosystème, avec des client-es, des client-es collectivités ou des client-es entreprises, et possèdent de fait un réseau de partenaires autour d'elles. **La démarche est simplement d'aller chercher, auprès de ces partenaires, des femmes en capacité de se mettre en réseau, de monter un club entre elles, dans un territoire.** Je pense qu'il ne faut pas s'autocentrer, se refermer, mais s'ouvrir et considérer quel écosystème intégrer.

Pour les TPE et PME dans les territoires, cela représenterait une force formidable de se retrouver entre elles, y compris entre concurrentes, car il n'existe pas de concurrence, entre femmes, sur ces sujets-là. On peut avancer sur des sujets comme l'égalité, sous toutes ses formes, ensemble, même en concurrence. C'est une question d'équité !

Pierre-Yves GINET

Ma dernière question concerne la prédominance des femmes cadres dans les réseaux d'entreprise. Les non-cadres, les ouvrières par exemple, font souvent, en tout cas parfois défaut. **Comment faire pour que les réseaux de femmes dans les entreprises intègrent davantage toutes les catégories d'employées** et que les réseaux portent davantage aussi leurs attentes ?

Élisabeth RICHARD

En quinze ans d'expérience, j'ai changé d'avis sur ce point de vue. Au départ, je pensais qu'entrer dans un réseau devait constituer un acte volontaire, lorsqu'on était une femme, qu'il fallait faire acte de candidature et être motivée. Je pensais que cela s'adressait à un certain niveau, plutôt des cadres, des agents de maîtrise, volontaires, avec une forme d'ambition, au sens noble du terme.

Je pense aujourd'hui que toutes les femmes doivent être intégrées dans les réseaux, de fait, et, si elles veulent se retirer, elles le font d'elles-mêmes, et non le contraire. **De nombreuses femmes ne mesurent pas ce que le réseau peut leur apporter. Leur faire comprendre la force des réseaux peut les aider à devenir actrices de leur avenir.**

Préconisations pour la sphère professionnelle

■ Le financement public comme outil de régulation et de lutte contre le sexisme :

- Un réengagement de l'État dans le financement des musiques actuelles est nécessaire pour encourager l'indépendance des artistes femmes et leur permettre de s'émanciper d'un écosystème sexiste.

■ Promotion de la mixité dans les formations STIM⁹ :

- Publication d'un indicateur mixité dans la tech : classement des organismes de formation en fonction de la proportion d'étudiantes et de femmes diplômées dans ces études.
- Participation accrue des femmes à la gouvernance des organismes de formation : respect des lois SAUVADET et COPÉ ZIMMERMANN.
- Publication d'indicateurs sur le sexisme dans les formations STIM par Gender Scan¹⁰ en 2021 à partir des données collectées dans le cadre de l'enquête online diffusée aux étudiant·es¹¹ (proportion d'élèves ayant été témoins ou victimes de comportements sexistes, perception du sexisme, dispositifs d'accompagnement existants).

■ Valorisation des actions menées par les réseaux pour la mixité :

- Encouragement à la création de réseaux engagés pour la mixité dans toutes les entreprises ou organisations professionnelles.
- Renforcement de la représentativité des réseaux engagés pour la mixité par un élargissement à toutes les catégories de salarié·es (cadres, non cadres, etc.).

Pierre-Yves GINET

Avant de passer à la sphère privée, place à **une lecture de citations féministes** par Blandine MÉTAYER et Sophie BOUREL.

- « Le pouvoir se présente pour les femmes comme un interdit, vouloir l'exercer revient à briser un tabou. » Michèle COQUILLARD
- « Ne demandez pas aux femmes de s'adapter au monde... Demandez au monde de s'adapter aux femmes. » Gloria STEINEM
- « L'infériorité des femmes n'est pas un fait de nature, c'est une invention humaine, une fiction sociale. » Maria DERAISMES
- « Une femme est jugée avant tout sur sa capacité, sa qualité de séduction. Il ne viendrait jamais à l'esprit d'un journaliste de produire une abondante prose descriptive sur le corps et la tenue vestimentaire d'un homme politique ou d'un grand écrivain. Aujourd'hui encore, l'apparence extérieure des femmes de pouvoir fait l'objet de commentaires ambigus propices à évacuer l'essentiel, leurs paroles et leurs actes. » Séverine LIATARD
- « Même si les femmes accèdent de plus en plus aux tâches masculines, il y a toujours plus loin, plus avant, un domaine réservé masculin dans le club sélect du politique, du religieux, des responsabilités entrepreneuriales, etc. » Françoise HÉRITIER
- « La paternité s'exerce au niveau symbolique, elle représente l'image la plus haute du patriarcat, une image de pouvoir, mais aussi de possession perpétuée. » Michèle COQUILLARD
- « À l'adolescence, je m'étais fait exclure pour insolence d'une classe de mon lycée de jeunes filles sages, après des déclarations jugées trop féministes. Mes propos ne concernaient pourtant que l'égalité d'ambition d'études avec les garçons, à peine les ambitions professionnelles. » Anne-Marie IDRAC
- « Les hommes ont toujours été ravis quand nous étions : capricieuses, coquettes, jalouses, possessives, vénales, frivoles. Excellents défauts, soigneusement encouragés parce que rassurants pour eux. Mais que ces créatures-là se mettent à penser, à vivre en dehors des rails, c'est la fin d'un équilibre, c'est la faute inexpiable. » Benoîte GROULT
- « Les femmes et les filles peuvent faire ce qu'elles veulent. Il n'y a pas de limite à ce que nous, femmes, pouvons accomplir. » Michelle OBAMA

9. STIM : Science, Technologie, Ingénierie, Mathématiques

10. L'enquête Gender Scan est une étude internationale de référence ; en 2021 l'enquête est déployée avec l'appui de cent cinquante partenaires dans le monde représentant trois millions de femmes.

11. Partenariat Gender Scan 2021 avec la CDEFI (Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieur·es).

Sphère privée : parler d'argent, une transgression pour les femmes

L'autonomie financière, clé de l'égalité dans la famille et le couple : le grand débat

Table ronde animée par Lynda ZEROUK, journaliste avec :

- **Hélène PÉRIVIER**, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE/Sciences Po), directrice du Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE), autrice de *L'Économie féministe*
- **Maya ATIG**, directrice générale de la Fédération bancaire française
- **Corinne HIRSCH**, experte égalité professionnelle, conférencière, vice-présidente du Laboratoire de l'égalité, membre du club *Femmes ici et ailleurs*

Lynda ZEROUK

Nous allons parler des violences économiques dans la sphère privée. On n'en parle pas ou alors si peu. L'argent est pourtant un moyen de pression puissant utilisé par des conjoints, lorsqu'ils prennent le contrôle des ressources du foyer. Ils exercent alors une domination qui peut aller jusqu'à l'emprise sur leurs conjointes.

Peu de chiffres sont disponibles. 20 % des femmes qui téléphonent au 3919 dénoncent des violences économiques et 55 % des femmes victimes sont salariées. Comment corriger, bousculer l'ordre social issu du modèle patriarcal qui, aujourd'hui encore, freine l'autonomie financière des femmes, clé de l'égalité dans le couple ? **L'économie féministe peut-elle constituer une alternative à l'économie telle qu'on la connaît et qui malmène l'égalité femmes-hommes depuis des siècles ? Les banques, en tant qu'acteur économique, ont-elles un rôle à jouer pour mieux garantir cette autonomie financière ?**

Ce sont les questions que nous allons poser à nos invitées. Hélène PÉRIVIER, économiste à l'OFCE à Sciences Po, vous avez publié récemment un ouvrage saisissant *L'économie féministe*, paru aux Presses de Sciences Po, dans lequel vous levez le voile sur les biais sexistes à l'œuvre dans l'économie.

Maya ATIG, vous êtes directrice générale de la Fédération bancaire française.

Corinne HIRSCH, fondatrice et vice-présidente du laboratoire de l'égalité et membre du club Femmes ici et ailleurs, interviendra dans cette table ronde pour présenter un outil de lutte contre les violences économiques dans la sphère privée.

L'économie pensée par les hommes pour être au service d'une société dirigée par les hommes, voilà ce qui ressort de votre dernier ouvrage, Hélène PÉRIVIER. **Est-ce à dire que l'économie est source de violences économiques pour les femmes et qu'il est urgent de l'inscrire, comme vous le faites, dans une perspective féministe ?**

Hélène PÉRIVIER

Je souhaite commencer par distinguer l'économie, comme science sociale, de l'économie, comme organisation économique de la production de biens et de services. Dans le livre, j'essaie de montrer que **la science sociale « économie » est un ensemble de théories, d'outils et de concepts pour penser l'organisation du monde. Elle a été pensée par des hommes pour être au service d'une société dirigée par des hommes.**

Au tournant des XVIII^e et XIX^e siècles, la société était majoritairement celle qui donnait le pouvoir aux hommes. C'est pourquoi **une grande partie des outils analytiques n'ont pas été pensés pour répondre aux questions soulevées par les féministes, comme celle de la production domestique et du travail dit de reproduction qui seront mises en avant par les féministes, et en premier lieu par les féministes marxistes. Ainsi, l'économie ne s'est pas dotée d'outils conceptuels lui permettant d'intégrer l'égalité.** Les économistes féministes du XX^e siècle vont soit détourner les cadres analytiques existants, soit en proposer de nouveaux pour montrer les inégalités entre les sexes et promouvoir l'égalité femmes-hommes.

Lynda ZEROUK

Que répondez-vous à ceux et celles qui prétendent que l'économie féministe répond davantage à un engagement politique et peut, en ce sens, compromettre la neutralité scientifique ?

Sphère privée : parler d'argent, une transgression pour les femmes

L'autonomie financière, clé de l'égalité dans la famille et le couple : le grand débat

Hélène PÉRIVIER

L'économie est une science sociale avec une portée normative. **On ne fait pas de recherches sans se poser la question de la société dans laquelle on veut vivre.** Le féminisme n'est pas une revendication catégorielle, mais un ensemble de pensées extrêmement riches en controverses, en concepts, en théories avec une dimension scientifique. De fait, la rencontre entre les deux fait vraiment sens. **Il est question de donner une perspective féministe, normative à l'économie, correspondant à l'égalité des sexes. Voilà le but de l'économie féministe.**

Lynda ZEROUK

Vous écrivez que **les économistes percevaient les inégalités entre les sexes comme naturelles et souhaitables, selon une vision plus « essentialisante » que scientifique. Est-ce la raison pour laquelle l'économie ne s'est jamais intéressée au travail familial et domestique effectué par les femmes, ce qui n'est pas sans conséquence, puisque leur indépendance économique est conditionnée à l'organisation de la famille ?**

Hélène PÉRIVIER

Les économistes se sont intéressés au travail domestique et à l'éducation des enfants, mais effectivement en le laissant dans la « boîte noire » qu'est la famille, supposant que les femmes, altruistes, vont pouvoir s'occuper de ces tâches, qu'elles ne sont pas des homo economicus, selon la vision des femmes au XIX^e siècle. Le XIX^e siècle est celui de l'essentialisme, de la révolution darwinienne, réservant une place réduite à l'idée d'un destin social au-delà du sexe.

Lynda ZEROUK

Vous citez quelques économistes féministes comme John STUART MILL ou Karl MARX au XIX^e siècle. L'un et l'autre n'ont pas pensé cette articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. **Aujourd'hui encore 72 % des tâches ménagères et 65 % du travail familial sont réalisés par les femmes. Rien ou presque n'a changé. Pourquoi en France, les politiques publiques ne sont-elles pas à la hauteur de l'enjeu que représente ce phénomène ?** N'est-ce pas là un défi pour l'économie féministe ?

Hélène PÉRIVIER

Au XIX^e siècle, les femmes sont renvoyées à leur rôle de mères. Cependant, John STUART MILL est un libéral,

qui pense l'égalité dans toute ses dimensions, y compris femmes-hommes, comme en témoigne son essai sur l'assujettissement des femmes. S'il explicite l'égalité dans la sphère publique, il n'arrive pas à penser la démocratie dans la famille, et en particulier un investissement possible des hommes dans les tâches domestiques et familiales. Sa vision tient évidemment du monde dans lequel il vit.

Au XX^e siècle, les choses ont beaucoup changé, tout d'abord sous l'effet des mouvements féministes qui ont mis en avant les inégalités entre les sexes, et suite à l'entrée massive des femmes dans le salariat, qui a poussé à réformer les politiques publiques initialement pensées pour renvoyer les femmes à la maison.

L'État social de la sortie de la Seconde Guerre Mondiale porte le progrès social, mais pas l'émancipation économique des femmes, bien au contraire : il contribue à renforcer l'assujettissement économique des femmes au foyer, par un ensemble de politiques que je ne détaillerai pas. **À partir des années 1960-1970, cet État social a été réformé pour accompagner l'entrée des femmes dans le salariat, mais il reste au milieu du gué.** Certaines politiques publiques ont permis aux femmes de s'extraire de ces tâches familiales et domestiques, et d'autres, ont incité les hommes à s'investir dans la famille. Mais « on est encore très loin du compte », le partage des tâches demeurant au désavantage des femmes.

Lynda ZEROUK

Vous écrivez : « L'État social français contient un familialisme qui minore les inégalités économiques au sein des ménages. » **Vous appelez à réformer l'imposition des couples. En quoi le système fiscal qui date de 1945 est-il défavorable aux femmes ?**

Hélène PÉRIVIER

Ce système est basé sur le quotient conjugal, pour les couples mariés ou pacés qui déclarent conjointement les revenus du couple. On impose la moyenne des revenus du couple au barème progressif, conférant un gros avantage aux couples avec un écart de revenu individuel très important entre les deux membres. Le principe est de considérer, quand Monsieur travaille et Madame n'a pas de revenus, que Madame est une charge pour Monsieur, ce qui doit être pris en compte dans le calcul de l'impôt dont ce ménage doit s'acquitter.

Sphère privée : parler d'argent, une transgression pour les femmes

L'autonomie financière, clé de l'égalité dans la famille et le couple : le grand débat

Aujourd'hui, ce calcul n'a plus de sens, car nous ne sommes pas dans une société qui souhaite promouvoir ce modèle. Et c'est, de plus, profondément injuste du point de vue de l'équité fiscale, puisque **l'avantage fiscal issu du quotient conjugal est d'autant plus important que les revenus du couple sont élevés**. Ce modèle conduit également à désinciter les femmes à se porter sur le marché du travail, car elles seraient moins imposées individuellement. **Ce système fiscal mériterait d'être débattu. On peut s'interroger sur notre incapacité à ouvrir ce débat en France, alors même que ce dispositif conduit à une dépense fiscale que l'on peut estimer à plusieurs milliards d'euros par an (entre trois et sept selon la réforme retenue).**

Lynda ZEROUK

Une autre règle fiscale est dénoncée par les féministes, celle de la déclaration de la pension alimentaire. Elle concerne de nombreuses femmes, comme le rappelle ce chiffre de l'INSEE : plus de 80 % des familles monoparentales sont dirigées par des femmes. Celles-ci doivent déclarer la pension alimentaire dans leurs revenus qui sont alors fiscalisés, tandis que les hommes la déduisent de leurs revenus. Pourquoi vous ne l'évoquez-vous pas dans votre ouvrage ? N'est-elle pas si injuste ?

Hélène PÉRIVIER

Le problème des pensions alimentaires est plus technique et touche à un débat d'actualité. **Le recouvrement des pensions alimentaires aujourd'hui, du fait de jeux du système fiscal et social, peut induire dans certains cas, pour certaines catégories de femmes, une baisse de niveau de vie,** car elles vont voir diminuer leurs aides au logement ou la prime d'activité à laquelle elles ont droit ou encore la tarification sociale de la cantine notamment. On risque de mettre des femmes dans une situation encore plus difficile.

Le traitement fiscal de la pension alimentaire ne me semble pas problématique : Monsieur déduit la pension qu'il verse de son revenu imposable, Madame l'intègre dans son revenu imposable, si tant est qu'elle soit imposable et bénéficie, en contrepartie, des parts fiscales attribuées pour les enfants et d'une demi-part supplémentaire en tant que parent isolé. Cela compense en partie le fait qu'elle déclare la charge des

enfants. Le problème est plutôt que **le système des aides sociales est moins avantageux que le système fiscal ; autrement dit, les parents séparés ayant de faibles revenus sont moins soutenus que ceux ayant des revenus plus élevés. Il est donc important de remettre à plat le traitement des contributions pour l'entretien et l'éducation des enfants dans le système fiscal et social.**

La perte des aides sociales en cas de perception de la pension alimentaire est extrêmement problématique. Malgré les alertes données à l'OFCE et au Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, aucune réponse n'a été donnée à ce jour. **Il est important de prendre en compte ce problème qui risque de paupériser encore plus des femmes déjà en situation précaire.**

Lynda ZEROUK

J'aimerais qu'on aborde une violence encore méconnue, celle des inégalités de patrimoine. **Même au moment de l'héritage, il arrive que des femmes soient défavorisées par rapport aux hommes.** Comment cette inégalité se manifeste-t-elle ?

Hélène PÉRIVIER

Je vous invite à lire *Le genre du capital* de Céline BESSIÈRE et Sibylle GOLLAC, qui détaille les mécanismes d'une comptabilité inversée lors d'héritages ou de divorces, à la défaveur des femmes. Le patrimoine productif, comme la boulangerie ou la petite entreprise familiale, va ainsi plutôt être transmis aux garçons, avec une compensation moindre, par rapport à la valeur de cette transmission, pour les filles, par exemple. Ou lors d'un divorce, Monsieur va considérer que la perte du quotient conjugal entraîne une augmentation d'impôts trop importante.

L'investissement en politiques publiques autour de la spécialisation du couple ne va pas être « reversé » à la femme qui se sépare de son conjoint. Une vraie dissonance dans le fonctionnement des politiques publiques existe. **Les règlements, en termes de divorce ou de transmission de patrimoine, au sein de la famille semblent être des décisions privées, mais ces dernières sont en fait largement régulées et encadrées par des politiques de redistribution.**

Sphère privée : parler d'argent, une transgression pour les femmes

L'autonomie financière, clé de l'égalité dans la famille et le couple : le grand débat

Lynda ZEROUK

Je vous remercie d'avoir synthétisé des questions aussi complexes. Je me tourne vers Maya ATIG. **L'autonomie financière passe souvent par l'autonomie bancaire. Or il arrive qu'un conjoint prenne seul le contrôle des ressources du foyer**, par exemple en restreignant l'accès au compte joint à sa compagne ou encore en contrôlant la moindre de ses dépenses. Les femmes qui font état de ces violences économiques sont parfois également victimes de violences conjugales. Les chiffres montrent qu'elles concernent aussi bien les femmes salariées que les femmes au foyer, quel que soit le milieu social. **Quel rôle peuvent jouer les banques pour contrer cela ?** Est-ce que le personnel est formé ?

Maya ATIG

Je suis heureuse d'avoir entendu Administration Moderne, dont j'ai fait partie pendant de nombreuses années et vous remercie d'organiser une session aussi complète aujourd'hui sur ces sujets, dont beaucoup font écho à l'histoire de chacune. Quand on a fait des études scientifiques, comme c'est mon cas, et qu'on s'aperçoit trente ans plus tard que la situation est sensiblement la même, on se dit que la jeune fille qu'on était se serait posé beaucoup de questions à l'époque, sachant le peu d'évolutions à venir.

Je vais faire le lien avec la précédente table ronde sur la féminisation des métiers. On a beaucoup parlé des métiers féminins, du risque de dévalorisation des métiers. **Les professions bancaires sont très féminines, de nombreuses femmes y ont un statut de cadre. Les femmes représentent 48 % de la population active dans l'ensemble, elles représentent 57 % au sein de la banque, dont 49 % des cadres bancaires, contre 33 % dans l'ensemble de la population.** La parité chez les cadres est toute proche, s'agissant des cadres dans leur ensemble. Cette situation provient d'un mouvement naturel de recrutement dans les sciences économiques, commerciales et les sciences de l'ingénieur, dès l'embauche, ainsi que de possibilités de promotions, importantes dans le secteur bancaire. Aujourd'hui, un très grand nombre de femmes dans la banque font l'objet de promotions, ou plutôt sont le sujet de promotions.

Lynda ZEROUK

Votre exposé représente une excellente nouvelle. Quel rôle peuvent jouer les banques pour contrer les violences dans la sphère privée ?

Maya ATIG

Le sujet des biais genrés et de l'acceptation des situations de violence dans la banque est pris en compte, non pas parce que la moitié des banquiers sont des banquières, mais parce que c'est un sujet de société. Les banques sont un élément de la chaîne, de même que les notaires pour celles qui possèdent un patrimoine, ou les services sociaux, distribuant des prestations sociales. Cette chaîne est une chaîne de solidarité.

Les constatations de violences conjugales passant par les violences économiques, parce que la cliente en fait état, peuvent faire l'objet de signalements. Quand ces cas sont exposés à la banque, ils sont identifiés et relevés comme tels. En revanche, **penser que des moyens de détection existent, quand, par exemple, un outil d'un compte-joint est utilisé uniquement par l'un des deux conjoints, de façon confiscatoire se trouve à la limite entre la vie privée et le fonctionnement du compte. L'enjeu dans notre secteur, comme dans les autres, est de faire en sorte que les associations, dans leur suivi d'un cas ou d'une personne, trouvent un relais, auprès des banques, pour faire connaître les situations et permettre de les corriger.**

Nous connaissons une situation réputée « commune » d'un couple qui fonctionne très bien avec un compte joint, même si un seul des conjoints l'alimente et l'utilise, au nom des deux. **L'effort à faire dans ce cas, pour la banque, est d'expliquer le fonctionnement à la cliente, comme le présente le mini-guide « 10 clés pour gérer mon compte en banque », y compris en cas de séparation, par exemple, conflictuelle ou non. La diffusion de l'information aux client·es est une priorité tout en leur conservant la liberté des différents instruments possibles.**

Sphère privée : parler d'argent, une transgression pour les femmes

L'autonomie financière, clé de l'égalité dans la famille et le couple : le grand débat

Lynda ZEROUK

En plus de cet effort de sensibilisation à l'information, ne faudrait-il pas aller plus loin en conditionnant l'ouverture d'un compte joint à l'obligation, pour les deux parties, d'ouverture parallèle d'un compte individuel ?

Maya ATIG

Le principe de liberté est celui qui compte, aujourd'hui. **Sur la possibilité d'ouvrir un compte individuel alors que vous préférez fonctionner avec un seul compte, le rôle des banques est d'expliquer les conséquences de cette décision, dans l'éventualité de problèmes à venir.** Il reste à tout moment possible d'ouvrir un compte bancaire individuel.

Certaines personnes ne souhaitent pas faire savoir à leur conjointe qu'elles possèdent un compte individuel. La question du conditionnement ou de l'obligation n'existe à aucun moment. Par contre, **faire savoir que le compte-joint entraîne une responsabilité collective et qu'une mise en commun complète peut poser problème est important.** Un bon échange avec les associations permet, en outre, le cas échéant, que les informations soient diffusées plus rapidement pour désolidariser les comptes et ouvrir un compte spécifique.

Lynda ZEROUK

Je vous pose une question commune, Hélène PÉRIVIER et Maya ATIG : au regard des multiples violences économiques soulevées, **n'est-il pas urgent de sensibiliser les filles et les garçons, dès leur plus jeune âge, aux questions d'autonomies financières et budgétaires ?**

Maya ATIG

Je vous présente le module **« j'invite un banquier(e) dans ma classe »**, qui sera, dans sa prochaine édition en écriture inclusive. Cette opération est menée tous les ans avec plusieurs milliers de banquières et banquiers, dans les classes. Nous expliquons les fondamentaux de la gestion du budget d'une famille, du fonctionnement d'un compte

et d'une banque, pour sensibiliser les enfants, sous forme ludique. **On ne se substitue pas à l'Éducation nationale, mais ce programme s'est engagé, lors d'une audition parlementaire récente, à intégrer des messages sur l'importance que l'argent ne soit pas un tabou dans le couple. Il s'adresse à des enfants de huit ou neuf ans. Il n'est jamais trop tôt pour formuler de bonnes questions.**

Hélène PÉRIVIER

J'allais prendre un axe totalement différent. **Faire en sorte que chacun et chacune soit autonome, dans son projet de vie, avec l'émancipation économique concomitante passe d'abord par la lutte contre les discriminations. Je citerai, en particulier, les discriminations faites aux femmes dans l'accès à certaines professions, à certains types d'études.** Il faut également encourager les garçons à s'orienter vers les métiers trop peu occupés par des hommes.

J'ignore si la sensibilisation des enfants à être autonomes économiquement est possible. **Il est important de les sensibiliser à l'égalité. En ce sens, avoir suspendu les « ABCD de l'égalité¹² », porteurs d'avancées chez les plus jeunes, est très dommageable.** Il ne faut pas se masquer derrière des termes comme l'autocensure, concepts qui bloquent la pensée.

Certains freins, mis en évidence par les sciences sociales, empêchent les femmes d'aller dans certains espaces, comme les écoles d'ingénieur·es ou des milieux socioprofessionnels particulièrement violents vis-à-vis des femmes. Ce point d'action est fondamental. Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire de sensibiliser nos enfants de huit ans à être autonomes économiquement, car cette perspective sera possible et crédible pour chacun et chacune.

Lynda ZEROUK

Certain·es militent pour que les deux actions, la sensibilisation des enfants, filles et garçons, à l'autonomie financière et la lutte contre les discriminations, soient menées en parallèle pour avancer plus vite. Je vous remercie toutes deux pour votre participation à cette table ronde.

12. Les ABCD de l'égalité est un programme d'enseignement pour lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre, enseigné de manière expérimentale à partir de la rentrée 2013 dans quelque six cents classes maternelles et élémentaires. Ce dispositif a été abandonné à cause de la polémique associée aux critiques sur les études de genre et leur application dans l'enseignement.

Une solution, sensibiliser les femmes à toutes les étapes de leur vie : présentation du violent-économètre

Lynda ZEROUK

Je m'adresse à l'experte de l'égalité professionnelle, Corinne HIRSCH, cofondatrice et vice-présidente du Laboratoire de l'égalité et membre du club Femmes ici et ailleurs. **Nous avons vu, durant le colloque, que les femmes font face à des violences économiques tout au long de leur vie. Toutes en ont-elles bien conscience et toutes en mesurent-elles l'ampleur ?**

Corinne HIRSCH

Il est peu probable que toutes les femmes aient conscience des violences économiques qu'elles subissent, et celles qui en ont conscience ne se rendent pas compte de toutes les chausse-trappes qu'elles vont rencontrer ou qu'elles ont déjà rencontrées.

Notre groupe de travail sur la sphère privée a mené un exercice intéressant : recenser, âge par âge, étape de vie par étape de vie, tous les risques d'inégalités économiques qui se présentent aux femmes, dans la vie professionnelle et personnelle. Le résultat nous a inquiétées : nous nous sommes retrouvées face à un fichier Excel de cinquante lignes. **En regard des âges de la vie des femmes, – dix ans, quinze ans, vingt ans, trente-cinq ans, quarante-cinq ans, soixante ans – de très nombreux risques économiques apparaissent.** Face à ces chiffres, nous avons vécu un moment de peur, de tristesse et même de colère. **Ce tableau de violences économiques nous a fait penser au violentomètre¹³, cette réglette pour sensibiliser aux violences conjugales, pour mesurer le degré d'emprise ou de violence que les femmes peuvent subir de la part de leur conjoint.**

Pour sensibiliser aux enjeux concrets de l'autonomie financière, nous avons décidé de créer un violent-économètre pour mettre en lumière ces moments-clés

des violences économiques, surtout ceux auxquels on ne pense pas de prime abord. Que se passe-t-il au moment de la mise en couple? **Que se passe-t-il au moment de l'héritage? Les inégalités de patrimoine commencent à être évoquées, avec 12 % d'écart de patrimoine entre les femmes et les hommes.** Que se passe-t-il au sujet de l'aide familiale, un nouveau temps de la vie des femmes? **Sur les onze millions de personnes qui aident quelqu'un de leur famille, personne âgée, handicapés ou malade, 57 % sont des femmes et 65 % disent que leur rôle d'aide a des impacts sur leur vie professionnelle.** Il est important de mettre en lumière ces moments dont on parle peu, moins connus en termes d'inégalités que ceux liés à l'orientation scolaire ou la maternité.

Un des chiffres les plus importants, celui qui traduit les inégalités au travail qui parsèment la vie professionnelle des femmes, c'est celui des écarts de retraite : les femmes touchent en moyenne mille cent trente-sept euros par mois contre mille neuf cent trente-deux euros pour les hommes. Même si cet écart diminue au fil des générations, il est aujourd'hui de 41 % : ce qui fait presque huit cents euros de moins pour femmes en moyenne. Quand cette valeur absolue monétaire a émergé dans les médias, il y a dix ans, il y a eu une véritable prise de conscience.

Pour favoriser cette prise conscience, le violent-économètre s'adresserait en premier lieu à toutes les femmes, quel que soit leur âge, et surtout dès le plus jeune âge. Il s'adresserait aussi aux parents, pour faire prendre conscience des inégalités qui attendent leurs enfants, dont ils et elles pourraient aussi être à l'origine. Une étude récente sur l'argent de poche révèle, par exemple, que les filles touchent 12 % de moins que les garçons. L'éducation est essentielle pour que les femmes ne tombent pas des nues, ne disent pas comme c'est souvent le cas aujourd'hui : « Ah, si j'avais su ! » ; « Si, au cours de ma vie, on m'avait dit... ».

13. <https://cutt.ly/LIzobUm>
<https://cutt.ly/HIzoEIR>

Sphère privée : parler d'argent, une transgression pour les femmes

Une solution, sensibiliser les femmes à toutes les étapes de leur vie : présentation du violent-économètre

Nous voulons préparer les femmes à éviter ces chausse-trappes et nous travaillons sur cet outil, qui serait diffusé vers toutes les femmes, et, pourquoi pas, dans le circuit bancaire. Nous imaginons des leviers de diffusion actifs, dynamiques, ludiques. Ils pourraient prendre la forme d'un quiz, d'un jeu de plateau, d'un Escape Game (jeu d'évasion), adossés à un livret pédagogique.

L'important est de mettre en regard la lignée de tous les âges, leurs risques économiques et les valoriser de façon financière. Nous sommes aux débuts de nos travaux pour offrir aux femmes un dispositif de choix éclairés et non normatifs. Il n'est pas question de dire si on doit avoir un compte joint ou non. Ce qui compte, c'est de faire savoir aux femmes, si elles n'ont plus du tout de compte individuel, ce que cela implique pour elles, quand on sait qu'un couple sur deux finit par se séparer.

Nous souhaitons offrir aux femmes un tableau de leur vie économique, pour les inciter à s'intéresser aux possibles inégalités afin qu'elles puissent les réduire au mieux. Pouvoir décider, par un choix éclairé, afin d'être actrice de son autonomie financière et économique, garantit la liberté.

Nous reviendrons vous présenter notre outil au plus tard le 25 janvier 2022 pour inaugurer le lancement de la journée nationale contre le sexisme que nous appelons de nos vœux et qui sera, peut-être un jour, annoncée par l'un ou l'une de nos ministres.

Lynda ZEROUK

Merci Corinne HIRSCH et bravo pour cet outil qui, je l'espère, réduira l'écart d'argent de poche pour les filles. Merci également à Hélène PÉRIVIER et Maya ATIG, pour cette table ronde.

Préconisations pour la sphère privée

- **Violent-économètre :** réalisation d'un outil facile à utiliser, ludique et pédagogique, qui permette d'identifier aisément les moments-clés du cycle de vie des femmes, où les violences économiques se mettent en place, que ce soit légalement lors de l'installation d'un compte bancaire joint ou la signature d'un contrat de mariage par exemple, ou bien pour les avertir des signes d'une emprise financière par leur conjoint.
- **Fiscalité :** remise à plat du système fiscal et social qui actuellement pénalise en particulier les femmes en couple à faibles ou sans revenus et les mères séparées.
- **Travail :** aménagement des temps de vie par la prise en compte des horaires des métiers difficiles et des difficultés des familles monoparentales à 85 % dirigées par les femmes.
- **Éducation :** sensibilisation à la gestion de l'argent dès les classes primaires, dans le cadre de l'instruction civique, afin que parler de finances ne soit plus tabou et que les stéréotypes ne pèsent plus sur les filles.
- **Formation :** sensibilisation au sexisme pour l'ensemble des formations aux métiers du droit: magistrates, avocates, notaires en particulier. Afin que la violence économique envers les femmes soit de mieux en mieux comprise par celles et ceux qui auront soit à la juger soit à surveiller qu'elle ne se mette pas en place.

Lynda ZEROUK

Avant de donner la parole à la directrice régionale aux droits des femmes de Guyanne, Sophie BOUREL, actrice et membre de l'AAFA (Actrices et Acteurs de France Associés), va nous lire **un extrait du discours prononcé, en 2020, par António GUTERRES, secrétaire général de l'ONU.**

« L'égalité des genres est une question de pouvoir. Un pouvoir jalousement gardé par les hommes depuis des millénaires. Nous sommes face à un abus de pouvoir qui porte préjudice à nos communautés, à nos économies, à notre environnement, à nos relations et à notre santé. Nous devons de toute urgence transformer et distribuer le pouvoir si nous voulons préserver notre avenir et notre planète. Les chiffres parlent d'eux-mêmes: plus de 90 % des chefs d'État et 76 % des parlementaires sont des hommes, et la grande majorité des pays n'ont jamais été gouvernés par une femme. Tirant la sonnette d'alarme, la présidente de l'assemblée générale, quatrième femme élue à ce poste depuis la création de l'ONU en 1945, a averti que si cette tendance se poursuit, il faudra cent sept ans pour parvenir à la parité dans les enceintes politiques. »

Le théâtre-forum comme support à la déconstruction des stéréotypes et à l'accès à l'autonomie chez les jeunes

Clémence LEVEAU, journaliste

Comme le souligne António GUTERRES, cent sept ans pour parvenir à la parité dans les instances politiques, à mon avis, c'est beaucoup trop long ! Pour accélérer le mouvement, l'idée est de sensibiliser les plus jeunes.

C'est ce dont va parler notre prochaine invitée que nous sommes fières d'accueillir. **Isabelle HIDAIR-KRIVSKY est directrice régionale aux droits des femmes**, DGCAT (Direction générale de la coordination et de l'animation territoriale)/Services de l'État en Guyane. **Elle se connecte depuis la Guyane et c'est la première fois que l'événement a le soutien de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes.**

Isabelle HIDAIR-KRIVSKY

Je vous remercie pour cet accueil et suis ravie de pouvoir parler de la situation du territoire guyanais.

En Guyane, les femmes représentent la moitié de la population et 57 % d'entre elles n'ont aucun diplôme. Les femmes âgées de moins de 25 ans représentent 50 % de la population féminine et le taux de chômage des femmes, en général, est de 44 %, soit le plus fort taux féminin de chômage régional en France. 13 % d'entre elles sont à la tête d'une famille monoparentale avec, le plus souvent, des familles nombreuses. Par ailleurs, **la parentalité précoce et la faiblesse de l'offre de garde d'enfants ne facilitent pas l'accès au premier emploi.** Ainsi, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail. Sur les violences, le taux de victimation dans le cercle privé touche particulièrement les jeunes femmes.

C'est pourquoi **la compagnie théâtrale Wara Téat a mis en place des ateliers de théâtre-forum. Cette compagnie s'inscrit dans la continuité de la compagnie Féminisme Enjeux, résidant en Seine-Saint-Denis** et utilise les outils du « théâtre de l'opprimé », inventé au Brésil dans les années 1970 par Augusto BOAL. **Le « théâtre de l'opprimé » est une technique issue du mouvement d'éducation populaire, qui utilise les outils du théâtre pour débattre, réfléchir, lutter contre toutes formes d'oppressions.**

La compagnie sillonne la Guyane avec un théâtre-forum destiné aux collégien·nes, aux lycéen·nes, pour lutter contre toutes les formes de discrimination, principalement pour les droits des femmes et contre les rapports d'inégalités de genre. **La spécificité de ce théâtre forum est de proposer une forme interactive comme support de réflexion et de débat, de questionner les relations amoureuses, la**

mixité, le harcèlement, les rôles des filles et des garçons, des femmes et des hommes, autour de quatre histoires.

La première histoire raconte un harcèlement en cours d'éducation physique et sportive. La deuxième concerne l'exclusion de son groupe d'amis d'un garçon qui n'adopte pas les comportements masculins attendus. La troisième parle d'une jeune fille vivant les prémices d'une relation conjugale violente, lieu de jalousie, possession, isolement. Et la quatrième concerne la répartition inégale des tâches ménagères dans la famille.

Une séance se déroule en deux temps. **D'abord, la scène est jouée et expose une situation de rapports de domination de la part d'un groupe social sur un autre.** Le personnage opprimé, vivant une injustice, fait des tentatives pour changer la situation. Mais il va rencontrer des obstacles. **Les spectateurs et spectatrices sont invitées, dans un second temps, à prendre la place de l'opprimé·e afin de proposer des alternatives, ce qui permet de comprendre et d'agir sur les mécanismes d'oppression et s'engager dans un processus de changement.**

Wara Théat du 973 (la Guyane) et Féminisme Enjeux du département 93 travaillent côte à côte, de part et d'autre de l'océan. Plusieurs projets ont été mis en place, dont la visite, en 2018, de l'équipe guyanaise en Seine Saint-Denis pour jouer devant les lycéens, lycéennes, collégiens et collégiennes de Bagnolet, Bobigny, Aubervilliers. En septembre 2019, la compagnie de Seine Saint-Denis a été accueillie en Guyane dans le cadre d'ateliers de formation des acteurs et des actrices, qui visent à s'approprier les outils du « théâtre de l'opprimé » et à être en capacité de les utiliser dans sa pratique professionnelle.

Il s'agit donc de travailler sur les problématiques sexistes depuis le vécu de chacun et chacune, de faire le lien entre violences sexistes et sexisme ordinaire, de repérer les stéréotypes construisant le masculin, le féminin et leurs inégalités, de permettre la prise de conscience des messages sexistes véhiculés dans la société et d'agir et de réagir plus efficacement pour permettre la mixité et l'intégration des filles, des femmes, des mères de notre société.

Clémence LEVEAU

Merci beaucoup de nous rapporter cette belle action qui fera évoluer, nous l'espérons, les comportements. Je laisse la parole à Catherine LADOUSSE pour accueillir Elisabeth MORENO qui va conclure nos échanges.

Discours de Madame Élisabeth MORENO

Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Catherine LADOUSSE

Madame la Ministre, au nom du collectif, nous sommes ravies que vous ayez pu venir à la Cité audacieuse, démontrant ainsi le soutien porté à notre cause, à notre collectif. Le thème des violences économiques faites aux femmes a été choisi de concert, le 15 septembre 2020. Les différents groupes de travail ont fait émerger plusieurs propositions concrètes pour éradiquer le sexisme et faire en sorte que les femmes ne subissent plus de violences économiques, dans les sphères privées, professionnelles et institutionnelles. À vous la parole.

Élisabeth MORENO

Je suis très heureuse d'avoir rejoint un nombre certain de femmes à la Cité audacieuse, car les occasions de se rencontrer sont de plus en plus rares. **Il me tenait à cœur d'être avec vous de manière virtuelle et, physiquement, à la Cité audacieuse.**

Je vous remercie de m'avoir invitée à ponctuer les riches débats que vous avez eus. Voilà déjà quatre ans que Laurence ROSSIGNOL a lancé le mouvement « Sexisme, pas mon genre ». Je veux saluer le travail mené par le collectif depuis cette date. Oui, en France, en 2021, le sexisme tue encore, au sens propre comme au sens figuré. Le sexisme prend des vies, il tue la parole, le désir, l'innovation, la confiance en soi, la dignité de certaines femmes. Il va bien au-delà en annihilant l'avenir de nombreuses femmes.

Vous avez décidé de consacrer cette quatrième édition aux violences économiques subies par les femmes. Cette thématique est évidemment très importante, car **toutes les femmes de notre pays en ont été victimes, au moins une fois dans leur vie, de manière consciente ou inconsciente. Ce sujet m'est cher, car il s'agit d'un phénomène qui reste très mal connu. Ce n'est donc pas une petite bataille, je crois même qu'il s'agit d'un combat fondamental.** Et comme l'avait affirmé Gisèle HALIMI dans ses dernières

pensées, l'indépendance économique des femmes est la clé de leur libération. C'est donc un enjeu de liberté qui nous réunit aujourd'hui, de liberté et d'égalité.

Le président de la République a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en grande cause du quinquennat. J'ai toujours considéré qu'une société se définit à l'aune des combats qu'elle mène ou ne mène pas. Nous pouvons être collectivement fier-es de voir notre pays mener ce combat d'arrache-pied. La question de la libération des femmes n'est pas résolue, le chapitre est même très loin d'être clos. Si nos droits et acquis se sont considérablement étoffés depuis les Suffragettes ou le Manifeste des 343 salopes, nous ne pouvons pas nous bercer d'illusions. Encore beaucoup de progrès restent à accomplir sur la route de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les violences économiques, trop longtemps tues ou sous-estimées, font partie des enjeux sur lesquels nous devons continuer à progresser ensemble. Comme vos débats l'ont mis en exergue, ces violences sont protéiformes et se déploient aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère publique.

Pour commencer, concernant la sphère privée des violences économiques, je souhaite m'arrêter sur celles qui se déroulent au sein du couple. **De nombreuses études ont démontré que les violences économiques sont présentes dans la majorité des cas des violences conjugales.** Il s'agit, dans les faits, de déposséder la victime de toute possibilité d'autonomie financière et, au bout du compte, de l'emprisonner, la rendre dépendante ou encore la priver de sa liberté. S'il peut être synonyme de libération, l'argent est aussi un puissant moyen de pression, très fréquemment utilisé par les conjoints violents. **Cette privation de ressources économiques, ou cette menace de privation, constitue une atteinte à la dignité et à la liberté des femmes. Nous devons, par conséquent, toutes et tous, nous mobiliser sur ce sujet fondamental.**

Plusieurs mesures issues du « Grenelle des violences conjugales » visent directement à renforcer l'autonomisation économique des femmes, en participant ainsi activement à la lutte contre les violences. Depuis le 4 juin 2020, les victimes peuvent débloquer leur épargne salariale de façon anticipée pour accéder à un revenu économique leur permettant de se reconstruire. À ce jour, nous avons reçu soixante-trois demandes, ce qui correspond à deux cent cinquante mille euros débloqués.

Œuvrer pour l'autonomisation économique des femmes, c'est leur permettre de trouver plus facilement un logement, lorsqu'elles dépendent d'un conjoint violent, pour les héberger. Les femmes victimes de violences ayant obtenu une ordonnance de protection peuvent ainsi bénéficier de la garantie VISALE¹⁴ afin de leur faciliter un accès au logement. Cette garantie est accessible à toutes les femmes salariées victimes de violences. Cette mesure très importante du Grenelle devient concrète et peut changer, voire améliorer la vie de ces femmes qui en ont tant besoin.

Depuis le 1^{er} janvier, le gouvernement a mis en place un service public des pensions alimentaires. Ce nouveau service permet aux CAF de se substituer aux mauvais payeurs. Le non-paiement des pensions alimentaires touche une famille monoparentale sur trois, en tout premier lieu les femmes qui portent 85 % des familles monoparentales. Cette prise d'otage financière par les pères rime souvent avec un risque de précarité touchant plus d'un million d'enfants dans notre pays. Ce nouveau service public constitue un véritable progrès social. Nous pouvons, toutes et tous, nous réjouir de cette mesure de justice. Cet engagement du président de la République est désormais une réalité concrète pour toutes les familles monoparentales de notre pays.

Je voudrais dire un mot sur la ligne d'écoute pour les femmes victimes de violences, le 3919¹⁵. Le souhait du gouvernement, avant même mon arrivée en son sein, est de garantir à toutes les femmes victimes de violence dans notre pays, où qu'elles se trouvent sur notre territoire, ainsi qu'aux femmes en situation de handicap, qu'elles soient malentendantes ou aphasiques, l'accès à un service accessible sept jours sur sept, et vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Nous avons entendu les inquiétudes exprimées par les associations. Mon intention est de renforcer l'accompagnement dont ces femmes ont besoin, en travaillant avec toutes les personnes volontaires en la

matière. J'ai donc décidé d'interrompre la procédure du marché public lancée à la mi-décembre 2020 afin que nous puissions, ensemble, examiner les alternatives et options possibles pour être à l'écoute de toutes les femmes de notre pays, victimes de violences.

Il s'agit là, je le rappelle, d'enjeux de vie ou de mort. Les attentes sur le sujet sont extrêmement fortes dans notre société. C'est une priorité importante pour moi. Mon ambition et ma détermination restent intactes pour répondre à toutes les femmes de notre pays qui en ont besoin, à tout moment.

Nous savons que, malheureusement, les violences économiques ne s'arrêtent pas au foyer, mais débordent dans la sphère professionnelle. Parce qu'elles sont un miroir de notre société, les entreprises en demeurent l'un des épïcêtres. La situation est, pour le moins, paradoxale : alors que les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes sont au cœur du débat, nous devons rester lucides sur le fait que nous avançons encore trop lentement.

Les chiffres sont éloquentes : les écarts de rémunération se hissent à des niveaux encore très élevés, en France, à hauteur de 27 % entre les femmes et les hommes et de 9 % lorsqu'il s'agit de postes équivalents. En 2018, les femmes ne représentaient que 27 % des dirigeantes d'entreprise et seulement 30 % des créatrices d'entreprise, ce chiffre chutant à 12 % dans le secteur de la tech. La même année, 30 % des femmes travaillaient à temps partiel – je parle de temps partiel subi et non choisi – contre 8 % des hommes.

Si nous pouvons nous réjouir que la France soit championne d'Europe en termes de féminisation des conseils d'administration de ses grands groupes, depuis la mise en place de la loi Copé-Zimmermann voilà presque dix ans jour pour jour, force est de constater que, pour les entreprises de taille inférieure et les instances de direction, en général, beaucoup de chemin reste encore à parcourir. Dans l'industrie, par exemple, les femmes représentent à peine 20 % des membres de Comex. Je vais être « cash » et reprendre des propos encore d'actualité : **je déplore que le Cac 40 soit encore aujourd'hui « un club de mecs en costumes gris ».** Si on m'avait dit, il y a trente ans, lorsque j'ai débuté ma carrière professionnelle, qu'en 2021, une seule femme, Catherine MacGREGOR, serait à la tête des quarante plus grandes entreprises françaises, je n'y aurais pas cru une seule seconde.



14. La garantie VISALE (Visa pour le Logement et l'Emploi) est une caution locative qui garantit le paiement du loyer et des charges locatives en cas de défaillance de paiement.
15. Le 3919 est le numéro d'aide aux femmes victimes de violences conjugales, créé en 2007 par [la Fédération nationale solidarité femmes](#). L'appel est anonyme et gratuit.

Cette anomalie constitue, en fait, un miroir grossissant des inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes dans le monde, secteurs public et privé confondus. **Les inégalités naissent sur le terreau des stéréotypes, encore très tenaces, qui enferment et inhibent. Je ne crois pas en la fatalité dans ce domaine: ces stéréotypes peuvent être corrigés, à l'école, par exemple, dès le plus jeune âge, en déconstruisant les clichés et les représentations négatives, puis tout au long de la vie professionnelle, en sensibilisant les recruteurs et recruteuses et, avant tout, les dirigeant-es d'entreprises.** La non-mixité des métiers est une véritable source de discrimination que nous ne pouvons plus accepter.

Aline AUBERTIN et Claudine SCHMUCK ont abordé cette question pour le monde de la tech. J'ai, pour ma part, mené une grande partie de ma carrière dans un environnement masculin et je sais, pour l'avoir vu, combien **la non-mixité est une machine à reproduire les inégalités, d'accès aux postes de direction ou salariales.**

L'index de l'égalité professionnelle, mis en place par Muriel PÉNICAUD en 2018, constitue une avancée significative pour enrayer les inégalités salariales. La loi COPÉ-ZIMMERMANN a porté les fruits que l'on connaît. Nous devons amplifier ces deux mouvements et continuer d'agir plus vite et encore plus fort. Bruno LE MAIRE, Élisabeth BORNE et moi-même partageons une détermination forte pour que les instances dirigeantes des entreprises soient plus paritaires. Je soutiendrai toute initiative allant dans ce sens.

Je suis évidemment favorable à la publication, par toutes les entreprises, des sous-indicateurs constituant l'index d'égalité professionnelle, comme c'est déjà le cas pour les bénéficiaires du plan de relance du gouvernement. Je suis persuadée que la transparence rime avec la mixité et l'égalité. **Cet enjeu d'égalité et de justice sociale est aussi un enjeu de performance pour nos entreprises et il est temps qu'elles le comprennent.**

Avant de conclure, je souhaiterais m'exprimer sur la place des femmes dans les médias, abordée par Sylvie PIERRE-BROSSOLETTE. Comme l'indiquent les études menées par le CSA, **la présence des femmes à la télévision reste largement inférieure à celle des hommes, dans tous les métiers: journalistes, présentatrices, expertes, invitées politiques, etc. Alors que les femmes représentent 52 % de la population française, elles ne sont que 39 % sur**

nos écrans. Autrement dit, une distorsion de treize points existe, entre la réalité de notre société et la réalité du monde médiatique.

Cet état de fait s'est accentué durant les confinements, comme l'a indiqué Céline CALVEZ dans son rapport, **et vaut aussi pour la fiction,** comme l'ont évoqué Blandine MÉTAYER et Sophie BOUREL. **Les médias sont omniprésents dans notre quotidien et pour cette raison, pour leur rôle majeur d'information et d'influence dans nos vies, ils doivent constituer un reflet équilibré de nos sociétés.**

En d'autres termes, les médias doivent, je le crois, participer à la déconstruction des stéréotypes et être exemplaires, car les femmes ne peuvent pas continuer à être invisibilisées. **Invisibiliser, c'est exclure. Nous touchons au cœur même de la notion d'égalité: l'égalité des droits ainsi que celle de la représentation dans le monde politique, dans le monde de l'entreprise, et surtout, dans les médias.**

La crise sanitaire que nous traversons a eu une vertu: elle a mis en lumière les métiers en première ligne, sur le front de la pandémie. Ils se trouvent dans la santé, l'éducation, la propreté, l'alimentation ou encore la distribution. Ces métiers sont souvent très faiblement rémunérés, insuffisamment valorisés, précaires et majoritairement occupés par des femmes. Les femmes ont donc été aux avant-postes durant cette crise et elles le sont encore aujourd'hui. Nous pouvons dire, sans exagérer, qu'elles sont des héroïnes.

En conclusion, je vous remercie chaleureusement pour votre engagement sur ces sujets tellement importants, pour tout ce que vous accomplissez, chacune, dans vos engagements respectifs et à travers cet événement, désormais ouvert aux régions et territoires ultra-marins. **À la place que j'occupe, j'ai absolument besoin de vous, où que vous soyez, pour porter haut et fort la voix des femmes et leur permettre de prendre la place qu'elles méritent dans toutes les sphères de notre société. Je suis intimement convaincue que c'est notre intelligence collective qui nous permettra d'atteindre nos objectifs partagés, de liberté, d'égalité et de sororité.**

Clémence LEVEAU

Merci beaucoup, Madame la Ministre.

Catherine LADOUSSE et Moïra SAUVAGE vont vous présenter la synthèse des propositions du collectif Ensemble contre le sexisme.

Synthèse

Catherine LADOUSSE

Je voudrais remercier, au nom du collectif, de nouveau Madame la Ministre Élisabeth MORENO, pour son discours, son soutien et sa volonté de mettre le sexisme et la lutte contre le sexisme au cœur de la stratégie pour l'égalité.

Il est important de souligner que nous avons fait des propositions très concrètes dans les trois sphères évoquées.

Dans la sphère professionnelle: nous proposons **un classement des organismes de formation dans les STIM¹⁶ en fonction de leur féminisation ou le réengagement de l'État dans le financement de la production musicale.**

Dans la sphère institutionnelle, nous proposons **l'application du principe d'éga-conditionnalité dans tout plan de relance.**

Dans la sphère privée, nous proposons **la publication d'un violent-économètre** pour identifier les moments-clés, où se mettent en place les violences économiques, dans le cycle de vie des femmes, dès leur plus jeune âge.

Nous avons remis toutes ces propositions à Madame la Ministre et vous les trouverez, en annexe de ces actes et sur notre page Facebook. Toutes ces solutions originales ne pourront fonctionner que s'il existe une volonté politique combinée avec un engagement très fort et une alliance avec la société civile.

Je remercie toutes celles et ceux qui sont là, à nos côtés. **C'est cet engagement commun qui permettra de faire bouger les lignes et qui constituera un atout pour que nous puissions établir et donc créer cette journée nationale contre le sexisme sur tous les territoires.** Je veux remercier également la direction des Droits des femmes en Guyane pour son premier témoignage. Nous en espérons d'autres, nombreux, l'an prochain pour faire vibrer cette lutte dans tous les territoires, en métropole et ailleurs.

Moïra SAUVAGE

Je voulais vous remercier d'avoir été là et je vous invite à regarder, sur [Facebook](#) et sur Internet, [la rediffusion de ce colloque](#). Je souhaitais revenir sur une proposition peu abordée: elle concerne **la nécessité de l'apprentissage, par tous les enfants, garçons et filles, de la gestion de l'argent, dès l'école primaire, au lycée, au collège. C'est excessivement important.**

Nous avons remis nos propositions à la ministre. Nous espérons que toutes ces idées, qui ne sont pas si compliquées à mettre en œuvre, seront appliquées au plus vite et changeront, ainsi, en profondeur, la vie des femmes. C'est ce que nous souhaitons faire dans le collectif. Merci pour vos commentaires dans le tchat. Nous sommes ravies de l'avoir fait en numérique, car nous allons, par ce biais, pouvoir toucher beaucoup plus de personnes que les années précédentes.

La parole est à l'équipe de *Femmes ci et ailleurs* pour clôturer cette édition.

Lynda ZEROUK

Nous voulons vous dire un immense bravo, car ce colloque a touché toutes les régions, avec plus de cinq cents participant·es, partout, même en Guyane. Un des objectifs du collectif est de sortir de l'entre-soi. Bravo pour votre travail mené durant un an. Notre magazine est très fier de collaborer à cet événement.

J'espère que la cinquième journée aura lieu et que verra le jour, enfin, la journée nationale contre le sexisme, grâce à vous toutes. On ne lâche rien. Vivement la suite, nous comptons sur tout le monde !

16. Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques.

Annexes

Combattre les violences économiques subies par les femmes

Le collectif Ensemble Contre Le Sexisme a choisi cette année pour sa quatrième journée nationale de lutte contre le sexisme de traiter le thème du sexisme et des violences économiques, en vue de sensibiliser un large public aux violences économiques subies par les femmes dans un contexte de crise creusant les inégalités et exacerbant les comportements sexistes sous toutes ses formes et dans tous les domaines de la vie privée, professionnelle et publique.

Si le terme de violences économiques désigne principalement le système d'emprise et de domination de l'homme au

sein du foyer en matière économique, privant les femmes de toute autonomie financière, le collectif a souhaité élargir ce thème depuis la sphère privée à la sphère professionnelle et publique en prenant comme fil conducteur le sexisme.

Des groupes de travail réunissant les associations expertes dans chaque domaine se sont constitués pour analyser l'impact de ces violences économiques dans chaque sphère: publique, professionnelle et privée. Ils ont formulé **des propositions de solutions féministes pour lutter contre ces violences économiques.**

Préconisations pour la sphère publique

■ Accélérer l'accès des femmes aux sphères décisionnelles

- Appliquer la loi SAUVADET en prenant en compte les « stocks » et pas seulement les « flux ».
- Appliquer au secteur public l'index égalité exigé du secteur privé et publier les « chiffres SAUVADET ».

■ Accélérer la disparition des stéréotypes sexistes dans les médias

- Légiférer sur la parité dans les médias et leur contenu. Demander aux rédactions de presse écrite de compter les femmes dans les articles et de se fixer des objectifs d'avancées.
- Inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne.
- Conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.

■ Instaurer une éga-conditionnalité dans tout plan de relance comme prérequis

- L'intégrer dans les plans de sauvetage sectoriels et les thématiques qui ne tiennent pas compte des impacts différenciés sur l'emploi des hommes et des femmes.
- L'imposer dans les garanties financières et les financements publics afin de respecter l'égalité de traitement des femmes entrepreneuses.
- Mettre en œuvre une stricte parité dans tous les comités et conseils de crise.
- Mettre en place le contrôle du respect des contreparties et des pénalités; rendre obligatoire la publication des fonds alloués aux entreprises dirigées par des femmes vs celles dirigées par des hommes au-dessus d'un certain montant; créer un comité de suivi pour s'assurer du reporting annuel des entreprises et des établissements publics sur l'utilisation des aides et financements publics.

Préconisations pour la sphère professionnelle

■ Le financement public comme outil de régulation et de lutte contre le sexisme :

- Un réengagement de l'État dans le financement des musiques actuelles est nécessaire pour encourager l'indépendance des artistes femmes et leur permettre de s'émanciper d'un écosystème sexiste.

■ Promotion de la mixité dans les formations STIM⁹ :

- Publication d'un indicateur mixité dans la tech : classement des organismes de formation en fonction de la proportion d'étudiantes et de femmes diplômées dans ces études.
- Participation accrue des femmes à la gouvernance des organismes de formation : respect des lois SAUVADET et COPÉ ZIMMERMANN.
- Publication d'indicateurs sur le sexisme dans les formations STIM par Gender Scan¹⁰ en 2021 à partir des données collectées dans le cadre de l'enquête online diffusée aux étudiant·es¹¹ (proportion d'élèves ayant été témoins ou victimes de comportements sexistes, perception du sexisme, dispositifs d'accompagnement existants).

■ Valorisation des actions menées par les réseaux pour la mixité :

- Encouragement à la création de réseaux engagés pour la mixité dans toutes les entreprises ou organisations professionnelles.
- Renforcement de la représentativité des réseaux engagés pour la mixité par un élargissement à toutes les catégories de salarié·es (cadres, non cadres, etc.).

Préconisations pour la sphère privée

- **Violent-économètre** : réalisation d'un outil facile à utiliser, ludique et pédagogique, qui permette d'identifier aisément les moments-clés du cycle de vie des femmes, où les violences économiques se mettent en place, que ce soit légalement lors de l'installation d'un compte bancaire joint ou la signature d'un contrat de mariage par exemple, ou bien pour les avertir des signes d'une emprise financière par leur conjoint.

- **Fiscalité** : remise à plat du système fiscal et social qui actuellement pénalise en particulier les femmes en couple à faibles ou sans revenus et les mères séparées.

- **Travail** : aménagement des temps de vie par la prise en compte des horaires des métiers difficiles et des difficultés des familles monoparentales à 85 % dirigées par les femmes.

- **Éducation** : sensibilisation à la gestion de l'argent dès les classes primaires, dans le cadre de l'instruction civique, afin que parler de finances ne soit plus tabou et que les stéréotypes ne pèsent plus sur les filles.

- **Formation** : sensibilisation au sexisme pour l'ensemble des formations aux métiers du droit : magistrat·es, avocat·es, notaires en particulier. Afin que la violence économique envers les femmes soit de mieux en mieux comprise par celles et ceux qui auront soit à la juger soit à surveiller qu'elle ne se mette pas en place.

Charte d'engagement du collectif

ENSEMBLE CONTRE LE SEXISME

Des associations, des instances en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, des réseaux de femmes et d'hommes d'entreprises engagé-es pour la mixité, des expertes sur la question de l'égalité ont décidé de se mobiliser pour lutter contre le sexisme sous toutes ses formes et dans tous les secteurs. L'enjeu est de rendre visibles et identifiables par tous et toutes non seulement les violences sexistes et sexuelles mais aussi les manifestations de sexisme ordinaire et de proposer des actions fédérant les énergies des différentes partenaires, pour lutter contre ce fléau, source d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce collectif, qui s'inscrit dans la continuité de la campagne « Sexisme, Pas notre genre », lancée en 2016, a décidé de se structurer sous l'appellation « Ensemble contre le sexisme » et d'adopter une charte précisant les valeurs et les modalités d'action retenues.

À cette fin, les membres signataires s'engagent à :

- Participer aux réunions plénières.
- Mobiliser contre le sexisme au sein de leur propre organisation (association, réseau, institution) en informant et promouvant des initiatives et programmes dans les secteurs d'activité qu'ils représentent: éducation, culture, égalité professionnelle, numérique, droits sexuels et reproductifs, santé, violences faites aux femmes, accès aux droits, communication, activités sportives etc.
- Échanger et partager les bonnes pratiques en la matière.
- Communiquer, au sein de leur propre organisation, sur les progrès de la lutte contre le sexisme et sur les politiques publiques en la matière.
- Exercer un pouvoir d'influence, lors de toute occasion de présence publique de leur organisation, pour promouvoir une information et des actions de lutte contre le sexisme.
- Manifester un esprit de solidarité entre les différentes partenaires pour valoriser le collectif et relayer les actions de chacun et chacune.
- Travailler ensemble sur des projets concrets rassemblant tous les membres du collectif autour d'objectifs communs.
- Réserver l'usage de l'identité graphique et du logo aux seul-es membres du collectif, à des fins non commerciales. La demande d'accord de l'utilisation du logo doit faire l'objet d'une information auprès du comité de pilotage qui

émettra un avis en amont à la présentation au collectif qui doit se faire dès le démarrage du projet ou a minima un mois avant sa parution.

- La publication des événements des membres doit se faire en priorité sur la page Facebook du collectif.
- Les images de la campagne publicitaire 2019 du collectif seront offertes aux institutions qui les demandent en échange de la signature d'une convention pour la médiation de ces images (copyright ©Nude): fourniture de photos de la campagne in situ, publication de ces photos sur les réseaux sociaux du collectif et de l'institution.

Le collectif Ensemble contre le sexisme choisit de s'organiser sous la forme de :

- un collectif sans statut juridique
- un comité de pilotage composé de six à dix membres
- une présidence de deux membres, tournante chaque année, avec renouvellement d'un-e des membres
- une procédure d'adhésion fondée sur la cooptation et reposant sur l'engagement de respecter la charte et la signature de cette dernière. Tout nouveau membre est présenté à l'assemblée plénière du collectif qui valide la nouvelle adhésion.

Le comité de pilotage est constitué de :

- un-e représentant-e d'un grand réseau associatif de défense des droits des femmes
- un-e représentant-e d'une association en charge de la lutte contre les violences à l'encontre des femmes
- un-e représentant-e d'un réseau de femmes dans les entreprises
- un-e représentant-e institutionnelle des politiques publiques en faveur de l'égalité
- un-e représentant-e du secteur de la communication et des médias
- un-e expert-e des questions d'égalité professionnelle
- un-e représentant-e des fédérations sportives
- un-e représentant-e du monde de la culture
- un-e représentant-e de lutte contre le sexisme ordinaire.

ENSEMBLE CONTRE LE SEXISME

Le collectif Ensemble Contre le Sexisme créé en 2017 est constitué d'associations, d'instances en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes, de réseaux de femmes et d'hommes d'entreprises, engagés pour la mixité, toutes et tous mobilisés pour lutter contre le sexisme sous toutes ses formes et dans tous les secteurs.

- AAFA-Tunnel des 50 • Administration Moderne • Assemblée des femmes • ASTREA • BECOMTECH • BPW France • Centrale Supélec au Féminin • Centre Hubertine Auclert • Cercle InterElles • Chiennes de garde • Conseil national des femmes françaises • Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes (CLEF) • Dans le Genre Égales • Excision, parlons-en ! • Femmes Ingénieurs • Femmes pour le Dire Femmes, pour Agir (FDFA) • Femmes solidaires • Femix'Sports • Fédération Nationale des CIDFF (FN-CIDFF) • Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) • Financi'Elles • Fondation des Femmes • Global Contact • Grandes Écoles au Féminin • Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) • JUMP • Laboratoire de l'Égalité • Mouvement HF • Mouvement français pour le Planning familial • Observatoire de la qualité de vie au travail • ONU Femmes France • Politiqu'elles • Prenons la Une • Sciences-Po au féminin • Social Builder • Toutes Femmes, Toutes Communicantes • Union des Jeunes Avocats (UJA) • Women in Networking (WIN) • Women Safe •



Contact : [Facebook](#)

#LeSexismeTue #EnsembleContreLeSexisme #JournéeNationaleContreLeSexisme