



WOMEN'S FORUM GLOBAL MEETING

Virtual Edition | 17-18-19 Nov. 2020

Press Review



WOMEN'S FORUM
FOR THE ECONOMY & SOCIETY

INTERNATIONAL PRESS



Women, Leadership and the Post-Pandemic World

These leaders offer their thoughts as the year comes to a close.



As the 2020 edition of the global [Women's Forum for the Economy and Society](#) (in which The New York Times is a media partner) gets underway this week — virtually, this time — we asked some of the participants to share their thoughts.

[Christine Lagarde spoke about her plans](#) for the European Central Bank. [Other female leaders spoke about the role women](#) can have in determining what the world looks like after the pandemic. The following answers have been edited and condensed.

Anne-Gabrielle Heilbronner, member of the management board and secretary general, Publicis Groupe

Women have a key role to play. They can be the most vulnerable to these dangerous changes; they can also be in the strongest position to face these new challenges. To make sure this happens, they need to be protected against all forms of violence. They need to benefit from uninhibited access to financial and health protections, whether they are employed by a company, self-employed or carrying out unpaid work. In this new “normal” of working from home, companies like ours have a responsibility to put in place strict rules to ensure women don't suffer from either isolation or overwork, and can feel part of an inclusive workplace.

Alexandra Palt, executive vice president and chief corporate responsibility officer, L'Oréal, and executive vice president of Fondation L'Oréal

Today, all over the world in all our societies, gender inequalities are exacerbated by the unprecedented crisis the world is facing.

For an inclusive recovery, specific measures should be implemented to support women in all domains. For instance, in science and in STEM, where we need more than ever efficient innovations, ensuring female researchers have equal access to funding, promotions and publication ownership. And in the social assistance field, we need specifically to help women achieve social and professional integration, provide emergency support to refugee and disabled women, prevent violence against women, and support victims. An inclusive recovery also means more women in decision-making roles: If women continue to be excluded, there will be no inclusive recovery, and no recovery at all. Women and society rise together.

Ulrike Decoene, head of brand, communication and corporate responsibility, AXA

Covid-19 has deepened the vulnerability of women to several risks: risk of unemployment, risk of losing their financial independence, risk of being more exposed to domestic violence. Women have also been more exposed to health risks indirectly aggravated by the pandemic and lockdown in many countries. As a result of the crisis, women feel more at risk — both physical and mental. As we are building a more inclusive world post-Covid-19, we must ensure women are not at disadvantage when it comes to accessing health care. During the pandemic, 40 percent of women say they've not been for regular checkups. Lack of access to routine health care could have long-term consequences for women's health. At AXA we will therefore continue our efforts to improve access to health for women, notably through digital solutions such as Teleconsultation, for which 60 to 70 percent of users are women.

Dr. Daniela Victoria Grohmann, head of inclusion and diversity PH, Bayer

The crisis shed a light on the inequalities we thought we had already overcome. This is why we seek a more flexible and inclusive work culture. In the midst of this global pandemic, we need to focus on what our colleagues need to do their best. Because patients rely on us.

Kate Behncken, vice president and lead, Microsoft Philanthropies

Covid-19 is accelerating digital transformation across all industries, and as a result, in the post-Covid-19 economy almost every job will require some level of digital skills and digital fluency. The pandemic has also exacerbated what was already a widening skills gap around the world — a gap that will need to be closed with even greater urgency if we are to promote a fair and inclusive economic recovery. We must help ensure that all people around the world have the opportunity to gain the digital skills necessary for the available jobs of today and tomorrow.

Shelly McNamara, chief equality and inclusion officer, Procter & Gamble

While we have yet to see the full economic impact of Covid-19, we know that women and minorities are disproportionately affected. One out of four women are considering downsizing their career or leaving their job, and many are working to care for work and home simultaneously. At P.&G., we have a longstanding commitment to create a gender-equal environment. We are working to achieve gender equal representation at every level, ensure equality-based policies and programs, and tackle bias and microaggressions.

As the virus emerged, we accelerated work on our policies and programs. We know that caring for the well-being of our employees includes helping with child care issues, sick family members, flexibility with working hours, and access to paid sick leave, mental health resources, financial support and technologies for working remotely. We also communicated clear expectations of our leaders: to be more flexible, stay connected on a human level and focus on retaining our talent.

Trump's refusal to concede 'puts our country at peril,' ex-Obama advisor says

Key Points

- Valerie Jarrett was one of the longest serving senior advisors to former President Barack Obama.
- She is now co-chair of the gender equity organization The United State of Women and a senior advisor at the Obama Foundation.



Valerie Jarrett, former senior advisor to U.S. President Barack Obama, speaks during the South By Southwest (SXSW) conference in Austin, Texas, U.S., on Monday, March 11, 2019.

Callaghan O'Hare | Bloomberg | Getty Images

Valerie Jarrett, an ex-senior advisor to former President Barack Obama, told CNBC that President Donald Trump's refusal to concede the election is making the country suffer.

Jarrett, who is now co-chair of the gender equity organization The United State of Women and a senior advisor at the Obama Foundation, said that "every day that goes by that there is this lack of cooperation, this unwillingness to face the reality of the outcome of the election, puts our country at peril."

Trump has so far refused to concede the election to President-elect Joe Biden, despite major media organizations including NBC News having called the race nearly two weeks ago. Trump's

campaign has [waged a flurry of legal fights](#) in key battleground states, he has falsely claimed he won the election and has asserted rampant voter fraud — without presenting evidence. Officials have rejected the fraud claims and say the election was the “most secure in American history.”

Jarrett referred to Biden’s warning earlier this week that [“more people may die”](#) from the coronavirus if Trump did not begin coordinating with the president-elect’s team on vaccination planning.

Confirmed deaths from Covid-19 in the U.S. surpassed 250,000 on Wednesday, according to data compiled by Johns Hopkins University, while infections are now over 11.5 million.

Jarrett was a co-chair for the Obama-Biden transition team in 2008 and said that administration was able to “hit the ground running” amid the global financial crisis, in large part due to President George W. Bush’s “cooperation and support.”

watch now

VIDEO03:48

Valerie Jarrett discusses the mood in the Obama camp on departing the White House

“Now, there’s a difference between having a vaccine and vaccinating people,” Jarrett said, speaking to CNBC’s Karen Tso at the 2020 Women’s Forum on Wednesday. “And the decisions that are being made by the Trump administration today will be implemented by the Biden administration, they should be privy to those conversations.”

Jarrett also said it was “outrageous” that an economic stimulus package had not yet been agreed, despite the bill for it having been passed by the House of Representatives in May.

A spokesperson for the White House wasn’t immediately available when contacted by CNBC.

[‘Reflects the diversity of our country’](#)

As one of the longest serving senior advisors to Obama, Jarrett worked with Biden for eight years when he was vice president and described him as “a man of intellect, character, integrity and empathy.”

Jarrett believed that Biden would build an administration team that “reflects the diversity of our country.”

She said that Biden had already honored that commitment by selecting Kamala Harris as his running mate. Harris will not only be the first female vice president but also the first person to identify as Black and as South Asian-American in the role.

Jarrett also pointed out that the majority of Biden’s [transition team](#) into the presidency is female. Women make up 52% of the transition team, according to data obtained by [CNN](#).

Biden pledged to have a diverse staff during his election campaign. On Tuesday, Biden and Harris announced their senior staff on Twitter, writing that the appointments demonstrated the “president-elect’s commitment to building an administration that looks like America.”

“If the country is represented around the table of the decision makers the insight that comes from those variety of perspectives, will help him be a better president,” Jarrett told CNBC.

—CNBC’s [Kevin Stankiewicz](#) contributed to this article.



Asia-Pacific should tap women as engines of growth: President

The time that women in Asia-Pacific spend on housework daily could count for at least US\$10.8 trillion (S\$14.5 trillion) of the global economy annually, making them a powerful engine of growth that economies should tap in their post-pandemic recovery, said President Halimah Yacob.

In her speech yesterday at the virtual **Women's Forum** Global Meeting 2020, she noted: "Asian economies are sitting on a powerful and underutilised engine of growth. Advancing gender equality in Asia-Pacific could mean an extra US\$4.5 trillion or 12 per cent of the collective annual GDP... this could also bring in an additional \$26 billion to Singapore's annual GDP over the next 10 years.

"Promoting women empowerment is therefore not just an ideal of fairness, but also one that makes economic sense."

She added: "In Asia-Pacific, women spend four to 11 times more time on housework than men do daily. According to the UN Women Asia and the Pacific, such work could count for at least US\$10.8 trillion a year of the global economy. However, the effort spent on this work is often unrecognised and undervalued."

Madam Halimah, in her speech at a plenary session titled "Governing the she-covetry: Designing a better post-pandemic economy", highlighted three areas Singapore is focusing on for its economic recovery, and the critical role women can play in the process.

First, the country plans to accelerate its economic transformation and step up the use of digitalisation, automation and artificial intelligence. "In order to reap the full rewards of technological advancement, we must continue to strengthen women's participation in leadership, and in the implementation of such strategies," she said.

She added that society has to move away from the traditional mindset that females do not prefer science, technology, engineering and mathematics subjects in schools and do not perform well in related jobs. "We should ensure that women can benefit from these same opportunities and technological tools," she said.

Second, Singapore aims to help those in ailing industries transition to other industries by upgrading and acquiring new skills.

"By encouraging our workers to reskill and upskill, our companies can continue to stay relevant and competitive. And in so doing, it also offers us an opportunity to level the playing field between men and women in the workplace," said Madam Halimah.

Third, Singapore has to strengthen its partnerships and diversity, such as by having more cooperation between the private and public sectors and across different talent pools.

"We must continue to embrace diversity in women's leadership and highlight women's voices and perspectives," she said. "The recently launched Conversations on Singapore Women's Development is an important platform to spearhead an inclusive approach towards co-creating and co-implementing solutions on issues affecting women in Singapore."

The conversations, announced in September, are gathering feedback on issues that affect women at home, in school, the workplace and in the community. The ideas and suggestions will form the basis of a White Paper to be delivered in the first half of next year.

The two-day **Women's Forum** Global Meeting 2020, which ended yesterday, consisted of plenary sessions, dialogues and roundtable meetings.

Participants discussed how female leaders can play an essential role in social and economic recovery, while empowering and fostering long-term resilience among the vulnerable groups of

people and the society at large.

The Republic hosted **Women's Forum** Singapore in 2018 and **Women's Forum** Asia last year.

A version of this article appeared in the print edition of The Straits Times on November 20, 2020, with the headline 'Asia-Pacific should tap women as engines of growth: President'. Print Edition | [Subscribe](#)





Asian economies should tap women as powerful, underutilised engine of growth: President Halimah

SINGAPORE - The time that women in Asia-Pacific spend on housework daily could count for at least US\$10.8 trillion (S\$14.5 trillion) of the global economy annually, making them a powerful engine of growth that economies should tap in their post-pandemic recovery, said President Halimah Yacob.

In her speech on Thursday (Nov 19) at the virtual **Women's Forum** Global Meeting 2020, Madam Halimah said: "Asian economies are sitting on a powerful and underutilised engine of growth. Advancing gender equality in Asia-Pacific could mean an extra US\$4.5 trillion or 12 per cent of the collective annual GDP. In the same vein, this could also bring in an additional S\$26 billion to Singapore's annual GDP over the next 10 years.

Promoting women empowerment is therefore not just an ideal of fairness, but also one that makes economic sense."

Madam Halimah said: "In Asia-Pacific, women spend four to 11 times more time on housework than men do daily. According to the UN Women Asia and the Pacific, such work could count for at least US\$10.8 trillion a year of the global economy. However, the effort spent on this work is often unrecognised and undervalued."

In her opening speech at a plenary session titled "Governing the she-covery: designing a better post-pandemic economy", Madam Halimah highlighted three areas which Singapore is focusing on for its economic recovery, and the critical role women can play in the process.

First, Singapore plans to accelerate its economic transformation and step up the use of digitalisation, automation and artificial intelligence.

"In order to reap the full rewards of technological advancement, we must continue to strengthen women's participation in leadership, and in the implementation of such strategies," said Madam Halimah.

She added that society has to move away from the traditional mindset that females do not prefer science, technology, engineering and mathematics subjects in schools and do not perform well in related jobs.

"We should ensure that women can benefit from these same opportunities and technological tools," she said.

Second, Singapore aims to help those working in ailing industries transition to other industries by upgrading and acquiring new skills.

"By encouraging our workers to reskill and upskill, our companies can continue to stay relevant and competitive. And in so doing, it also offers us an opportunity to level the playing field between men and women in the workplace," said Madam Halimah.

More on this topic

Third, Singapore has to strengthen its partnerships and diversity, such as by having more cooperation between the private and public sectors and across different talent pools.

"We must continue to embrace diversity in women's leadership and highlight women's voices and perspectives," she said.

"In this regard, the recently launched Conversations on Singapore Women's Development is an important platform to spearhead an inclusive approach towards co-creating and co-implementing solutions on issues affecting women in Singapore," she added.



The conversations, announced in September, are gathering feedback on issues that affect women at home, in school, the workplace and in the community.

More on this topic

The ideas and suggestions from these discussions will form the basis of a White Paper to be delivered in the first half of next year.

The **Women's Forum** Global Meeting 2020, which took place on Wednesday and Thursday, consisted of plenary sessions, dialogues and roundtable meetings.

Participants discussed how female leaders can play an essential role in social and economic recovery, while empowering and fostering long-term resilience amongst the vulnerable groups of people and the society at large.

Singapore hosted the **Women's Forum** Singapore in 2018 and the **Women's Forum** Asia last year.





Speech by President von der Leyen at the 2020 Women's Forum Global Meeting



"Check against delivery" Dear Chiara (Corazza), Dear ladies, Dear friends, Thank you for your invite to this impressive gathering. All of you who are connected today have an amazing story to tell. A story of hard work, and of success.

Some of you were the first woman in your family to get a degree. Others were the first woman CEO in your company. Or the first woman president in your country. None of you were naturally expected in your roles. You all had to fight to get there. You had to defy conventions, traditions and overcome obstacles of all kinds. And a lot of you had to fight and work harder than your male colleagues.

We all know, this simply shouldn't be the case. We all want to start and advance on a level playing field. It makes me feel bad that we even have to say that, in 2020.

The pandemic has made some of these obstacles and unbalances more visible. Women have a much higher risk to lose their job because of this crisis. It's twice as high compared to men. Because many women have more precarious jobs.

But in some cases, it's because they have to take care of their children full-time. Hardly anyone looks in the direction of the fathers. The UN warned that "the pandemic could set back women's rights by decades". But there is nothing inevitable in this. This crisis is once again also an opportunity to rethink old patterns and behaviours.

Let's use these times of disruption to push for positive change all across our economies.

I'm thankful that this **Women's forum** has been pushing exactly for that. You're bringing to the table thinkers and doers from across the world. We have to grasp this opportunity to make change happen by design.

Let us create a more sustainable and liveable world! And let us self-confidently point out the important role that women play on this path. Not because women are better than men per se. But they are different. And their views matter. Simply because we can achieve more sustainable



solutions for this world if men and women work together on the same level.

As you probably know, the European Union, developed a €750 billion recovery plan called NextGenerationEU. We don't just want to repair our economy, but to prepare it for the future.

We want a green recovery.

More than one third of our investment will finance our European Green Deal objectives. Big resources will go into flagship projects such as Hydrogen valleys, a renovation wave for our buildings, and the installation of one million charging points for electric cars. Europe will raise its climate ambition, because it's vital for our planet and it's good for our economy.

We also want a digital recovery. And we will invest 20% of NextGenerationEU in this. We want to bring high-speed connectivity to every corner of the European Union. During the crisis we have learned how important this is. Businesses of all sizes can benefit from investments in artificial intelligence and a European data economy. Europe wants to shape the digital transformation.

But most importantly, a true recovery has to be inclusive. And this will only happen if women enjoy the very same opportunities as men. This is why we will put a special focus on digital skills. Every man and woman should be equally fit to contribute in the economy of the future.

The EU will for instance invest in programs that will encourage more girls and women towards STEM education. Most green and digital jobs are STEM jobs. Good news is, that in Europe by now,

41% of scientists and engineers are women. But when you look at workers in high-tech manufacturing, four out of five are men. So still a long way to go.

In raising my daughters, I have always told them there is no such thing as "jobs for men" and "jobs for women". Some of Europe's best scientists and engineers are women. The Italian team that recently discovered water on Mars is led by a woman, Elena Pettinelli. This year's Nobel Prize in Chemistry went to Emmanuelle Charpentier for her ground-breaking research on genome.

The STEM-key initiative, which you have launched, is great. Our recovery plan will invest in the next generation of European women in STEM. If not now, then when?

This also means that women and men in the jobs market should enjoy the very same rights and opportunities. This does not always have to be done with a rebuking finger. Sometimes even clever incentives are enough.

When I was family minister in my home country, Germany, I introduced incentives for fathers to take at least two months of parental leave after the birth of a child. Today, more than a third of German fathers take time with their baby at home. And they love it. It gives the mother the opportunity to resume her career. And it paves the way for an equal partnership with reconciliation of work and family for both parents.

In the last five years only, nine more EU countries have either created or extended paternity leave. The latest to do so was France, just a few weeks ago. This is the way. Maternity and paternity should never be perceived as being alternative to having a career.

We can change culture and customs in all our societies. With the right laws, and yes, with the right role-models as you are. This kind of change can take time.

When I was elected President of the European Commission, I promised that my Commission would be the first gender-balanced one in our history. We asked every European country to present a man and a woman as candidates for each post. It wasn't easy. But today as the first female President of the European Commission I lead a team of 14 men and 13 women. Everything can change, with a bit of perseverance.

There is something I have learnt in twenty years of politics. Leadership is very often about finding the silver lining in every cloud. Today, the world is in the middle of a storm. But with the



right steer, we can design a fair recovery for all, and a more inclusive world.

You can count on me, as I know I can count on you.

It is a time for change.

Let's make it happen, together.

Print friendly pdf

Related media

SPEECH/20/2149





Asian economies should tap women as engine of growth: Halimah

Singapore



President Halimah Yacob said promoting women empowerment is not just an ideal of fairness, but also one that makes economic sense. PHOTO: PRESIDENT'S OFFICE



Goh Yan Han

Nov 20, 2020 06:00 am

The time that women in Asia-Pacific spend on housework daily could count for at least US\$10.8 trillion (S\$14.5 trillion) of the global economy annually, making them a powerful engine of growth that economies should tap in their post-pandemic recovery, said President Halimah Yacob.

In her speech yesterday at the virtual **Women's Forum** Global Meeting 2020, she noted: "Asian economies are sitting on a powerful and underutilised engine of growth. Advancing gender equality in Asia-Pacific could mean an extra US\$4.5 trillion or 12 per cent of the collective

annual GDP... This could also bring in an additional \$26 billion to Singapore's annual GDP over the next 10 years.

"Promoting women empowerment is therefore not just an ideal of fairness, but also one that makes economic sense."

She added: "In Asia-Pacific, women spend four to 11 times more time on housework than men do daily. According to the UN Women Asia and the Pacific, such work could count for at least US\$10.8 trillion a year of the global economy. However, the effort spent on this work is often unrecognised and undervalued."

Madam Halimah, in her speech at a plenary session titled *Governing the she-covey: Designing a better post-pandemic economy*, highlighted three areas Singapore is focusing on for its economic recovery, and the critical role women can play in the process.

First, the country plans to accelerate its economic transformation and step up the use of digitalisation, automation and artificial intelligence.

"In order to reap the full rewards of technological advancement, we must continue to strengthen women's participation in leadership, and in the implementation of such strategies," she said.

Second, Singapore aims to help those in ailing industries transition to other sectors by upgrading and learning new skills.

"By encouraging our workers to reskill and upskill, our companies can continue to stay relevant and competitive. And in so doing, it also offers us an opportunity to level the playing field between men and women in the workplace," she said.

Third, Singapore has to strengthen its partnerships and diversity, such as by having more cooperation between the private and public sectors and across different talent pools.





Asia-Pacific should tap women as engines of growth: President

Time spent on housework daily could count for \$14.5t a year of global economy, she notes The time that women in Asia-Pacific spend on housework daily could count for at least US\$10.8 trillion (S\$14.5 trillion) of the global economy annually, making them a powerful engine of growth that economies should tap in their post-pandemic recovery, said President Halimah Yacob.

In her speech yesterday at the virtual **Women's Forum** Global Meeting 2020, she noted: "Asian economies are sitting on a powerful and underutilised engine of growth. Advancing gender equality in Asia-Pacific could mean an extra US\$4.5 trillion or 12 per cent of the collective annual GDP... this could also bring in an additional \$26 billion to Singapore's annual GDP over the next 10 years.

"Promoting women empowerment is therefore not just an ideal of fairness, but also one that makes economic sense."

She added: "In Asia-Pacific, women spend four to 11 times more time on housework than men do daily. According to the UN Women Asia and the Pacific, such work could count for at least US\$10.8 trillion a year of the global economy. However, the effort spent on this work is often unrecognised and undervalued."

Madam Halimah, in her speech at a plenary session titled "Governing the she-covary: Designing a better post-pandemic economy", highlighted three areas Singapore is focusing on for its economic recovery, and the critical role women can play in the process.

First, the country plans to accelerate its economic transformation and step up the use of digitalisation, automation and artificial intelligence. "In order to reap the full rewards of technological advancement, we must continue to strengthen women's participation in leadership, and in the implementation of such strategies," she said.

She added that society has to move away from the traditional mindset that females do not prefer science, technology, engineering and mathematics subjects in schools and do not perform well in related jobs. "We should ensure that women can benefit from these same opportunities and technological tools," she said.

Second, Singapore aims to help those in ailing industries transition to other industries by upgrading and acquiring new skills.

"By encouraging our workers to reskill and upskill, our companies can continue to stay relevant and competitive. And in so doing, it also offers us an opportunity to level the playing field between men and women in the workplace," said Madam Halimah.

Third, Singapore has to strengthen its partnerships and diversity, such as by having more cooperation between the private and public sectors and across different talent pools.

"We must continue to embrace diversity in women's leadership and highlight women's voices and perspectives," she said. "The recently launched Conversations on Singapore Women's Development is an important platform to spearhead an inclusive approach towards co-creating and co-implementing solutions on issues affecting women in Singapore."

The conversations, announced in September, are gathering feedback on issues that affect women at home, in school, the workplace and in the community. The ideas and suggestions will form the basis of a White Paper to be delivered in the first half of next year.

The two-day **Women's Forum** Global Meeting 2020, which ended yesterday, consisted of plenary sessions, dialogues and roundtable meetings.

Participants discussed how female leaders can play an essential role in social and economic



recovery, while empowering and fostering long-term resilience among the vulnerable groups of people and the society at large.

The Republic hosted **Women's Forum** Singapore in 2018 and **Women's Forum** Asia last year.

[Read More >>](#)





Asian economies should tap women as powerful, underutilised engine of growth: President Halimah

Asian economies should tap women as powerful, underutilised engine of growth: President Halimah

Advancing gender equality could add \$26 billion to Singapore's GDP over 10 years.. Read more at [straitstimes.com](https://www.straitstimes.com).

In her speech on Thursday (Nov 19) at the virtual **Women's Forum** Global Meeting 2020, Madam Halimah said:"Asian economies are sitting on a powerful and underutilised engine of growth. Advancing gender equality in Asia-Pacific could mean an extra US\$4.5 trillion or 12 per cent of the collective annual GDP. In the same vein, this could also bring in an additional S\$26 billion to Singapore's annual GDP over the next 10 years.

"Promoting women empowerment is therefore not just an ideal of fairness, but also one that makes economic sense."Madam Halimah said:"In Asia-Pacific, women spend four to 11 times more time on housework than men do daily. According to the UN Women Asia and the Pacific, such work could count for at least US\$10.8 trillion a year of the global economy. However, the effort spent on this work is often unrecognised and undervalued."

In her opening speech at a plenary session titled"Governing the she-covery: designing a better post-pandemic economy", Madam Halimah highlighted three areas which Singapore is focusing on for its economic recovery, and the critical role women can play in the process.

First, Singapore plans to accelerate its economic transformation and step up the use of digitalisation, automation and artificial intelligence."In order to reap the full rewards of technological advancement, we must continue to strengthen women's participation in leadership, and in the implementation of such strategies," said Madam Halimah.

She added that society has to move away from the traditional mindset that females do not prefer science, technology, engineering and mathematics subjects in schools and do not perform well in related jobs."We should ensure that women can benefit from these same opportunities and technological tools," she said.

Second, Singapore aims to help those working in ailing industries transition to other industries by upgrading and acquiring new skills."By encouraging our workers to reskill and upskill, our companies can continue to stay relevant and competitive. And in so doing, it also offers us an opportunity to level the playing field between men and women in the workplace," said Madam Halimah.

More on this topic Third, Singapore has to strengthen its partnerships and diversity, such as by having more cooperation between the private and public sectors and across different talent pools."We must continue to embrace diversity in women's leadership and highlight women's voices and perspectives," she said.

"In this regard, the recently launched Conversations on Singapore Women's Development is an important platform to spearhead an inclusive approach towards co-creating and co-implementing solutions on issues affecting women in Singapore," she added.

The conversations, announced in September, are gathering feedback on issues that affect women at home, in school, the workplace and in the community. More on this topic The ideas and suggestions from these discussions will form the basis of a White Paper to be delivered in the first half of next year.

The **Women's Forum** Global Meeting 2020, which took place on Wednesday and Thursday, consisted of plenary sessions, dialogues and roundtable meetings. Participants discussed how

female leaders can play an essential role in social and economic recovery, while empowering and fostering long-term resilience amongst the vulnerable groups of people and the society at large.

Why Gender Equality Belongs at the Paris Peace Forum | Opinion

David Miliband and Chiara Corazza

On 11/13/20 at 12:22 PM EST



COVID-19 Pandemic: Where Coronavirus Cases And A Vaccine Stand After 2020 US Election
Share

[Opinion Gender Equality Emmanuel Macron](#)

The COVID-19 crisis makes this week's [Paris Peace Forum](#) more important than ever. The pandemic is a disease of the connected world, and the failed response to it is a symptom of the crisis in the global system. COVID-19 is a devastating warning to the world: Unless you build a more inclusive global community, the consequences for prosperity and security will be severe.

This is nowhere truer than in respect of the unfinished fight for gender equality. Crises disproportionately hurt women and girls, and COVID-19 proves the rule. The common themes for women and girls around the world are clear: greater burden of formal and informal care, reduced access to health care, higher rates of gender based violence, increased risks of unemployment and likely [47 million more women in poverty](#).

The contraction of local labor markets due to lockdown restrictions increases exploitation, and the pressure on family budgets drives too many women to desperation. Girls are also [more likely to be pulled out of school](#), never to return, either joining the labor market or being [forced into an early marriage](#). Unfortunately, the global system does not address these inequalities of gender in its response to crises.

For example, despite [increased rhetoric](#) during COVID-19 about the need to prioritize women and girls, tailored and targeted plans with adequate funding remain missing at the international level. Less than half of 1 percent of the funding request for the [Global Humanitarian Response Plan](#), which sets priorities for the global response to COVID-19, went toward preventing violence against women and girls. This is despite the fact that [73 percent](#) of refugee and displaced women reported increased domestic violence in some of the places where the International Rescue Committee works.

The Paris Peace Forum is about solutions, and there will be no solutions without action to increase funding for and commitment to violence prevention, sexual and reproductive health, girl's education and emergency cash in COVID-19 humanitarian response plans before the end of this year. Gender equality should be a marker of success for all aid spending and a central pillar of President [Emmanuel Macron](#)'s vision for European unity and leadership in support of global common goods. There is an opportunity to further expand upon [the president's statement](#) at the United Nations General Assembly, which committed to multilateralism and international development, as well as to build on the declaration of gender equality as a [national priority](#) of his term.

Response plans also need to account for the unique experiences of women and girls across age, sexuality and race. Disadvantages and inequalities are too often compounded. For example, adolescent girls or those living with disabilities require specialised services. We call on participants to find feedback mechanisms so that the lived experiences of women and girls in crisis settings are accounted for, helping to shape international response plans and leading to outcomes that are not only more inclusive, but lasting.



French President Emmanuel Macron gestures as he speaks during the Paris Peace Forum at in Paris on November 12. Ludovic Marin/Pool/AFP/Getty

Women's leadership is critical during this process, with equal and diverse representation needed at all decision-making tables. The work of [Stand, Speak, Rise Up](#) to end sexual violence in conflict zones—an initiative to which the Women's Forum is a partner—demonstrates that innovative projects undertaken by survivors for survivors are crucial to their empowerment and to

that of future generations. [Twenty years following UNSC Resolution 1325](#), governments need to commit to the full implementation of Women, Peace and Security National Action Plans and agree on measurable outcomes for women's leadership. As partners to the Paris Peace Forum, the Women's Forum and the International Rescue Committee will continue to focus on making women's leadership central to a gender-equal and inclusive crisis response, both at the event and beyond.

Finally, it is not only governments but also the private sector that needs to prioritize the rights of conflict-affected women and girls. This collaboration goes beyond funding to include the development of financial products that are tailored to the needs of women refugees. Training must also be provided for these services, especially as it pertains to mobile technology, to increase both financial and digital literacy.

Next summer, France will co-host the [Generation Equality Forum](#), providing an opportunity to agree to a renewed vision for gender equality and a concrete road map for reform, more than 25 years after the Beijing Platform for Action. The Paris Peace Forum can set the tone for the next 12 months, to ensure women and girls in conflict and crisis are not left out of G7 and COP26 plans and commitments that will shape our collective efforts over the coming years.

David Miliband is CEO and president of the [International Rescue Committee](#) (IRC).

Chiara Corazza is managing director of the [Women's Forum for the Economy & Society](#).

The views expressed in this article are the authors' own.



Women can lead the way in a post-coronavirus 'she-covery'

Pre G20 discussion says a global recovery cannot be conceived of without women being at the heart of the conversation



Post-coronavirus recovery cannot be conceived of without women being at the heart of the conversation

The road to economic recovery in a post-coronavirus world will be through including women in all decisions and discussions around the global economic future, according to panellists on a virtual roundtable being held in the run-up to the [G20 Summit in Saudi Arabia](#).

Rather than focusing on how women were disproportionately affected by coronavirus - as they make up a big percentage of frontline workers and tend to be employed by industries most hit by the pandemic such as tourism - panellists chose to look at the achievements of women this year, despite everything.

“This year’s Nobel Prize in Chemistry was jointly awarded to two women, the first time ever this happens. It’s a momentum that we need to keep up,” said Chiara Corazza, managing director of the Women's Forum for the Economy and Society.



Which world leaders will speak at Saudi Arabia's virtual G20?

Jennifer A Doudna, a biochemist at the University of California at Berkeley, and Emmanuelle Charpentier, a French microbiologist jointly won the 2020 Nobel Prize in Chemistry in October for their development of a revolutionary method for gene-editing.

Since 1901, the Nobel Committee has awarded 112 prizes in chemistry to 186 people. Seven, including Doudna and Charpentier, were women. The award made scientific history as the only science Nobel ever won by two women

Panellists said women are playing a vital role not only in caring for their families and children or at the forefront as healthcare providers but also as global leaders during the pandemic.

“You can see that countries which have women leaders have done better with the fight against coronavirus. This could be because their priorities were different or

maybe women have this natural way of caring for people around us,” said Corazza.

“When things are really critical, when the issues are unknown as they are today, women are needed more than ever. This is something positive that has resulted from the crisis and I think it will build momentum,” she added.



Chiara Corazza, managing director of the Women's Forum for the Economy and Society

Post-coronavirus recovery cannot be conceived of without women being at the heart of the conversation, panellists added.

“I think this G20, at this moment in time, is also a way to show that women in science and economy can make the difference and be a benefit for all of society not only women,” said Corazza.

She said the Women's Forum refers to the pre-pandemic economic recovery as a “she-covey” with men and women together preparing for a better future.



Salma Al-Rashid, Sherpa (organiser) for Women 2020 (W2020)

“We should fix the systems and not the women. The women are ready, are there and have the skill. We just need to fix the system to accommodate and include everyone. It is for the betterment of the whole community when women are equal participants,” said Salma Al-Rashid, Sherpa (organiser) for Women 2020 (W2020) and chief advocacy officer of the Al Nahda Philanthropic Society for Women, a Saudi-based organisation.



Dr. Hala Al-Tuwaijri shares what her ideal society looks like at G20 session



RIYADH: At the International Media Center in Riyadh during the week of the G20 Leaders Summit and before the extraordinary summit that will be held on the 21 and 22 of November, Dr. Hala Al-Tuwaijri, head of the Women's Empowerment Team, led a media briefing where she shared with Arab News what her ideal society would look like.

“An ideal society is one that enables women who want to progress in their careers to reach leadership positions, and also provides all women with equal opportunities and equal access to services, even if they are not working” she said.



Al-Tuwaijri mentioned how accommodating women in the workplace was an issue that was discussed and raised during the Saudi presidency of the G20, and that it was directly related to unpaid care work.

She said that the concept that women are the primary caregivers in their families was unhelpful, as “during the pandemic women found themselves doing almost all of the care work and sometimes schoolwork for their children, and yet still having to pursue their careers.

“It’s an issue we’ve been addressing even before the pandemic. And that’s why, for example, on a national level, we have initiatives that support women in that respect ... supporting women with childcare subsidies, like the Qurra initiative,” She said. “Allowing women to have access to these services will lead to more participation of women and understanding that this is a necessity for women.”

During a roundtable discussion about “Women’s empowerment as a key enabler for economic recovery,” Chiara Corazza, managing director of the Women’s Forum for the Economy & Society, said that women need to be able to take on the discussion about climate change, and how to drive finance. “We want to construct this world we are not there to empower women it’s the world that needs us this is the paradigm,” she said.

“The world needs us (women) in climate change, in business, in AI, and health ... in all the main issues of daily life.”

She said that this was her message and she insisted on involving women in science “because otherwise, if we don’t have those with the right competence, the right capacities, we won’t be able to be heard.”

Regarding fixing the system, the G20 Women20 Sherpa Salma Al-Rashid mentioned that women already have the skills to fix the system. “It’s for the betterment of everyone in the whole community when women are equal participants,” she said.

Speaking of the priorities that were put forward by the Saudi presidency at the beginning of this year, Al-Tuwaijri mentioned that they were looking at realizing the full potential of the world’s population.

“We had a set of priorities that started with the G20 Brisbane Goal (in 2014). Then closing the gap in labor participation. All of that was a plan, a roadmap for us to guarantee that when we talk about realizing opportunities for all.”

She said that when the pandemic happened during the presidency of Saudi Arabia, it forced them to take certain detours and cling to the previous achievements “just to make sure that we don’t lose them, amidst this pandemic. And that’s why we were very grateful that the G20 Brisbane Goal made major progress so that we know how the pandemic will affect the inclusion of women.”



GEODIS pledges a firm commitment to Gender Diversity | GEODIS

On the occasion of the Global **Women's forum**, GEODIS announces an agreement with Bureau Veritas to recognize its commitment to gender equality in the workplace. The aim is to achieve a recognized standard across 12 countries over the next 3 years.

By obtaining the GEEIS (Gender Equality European & International Standard) designation, GEODIS would establish common gender equality and diversity in the workplace standards within its various lines of business. These standards include pay, the advancement of women, skills development and diversity.

Under the agreement with Bureau Veritas, which is expected to be signed before the end of the year, GEODIS will have its practices audited for a 3-month period across 12 of the countries in which the Group operates, starting in 2021 with France, England, Germany and Italy. GEODIS will continue this process in 2022 in Canada, Mexico, the Netherlands, Australia and then Morocco, the United States, Poland and Singapore in 2023.

Management, the Human Resources department and staff representatives within each country will be interviewed in order to evaluate the effectiveness of gender equality initiatives.

Once obtained, the label will remain valid for 4 years. It comprises 5 levels, one of which will be assigned based on the best practices and readiness of each country. Going forward, the latter will work in close collaboration with Group headquarters and the Arborus association¹ to take ownership of the GEEIS standard. This is comprised of multiple criteria (there are 10 for level 1) related to sensitivity and training, local initiatives undertaken by the country's Human Resources department and senior management and application of the Group's policy.

"This label is a way to create a common culture with regard to gender equality in the workplace internationally, and to deploy best practices on a large scale. Among other goals, it is aimed at seeing more women in management positions," says Mario Ceccon, Executive Vice President, Human Resources of GEODIS.

GEODIS has also signed the G20 EMPOWER Alliance pledge, supporting the advancement of women in the private sector. EMPOWER (Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation) was launched at the 2019 G20 summit in Osaka to advocate the advancement of women in the private sector, foster a supportive, inclusive culture and create more leadership opportunities for women.

¹ <https://arborus.org/en/qui-sommes-nous/>

Download PDF

Source





On the occasion of the Global Women's forum, GEODIS announces an agreement with Bureau Veritas to recognize its commitment to gender equality in the workplace. The aim is to achieve a recognized standard across 12 countries over the next 3 years.

By obtaining the GEEIS (Gender Equality...

**If you want to view the full text of this story, you must first purchase archive credits. Return to Archives
New Search**





G20 Riyadh Summit Week: Women's Empowerment as a Key Enabler for Economic Recovery

RIYADH, Saudi Arabia, Nov. 18, 2020 /PRNewswire/ -- A virtual roundtable was held during the summit week of the Saudi G20 Presidency on Women's empowerment as a key enabler for economic recovery. The round table featured Dr. Reham AlRassi, Policy Advisor Head of G20 Women's Empowerment, Dr. Hala AlTuwaijri, Chair of the Women Workstream, Mrs. Rania Nashar, CEO of Samba/Empower Alliance, Mrs. Salma AlRasheed, Women 20's Sherpa, Ms. Michiko Achilles, Special advisor Gender Equality and Human Recourse Policies, Ms. Chiara Corazza Managing Director – **Women's Forum** For The Economy & Society, and Mr. Stefano Pizzicannella, Empowerment General Director for International and General Affairs – Italian Government.

Dr. Hala stated: "Women's empowerment is a core priority for the 2020 G20 Saudi Arabia presidency and has been considered holistically across multiple workstreams as well as through the advancement of the EMPOWER alliance."

EMPOWER was launched in Osaka 2019 after a suggestion from the Canadian Sherpa, progress greatly accelerated in 2020 as the Alliance became functional and members met for the first time. EMPOWER was established and grown to 24 country representatives nominated with all G20 members (other than South Africa and China) and 6 guest countries represented.

Mrs. Rania Nashar, CEO of SAMBA and Empower Alliance, mentioned that Empower is working this year to further advance the presence of women in leadership positions, "with the Empower members from twenty four countries to further connect the private sector leaders across all these countries to share best practices and accelerate the change - that's why we have created two major reports with OECD and ILO to measure the progression and the advancement of women in leadership positions."

Empower is building an alliance network to support the advancement of women internationally. Mr. Stefano Pizzicannella, Empowerment General Director, shared Italy's vision to move the alliance forward and shed light on the importance of Empower being owned and represented by the private sector which strengthens their potential impact during the Italian Presidency.

Further information about the Saudi G20 Presidency, details of the Leaders' Summit, and schedule of the upcoming G20 Media Briefings and Roundtables can be found [here](#).

The link to register for exclusive G20 Riyadh Summit content on the dedicated Microsite can be found [here](#).





GEODIS pledges a firm commitment to Gender Diversity

On the occasion of the Global **Women's forum**, GEODIS announces an agreement with Bureau Veritas to recognise its commitment to gender equality in the workplace. The aim is to achieve a recognised standard across 12 countries over the next 3 years.

By obtaining the GEEIS (Gender Equality European & International Standard) designation, GEODIS would establish common gender equality and diversity in the workplace standards within its various lines of business. These standards include pay, the advancement of women, skills development and diversity.

Under the agreement with Bureau Veritas, which is expected to be signed before the end of the year, GEODIS will have its practices audited for a 3-month period across 12 of the countries in which the Group operates, starting in 2021 with France, England, Germany and Italy. GEODIS will continue this process in 2022 in Canada, Mexico, the Netherlands, Australia and then Morocco, the United States, Poland and Singapore in 2023.

Management, the Human Resources department and staff representatives within each country will be interviewed in order to evaluate the effectiveness of gender equality initiatives.

Once obtained, the label will remain valid for 4 years. It comprises 5 levels, one of which will be assigned based on the best practices and readiness of each country. Going forward, the latter will work in close collaboration with Group headquarters and the Arborus association to take ownership of the GEEIS standard. This is comprised of multiple criteria (there are 10 for level 1) related to sensitivity and training, local initiatives undertaken by the country's Human Resources department and senior management and application of the Group's policy.

"This label is a way to create a common culture with regard to gender equality in the workplace internationally, and to deploy best practices on a large scale. Among other goals, it is aimed at seeing more women in management positions," says Mario Ceccon, Executive Vice President, Human Resources of GEODIS.

GEODIS has also signed the G20 EMPOWER Alliance pledge, supporting the advancement of women in the private sector. EMPOWER (Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation) was launched at the 2019 G20 summit in Osaka to advocate the advancement of women in the private sector, foster a supportive, inclusive culture and create more leadership opportunities for women.





GEODIS pledges a firm commitment to Gender Diversity



Nov 18, 2020 Supply Chain

On the occasion of the Global **Women's forum**, GEODIS announces an agreement with Bureau Veritas to recognize its commitment to gender equality in the workplace. The aim is to achieve a recognized standard across 12 countries over the next 3 years.

By obtaining the GEEIS (Gender Equality European & International Standard) designation, GEODIS would establish common gender equality and diversity in the workplace standards within its various lines of business. These standards include pay, the advancement of women, skills development and diversity.

Under the agreement with Bureau Veritas, which is expected to be signed before the end of the year, GEODIS will have its practices audited for a 3-month period across 12 of the countries in which the Group operates, starting in 2021 with France, England, Germany and Italy. GEODIS will continue this process in 2022 in Canada, Mexico, the Netherlands, Australia and then Morocco, the United States, Poland and Singapore in 2023.

Management, the Human Resources department and staff representatives within each country will be interviewed in order to evaluate the effectiveness of gender equality initiatives.

Once obtained, the label will remain valid for 4 years. It comprises 5 levels, one of which will be assigned based on the best practices and readiness of each country. Going forward, the latter will work in close collaboration with Group headquarters and the Arborus association^[1] to take ownership of the GEEIS standard. This is comprised of multiple criteria (there are 10 for level 1) related to sensitivity and training, local initiatives undertaken by the country's Human Resources department and senior management and application of the Group's policy.

"This label is a way to create a common culture with regard to gender equality in the workplace internationally, and to deploy best practices on a large scale. Among other goals, it is aimed at seeing more women in management positions," says Mario Ceccon, Executive Vice President, Human Resources of GEODIS.

GEODIS has also signed the G20 EMPOWER Alliance pledge, supporting the advancement of women in the private sector. EMPOWER (Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation) was launched at the 2019 G20 summit in Osaka to advocate the advancement of women in the private sector, foster a supportive, inclusive culture and create more leadership opportunities for women.





Central banks can be 'very bold' in helping craft pandemic recovery: Canada official

David Ljunggren

18 November 2020, 3:35 pm · 1-min read



FILE PHOTO: Bank of Canada Senior Deputy Governor Carolyn Wilkins, who will leave her post in December, addresses the Munk School of Global Affairs in Ottawa

By David Ljunggren

OTTAWA (Reuters) - Central banks can be "very bold" in raising issues critical to a stable post-pandemic economic recovery without interfering in the work of governments, a top Canadian banker said on Wednesday.

Bank of Canada senior deputy governor Carolyn Wilkins -citing the disproportionate number of women who have lost their jobs due to the global coronavirus outbreak - said the banks cared about how inclusive, strong and sustainable growth was because it mattered to the economy.

"Central banks can be very bold in terms of raising issues that matter to sustainable and inclusive growth," she told an online panel hosted by the Paris-based **Women's Forum** for the Economy and Society.

"We can do this without getting into the politics but we can highlight things like access to capital, education, daycare."

Under new governor Tiff Macklem, who took over in July, the Canadian central bank has stressed the need for inclusiveness and emphasized public outreach.

Wilkins said she did not agree with the idea that there should be a trade-off between social and economic policy.

"I don't think we're going to get a recovery without efforts for inclusive growth and we're certainly not going to get a recovery that's sustainable without women," she said.

As an example, she cited the province of Quebec, where the participation of women in the workforce was among the lowest in Canada until the local government introduced a subsidized daycare system in 1997. Women in Quebec now account for the biggest share of the workforce in any province.

"If that's not an economic success, I don't know what is," Wilkins said.





WIREDGOV



Indoor navigation, asset tracking & environmental monitoring - harness IoT for hospitals & Healthcare

23rd February 2021
11am - 12pm
Online



 **WIREDGOV**

The UK's **No.1 government & public sector** news alerting service.

Speech by President

von der Leyen at the 2020 Women's Forum Global Meeting

Speech given yesterday by President von der Leyen at the 2020 Women's Forum Global Meeting.

"Check against delivery"

Dear Chiara (Corazza),

Dear ladies,

Dear friends,

Thank you for your invite to this impressive gathering.

All of you who are connected today have an amazing story to tell. A story of hard work, and of success.

Some of you were the first woman in your family to get a degree. Others were the first woman CEO in your company. Or the first woman president in your country. None of you were naturally expected in your roles. You all had to fight to get there. You had to defy conventions, traditions and overcome obstacles of all kinds. And a lot of you had to fight and work harder than your male colleagues.



We all know, this simply shouldn't be the case. We all want to start and advance on a level playing field. It makes me feel bad that we even have to say that, in 2020.

The pandemic has made some of these obstacles and unbalances more visible. Women have a much higher risk to lose their job because of this crisis. It's twice as high compared to men. Because many women have more precarious jobs.

But in some cases, it's because they have to take care of their children full-time. Hardly anyone looks in the direction of the fathers. The UN warned that "the pandemic could set back women's rights by decades". But there is nothing inevitable in this. This crisis is once again also an opportunity to rethink old patterns and behaviours.

Let's use these times of disruption to push for positive change all across our economies.

I'm thankful that this **Women's forum** has been pushing exactly for that. You're bringing to the table thinkers and doers from across the world. We have to grasp this opportunity to make change happen by design.

Let us create a more sustainable and liveable world! And let us self-confidently point out the important role that women play on this path. Not because women are better than men per se. But they are different. And their views matter. Simply because we can achieve more sustainable solutions for this world if men and women work together on the same level.

As you probably know, the European Union, developed a €750 billion recovery plan called NextGenerationEU. We don't just want to repair our economy, but to prepare it for the future.

We want a green recovery.

More than one third of our investment will finance our European Green Deal objectives. Big resources will go into flagship projects such as Hydrogen valleys, a renovation wave for our buildings, and the installation of one million charging points for electric cars. Europe will raise its climate ambition, because it's vital for our planet and it's good for our economy.

We also want a digital recovery. And we will invest 20% of NextGenerationEU in this. We want to bring high-speed connectivity to every corner of the European Union. During the crisis we have learned how important this is. Businesses of all sizes can benefit from investments in artificial intelligence and a European data economy. Europe wants to shape the digital transformation.

But most importantly, a true recovery has to be inclusive. And this will only happen if women enjoy the very same opportunities as men. This is why we will put a special focus on digital skills. Every man and woman should be equally fit to contribute in the economy of the future.

The EU will for instance invest in programs that will encourage more girls and women towards STEM education. Most green and digital jobs are STEM jobs. Good news is, that in Europe by now,

41% of scientists and engineers are women. But when you look at workers in high-tech manufacturing, four out of five are men. So still a long way to go.

In raising my daughters, I have always told them there is no such thing as "jobs for men" and "jobs for women". Some of Europe's best scientists and engineers are women. The Italian team that recently discovered water on Mars is led by a woman, Elena Pettinelli. This year's Nobel Prize in Chemistry went to Emmanuelle Charpentier for her ground-breaking research on genome.

The STEM-key initiative, which you have launched, is great. Our recovery plan will invest in the next generation of European women in STEM. If not now, then when?

This also means that women and men in the jobs market should enjoy the very same rights and opportunities. This does not always have to be done with a rebuking finger. Sometimes even clever incentives are enough.

When I was family minister in my home country, Germany, I introduced incentives for fathers



to take at least two months of parental leave after the birth of a child. Today, more than a third of German fathers take time with their baby at home. And they love it. It gives the mother the opportunity to resume her career. And it paves the way for an equal partnership with reconciliation of work and family for both parents.

In the last five years only, nine more EU countries have either created or extended paternity leave. The latest to do so was France, just a few weeks ago. This is the way. Maternity and paternity should never be perceived as being alternative to having a career.

We can change culture and customs in all our societies. With the right laws, and yes, with the right role-models as you are. This kind of change can take time.

When I was elected President of the European Commission, I promised that my Commission would be the first gender-balanced one in our history. We asked every European country to present a man and a woman as candidates for each post. It wasn't easy. But today as the first female President of the European Commission I lead a team of 14 men and 13 women. Everything can change, with a bit of perseverance.

There is something I have learnt in twenty years of politics. Leadership is very often about finding the silver lining in every cloud. Today, the world is in the middle of a storm. But with the right steer, we can design a fair recovery for all, and a more inclusive world.

You can count on me, as I know I can count on you.

It is a time for change.

Let's make it happen, together.

[Click here for the full press release](#)





GEODIS announces commitment to workplace gender equality

By
Yasmin Turner

-
Nov 19, 2020 0
10

Facebook

Twitter

Google+

Pinterest

WhatsApp



On the occasion of the Global **Women's forum**, GEODIS has announced an agreement with Bureau Veritas to recognise its commitment to gender equality in the workplace. The aim is to achieve a recognised standard across 12 countries over the next 3 years.

By obtaining the GEEIS (Gender Equality European & International Standard) designation, GEODIS would establish common gender equality and diversity in the workplace standards within its various lines of business. These standards include pay, the advancement of women, skills development and diversity.

Under the agreement with Bureau Veritas, which is expected to be signed before the end of the



year, GEODIS will have its practices audited for a 3-month period across 12 of the countries in which the Group operates, starting in 2021 with France, England, Germany and Italy. GEODIS will continue this process in 2022 in Canada, Mexico, the Netherlands, Australia and then Morocco, the United States, Poland and Singapore in 2023.

Management, the human resources department and staff representatives within each country will be interviewed in order to evaluate the effectiveness of gender equality initiatives.

Once obtained, the label will remain valid for 4 years. It comprises 5 levels, one of which will be assigned based on the best practices and readiness of each country. Going forward, the latter will work in close collaboration with Group headquarters and the Arborus association to take ownership of the GEEIS standard. This is comprised of multiple criteria (there are 10 for level 1) related to sensitivity and training, local initiatives undertaken by the country's Human Resources department and senior management and application of the Group's policy.

"This label is a way to create a common culture with regard to gender equality in the workplace internationally, and to deploy best practices on a large scale. Among other goals, it is aimed at seeing more women in management positions," commented Mario Ceccon, executive vice president, human resources of GEODIS.

GEODIS has also signed the G20 EMPOWER Alliance pledge, supporting the advancement of women in the private sector. EMPOWER (Private Sector Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation) was launched at the 2019 G20 summit in Osaka to advocate the advancement of women in the private sector, foster a supportive, inclusive culture and create more leadership opportunities for women.





News / Women can rise to the top, says Geodis's Marie-Christine Lombard – 'take risks'



Women need to exert more energy and effort and take more risks if they are to rise to the top in business, says Geodis CEO Marie-Christine Lombard.

At the **Women's Forum** for Economy and Society this morning, Ms Lombard said she had faced hostility from colleagues as she rose to become a chief executive.

"I didn't have a glass ceiling – quite clearly – but at 33, I was already number-two [at Jet Services Group], and was number-one by the time I was 38."

Jet was bought by TNT and she became the express company's group MD.

She said: "At that time I encountered quite some hostility and jealousy from colleagues. It would have been different if I'd been a man. It's not a glass ceiling, it's the energy and effort you need to exert."

"How do you counter that? You need to find partners and allies; you need to know yourself so you can face this hostility, or questions of ability; and you need to exert more energy."

She added: "If you want to succeed you have to take greater risks than men."

As an example, she said, she was working at BNP Paribas and "went to work for a mid-sized company in logistics, everybody thought I was mad. I thought there was an opportunity in that sector to develop further".

Ms Lombard warned that there had been plenty of examples of civilisations taking a step backwards when it comes to women.



“There is always a risk, and you can’t take for granted where we are today.”

One of the challenges now, she says, is working from home because of Covid-19.

“I am totally against it. It’s isolating, and destroys the value of working collectively. There is a huge danger that women will be more impacted. You lose creativity and inspiration – we need to be extremely careful that this does not become the norm.”

Data shows that women are more likely to have reduced their working hours than men during lockdowns, threatening their place in the boardroom.

Ms Lombard has put her money where her mouth is: Geodis today announced it had partnered with Bureau Veritas to obtain the GEEIS (Gender Equality European & International Standard) designation, and will establish common gender equality and diversity in workplace standards, including pay, the advancement of women, skills development and diversity.

Currently in France, women in management with the same roles and experience as men receive 10% less in pay, and only 20% of executives are women.

Under the agreement, Geodis will have its practices audited for a three-month period across 12 of the countries in which the group operates, starting in 2021 with France, England, Germany and Italy. It will continue in 2022 in Canada, Mexico, the Netherlands, Australia and then Morocco, the US, Poland and Singapore in 2023.

Geodis has also signed the G20 EMPOWER Alliance pledge, supporting the advancement of women in the private sector.

Ms Lombard advised women to “know your unique talents and leverage them. Know what you are excellent at. Don’t be afraid of going forward, take opportunities and risks. As leaders, there are more risks for women than men. You need to find people that are inspiring; choose who you are going to work for.”

While Ms Lombard had thought there were better opportunities for her in logistics, as compared to banking, there is still much work to be done. This week, for example, Tiaca announced that yet another man was joining its 13-strong all-male board. And this follows a similar announcement from SkyTeam Cargo – and others.

Agnès Pannier-Runacher, the French minister delegate for industry, added at the Forum that ensuring women rose to the top was not just about inclusiveness or equality, it was about companies performing better.





Central banks can be 'very bold' in helping craft pandemic recovery: Canada official

David Ljunggren

18 November 2020, 3:35 pm · 1-min read



FILE PHOTO: Bank of Canada Senior Deputy Governor Carolyn Wilkins, who will leave her post in December, addresses the Munk School of Global Affairs in Ottawa

By David Ljunggren

OTTAWA (Reuters) - Central banks can be "very bold" in raising issues critical to a stable post-pandemic economic recovery without interfering in the work of governments, a top Canadian banker said on Wednesday.

Bank of Canada senior deputy governor Carolyn Wilkins -citing the disproportionate number of women who have lost their jobs due to the global coronavirus outbreak - said the banks cared about how inclusive, strong and sustainable growth was because it mattered to the economy.

"Central banks can be very bold in terms of raising issues that matter to sustainable and inclusive growth," she told an online panel hosted by the Paris-based **Women's Forum** for the Economy and Society.

"We can do this without getting into the politics but we can highlight things like access to capital, education, daycare."

Under new governor Tiff Macklem, who took over in July, the Canadian central bank has stressed the need for inclusiveness and emphasized public outreach.

Wilkins said she did not agree with the idea that there should be a trade-off between social and economic policy.

"I don't think we're going to get a recovery without efforts for inclusive growth and we're certainly not going to get a recovery that's sustainable without women," she said.

As an example, she cited the province of Quebec, where the participation of women in the workforce was among the lowest in Canada until the local government introduced a subsidized daycare system in 1997. Women in Quebec now account for the biggest share of the workforce in any province.

"If that's not an economic success, I don't know what is," Wilkins said.





MONEY FM 89.3 G20 Riyadh Summit Week: Women's Empowerment as a Key Enabler for Economic Recovery, Business and Personal Finance Radio station in Singapore

RIYADH, Saudi Arabia, Nov. 19, 2020 /PRNewswire/ -- A virtual roundtable was held during the summit week of the Saudi G20 Presidency on Women's empowerment as a key enabler for economic recovery. The round table featured Dr. Reham AlRassi, Policy Advisor Head of G20 Women's Empowerment, Dr. Hala AlTuwaijri, Chair of the Women Workstream, Mrs. Rania Nashar, CEO of Samba/Empower Alliance, Mrs. Salma AlRasheed, Women 20's Sherpa, Ms.

Michiko Achilles, Special advisor Gender Equality and Human Recourse Policies, Ms. Chiara Corazza, Managing Director – **Women's Forum** For The Economy & Society, and Mr. Stefano Pizzicannella, Empowerment General Director for International and General Affairs – Italian Government.

Dr. Hala stated: "Women's empowerment is a core priority for the 2020 G20 Saudi Arabia presidency and has been considered holistically across multiple workstreams as well as through the advancement of the EMPOWER alliance."

EMPOWER was launched in Osaka 2019 after a suggestion from the Canadian Sherpa, progress greatly accelerated in 2020 as the Alliance became functional and members met for the first time. EMPOWER was established and grown to 24 country representatives nominated with all G20 members (other than South Africa and China) and 6 guest countries represented.

Mrs. Rania Nashar, CEO of SAMBA and Empower Alliance, mentioned that Empower is working this year to further advance the presence of women in leadership positions, "with the Empower members from twenty four countries to further connect the private sector leaders across all these countries to share best practices and accelerate the change - that's why we have created two major reports with OECD and ILO to measure the progression and the advancement of women in leadership positions."

Empower is building an alliance network to support the advancement of women internationally. Mr. Stefano Pizzicannella, Empowerment General Director, shared Italy's vision to move the alliance forward and shed light on the importance of Empower being owned and represented by the private sector which strengthens their potential impact during the Italian Presidency.

Further information about the Saudi G20 Presidency, details of the Leaders' Summit, and schedule of the upcoming G20 Media Briefings and Roundtables can be found [here](#).

The link to register for exclusive G20 Riyadh Summit content on the dedicated Microsite can be





IN ATTESA DEL G20 ITALIANO

She-covery, dati alla mano: non solo benefici ma coinvolgimento nelle decisioni

Francesca Panzarin

«She-covery significa non solo rendere le donne destinatarie di benefici ma soprattutto coinvolgerle nei processi decisionali». Così **Chiara Corazza**, General Manager del Women's Forum Global Meeting 2020 ha aperto l'evento internazionale che quest'anno si è svolto online richiamando l'attenzione di 25mila partecipanti, uomini e donne da 105 paesi di ogni continente (erano stati 3mila nel 2019 a Parigi) e la partecipazione di oltre 130 speaker di aziende, governi, onlus e istituzioni internazionali, dal Ruanda a Singapore, dal Messico all'Arabia Saudita. Nell'anno di una pandemia globale (e dell'impatto che il Covid-19 ha avuto sulle donne) e a pochi giorni dall'esito delle elezioni americane che hanno portato alla ribalta la prima donna vicepresidente, la prospettiva internazionale e l'approccio pragmatico e propositivo dell'evento hanno generato in ogni dibattito un senso di emergenza, una necessità di cambiare il paradigma. «Le persone sono pronte, conosciamo i problemi e i dati» commenta Chiara Corazza alla luce di una serie di studi e ricerche presentati durante l'edizione 2020.

La prima è il **Wfgm Barometer** realizzato da Ipsos durante la scorsa estate su 3.500 cittadini nei Paesi del G7 (Italia, Usa, Germania, Francia, Regno Unito, Canada e Giappone) comparando realtà e percezione dei partecipanti rispetto alle tematiche di uguaglianza di genere.

I risultati sono interessanti, “a volte paradossali” commenta Chiara Corazza:

- il 53% pensa che le donne debbano parzialmente **sacrificare la loro carriera professionale se vogliono essere delle buone madri**
- il 35% donne (e il 41% uomini) sostiene che il **cervello delle** donne è diverso da quello degli uomini e ciò comporta una minore attitudine femminile per la scienza e una maggiore per la letteratura.
- il 32% delle ragazze si è sentita dire che **non è portata per le materie Stem**
- il 28% dei cittadini è a conoscenza del fatto che le donne sono colpite negativamente e in modo in modo non proporzionale dal **cambiamento climatico**
- il 59% delle donne (il 46% degli uomini) è più incline a **burnout**, ansia e/o depressione a causa della pandemia.

D'altra parte

- il 91% dei partecipanti al sondaggio considera una priorità superare il gender gap (Italia e Francia in testa con il 96%)
- il 78% sostiene che un maggiore accesso delle donne al settore **Stem e AI** (intelligenza artificiale) potrebbe portare benefici in particolare in termini d'impatto positivo per la società e la crescita economica (Italia, USA e Canada in testa con l'84%)
- il 73% ritiene necessaria un'**educazione** sui cambiamenti climatici e i suoi effetti.

In generale, la maggior parte dei cittadini del G7 vuole superare il **gender gap**. Dato interessante in un momento in cui, a causa della pandemia, il ritorno ai ruoli tradizionalmente attribuiti alle donne è un rischio evidenziato da più parti.

Un altro documento presentato al Wfgm20 è la Call to Action to the G7 Leaders, un set di raccomandazioni di policy inviato ai capi di stato delle maggiori nazioni per creare un mondo più inclusivo, in linea con le indicazioni strategiche presentate da Un Women (l'ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne), Commissione Europea e Ilo (Organizzazione Internazionale del Lavoro) per affrontare e superare la pandemia.

Tra i 7 temi in cui la voce, la visione e la leadership femminile possono diventare agenti cruciali di cambiamento (Business, Future of Work, Tech4Good, Work-Life Balance, Governance, Climate, Health), di particolare interesse l'attenzione al tema della **salute per creare un sistema sanitario più inclusivo**, un sostegno concreto a operatori/caregivers e una specifica attenzione alle nuove malattie mentali causate dalla pandemia.

Uno dei prossimi appuntamenti del Wfgm sarà Italia il prossimo ottobre in occasione della presidenza italiana del G20 con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione, proporre alternative e mettere anche un po' di pressione ai governi.

Dal palco virtuale del Wgfm20 la Ministra Elena Bonetti ha annunciato i lavori in corso sulla **prima strategia nazionale per le pari opportunità** a partire dai risultati della task force "Donne per un Nuovo Rinascimento" che aveva lanciato nella scorsa primavera. E' del 25 novembre, in occasione nel suo intervento al convegno organizzato al Senato in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, anche l'impegno del premier Conte su questo tema: «L'Italia porrà al centro della sua presidenza del G20 il tema dell'empowerment femminile. (...) Non vi sarà sfuggito che una delle missioni del Recovery Plan verte sulla parità di genere. E' un indirizzo politico che dovrà tradursi in progetti concreti». Concludiamo con alcune frasi estrapolate dai panel e dalle interviste del Wfgm20 che ci sembrano particolarmente interessanti.

«Alle mie figlie ho sempre detto che non ci sono lavori da uomini e lavori da donne. Oggi il mondo è in mezzo a una tempesta, ma con la guida giusta, possiamo progettare una ripresa equa per tutti e un mondo più inclusivo»

Ursula von der Leyen, presidente della Commissione Europea

«You always have to know how to dress, address and redress» (Devi sempre sapere come vestirti, rivolgerti agli altri e rimediare nel modo più adeguato)

Christine Lagarde, presidente della Banca Centrale Europea, condividendo un suggerimento ricevuto quando era all'inizio della sua carriera da una sua mentore

«La crisi ha messo a fuoco problemi ma anche occasioni di cambiamento. Il 2020 è stato l'anno di 2 Premi Nobel femminili nella chimica, ha fatto capire l'utilità delle competenze. Il mondo del dopo Covid-19 deve avere le donne al centro»

Miriam Gonzalez Durantes, fondatrice Inspiring Girls International

«Per ottenere uguaglianza e inclusione per le donne, per le ragazze e per tutti le istituzioni e il settore privato devono lavorare insieme per creare una nuova generazione, la generazione dell'uguaglianza»

Delphine O, Ambassador-at-Large & Secretary General, Generation Equality Forum (Beijing+25).

«La battaglia culturale non è ancora vinta. Usiamo la crisi per creare le condizioni che permettano alle donne di emergere di più».

Lisabeth Moreno, ministra per l'equità di genere, diversità e pari opportunità del governo francese

«Il G20 ha la responsabilità di affrontare le sfide globali e rendere il mondo un luogo migliore per tutti»

Rania Nashar, Ceo of Samba Financial Group, Arabia Saudita

«“Se c’è un settore digitale in cui le donne sono sottorappresentate, non ci sarà mai sufficiente diversity»

Gabriela Ramos, Assistant Director-General for Social and Human Sciences, Unesco

«Il futuro è digitale. Sia i governi che il settore privato devono impegnarsi per chiudere il divario nel digitale e dei servizi di cura e per rendere l’uguaglianza di genere una realtà»

Anita Bhatia, Assistant-Secretary-General and Deputy Executive Director, UnWomen

«Chi guida le aziende deve capire che ha un vantaggio competitivo nell’assumere le donne ma deve anche creare luoghi di lavoro flessibili annullando le differenze salariali, pagando i giorni di malattia, offrendo adeguati servizi per l’infanzia».

Valerie Jarret, United State of Women, Obama Foundation

«We care. We share. We dare. Let’s engage for impact».

Queste le parole di chiusura del Wfgm20, proiettandosi verso il nuovo anno.



► 18 novembre 2020 - 17:02

> Version en ligne



LinkedIn Notizie

79,834 followers

6d • Edited •

Più spesso impegnate in lavori in prima linea in uno scenario segnato dalla pandemia - sia nella grande distribuzione sia nel settore sanitario - le donne sono gravemente colpite dall'emergenza Covid. Lo conferma uno studio realizzato nei Paesi del G7 (Italia, Usa, Germania, Francia, Regno Unito, Canada e Giappone) e pubblicato il 18 novembre, in occasione del **Women's Forum for the Economy & Society** diretto dall'italiana **Chiara Corazza**.

Tra gli aspetti emersi:

👉 il 73% delle donne ha paura del futuro, rispetto al 63% degli uomini. Sono anche più inclini a burnout, ansia e/o depressione (59% contro il 46% degli uomini);

👉 la crisi sanitaria ha anche colpito di più le donne nella loro autostima (43% contro il 33% degli uomini) e ha dato loro l'impressione di avere meno tempo per se stesse (40% contro il 34% per uomini);

👉 inoltre, stereotipi e disuguaglianze sono ancora profondamente radicati nel Paese: in Italia, la maggioranza degli uomini e delle donne pensa che sia sempre più difficile per una donna che per un uomo avere una buona carriera. Punto positivo: gli italiani sono tra i più convinti che sia necessario ridurre le disuguaglianze di genere.

💬 Che cosa ne pensi? Partecipa alla discussione commentando.

👤 **Michele Pierri/Samuel Chalom**

📷 Vadim_Key/Getty Images

[See translation](#)





► 22 novembre 2020 - 17:02

> Version en ligne



🕒 Domenica, ore 10:15

Nessuna è perfetta

Con **Maria Latella**

INFO 



INTERVISTI IN DIRETTA
Tel: 0800 240024

SCRIVICI UN SMS
Servizi: 349 2399999

SCRIVI UNA MAIL
nessunaeperfetta@radio24.it



Podcast

Ultima puntata

22/11

Trasmissione del 22 novembre 2020



DETTAGLI 

Archivio **nov** / ott / set / ago / lug / giu / ... 2020

22/11	Trasmissione del 22 novembre 2020	   
15/11	Trasmissione del 15 novembre 2020	   
08/11	Trasmissione del 08 novembre 2020	   
01/11	Trasmissione del 01 novembre 2020	   

Nel primo discorso non si è rivolta
soltanto ai cittadini Usa

2020

Kamala rilancia il soft power Il sogno americano adesso è giovane e donna

►Con la vicepresidente gli Stati Uniti tornano a quel modello di seduzione globale che avevano perso ►La Harris può arrivare dove Biden non riesce: parlare ai giovani e convincerli che hanno un futuro

IL PERSONAGGIO/I

ROMA Torna il soft power americano, quel genere di seduzione globale di cui gli Stati Uniti possiedono (o possedevano) il know how, un terreno sul quale la Cina ancora non può competere. Torna il soft power americano e ha gli occhi, il sorriso e la determinazione della prima donna vicepresidente: Kamala Harris. Una di cui sappiamo poco, ma che già inonda i media del mondo. «Una donna empatica. Che sa ascoltare. E che prima di parlare riflette su quel che sta per dire» dice di lei la presidente del Women's Forum di Parigi, Chiara Corazza, che per il Forum l'ha incontrata a Chicago un anno fa. L'americana e democratica Linda Douglass, già alla Casa Bianca con Obama e poi a Roma come moglie dell'ambasciatore John Philips, la vede così: «Kamala Harris è la partner perfetta per Biden. Ha aggiunto al team il volto felice di una donna con personalità positiva, multirazziale, una che rappresenta l'empowerment femminile».

LA DETERMINAZIONE

Con il pensiero rivolto alla determinazione delle donne che hanno combattuto per essere ascoltate, le afroamericane da lei definite «ossatura della nostra democrazia», ha ringraziato quella parte di elettorato determinante per la vittoria del team Biden-Harris. Ma è rivolgendosi alle nuove generazioni che Kamala Harris è tornata a brandire la bandiera del sogno americano. Quella bandiera che, anche per ragioni di età, il neo presidente Biden può sventolare con orgoglio, ma for-



INSIEME
Kamala
Harris con
la presidente
del Women's
Forum di
Parigi, Chiara
Corazza, e
l'avvocato
afro
americana
Star Jones

se meno energicamente. Lei, Kamala, ha le phisique du role, la storia e l'energia per risultare convincente quando dice ai ragazzi e alle ragazze «sognate con ambizione, andate avanti con convinzione». Ripartire dalle donne per restituire smalto all'American dream ed efficacia al soft power è un'impresa rischiosa, che accende speranze e aspettative in una bella fetta della popolazione mondiale. È una mossa intelligente, né la Russia né tantomeno la Cina sono a loro agio col soft power, ma Kamala Harris dovrà evitare molte trappole e guardarsi attentamente le spalle. Ci sono quelli che come la Ocasio-Cortez sono stati soldati diligenti in campagna elettorale, ma ora cominciano a innervosirsi se il partito metterà ai margini la sinistra. E soprattutto quelli che coltivano la speranza di candidarsi alla Casa Bianca, 4 quattro anni, e sanno di avere davanti un ostacolo piuttosto ingombrante. Perché se farà bene, se non emergerà, Kamala Harris sarà, come ha detto al Messaggero l'ex consigliere di Obama, David Axelrod, «in prima linea per la prossima nomination democratica». Reazioni entusiaste anche in Europa, naturalmente. A cominciare da

quel Women's Forum che si tiene ogni anno a Parigi e che riunisce le donne di tutto il mondo che hanno accesso alla stanza dei bottoni.

IL FORUM

Kamala Harris era tra gli ospiti del Women's Forum che senza il Covid si sarebbe tenuto negli Stati Uniti mesi fa, ma la presidente del Forum, Chiara Corazza, spera ancora che possa essere presente in una delle prossime edizioni. Le due si sono conosciute a Chicago, un anno fa, con l'avvocato afroamericana Star Jones. Chiara Corazza, che le donne di potere le conosce bene, da Christine Lagarde a Ursula von der Leyen, dice che Kamala Harris possiede il dono dell'empatia al primo sguardo. «Quando ci siamo incontrate a Chicago aveva una mattina densa di impegni perché era nel pieno della raccolta fondi per la sua campagna elettorale. Eppure è rimasta due ore con noi. Ascoltava, poneva domande, sulla disegualianza dei salari in Europa, sull'accesso al capitale per le donne imprenditrici. Non è solo empatica, direi che è proprio simpatica». Della nuova vicepresidente Usa colpisce «la competenza. È stata procurato-

re e si vede che è abituata a pensare prima di dare una risposta» osserva ancora Chiara Corazza. Poi, certo, Kamala Harris ha dalla sua anche un bel corredo genetico. «Sembra più giovane dei suoi 56 anni. È una donna bella, curata e molto elegante. Quella mattina, a Chicago, aveva un tailleur pantalone antracite. Niente di vistoso, ma neanche un cappello fuori posto». Il Women's Forum di Parigi naturalmente le invierà a breve le stesse raccomandazioni trasmesse ai capi di Stato e di governo, mandate anche al nostro Giuseppe Conte e a Macron, che ha già risposto con una lettera non banale. A Parigi hanno fiducia nel fatto che Kamala Harris non si limiterà alle toccanti parole del suo discorso. Una certezza coltivata anche a Washington da una democratica di ferro come Linda Douglass. Dopo i 4 anni a Roma, la giornalista ha lavorato a New York per la comunicazione di Bloomberg e in questi mesi ha dato il suo contributo come volontaria nel team «Womens for Biden». «Kamala Harris è stata determinante per avvicinare le ragazze. Sarà una perfetta vicepresidente ma noi democratici dobbiamo guardarci dentro. Capire, per esempio, perché molte donne, soprattutto bianche, hanno votato per Trump. Sarà un lungo lavoro, ma Biden alla Casa Bianca potrà contare su un formidabile duo. Kamala Harris e sua moglie Jill. Ho conosciuto tutte le first ladies dagli anni 80 in poi e penso che Jill Biden sarà una grande first lady. È pronta per il ruolo e non ha paura di svolgerlo. Proprio come non ne ha paura Kamala».

Maria Latella

© RIPRODUZIONE RISERVATA



VESTITA DI BIANCO

Ha scelto di vestirsi con un tailleur bianco Kamala Harris per il suo primo discorso da vice presidente. Una scelta non casuale, ma piuttosto un omaggio alle suffragette e alla loro battaglia per il diritto di voto alle donne. Non è la prima volta che un esponente democratica sceglie di vestirsi di bianco per omaggiare chi, prima di lei, si era impegnata per la partecipazione politica femminile

LA STORIA

PARIGI «Non so nemmeno chi sia quella. Immagino sia una che lavora per Biden. Dice cose strane. E nemmeno intelligenti». Parola di Donald Trump. Le «cose strane» che «quella» aveva appena detto (era la sera del 3 novembre) erano le seguenti: «Trump parlerà sicuramente per primo dichiarandosi vincitore su basi infondate». Cosa che si è puntualmente verificata. E «quella» è Jennifer - Jen - O'Malley Dillon, che Trump avrebbe fatto meglio a considerare di più, visto che c'è lei dietro le quinte della sua sconfitta.

Joe Biden l'aveva chiamata in soccorso a marzo, congedando il pur fidatissimo direttore di campagna Greg Schultz: serviva un generale per trasformare la traballante squadra di Biden (a detta di tutti: disorganizzata, squattrinata, motivata ma senza alcuna gerarchia) in una macchina da guerra per vincere la Casa Bianca.

E la 43enne Jennifer O'Malley Dillon i gradi se li è tutti guadagnati sul campo: già cinque campagne in attivo, tra cui le due di Barack Obama (la seconda, quella della rielezione, da vice direttrice, dove ha costruito la più grossa infrastruttura organizzativa mai vista in una campagna elettorale) oltre a un'incursione all'estero per dare una mano al canadese

Dietro al trionfo di Joe c'è Jen regina di campagne elettorali La sua arma segreta: il telefono

Justin Trudeau. «È la migliore - riassume per tutti C.R. Wooters, un democratico di lungo corso, oggi lobbyista - È un'organizzatrice nell'anima, brillante, imperturbabile. E quando serve, uccide a sangue freddo».

NATA PER VINCERE

Jennifer ci ha pensato un po', all'inizio dell'anno, prima di accettare. Era reduce dalla campagna di Beto O'Rourke, il più giovane candidato democratico alle primarie. Si era dovuta trasferire a Palo Alto dal Maryland, portandosi indietro il marito Patrick, le gemelle di quasi otto anni (nate una settimana dopo la seconda elezione di Obama) e il piccolo di tre. È stato Patrick (anche lui dietro le quinte della politica democratica) a convincerla: «vai, dobbiamo vincere».

E se c'è qualcuno che sa vincere una campagna elettorale, è Jen. Non è «un marchio», non è una beniamina dei media, non ha l'elo-



Jen O'Malley Dillon, due campagne vinte con Obama prima di Biden

LA "DURA" O'MALLEY
HA GUIDATO DA CASA
UNA PROPAGANDA
ALLA VECCHIA MANIERA
FONDAMENTALI LE
CHIAMATE AGLI ELETTORI

quio charmant di chi sta sul palco, può essere brusca, sbrigativa, perfino «noiosa» alle riunioni di mattina con lo staff quando «fa la rassegna stampa dei giornali che hanno già letto tutti».

Ma sa come vincere. E con Biden lo ha fatto sconvolgendo tutto quello che aveva imparato in qua-

si 25 anni, da quando, diciannovenne, studentessa di Scienze Politiche alla Tufts University, aveva passato un week end come volontaria per la rielezione di Bill Clinton: «l'avevo fatto per divertirmi, invece trovai quello che sapevo fare nella vita». Pragmatica, quando a marzo Jen si è trovata davanti una squadra confusa, un candidato facile alle gaffe e reduce da primarie non proprio trionfali, in un contesto di pandemia mondiale, è passata a un'organizzazione bellica, ha portato dentro un gruppo di giovani su cui contare ed è andata al sodo: «Ci siamo concentrati su due cose: la prima è l'impegno, i contenuti. La seconda: creare connessioni».

IL QUARTIER GENERALE

Il quartier generale è diventato la mansarda di casa sua («mamma è un fantasma in soffitta» dicevano le piccole. Trump irrideva il virus, delirava su mascherine e candeggina? Biden, all'opposto: ha fatto

campagna quasi sempre da casa sua: prudenza, empatia. «E abbiamo scoperto che i vecchi sistemi potevano funzionare di nuovo: il telefono. La gente costretta in casa risponde più volentieri». È partita una massiccia campagna telefonica. E non per chiedere voti. Ma per chiedere: «come va? Avete bisogno di qualcosa?».

TUTTO IN VIDEOCHAT

I volontari che un tempo avrebbero distribuito volantini, si sono messi a confezionare mascherine. Via Zoom, il candidato Biden è stato più facile da «disciplinare» e ha dato il meglio di sé. I fondi sono cominciati ad arrivare e per le ultime cruciali settimane le casse democratiche si sono ritrovate in migliore stato di quelle - in teoria senza fondo - del candidato repubblicano. E è arrivata la vittoria. E Jen?: «Ho fatto quello che so fare».

Francesca Pierantozzi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



LinkedIn Actualités

593,472 followers

6d •



Occupant plus souvent des métiers en première ligne face à l'épidémie de Covid-19 – que ce soit dans la grande distribution ou le secteur de la santé –, les femmes sont ainsi durement touchées par la crise sanitaire. C'est ce que confirme une étude réalisée dans les pays du G7 (France, Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne, Italie, Japon) et publiée mercredi 18 novembre, à l'occasion du [Women's Forum for the Economy & Society](#) dont la rédaction [LinkedIn Actualités](#) est partenaire.



Les femmes sont 73% à avoir peur de l'avenir, contre 63% pour les hommes. Elles sont aussi plus sujettes au burn-out, l'anxiété et/ou la dépression (59% contre 46% pour les hommes).



La crise sanitaire a aussi plus affecté les femmes dans leur confiance en elles (43% contre 33% pour les hommes, et leur a donné l'impression d'avoir moins de temps pour elles (40% contre 34% pour les hommes).



Par ailleurs, stéréotypes et inégalités sont toujours bien ancrés: en France, une majorité d'hommes et de femmes pensent qu'il reste toujours plus difficile pour une femme qu'un homme d'avoir une belle carrière. Point positif: les Français sont parmi les plus convaincus qu'il faut réduire les inégalités de genre.



Qu'en pensez-vous? Rejoignez la discussion en commentaire.



Samuel Chalom

[See translation](#)



L'égalité femmes-hommes, une priorité pour les plans de relance

challenges.fr • 5 min read

Un Barometro ci salverà?

Lo ha lanciato il Women's Forum, per monitorare il gender gap. E l'Italia per una volta non sta a guardare...

di Deborah Ameri

C'È E SI VEDE. Anche gli uomini lo riconoscono, pur senza comprenderlo fino in fondo. Le donne invece se lo portano "addosso", più o meno silenziosamente. Qualcosa migliora, ma troppo lentamente. Il gender gap, l'ineguaglianza di genere, soprattutto nel campo del business, è il più grande ostacolo al progresso della leadership femminile e a una maggiore crescita economica. Lo sostiene un'analisi eseguita da Ipsos per il Women's Forum, la piattaforma globale, con sede in Francia, per la promozione della forza delle voci femminili: 3500 persone intervistate, uomini e donne, nei Paesi del G7: Francia,

Gran Bretagna, Usa, Canada, Germania, Italia e Giappone.

I risultati della ricerca (intitolata *The first gender equity in business, climate change, health, and tech barometer - Perception versus reality*) sono stati presentati all'edizione, quest'anno virtuale, del Women's Forum for the Economy & Society. Il primo argomento affrontato? Il Covid e le sue conseguenze che colpiscono di più le donne (il 40% dichiara di avere meno tempo per sé e il 43% di aver perso fiducia nelle proprie capacità), come dimostrato da diversi studi. Eppure la maggioranza è convinta che a soffrirne siano in egual misura i due generi. Con la pandemia però le donne rischiano di tornare ai vecchi ruoli domestici. Un esempio: il mito del *can't have it all*, dell'impossibilità di avere una carriera brillante e una famiglia. Ci crede il 53% degli intervistati. Il 67% è convinto che sia più difficile per una donna costruire un percorso professionale di successo. E la macchina delle ineguaglianze lavora senza sosta, già durante gli studi: al 32% delle ragazze viene detto che non hanno una mente scientifica o che, nel 29% dei casi, la carriera nelle discipline scientifiche, le Stem, è roba da uomini. Ma anche sul lavoro: il 46% ha ammesso di non cercare responsabilità o promozioni per paura di non essere in grado di far fronte a tutto il resto.

«Sono fiera di aver lanciato il Barometro, un'iniziativa che permette di paragonare realtà e percezione nelle questioni di genere», dice Chiara Corazza, managing director del Women's Forum. «Fra le belle sorprese? Un'Italia campionessa fra i Paesi del G7: record di diplomate, 40%, nelle discipline Stem, quelle che danno accesso ai mestieri del futuro, e ben 31% di donne attive nell'intelligenza artificiale, quando la media mondiale è appena del 22%! Il Barometro svela che il 78% degli intervistati sono convinti che più donne nelle Stem contribuiscono alla crescita economica e a un'IA più inclusiva. Questo dimostra che l'Italia può essere esemplare nella costruzione di un mondo più giusto per tutti». ■



Forbes Women

La colombiana que hace parte de los 15 talentos emergentes del Women Forum

El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad seleccionó a Camila Escobar, CEO de Juan Valdez, para ser parte, junto a 14 mujeres más, de la clase 2020 de la red “talentos emergentes”.



El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad seleccionó a Camila Escobar, presidente de Procafecol (Juan Valdez), para ser parte de la clase 2020 de la red “Talentos Emergentes”, **una iniciativa que escoge anualmente alrededor de 15 mujeres jóvenes de diversos países, que se vienen destacando en distintos sectores y las cuales se convertirán en figuras influyentes para la sociedad.**

PUBLICIDAD

El comité de selección reconoció el trabajo de Escobar, la única colombiana del grupo, por representar el liderazgo femenino. **Así mismo, destacan su gestión como CEO de Juan Valdez y su preocupación por ir más allá y crear valor compartido (económico, social y ambiental).**

Lea también: [Juan Valdez anuncia nuevo plan de expansión: regresa a México con nuevas tiendas en 2021](#)

“Camila no es sólo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios más importantes. Su acción con las comunidades vulnerables, tales como jóvenes y mujeres, resuenan mucho ya que estas son muy cercanas al corazón de la

organización y por eso creemos firmemente que ella es un talento en ascenso y logrará cosas muy importantes en el futuro”, dijo Mathilde Guyot, líder de la iniciativa Rising Talents del Foro de Mujeres.

Al pertenecer a la red de talentos emergentes, **Camila, junto a otras 15 mujeres, llevarán su visión al Foro de Mujeres, que se tendrá su reunión global en modalidad semipresencial del 17 al 19 de noviembre.**

Desde su creación en 2007, la red ha reunido a más de 250 mujeres provenientes de más de 50 países. Entre los talentos seleccionados se han destacado ministras, CEO's y ejecutivas de importantes empresas, artistas y representantes de ONG, que han ayudado a impulsar el empoderamiento económico de la mujer en su ámbito de trabajo.



[Internacional](#)

Colombiana es escogida entre los Talentos Emergentes del mundo

Written by [Rio Noticias](#) on noviembre 12, 2020

Escobar, presidente de Procafecol, para ser parte de la clase 2020 de la red “Rising Talents – Talentos Emergentes”, una iniciativa que escoge anualmente alrededor de 15 mujeres jóvenes de diversos países, que se vienen destacando en distintos sectores y que de acuerdo con la organización, se convertirán en figuras influyentes para la sociedad.

El comité de selección reconoció el trabajo de Escobar, la única colombiana del grupo, por representar el liderazgo femenino en un país donde aún la brecha de género en el “C-Level” es visible y es necesario que mujeres accedan a estos cargos. Además, destacan su exitosa gestión como CEO de Juan Valdez y su preocupación por ir más allá y crear valor compartido (económico, social y ambiental) para de esta manera, generar impactos positivos y retribuir a su comunidad.

De acuerdo con Mathilde Guyot, líder de la iniciativa Rising Talents del Foro de Mujeres, “Camila no es sólo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios más importantes. Su acción con las comunidades vulnerables, tales como jóvenes y mujeres, resuenan mucho ya que estas son muy cercanas al corazón de la organización y por eso creemos firmemente que ella es un talento en ascenso y logrará cosas muy importantes en el futuro”.

Al pertenecer a la red de Rising Talents, las mujeres seleccionadas, llevan su visión al Foro de Mujeres, y pueden asistir a las reuniones regionales y beneficiarse de las mejores actividades de networking y apoyo durante los eventos y en el futuro.

Desde su creación en 2007, la red ha reunido a más de 250 mujeres provenientes de más de 50 países. Entre los talentos seleccionados se han destacado ministras, CEO's y ejecutivas de importantes empresas, artistas y representantes de ONG, que han ayudado a impulsar el empoderamiento económico de la mujer en su ámbito de trabajo.

Edición 2020 de Women Forum: “Más allá de la recuperación: Diseñando un mundo inclusivo”

La Reunión Anual del Foro de Mujeres se llevará a cabo del 17 al 19 de noviembre de manera física y virtual desde la ciudad de París. Esta edición buscar enfocar los esfuerzos por una recuperación inclusiva. “Más que nunca, el mundo necesita el liderazgo y el impacto positivo de las mujeres”.

Será un espacio para dialogar y polinizar las ideas e innovaciones para que se cree un escenario de recuperación inclusiva donde los líderes y los *creadores de cambios* de todo el mundo, tanto mujeres como hombres, se sientan inspirados para redefinir las normas y remodelar el nuevo mapa mundial.

Sobre el Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad

El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, establecido en 2005, es una organización internacional dedicada a destacar las voces de las mujeres y a estudiar temas sociales y económicos desde su perspectiva. A lo largo de los años, el Foro de Mujeres ha convocado a más de 60.000 delegadas de más de 158 nacionalidades en sus diversos encuentros internacionales. Para más información ingrese a <https://www.womens-forum.com/> o https://twitter.com/womens_forum

Camila Escobar es escogida entre los Talentos Emergentes del Women Forum for the economy & society

By [nota](#) 2 semanas ago



El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, organización con base en París que tendrá su reunión global en modalidad semipresencial del 17 al 19 de noviembre, seleccionó a Camila Escobar, presidente de Procafecol, para ser parte de la clase 2020 de la red “Rising Talents – Talentos Emergentes”, una iniciativa que escoge anualmente alrededor de 15 mujeres jóvenes de diversos países, que se vienen destacando en distintos sectores y que de acuerdo con la organización, se convertirán en figuras influyentes para la sociedad.

El comité de selección reconoció el trabajo de Escobar, la única colombiana del grupo, por representar el liderazgo femenino en un país donde aún la brecha de género en el “C-Level” es visible y es necesario que mujeres accedan a estos cargos. Además, destacan su exitosa gestión como CEO de Juan Valdez y su preocupación por ir más allá y crear valor compartido (económico, social y ambiental) para de esta manera, generar impactos positivos y retribuir a su comunidad.

De acuerdo con Mathilde Guyot, líder de la iniciativa Rising Talents del Foro de Mujeres, “Camila no es sólo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios más importantes. Su acción con las comunidades vulnerables, tales como jóvenes y mujeres, resuenan mucho ya que estas son muy cercanas al corazón de la organización y por eso creemos firmemente que ella es un talento en ascenso y logrará cosas muy importantes en el futuro”.

Al pertenecer a la red de Rising Talents, las mujeres seleccionadas, llevan su visión al Foro de Mujeres, y pueden asistir a las reuniones regionales y beneficiarse de las mejores actividades de networking y apoyo durante los eventos y en el futuro.

Desde su creación en 2007, la red ha reunido a más de 250 mujeres provenientes de más de 50 países. Entre los talentos seleccionados se han destacado ministras, CEO's y ejecutivas de importantes empresas, artistas y representantes de ONG, que han ayudado a impulsar el empoderamiento económico de la mujer en su ámbito de trabajo.

Edición 2020 de Women Forum: “Más allá de la recuperación: Diseñando un mundo inclusivo”

La Reunión Anual del Foro de Mujeres se llevará a cabo del 17 al 19 de noviembre de manera física y virtual desde la ciudad de París. Esta edición buscar enfocar los esfuerzos por una recuperación inclusiva. “Más que nunca, el mundo necesita el liderazgo y el impacto positivo de las mujeres”.

Será un espacio para dialogar y polinizar las ideas e innovaciones para que se cree un escenario de recuperación inclusiva donde los líderes y los *creadores de cambios* de todo el mundo, tanto mujeres como hombres, se sientan inspirados para redefinir las normas y remodelar el nuevo mapa mundial.

Sobre el Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad

El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, establecido en 2005, es una organización internacional dedicada a destacar las voces de las mujeres y a estudiar temas sociales y económicos desde su perspectiva. A lo largo de los años, el Foro de Mujeres ha convocado a más de 60.000 delegadas de más de 158 nacionalidades en sus diversos encuentros internacionales. Para más información ingrese a <https://www.womens-forum.com/> o https://twitter.com/womens_forum

Camila Escobar es escogida entre los Talentos Emergentes del Women Forum for the economy & society

[Gustavo Torres](#) noviembre 15, 2020



Imagen: Procafecol – 2020

El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, organización con base en París que tendrá su reunión global en modalidad semipresencial del 17 al 19 de noviembre, seleccionó a Camila Escobar, presidente de Procafecol, para ser parte de la clase 2020 de la red “Rising Talents - Talentos Emergentes”, una iniciativa que escoge anualmente alrededor de 15 mujeres jóvenes de diversos países, que se vienen destacando en distintos sectores y que de acuerdo con la organización, se convertirán en figuras influyentes para la sociedad.

El comité de selección reconoció el trabajo de Escobar, la única colombiana del grupo, por representar el liderazgo femenino en un país donde aún la brecha de género en el “C-Level” es visible y es necesario que mujeres accedan a estos cargos. Además, destacan su exitosa gestión como CEO de Juan Valdez y su preocupación por ir más allá y crear valor compartido (económico, social y ambiental) para de esta manera, generar impactos positivos y retribuir a su comunidad.

De acuerdo con Mathilde Guyot, líder de la iniciativa Rising Talents del Foro de Mujeres, “Camila no es

sólo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios más importantes. Su acción con las comunidades vulnerables, tales como jóvenes y mujeres, resuenan mucho ya que estas son muy cercanas al corazón de la organización y por eso creemos firmemente que ella es un talento en ascenso y logrará cosas muy importantes en el futuro”.

Al pertenecer a la red de Rising Talents, las mujeres seleccionadas, llevan su visión al Foro de Mujeres, y pueden asistir a las reuniones regionales y beneficiarse de las mejores actividades de networking y apoyo durante los eventos y en el futuro.

Desde su creación en 2007, la red ha reunido a más de 250 mujeres provenientes de más de 50 países. Entre los talentos seleccionados se han destacado ministras, CEO's y ejecutivas de importantes empresas, artistas y representantes de ONG, que han ayudado a impulsar el empoderamiento económico de la mujer en su ámbito de trabajo.

Edición 2020 de Women Forum: “Más allá de la recuperación: Diseñando un mundo inclusivo”

La Reunión Anual del Foro de Mujeres se llevará a cabo del 17 al 19 de noviembre de manera física y virtual desde la ciudad de París. Esta edición buscar enfocar los esfuerzos por una recuperación inclusiva. “Más que nunca, el mundo necesita el liderazgo y el impacto positivo de las mujeres”.

Será un espacio para dialogar y polinizar las ideas e innovaciones para que se cree un escenario de recuperación inclusiva donde los líderes y los creadores de cambios de todo el mundo, tanto mujeres como hombres, se sientan inspirados para redefinir las normas y remodelar el nuevo mapa mundial.

B

ECONOMÍA

OPINIÓN

GENERALES

CEO del Atlántico busca potenciar el carácter industrial de Malambo, Galapa y Soledad ➤ Destacan consolidación de proyectos en 2020.

Relocalización, clave para desarrollo metropolitano

Por Roberto Casas Lugo

En el marco de la reactivación económica, el departamento del Atlántico se posiciona como la punta de lanza de la estrategia de relocalización de empresas que impulsa el Gobierno nacional como método para atraer inversión extranjera directa.

Bajo esa premisa, Diana Cantillo, la nueva directora ejecutiva de la Corporación Empresarial del Oriente del Atlántico (CEO), está convencida de lo que desde la organización gremial pueden ofrecer. “>El CEO será un aliado clave en la relocalización de empresas en nuestro departamento”, dijo Cantillo a EL HERALDO.

La representante del gremio empresarial agregó que se está articulando una estrategia de apoyo a ProBarranquilla, la agencia de promoción, para poder aterrizar los proyectos de relocalización.

“Vamos a trabajar en conjunto con ProBarranquilla en acompañar a las empresas que muestren interés. La relocalización nos interesa porque nuestros municipios se robustecerán con la llegada de estas nuevas empresas, puntualmente Galapa, Malambo y Soledad”, indicó Cantillo.

Aunque la CEO trabaja para el desarrollo empresarial del área metropolitana de Barranquilla, los tres municipios citados destacan por gestar una “gran oportunidad de consolidación industrial”. Según cálculos del gremio, el 71% de las empresas fuera de Barranquilla se encuentra



Planta de Ternium ubicada en Palmar de Varela.

en estos tres municipios. Una estrategia clave para materializar las futuras llegadas de nuevas empresas es, según explica Cantillo, la asociación con un socio local. “Debemos hacer un buen trabajo identificando las oportunidades. Podemos hacer un papel relevante para entender estas necesidades y concretar las visiones de aliados como ProBarranquilla”.

CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS. Pese a la pandemia

71% de las empresas fuera de Barranquilla están en Malambo, Soledad y Galapa, según cifras de la CEO.

BOLSA		
	CANT.	VALOR
PFBCOLOM	401.740	26.620
ECOPETROL	4.624.405	2.000
ISA	235.887	22.520
GRUPO SURA	174.579	21.730
PFGRUPOSURA	206.878	17.000
BCOLOMBIA	126.630	26.330
PFDAVVNDA	96.252	27.300
CLH	642.737	3.219
PFAVAL	1.620.205	929
CORFICOLCF	52.678	27.270
GRUPO ARGOS	105.978	11.460

DIVISAS	
Ayer	\$3.639,95
DÓLAR	➔
	\$3.639,95
Compra	\$3.627,75
Venta	\$3.635,25
EURO	\$4.308,00
REAL	\$667,01

DTF %	
Efectivo Anual	1,98
Trim. Anticipo	1,96
Trim. Vendido	1,97
TCC %	
Efectivo Anual	2,00
Trim. Anticipo	1,94
Trim. Vendido	2,97
PETRÓLEO	
Barril Brent	USD42,70

TASAS CAPT	
A 180 días	2,44%
A 360 días	3,05%
METALES	
Oro 999,9	\$202.205,29
Oro 999,5	\$209.786,18
Plata 999,9	\$2.270,95
Plata 999,5	\$2.838,69
Platino 999,9	\$98.925,42
Platino 999,5	\$102.515,09
CAFÉ	
Libra	USD1,59

Camila Escobar participará en foro femenino

La presidente de Juan Valdez participará en el Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad a realizarse del 17 al 19 de noviembre de forma física y virtual en París.

Grupo Argos reporta alza del 16% en sus ingresos frente a abril

El grupo presentó los resultados financieros del tercer trimestre.

Destacan contribución de la reactivación económica.

En el marco de la reactivación económica, el Grupo Argos presentó el balance del tercer trimestre del año en el que sobresale que sus ingresos del período ascienden a \$3,4 billones, lo que representa un alza del 16% frente a lo registrado en abril, el mes más golpeado por la pandemia.

En ese sentido, en el acumulado de este año, el conglomerado empresarial reportó \$10,4 billones a corte de septiembre, lo que al analizar frente al año anterior, se evidencia la caída del 19% de los ingresos, ya que en el mismo período del 2019 se registraron USD12,8 billones.

En cuanto a la utilidad neta de la compañía, durante el lapso del tercer trimestre fue de \$78 mil millones y mientras que la utilidad neta controladora volvió a terreno positivo ascendiendo a \$7 mil millones.

“Los resultados financieros al tercer trimestre del Grupo Argos responden a la implementación oportuna del plan de choque de la organización, que ajustó rápidamente todas las ope-

raciones y encontró nuevas oportunidades para el desarrollo de sus negocios”, precisó la compañía en un comunicado.

Este plan de choque y le permitió alcanzar ahorros consolidados en gastos de operación por más de \$500 mil millones al cierre del tercer trimestre del año y cerrar con \$1,6 billones en efectivo para afrontar los retos de la coyuntura.

El *holding* asegura que la reactivación económica del país está siendo frente a los resultados del segundo trimestre y “demuestran la recuperación económica con el crecimiento del 79% en el volumen de cemento despachado, el aumento del 18% en la generación de energía de Celsia y el incremento del 61% en el tráfico vehicular de las concesiones de Odinsa”.

“Los resultados del tercer trimestre reafirman la rápida adaptación del grupo empresarial en un entorno retador”, dijo por su parte Jorge Mario Velásquez, presidente del Grupo Argos.

\$78 mil millones fue la utilidad neta del Grupo Argos en el tercer trimestre del 2020, que evidencia avances de la reactivación económica.



Los ingresos acumulados suman \$10,4 billones.

MOVII BUSCA A BENEFICIARIOS DEL INGRESO SOLIDARIO

En Atlántico 6.303 ciudadanos no están bancarizados.



Hernando Rubio.

A partir de hoy comienza la entrega del octavo pago del Ingreso Solidario, el programa de alivios económicos que el Gobierno nacional entrega a las personas de escasos recursos que ya suma a 2.616.744 beneficiados a corte de agosto.

En ese sentido, Movii, la billetera virtual, anunció la búsqueda de 6.303 atlanticenses para que desde este octavo pago puedan recibir su subsidio a través de la plataforma, debido a que no están bancarizados. “Hacemos un llamado para que quienes han sido beneficiados de Ingreso

Solidario a través de giros, ingresen a la página web de Prosperidad Social pongan su número de cédula y verifiquen cuál entidad les corresponde”, dijo Hernando Rubio, CEO y cofundador de Movii.

La entrega de este recurso en esta semana coincide con la intención del Gobierno nacional de incentivar el comercio para el Día sin IVA del próximo sábado 21.

Hasta el momento, 161 mil personas beneficiadas han recibido los pagos a través de Movii, de ellas, 20.518 son migrantes venezolanos.

Emprendimiento digital pone la lupa en la corrupción empresarial

The Fraud Explorer atiende a 15 empresas en Colombia.

Desde 2010 el profesional en seguridad de la información Julián Ríos comenzó a investigar fraudes informáticos como parte de su trabajo diario, pero en desarrollo de esa tarea llegó a un punto en el que se planteó la posibilidad de crear una herramienta que le ayudara, más que detectar, a prevenir los fraudes en las empresas.

Seis meses después probó “su experimento” con una representativa empresa en Medellín con más de 5 mil empleados que le dio la oportunidad de probar. “No sabíamos si iba a funcionar, pero el experimento funcionó mejor de lo



Daniela Echavarría, gestora comercial, y Julián Ríos, fundador del proyecto impulsado por MinTIC.

que esperábamos”.

El experto en seguridad de la información explica que el software, a través del lenguaje artificial y del procesamiento del lenguaje natural, es capaz de encontrar en una conversación de una o más personas eventos deshonestos,

ya sean en conversaciones telefónicas, a través de los chats, correo electrónico o redes sociales.

“Desarrollamos una base de comportamientos deshonestos y entrenamos un sistema de Inteligencia Artificial que nosotros mismos desarrollamos, que se

llama un motor de inferencia”, detalla Julián Ríos.

The Fraud Explorer, como Ríos bautizó a su emprendimiento, ganó el premio como la mejor iniciativa antifraude mundial que le otorgó la World Compliance Association (Asociación Mundial de Cumplimiento) el pasado febrero. Además, ya comenzó su proceso de expansión con el montaje de su sucursal en Estados Unidos.

En la actualidad, el emprendimiento digital, acompañado por el programa Apps.Co del Ministerio TIC, atiende a 15 empresas, una gran mayoría en Colombia, pero también ha incursionado en Ecuador y a nivel académico con la Universidad Tecnológica de Israel y una universidad en España.

Premio para el liderazgo de la mujer colombiana

Camila Escobar fue escogida entre los Talentos Emergentes del Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, una plataforma que promueve el talento de las mujeres.

REDACCIÓN CULTURAL
EL UNIVERSAL

El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, organización con base en París que tendrá su reunión global en modalidad semipresencial del 17 al 19 de noviembre, seleccionó a Camila Escobar, presidenta de Procafecol, para ser parte de la clase 2020 de la red “Rising Talents - Talentos Emergentes”, una iniciativa que escoge anualmente alrededor de 15 mujeres jóvenes de diversos países, que se vienen destacando en diferentes

Camila no es solo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios más importantes.

sectores y que, de acuerdo con la organización, se convertirán en figuras influyentes para la sociedad. El comité de selección reconoció el trabajo de Escobar, la única colombiana del grupo, por representar el liderazgo femenino en un país donde aún la brecha de género en el “C-Level” es visible y es necesario que mujeres accedan a estos cargos. Además, destacan su exitosa gestión como CEO de Juan Valdez y su preocupación por ir más allá y crear valor compartido (económico, social y ambiental) para de esta mane-



Camila Escobar es la presidenta de Procafecol.

ra, generar impactos positivos y retribuir a su comunidad. De acuerdo con Mathilde Guyot, líder de la iniciativa Rising Talents del Foro de Mujeres, “Camila no es solo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios

más importantes. Su acción con las comunidades vulnerables, tales como jóvenes y mujeres, resuenan mucho ya que estas son muy cercanas al corazón de la organización y por eso creemos firmemente que ella es un talento en ascenso y logrará cosas muy importantes en el futuro”.

Recuerdos de Bench se venden por millones de dólares

EFE
LOUISVILLE

Reliquias personales de Johnny Bench, catcher miembro del Salón de la Fama, fueron subastadas por casi dos millones de dólares. La venta, con pujas presenciales y en internet, concluyó en el Louisville Slugger Museum and Factory de Kentucky, no muy lejos del lugar en que Bench jugó encuentros de su trayectoria brillante con los Rojos de Cincinnati. David Hunt, presidente de la empresa Hunt Auctions, dijo que las ofertas superaron por mucho los estimados previos a la venta. El anillo y el trofeo que recibió Bench por ganar la Serie Mundial de 1976 se vendieron en 146.875 dólares cada uno. Su anillo de la Serie Mundial de 1975 alcanzó 135.125. El trofeo del título de la “Gran Máquina Roja”, 88.125 dólares.



Participan 23 restaurantes, algunos en plazas de mercado.//CARLOS ORTEGA - EFE

CÓMIDA TRADICIONAL COLOMBIANA

Bogotá impulsa el “Fritanga Fest”

EFE
BOGOTÁ

Bogotá está impulsando la comida tradicional colombiana en el “Fritanga Fest”, un festival que busca impulsar además la reactivación del sector gastronómico, uno de los más afectados por la pandemia de la covid-19. En el evento participan 23

restaurantes, 16 de ellos ubicados en plazas de mercado, que están sirviendo a los comensales fritanga, un tradicional picada colombiana que contiene, entre otros ingredientes, carne de cerdo y de res, pollo, chorizo, longaniza, papas criollas, yuca, arepa, plátano maduro y morcilla. “Vinimos con mi fami-

lia para probar el ‘Fritanga Fest’ en ‘Doña Segunda’ (un tradicional restaurante de Bogotá)”, dijo a Efe Duncan Espitia, un comensal que participa del festival, que acaba el martes. En su opinión, este tipo de eventos son importantes porque los bogotanos tienen “muchos tesoros gastronómicos escondidos” y

“cuando se hacen este tipo de eventos agradecemos que la gente puede conocer esas delicias locales que tenemos”. El Instituto para la Economía Social (IPES) de la Alcaldía de Bogotá, organizador de la feria, busca que también se amplíe la oferta gastronómica de la capital colombiana.

CLASIFICADOS



CENTRO ESPIRITUAL LA GUADALUPANA. Expertos en limpiezas espirituales aseguran familiares a todo nivel: **SALUD** curamos enfermedades indescifrables, impotencia sexual, frigidez, alcoholismo, drogadicción. Sacamos daños de mal de puestos. **AMOR.** recuperamos hogares destruidos, ligamos amores imposibles de por vida, evitamos infidelidades, sufrimiento, malos tratos, desprecios. **ECONOMÍA** activamos tu aura para que funcione para ti y los tuyos; te lo mereces, te damos número para que seas ganador en estos tiempos de dificultad y paga tus deudas. Llámamos teléfono WhatsApp: 6560713 - 3188923110 : Cita Personalizada: **Nueva y única** dirección: Torices, Carrea 17 No.39-25, diagonal a Olímpica Paseo Bolívar.



ATRACCIÓN de amor, **Testimonio.** Me llamo Marcelo Cuevas, vivo en Cartagena, me atrevo a dar testimonio de fe. Acudi donde la Maestra ya que mi esposa me había abandonado dejándome con mis dos hijos sin explicación alguna, pase una situación difícil y emocionalmente desestabilizado por ese amor que le tengo. La maestra me consulto, me inicio un tratamiento espiritual, de un momento a otro mi esposa me llamo me pidió perdón regreso y ahora estamos muy felices, compartiendo en familia. Gracias a Dios y la maestra María de Los Angeles. Teléfono - WhatsApp: 3168048919 - 6560541. Barrio El Cabrero



EL INDI GUAYARA Y PROFESORA MARIAM, Chamanes de Chamanes. No hay casos imposibles sino brujos incapaces. Yo triunfo donde otros fracasan. El que sabe no cobra, regreso inmediato de su pareja pidiendo perdón donde este y con quien este, arrojado(a), dominado(a), amarrado(a) llorando por ti. Curanderos resanderos, tabaqueros, brujos de verdad, sacamos maleficios, curamos enfermedades naturales o supuestas, secretista mayor, sacerdote indigena. No sufra en silencio, no jugamos con su fe. 43 años de experiencia, miles de testimonios de sanación y limpieza son nuestra garantía. Llamamos o escribenos al WhatsApp: 3127064473.



GUADALUPE Testimonio: Me llamo Cristián Atencio, vivo en el Carmelo, soy un joven juicioso, vivo con mis papás y con mi esposa. De un tiempo acá empecé a sentir cosas raras en mi cuerpo: picazón, dolores y hasta en la parte sexual mal. Fui donde los maestros Guadalupe y ellos me consultaron y la sorpresa fue que una novia que tuve acudio a practicas de maldad para amarrarme a ella. Los maestros me sacaron ese daño, hoy todo en la salud, la economía, esta bien y mi esposa embarazada. Feliz, Gracias maestros. 6560713 - 3188923110: Cita Personalizada: **Nueva y única dirección:** Torices, Carrea 17 No.39-25, diagonal a Olímpica Paseo Bolívar.



MARIA Y ALAIN. Testimonio: Mi nombre es Juana Rodríguez, vivo en San Pablo Bolívar, mi vida cambió desde que acudi donde los maestros, en la finca todo andaba para atrás mi esposo y mi hija enfermos a toda hora, se me murieron dos reses y unos cerdos, yo paraba desesperada, resultado que en el predio un familiar envidioso y ambicioso había colocado un entierro para que todo se acabara, pero Dios es grande, los maestros sacaron eso y las cosas empezaron mejorando totalmente y bueno ahora con mi esposo sacando la finquita y la familia adelante, los recomiendo. Llámamos, teléfono WhatsApp: 3163416608, personalizada Cartagena.



TENEMOS un día para nacer, un día para morir y un día de suerte. **Adquiera el secreto numerológico** del chance, conviértase en ganador a mas tardar en 3 días, cambie su vida, su futuro, no mas prestamos, hipotecas ni embargos. Gana millones con un solo numero, una loteria, con una sola apuesta. Condiciones: Donar 10% de las ganancias al templo, 100% efectivos: 3117758627. Avenida Pedro de Heredia #51-54 frente al estadio Jaime morón, 2 piso apartamento A, al lado de mundo lujos - Cartagena. **Consulta previa**



MARIA Y ALAIN. Consejeros espirituales, con terapias y acompañamiento para quien lo necesite ya que por el confinamiento y la pandemia actual ha desestabilizado familias completas. Recuperamos hogares alejamos amantes, atraemos el amor de tu vida. Realizamos limpiezas y aseguranzas corporales, casas, negocios. Sacamos daños puestos, curamos enfermedades indescifrables, drogadicción, alcoholismo, difuncion erectil frijidez. **Si lees este anuncio es por que necesitas una solución. Una llamada podría ser la oportunidad que buscas,** Llámamos o visitanos en Cartagena. Barrio El Cabrero, 3163416608. Pon tu fe y adquiera nuestro conocimiento .



TESTIMONIO de Suerte: Esther Pimentel, mi situación ahora será otra ya más tranquila, me sentía muy preocupada no tenía sino deudas pero contacte al maestro numerológico y con el numer 7441 de Cundinamarca me gane una buena suma, pague todo lo que devia, ahora voy a organizar mi salón de belleza para ponerlo como quiero lo demás es trabajar con fe para salir adelante, gracias. Llámelos a: 3155181921



EL DELITO DE FORMA OPORTUNA

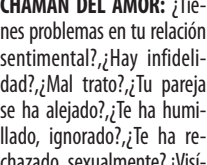
LINEA

POR UNA CARTAGENA SEGURA

112 - 123



PACTO NUMEROLOGICO. Cansado, decepcionado, agobiado. ¿Juegas y no ganas?, ¿Compras chance loterías, no aciertas? Llámamos. Videntes numerologicos te daremos tu número de suerte acertadamente para que seas un ganador y resuelvas tu vida. La oportunidad que buscas no la dejes pasar. Teléfono - WhatsApp: 3155181921. La suerte es cuando la oportunidad llama a tu puerta y tu respondes.



CHAMAN DEL AMOR: ¿Tienes problemas en tu relación sentimental?, ¿Hay infidelidad?, ¿Mal trato?, ¿Tu pareja se ha alejado?, ¿Te ha humillado, ignorado?, ¿Te ha rechazado sexualmente?, ¿Visítame! Antes que se oculte el sol, ligo, amarro, dominó, garantizo el regreso del ser amado arrepentido, cariñoso y fiel. Atendemos todos los días. Trabajos corta y larga distancia, 100% efectivos. El que sabe no cobra, done lo que quiera al ver resultados. Av. Pedro de Heredia #51-54 frente estadio Jaime morón, al lado de mundo lujos, 2do piso, apartamento(A), Cartagena. **Por consulta te obsequiamos amasguapos**

OFERTA BLACK FRIDAY

¡NOS ADELANTAMOS A LAS OFERTAS!

Desde el 17 al 27 de noviembre

PLAN BÁSICO
15 PALABRAS MÍNIMO

4 días impreso + 10 días internet
+ 6 fotos + geolocalización

Dcto. 57%

PLAN PREMIUN
15 PALABRAS MÍNIMO

8 días impreso + 15 días internet
+ 10 fotos + Etiqueta Web
+ geolocalización

Dcto. 57%

PLAN ELITE
25 PALABRAS MÍNIMO

10 días impreso + foto en impreso
+ 30 días internet + carrusel destacados
+ 12 fotos + Etiqueta Web
+ geolocalización

Dcto. 57%

Índice de la SIP



El Índice Chapultepec es una herramienta de medición de la

Sociedad Interamericana de Prensa (SIP) sobre las libertades de prensa y expresión, de acuerdo con los principios de la Declaración de Chapultepec y la Declaración de Salta, adoptadas por la institución en 1994 y 2018, respectivamente. Según se informó, la SIP contrató a la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), con sede en Caracas, Venezuela, para la producción del Índice, a cargo de un equipo de académicos e investigadores de las áreas de Comunicación Social, Metodología y Estadística. El Índice mide factores que influyen en forma negativa y positiva la libertad de prensa en 22 países, de acuerdo a entornos en cuatro dimensiones: "Ciudadanía informada y con libertad de expresión"; "Ejercicio del Periodismo"; "Violencia e Impunidad" y "Control de Medios". Mide, además, la influencia desfavorable que pueden ejercer los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial sobre las libertades de prensa y expresión. De acuerdo a la SIP, en esta primera versión la medición comprende el período entre el 1 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2020. Para la medición y los informes por países fueron consultados 140 expertos, entre directores

OFF THE RÉCORD

res de medios, periodistas, abogados, académicos y líderes sociales.

Más riesgos en Colombia

¿Qué dice este informe, revelado la semana pasada, sobre la situación en Colombia? "... Los riesgos para ejercer las libertades de expresión y de prensa se han incrementado, porque además de los factores de violencia e impunidad, la política del Estado no ha logrado disolver la asimetría regulatoria que acentúa la profunda crisis del modelo de negocios que amenaza no solo la existencia empresarial de los medios, sino el empleo para los trabajadores del sector y los espacios para garantizar a las ciudadanías los derechos a la expresión y a la información, como bienes esenciales para el funcionamiento de la sociedad democrática y pluralista", señala el estudio.

Las amenazas

Agrega el informe que el lapso de estudio transcurre entre el 1 de mayo de 2019 y el 30 de abril de este año, período en el cual la actividad periodística "estuvo afectada por una fuerte influencia las decisiones judiciales y por ataques contra periodistas por parte de grupos armados. Otra tendencia creciente es que se recurre a la justicia para intentar silenciar denuncias periodísticas, obligando a los medios a emprender costosas batallas legales. Continúa en aumen-

to la tendencia por parte de ciudadanos y entidades de recurrir a vías judiciales, denuncias penales, tutelas y acciones por responsabilidad civil en contra de los medios. También se apela al derecho al olvido aprovechándose de los vacíos legales para eliminar noticias de los archivos digitales de los medios".

Las calificaciones

Según la SIP, la medición realizada por el Índice Chapultepec arrojó que "Colombia quedó clasificada como un país en el cual existe RESTRICCIÓN PARCIAL para el ejercicio de las libertades de Libertades de Expresión y de Prensa, en virtud de la influencia moderada (40/60) que, frente a las situaciones desfavorables para la libertad de expresión, ejercen los poderes: Legislativo (3,34), Ejecutivo (3,90) y Judicial (3,15). Los resultados del Índice constituyen un campanazo de alerta para que todos los involucrados analicen este informe bajo la perspectiva de la necesidad imperiosa de reivindicar las garantías para el ejercicio pleno y la permanencia en el tiempo del ejercicio del derecho fundamental a dar y recibir información. Finalmente, y aunque Colombia cuenta con un esquema de protección a periodistas que ha servido de ejemplo a varios países de la región, aún hay mucho por hacer para que su funcionamiento y resultados garanticen la vida y seguridad de los comunicadores en el país".

CONTRASTE

Derogatoria de la JEP, debate que apenas empieza



Uribe



Santos

Este fin de semana, durante un conversatorio virtual del Centro Democrático, sobre el primer borrador de referendo popular, el expresidente Álvaro Uribe manifestó que la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP), como cualquier institución, es derogable o reformable, pues nada de la Constitución es inmodificable.

Además, sostuvo Uribe, "su origen es espurio", agregando: "Es que perdieron el plebiscito". Recordó que cuando los promotores del no fueron a la Casa de Nariño dijeron que "nosotros no nos oponemos a que haya acuerdo, pedimos un pacto nacional que reforme esos textos. El Gobierno no quiso hacerlo. Y para completar y agravar el origen espurio, la falta de legitimidad, la pérdida del plebiscito la enmendaron con una proposición del Congreso".

La declaración de Uri-

be se contraponen con lo expuesto en una carta que le dirigió el exmandatario Juan Manuel Santos a Rodrigo Londoño ("Timochenko"), presidente del partido Farc, en la que tras señalar que "entendiendo un preocupación de referendo o de ley para 'hacer trizas los Acuerdos de Paz' mediante la derogatoria de la JEP", indicó que "yo no me preocuparía tanto porque ni los acuerdos ni la JEP (que hace parte de ellos) son derogables. Es un imposible categórico jurídico y político", anotando que, según varios académicos y expertos en el tema, "los acuerdos y su debida implementación hacen parte de nuestra Constitución y obliga a este y a los próximos dos gobiernos", tesis que apoyó con lo dicho públicamente por el exmagistrado y actual presidente de la JEP, Eduardo Cifuentes sobre "la fuerza jurídica superior" que tiene lo firmado.

PROTAGONISTA



Camila Escobar

El Foro de Mujeres para la Economía y la Sociedad, organización con base en París que tendrá su reunión global en modalidad semipresencial desde mañana, seleccionó a Camila Escobar, presidente de Procafecol, para ser parte de la clase 2020 de la red "Rising Talents - Talentos Emergentes".

Se trata de una iniciativa que escoge anualmente alrededor de 15 mujeres jóvenes de diversos países, que se vienen destacando en distintos sectores y que, de acuerdo con la organización, se convertirán en figuras influyentes para la sociedad.

El comité de selección reconoció el trabajo de Escobar, la única colombiana del grupo, por representar el liderazgo femenino en un país donde aún la brecha de género en el "C-Level" es visible y es necesario que mujeres accedan a estos cargos. Además, destacan su gestión como CEO de Juan Valdez y su preocupación por ir más allá y crear valor compartido (económico, social y ambiental) para de esta manera, generar impactos positivos y retribuir a su comunidad.

De acuerdo con Mathilde Guyot, líder de la iniciativa Rising Talents del Foro de Mujeres, "Camila no es sólo una exitosa CEO, sino que también se preocupa por retribuir a su comunidad, lo cual es uno de los criterios más importantes. Su acción con las comunidades vulnerables, tales como jóvenes y mujeres, resuena mucho ya que estas son muy cercanas al corazón de la organización y por eso creemos firmemente que ella es un talento en ascenso y logrará cosas muy importantes en el futuro".

Al pertenecer a la red de Rising Talents, las mujeres seleccionadas, llevan su visión al Foro de Mujeres y pueden asistir a las reuniones regionales y beneficiarse de las mejores actividades de networking y apoyo durante los eventos y en el futuro.

Desde su creación en 2007, la red ha reunido a más de 250 mujeres provenientes de más de 50 países. Entre los talentos seleccionados se han destacado ministras, CEO's y ejecutivas de importantes empresas, artistas y representantes de ONG, que han ayudado a impulsar el empoderamiento económico de la mujer en su ámbito de trabajo.

MUY APLASTADO

Alfin



"Entonces soy populista"

Consideró el senador **Feliciano Valencia**, del MAIS, que "una democracia real en Colombia implica mayor equidad. Así, que si populismo para Luigi Echeverri y los empresarios es buscar el bienestar de los colombianos menos favorecidos, más democracia e igualdad salarial, entonces soy populista".

Mediano y largo plazo

La senadora **Nadia Blel**, del Partido Conservador, anunció que "la bancada de Bolívar y congresistas

CALEIDOSCOPIO



del Caribe nos ponemos a disposición del Gobierno Nacional para brindar atención urgente a las familias afectadas por la tormenta Iota. Necesario implementar medidas a mediano y largo plazo para evitar que se este tipo de emergencias se repitan".

Golpe de opinión

Para el representante por Bogotá, **Edward Rodríguez**, del Centro Democrático, "el golpe de opinión de The New York Times al cuestionar entrega a seis galardonados con el Nobel de Paz, tiene dando tumbos a Juan Manuel

Santos, que ahora no sabe a quién fustigar para desviar la atención y salvar su vanidad enfermiza, golpeada por los señalamientos del NYT".

Perdieron unos y otros

Trinó el senador **Iván Marulanda**, de la Alianza Verde, que "a la extrema derecha instalada en el poder no la derrota la extrema izquierda atrincherada en la oposición. Es la guerra de los últimos 70 años en Colombia en la que no solo perdieron unos y otros, sino que victimizaron al resto. Esta tragedia solo la superan fuerzas progresistas".

FRENCH PRESS

Éco, sciences : un manque de modèles féminins ?

LES FAITS

Au cours de la première édition virtuelle du Women's Forum, les 18 et 19 novembre, Christine Lagarde s'est exprimée. Formée au droit, à l'économie et à la finance, elle a été avocate et plusieurs fois ministre (du Commerce extérieur, de l'Agriculture et de la Pêche, puis de l'Économie et des Finances). Elle a ensuite dirigé le Fonds monétaire international, de 2011 à 2019. Depuis un an, elle est présidente de la Banque centrale européenne (= la « banque des banques » de la zone euro). Une première pour une femme. « Souvent, j'ai reçu



des messages de jeunes filles ou de jeunes femmes me demandant conseil, parce que tout à coup, elles pensaient qu'elles pouvaient faire la même chose», a-t-elle confié. Pour que les jeunes filles ne soient pas écartées de certaines filières, il y a « beaucoup de progrès

à faire », a déploré Christine Lagarde.

COMPRENDRE

Les femmes sont sous-représentées dans plusieurs filières de l'enseignement supérieur : 27 % dans les formations d'ingénieurs, 28 % dans

les sciences fondamentales (maths, physique-chimie...) et 15 % dans le secteur numérique, selon un rapport publié en 2019 par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Pourtant, au lycée, les écarts de compétences entre filles et garçons dans les matières scientifiques sont faibles. Comment expliquer alors cette différence d'orientation ? C'est un cercle vicieux : avec moins de modèles auxquels s'identifier que les garçons et souvent la crainte d'être discriminées car sous-représentées, des filles renoncent d'elles-mêmes à s'engager dans ces filières, rapporte la revue *We Demain*.



PAYS :France
PAGE(S) :4-5
SURFACE :60 %
PERIODICITE :Hebdomadaire



► 11 décembre 2020 - N°544

de son mandat présidentiel, à l'époque de sept ans : l'abaissement de l'âge de la majorité de 21 à 18 ans. Autres réformes de taille : la légalisation de l'avortement, portée par la ministre de la Santé Simone Veil, et la création du divorce « par consentement mutuel » (avant, seul le divorce « pour faute » était possible). Cette époque, à la fin des Trente Glorieuses, est marquée par la relance de l'industrie nucléaire, le développement du train à grande vitesse... Celui qu'on désignait souvent par ses initiales, VGE, a œuvré pour la construction européenne durant son septennat, puis deux décennies plus tard, à la tête de la convention chargée d'élaborer un projet de Constitution de l'UE.



AFP

ÉCODICO

> Assistant support

Il veille à la bonne marche de l'entreprise en contrôlant l'application des procédures et des réglementations.

> Haute autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur Internet (Hadopi)

Elle est chargée de faire respecter le droit d'auteur (= la protection des œuvres musicales, littéraires et graphiques, pas les idées ni les concepts).

> Trente Glorieuses

Surnom donné à la période de prospérité exceptionnelle qu'a connue la France de 1945 (fin de la Seconde Guerre mondiale) à 1973 (premier choc pétrolier).





Seconde édition du Colloque international du leadership au féminin

Guila Clara Kessous est Ambassadrice de la Paix, UNESCO Artist for Peace et Rising Talent 2020 du **Womens Forum**. Elle recevra des intervenants de prestige dans le cadre de la seconde édition du Colloque internationale du leadership au féminin les 8 et 9 décembre, événement 100% digital. Seront à ses côtés des personnalités telles que Eva Longoria, actrice hollywoodienne renommée ou encore Eve Ensler, célèbre auteur des « Monologues du Vagin ». Ces rencontres live seront ouvertes au grand public qui découvrira plus d'une dizaine de tables rondes sur des sujets vastes tels que le digital, l'audace, la génération Z, le dialogue interculturel, avec notamment la présidente d'ONU Femmes France ou encore l'activiste Frédérique Bedos ainsi que celle sur « femmes et créativité artistique » au côté de Aurélia Khazan, Actrice-Jeune Talent pour la Paix Unesco et Ambassadrice de Luxe Infinity. Citons également une table ronde qui donne la part belle au regard masculin avec les auteurs Metin Arditi (Ambassadeur UNESCO et prix Giono) et David Foenkinos (prix Renaudot).

Les inscriptions sont ouvertes sur le site : www.cil.events

Interview :

– Pourquoi ce colloque international sur le leadership au féminin ?

Ce colloque est un moment de partage et de réflexion sur la place de la femme et la capacité de fédération autour de cette thématique. Suite au prestigieux **Women's Forum** for the Economy and Society où tant d'incroyables femmes ont donné de vrais points de vue pour faire avancer des problématiques fondamentales, ce colloque a pour but de donner la parole à des intervenant(e)s sur la thématique du leadership, c'est à dire à la capacité pour la femme à créer du suivi, de l'enthousiasme et à endosser une notion de pouvoir. Une actrice comme Eva Longoria ou une entrepreneuse comme Arielle Kitio ont ça en commun de ne pas se soustraire au fait d'endosser l'acceptation de cette responsabilité d'être vue comme femme de pouvoir et créer de cette force un « followership » masculin et féminin.

– Pour vous existe-t-il un leadership différent exercé par les hommes et par les femmes Si oui, qu'elles en seraient les caractéristiques ?

GCK – Il est très difficile de différencier l'inné de l'acquis entre l'homme et la femme. Aujourd'hui, « le » leadership reste en France un mot masculin et une représentation en terme de conscience collective liée au pouvoir du mâle alpha. Cela renvoie à des représentations très profondes, psychologiques et inconscientes qui touche au « premier homme », à l'homme pionnier dans tous les domaines, jusqu'à avoir une prédominance sur la femme puisqu'il a été le premier être humain sur terre par la figure d'Adam. Du coup, le « premier homme au monde », « le premier homme sur la lune », a envahi notre imaginaire au point d'avoir rapidement en tête quand on parle d'« avancée du progrès » ou même d'« humanisme », ce corps d'homme nu avec quatre bras et quatre jambes dans un cercle annoté par Léonard de Vinci.

Bien sûr, son équivalent féminin par le célèbre peintre, reste sagement les bras croisés et surtout dont seul le haut du corps existe. Pour moi, il n'y a fondamentalement pas de différence dans l'exercice du leadership exercé par les hommes et par les femmes. La Joconde aurait pu être une dirigeante mais elle reste une « femme mystérieuse »...L'homme de Vitruve, quant à lui, frappe par la puissance masculine non seulement de force mais de pouvoir énergétique qui se dégage du dessin.

– Faut-il selon vous déconstruire les stéréotypes et comment peut-on s'y prendre ?

GCK- Il faut absolument déconstruire les stéréotypes et les combattre de toutes ses forces. Cela commence dès le début avec une éducation de respect vis-à-vis des femmes en ne les traitant pas comme des êtres qui doivent être serviles ou même qui ne se définissent qu'en rapport à la maternité (réduire les jeux de poupées pour les filles, augmenter les jeux de des tâches ménagères

pour les garçons). Un renforcement de la force des petites filles avec une exposition très tôt entre autres à un sport de combat, un sport d'équipe et une aide à la prise de parole valorisée par la famille reste une base pour une éducation positive qui déconstruit les stéréotypes.

Dans le monde de l'entreprise, c'est encore par l'éducation des femmes ET des hommes que se passe ce changement de paradigme. Des programmes comme Eve de Danone, EllesVMH, entre autres sont là pour en témoigner : aider les femmes à casser le plafond de verre, à oser briguer les postes à hautes responsabilités sans peur de ne pas trouver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il y a encore beaucoup à faire, surtout maintenant en période de COVID, avec les violences domestiques qui remettent encore la femme au rang de victime

– Personnellement, comment décririez-vous votre leadership et comment cela se manifeste-t-il ?

GCK- Je me décris comme « artiste », c'est à dire que j'utilise mon art pour porter mon action dans le monde. Mon travail de pédagogue, de coach ou d'artiste sont tous trois sous tendus par mon approche liée à l'art dramatique. Remettre au cœur du monde la question de ce que doit nous apporter l'art et la culture qui ne sont pas ici pour seulement « créer du Beau » comme le ferait une représentation « Joconde » mais au contraire, qui vient s'ancrer dans les différents pieds et jambes de l'Homme de Vitruve pour efficacement aider le leadership. Aujourd'hui, j'ai la chance d'aider de nombreux dirigeants et dirigeantes pour leur donner la force de pouvoir renforcer le côté de l'incarnation de leur personnage pour leur donner toute l'épaisseur d'un leadership authentique, où la vulnérabilité devient révélatrice d'un management puissant et profond. Cela se manifeste au niveau du corps, dans la posture, dans le non verbal.....

– Quelles actions avez-vous personnellement mis en œuvre pour parvenir à une plus grande participation des femmes ?

GCK- J'ai été porte parole de plusieurs textes fondateurs d'émancipation féminine au travers de lectures que j'ai enregistrées comme « Moi Malala » de Malala Yousfzai, « Le Consentement » de Vanessa Springora, « La Mulâtresse solitude » d'André Schwarz-Bart ou encore « Des mots pour agir contre les violences faites aux femmes » sous la direction d'Eve Ensler. Je suis animatrice de plusieurs programmes sur le « Women Empowerment » en entreprises et j'interviens sur la question du leadership au féminin à l'ENA et à l'ENM. Formation et coaching dans le secteur privé et le domaine public se mêlent également à mon action solidaire pour les femmes battues au travers d'organismes comme la Maison des Femmes ou City of Joy. Sans compter les actions de partenariat pour aider les petites filles à l'accès à l'éducation par le théâtre pour des fondations comme Malala Foundation ou Global Gift Foundation.

– Qu'auriez-vous envie de dire aux nouvelles générations (hommes et femmes) aux enfants, aux jeunes adultes sur ces sujets ?

GCK – De ne pas avoir peur....C'est la peur qui crée chez l'autre ce sentiment de capacité d'emprise. C'est très difficile pour une femme de ne pas avoir peur: d'être une « mauvaise » fille, « mauvaise » mère, « mauvaise » épouse, « mauvaise » meuf tout simplement.....Etre « bonne » dans tous les sens du terme....voilà l'injonction qui reste dans la tête des femmes et des filles. Aujourd'hui, ce que j'ai envie de dire, en particulier aux femmes, c'est de ne pas avoir peur non seulement de ne pas être « bonne » mais d'être « mauvaise »....pour juste « être » soi. Il est temps d'accepter de ne plus avoir peur de ne pas paraître intelligente et de parler....c'est pourquoi participer à ce deuxième colloque international sur le leadership au féminin est si important...

- 06:40:15 Gros plan sur le Women's Forum. Les affinités électives de ces réseaux du patronat féminin avec la macronie ont contribué à marginaliser les syndicats de salariés sur la question de l'égalité professionnelle. L'argument central du Women's Forum n'est pas la responsabilité sociétale des entreprises ; il est purement économique.
- 06:44:37 Une historienne évoque dans Libération la façon dont les médias parlaient dans les années 70 et 80 des femmes engagées chez Action directe, notamment.
- 06:45:26

Femmes d'action



La loi Copé-Zimmermann de 2011 contraint les entreprises de plus de 500 salariés à afficher une proportion de femmes au moins égale à 40% parmi les administrateurs. Qu'en est-il aujourd'hui ?

La France, qui est l'un des rares États avec la Norvège, l'Italie et la Californie à avoir adopté de tels quotas, peut se prévaloir du plus fort taux de féminisation des conseils d'administrations dans les grandes entreprises, passé de 8,5% en 2007 à 43,6% en 2019. Comme le montrent Mailys Khider et Timothée de Rauglaudre dans *Le Monde diplomatique*, cette loi est le fruit du lobbying des réseaux « féministes » du CAC 40, qui ont essaimé depuis les années 2000 autour du

Women's Forum for the Economy and Society (WF), surnommé le « Davos des femmes ». Ce « féminisme de marché » qui promeut l'accès des femmes aux plus hautes fonctions n'est pas dénué d'ambiguïtés. Proches du pouvoir, notamment depuis l'élection d'Emmanuel Macron qui a fait de l'égalité femmes-hommes « la grande cause » de son quinquennat, leur influence a tendance à évincer les autres associations féministes, « tandis que leur activisme permet à des multinationales peu soucieuses des droits des salariées de redorer leur image ». Des entreprises de plus en nombreuses à s'offrir ainsi « une vitrine féministe ». La presse féminine est de la partie : « la promotion de dirigeantes est devenu un thème récurrent, ainsi qu'une manne financière » et une manière d'éviter les sujets qui fâchent.

Des femmes plus égales que d'autres

Les « affinités électives » de ces réseaux du patronat féminin avec la Macronie « ont contribué à marginaliser les syndicats de salariés sur la question de l'égalité professionnelle », observent les auteurs de l'enquête. Qui soulignent que « si la féminisation des sphères du pouvoir est en bonne voie, au bas de la pyramide, en 2018, 78% des salariés à temps partiel étaient des femmes ». Face à cette « politique d'égalité à deux vitesses », certaines associations satellites soutiennent l'entrepreneuriat pour sortir de la précarité. Car « la féminisation des sphères dirigeantes » n'est pas « mécaniquement un levier pour l'égalité professionnelle », rappelle la politiste Marion Rabier, qui évoque le cas de cette habituée du **Women's Forum** se plaignant de ses deux secrétaires en congé maternité et lui confiant « son intention de recruter à l'avenir des employées plus âgées ».

Le genre du capital

L'argument central du « Davos des femmes » n'est pas l'altruisme ou la responsabilité sociétale des entreprises. Il est purement économique : l'égalité contribuerait à la croissance. Au prix d'une sélection à l'excellence, appuyée par des banques comme Goldman Sachs privilégiant les

entreprises comptant au sein de leur conseil d'administration au moins une femme ou une personne issue de « la diversité ». Un féminisme « soluble dans le néolibéralisme » qui fait « résonner une petite musique essentialiste », relève Céline Mouzon dans le dernier N° de la revue ***L'Economie politique***, un dossier sur « le féminisme à l'assaut de l'homo economicus ». Et de citer les propos de Christine Lagarde : « Si Lehman Brothers s'était appelé Lehman Sisters, la situation des banques en 2008 aurait été bien différente. » C'est l'argument des « apôtres du management féminin » qui voient dans la promotion des femmes et de la « diversité » un facteur de performance. Cela dit, une approche féministe de l'économie devrait introduire du pluralisme dans ce champ du savoir. À titre d'exemple, Céline Bessière et Sybille Gollac s'intéressent aux

inégalités de patrimoine, qui sont passées entre 1998 et 2014 de 9 à 16%. Les sociologues, auteures d'une enquête récente publiée à La Découverte sous le titre *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, identifient plusieurs facteurs, dont « la production domestique » qui contribue à l'enrichissement mais ne se retrouve pas dans les successions, ou le traitement différencié des enfants dans la transmission du patrimoine.

Action directe

Essentialisme encore : l'historienne Fanny Bugnon évoque dans *Libération* la façon dont les médias parlaient, dans les années 70 et 80, des femmes engagées dans la Fraction armée rouge ou Action directe, « déviantes moralement » plutôt que « révolutionnaires », en gommant la dimension politique de leur engagement. Les communardes ont également été jugées ainsi : un millier d'entre elles en conseil de guerre, « on interroge leur vie privée, leur physique, leurs rapports aux hommes, à l'alcool ». La marche des femmes sur Versailles, à l'aube de la Révolution, ouvre la très complète et illustrée *Histoire féminine de la France* par Yannick Ripa (Belin). Versailles où siège aussi l'Assemblée en attente de la ratification royale de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Si leur revendication est nourricière - la rareté du pain et son prix - leur ambition est politique : affronter le roi.

Par **Jacques Munier**



Dans les réseaux « féministes » du CAC 40



Des femmes plus égales que d'autres

Aussi discrète qu'efficace, l'action de réseaux de patronnes a permis l'adoption en 2011 d'une loi imposant la quasi-parité dans les conseils d'administration des grandes entreprises françaises. Mais l'influence des femmes d'affaires auprès du gouvernement évince les associations féministes, tandis que leur activisme permet à des multinationales peu soucieuses des droits des salariées de redorer leur image.

par

Timothée de Rauglaudre & Mailys Khider



Niki de Saint Phalle. – Photogramme de « Daddy », film de Niki de Saint Phalle et Peter Whitehead, 1973

© ADAGP, Paris, 2020 - Niki Charitable Art Foundation - Photo Bpk, Berlin - RMN-Grand Palais

En ce 2 décembre 2016, au Centre international de Deauville, M. Emmanuel Macron déroule en anglais son programme pour l'égalité entre les femmes et les hommes. « *Permettre aux femmes d'accéder aux responsabilités dans le domaine des affaires, dans le domaine politique, est absolument essentiel.* » Dans la salle, une majorité de femmes d'affaires et de femmes politiques. En onze ans d'existence, c'est la première fois que le **Women's Forum** for the Economy and Society (WF) invite un prétendant à l'Élysée. Moins de trois semaines plus tard, deux de ses dirigeantes signeront l'appel « Elles marchent », en soutien à la candidature de l'ancien ministre de l'économie.

Surnommé par la presse le « Davos des femmes », le WF a acquis une influence considérable depuis sa

première édition, en 2005. Chaque année, l'événement constitue le point de ralliement d'une myriade d'organisations et de réseaux qui portent la question de l'accès des femmes aux postes de direction économique au sein du patronat et auprès des pouvoirs publics.

Ce « *féminisme de marché* », selon l'expression de la sociologue Sophie Pochic, émerge en France au début des années 2000. Apparu outre-Atlantique dès les années 1980, il a été importé dans l'Hexagone par les filiales françaises de multinationales américaines. « *Aux États-Unis, cette alliance est naturelle*, explique Françoise Picq, historienne, sociologue du féminisme et ancienne militante du Mouvement de libération des femmes (MLF). *Le système étant capitaliste, on prend*

l'argent là où il se trouve. Les actions sont menées par des levées de fonds ou par de grandes fondations. » Alors que, en 2007, on ne recensait en France qu'une petite centaine de ces réseaux défendant l'accès des femmes aux plus hautes fonctions, il en existe aujourd'hui plus de cinq cents, d'après le Cercle InterElles. Ce club, fondé en 2001 par des dirigeantes de France Télécom, d'IBM France, de Schlumberger et de GE Healthcare, « a permis un échange de bons procédés : à la fois offrir un lieu de (...) »

Taille de l'article complet : 4 033 mots.

Cet article est réservé aux abonnés

Lycées, bibliothèques, administrations, entreprises,

accédez à la base de données en ligne de tous les articles du
Monde diplomatique

de 1954 à nos jours.

Retrouvez cette offre spécifique

.

Timothée de Rauglaudre & Maïlys Khider

Journalistes et auteur, pour le second, de *Premières de corvée*, LGM Éditions, Paris, 2019.

Une erreur d'envoi de fichiers a entraîné l'impression d'une version tronquée de cet article en page 20 de l'édition imprimée du journal. Nous prions les auteurs et les lecteurs de nous en excuser.

(1) Sophie Pochic, « Féminisme de marché et égalité élitiste ? », dans Margaret Maruani (sous la dir. de), *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes*, La Découverte, Paris, 2018.

(2) Emmanuelle Gagliardi et Wally Montay, *Guide des clubs et réseaux au féminin*, Le Cherche Midi, Paris, 2007.

(3) Valérie Lion, « Entreprises : relever le pari des réseaux féminins », *L'Express*, Paris, 18 janvier 2019.

(4) Laurence Boisseau, « La France championne du monde de la féminisation des conseils d'administration », *Les Échos*, Paris, 7 mars 2019.

(5) *Ibid.*

(6) Marion Rabier, « Entrepreneuses de cause : contribution à une sociologie des engagements des dirigeants économiques en France », thèse soutenue à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), Paris, 2013.

(7) L'ancien président-directeur général de l'alliance Renault-Nissan-Mitsubishi est soupçonné de diverses malversations financières.

(8) « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », *Dares Analyses*, n° 025, Paris, août 2020.

(9) « Loi travail : les droits des femmes passent (aussi) à la trappe », Les invités de Mediapart, 6 septembre 2017.

(10) Timothée de Rauglaudre, « Journées infernales d'une femme de chambre », *Alternatives économiques*, n° 396, Paris, 27 novembre 2019.



Existe-t-il un leadership au féminin ?

Question étonnante alors que l'heure est à la mixité et que les inégalités se réduisent de plus en plus. Pourtant, selon une étude info greffe réalisée en 2019, « les femmes représentent aujourd'hui 27,2% des dirigeants d'entreprise en France, contre 72,8% d'hommes »

Ce qui est encore trop peu quand on sait qu'elles sont porteuses d'innovation, de créativité et de regard neuf dans l'entreprise.

Est-ce que le leadership au féminin existe ? La question qu'on devrait plutôt se poser, c'est : « Qu'est-ce que le leadership au féminin ? Et en quoi devrions-nous nous en inspirer ? »

Le leadership au féminin, quésaco ?

Avant d'aller plus loin, rappelons ce qu'est le leadership.

Emprunté aux Anglais, le terme de « leadership » définit une personnalité charismatique en entreprise. Il ne s'agit donc pas d'un titre comme celui de « Manager » mais plus d'une posture, ou encore d'une attitude.

Le leader est un visionnaire. On le reconnaît par son enthousiasme, sa motivation et ses capacités à fédérer et à influencer autour d'un objectif commun.

Personnalité exemplaire dans l'entreprise, il agit au profit de la performance collective et de la cohésion d'équipe.

Dans les croyances communes, le leader est encore associé à une figure masculine. Le poids de l'histoire, des idéologies et des stéréotypes encore trop nombreux. Rappelons que les femmes sont autorisées à travailler sans l'accord de leur mari seulement depuis 1965.

Pour autant, la réalité nous prouve que le plafond de verre est en train de se briser et que les femmes sont de plus en plus nombreuses à entreprendre et à se construire une carrière valorisante.

Le leadership au féminin, finalement, n'est autre qu'un leadership mené par des femmes dont le parcours professionnel motive, impressionne et inspire.

Alors quels sont les points forts du leadership au féminin et en quoi celui-ci se distingue du leadership de référence ?

Vers une féminisation du leadership

Figure emblématique du leadership au féminin, Mercedes Erra a su porter sa carrière d'une main de maître. Entre convictions et fortes valeurs, opportunités et audace, elle est à la tête de la première agence de publicité française BETC. Aude de Thuin, Nathalie Loiseau, Isabelle Kocher ... font également partie de ces femmes qui ont osé pousser des portes pour se construire une carrière sur-mesure et à leur image.

Des femmes audacieuses qui ont réussi à mener leur barque et à défendre leur vision dans un environnement majoritairement masculin.

Alors quel est leur secret et qu'est-ce qui caractérise leur leadership ?

L'assertivité :

Empathiques et bienveillantes, les femmes leaders pratiquent l'intelligence émotionnelle et ont suffisamment confiance en elles pour imposer leurs idées de manière respectueuse.

Aude de Thuin, fondatrice du **Women's Forum** for the Economy and Society et du sommet annuel « Women in Africa » affirme d'ailleurs que pour encourager le leadership au féminin, il faut « avoir confiance en soi, écouter ses intuitions, se faire challenger avant de se lancer et oser voir plus grand que ce que font les femmes habituellement »

Une spécificité, dont on devrait s'inspirer pour favoriser le bien-être et l'adhésion collective.

La passion :

Une des caractéristiques communes des femmes leaders est qu'elles entreprennent et mènent leur projet avec passion. Elles sont réellement animées par leur travail et portent leurs équipes avec enthousiasme et énergie.

C'est un leadership qui invite au travail plaisir. Et ce qui est fait avec plaisir sera forcément plus performant.

Mercedes Erra, très engagée dans la lutte pour le droit des femmes, le rappelle régulièrement et parle d'audace et d'ambition dans ces différentes interviews: « Oui, j'ai des enfants, mais je ne suis pas que mère, je veux construire. Il faut s'autoriser cette ambition et donner à nos filles de l'ambition



Le progressisme... avec modération

CRÉATRICE du Women's Forum for the Economy and Society (WF), M^{me} Aude de Thuin a fait de la promotion des dirigeantes d'entreprise sa cause personnelle, et de sa vie un exemple de réussite. Dans un ouvrage paru en 2012, *Femmes, si vous osiez* (Robert Laffont), la femme d'affaires raconte avoir été une enfant « à la nature flamboyante ». Véritable « garçon manqué », elle aurait fait le désespoir de sa mère, qui aurait aimé la voir « fonctionnaire ». Mais l'entrepreneuriat était « vraiment l'histoire de [sa] vie ! », écrit celle qui a suivi une psychanalyse pour soigner les blessures causées par le manque d'amour maternel. De cette pratique, elle a tiré la conclusion que « la confiance en soi est cruciale pour réussir sa vie ».

À l'aube des années 2000, M^{me} de Thuin se distingue comme créatrice de magazines et de salons consacrés aux jardins et aux loisirs créatifs. Son salon Création et savoir-faire, à la porte de Versailles, à Paris, prévoit une « garderie pour hommes, comprenant un bar très chic, un cireur de chaussures, un tailleur et une télévision diffusant des matchs de foot et de rugby ». À cette époque, en dépit de ses succès – et de sa disposition

à payer un ticket d'entrée élevé –, l'entrepreneuse se voit refuser l'accès au Forum économique mondial (FEM) de Davos parce qu'elle est une femme et une patronne de PME (petite ou moyenne entreprise), selon elle : « À l'époque, Davos accueillait 4 % de femmes seulement, nous confie-t-elle. Je trouvais cela d'une injustice totale. » En 2003, l'ancien directeur général du FEM, M. Claude Smadja, l'aide à monter un nouveau forum économique mondial consacré aux « femmes d'influence ». La première édition se tient en 2005. Débauchant des « speakers » du monde entier lors de ses fréquents séjours à Washington (pour assister notamment aux conférences de la fondation de M^{me} Hillary Clinton), elle s'entoure de femmes haut placées : la présidente du directoire d'Areva Anne Lauvergeon, M^{me} Véronique Morali, alors dirigeante au sein de Fimalac, la holding du milliardaire Marc Ladreit de Lacharrière, ou encore M^{me} Laurence Parisot, ancienne présidente de l'Institut français d'opinion publique (IFOP) et du Mouvement des entreprises de France (Medef), le premier syndicat patronal français, font partie du premier board du WF.

« Le fait que je sois une féministe pragmatique a beaucoup servi le Women's Forum, qui, ainsi, n'a jamais pu être accusé d'être

vindictif ou radical », se félicite-t-elle dans son ouvrage. Pas question de s'inscrire dans une vision égalitariste des rapports entre les sexes : « La complémentarité entre hommes et femmes [demeure] essentielle, en politique comme dans le monde économique. » Soucieuse de ne pas faire « du sexisme à l'envers », M^{me} de Thuin tient à rappeler que le forum comptait 20 % d'intervenants masculins lorsqu'elle en était présidente. Ainsi, parce que les femmes « ne sont pas dans la conquête, ni dans la compétition », elle veut croire qu'elles sont « un grand facteur de changement pour construire un monde plus moral, plus respectueux de l'autre ».

Si la plupart des animatrices du WF penchent pour le camp libéral (telle M^{me} Mercedes Erra, présidente de l'agence de publicité BETC, qui a soutenu M. Emmanuel Macron en 2017 et qui se décrit comme « sociale-libérale »), certaines ont une proximité avec la droite conservatrice. En 2014, M^{me} Clara Gaymard, l'ex-présidente de General Electric France, qui a joué un rôle de

premier plan dans l'opération de rachat d'Alstom par l'entreprise américaine, prend la tête du WF. Elle a également participé à la création en 1996 de la Fondation Jérôme-Lejeune, qui porte le nom de son père, professeur de médecine et militant catholique contre l'interruption volontaire de grossesse.

Une des pionnières du Women's Forum, M^{me} Anne Méaux a quant à elle milité dans sa jeunesse à l'extrême droite, notamment au sein du Groupe union défense (GUD). Elle fraye alors avec MM. Alain Madelin et Gérard Longuet, des anticommunistes virulents devenus quelques années plus tard des ministres ultralibéraux. Léa Salamé a interrogé la communicante pour son livre *Femmes puissantes*, tiré d'une série d'entretiens avec des personnalités féminines, les « interviews les plus inspirantes » qu'elle ait jamais menées l'animatrice radio. Choisie pour sa « force intérieure » et son influence dans la société, M^{me} Méaux ne s'attarde guère sur son passé néofasciste – pudiquement décrit comme une lutte contre « les atteintes aux libertés et le totalitarisme » (1). Se revendiquant désormais de la « droite libérale », elle a conseillé en 2017, à travers son

entreprise de communication Image 7, M. François Fillon, alors candidat à la présidentielle.

DEPUIS le départ en 2017 de M^{me} Gaymard, le WF n'a plus de présidente. C'est désormais sa directrice générale Chiara Corazza qui en tient les rênes. Elle a été cooptée par M^{me} Gaymard, qui l'a croisée dans le secteur des investissements internationaux, ainsi qu'au prestigieux lycée privé Stanislas, à Paris, où leurs enfants étaient scolarisés ensemble. Depuis son arrivée, le WF s'est doté d'un comité stratégique qui réunit sept grands groupes, dont Axa, Bayer, Microsoft et BNP Paribas, mobilisant leur expertise pour contribuer aux réflexions. M^{me} Corazza juge elle aussi les hommes et les femmes « complémentaires » (*Les Échos*, 21 octobre 2019). « Je veux simplement que les femmes aient les mêmes opportunités de bâtir l'avenir. »

M. K. ET T. DE R.

(1) Léa Salamé, *Femmes puissantes*, Les Arènes - France Inter, Paris, 2020.



Hommes, femmes et Covid : inégalités là aussi



Le 29 novembre 2020 à 00:02

Ipsos a mené à la fin du mois d'août une étude dans les pays du G7 pour le **Women's Forum** sur les inégalités femmes-hommes, avec un volet consacré aux effets de la crise du Covid. Si une majorité de répondants pensent que les conséquences économiques et sociales de la Covid-19 seront les mêmes pour les hommes et les femmes (64%), les femmes sont un peu plus conscientes qu'elles sont plus susceptibles d'être impactées (33% pensent que les femmes le seront plus) alors que seuls 21% des hommes pensent qu'elles le seront plus. La suite sur CB Expert.



Femmes confinées, femmes "surchargées" : la crise creuse les inégalités de genre



Article mis à jour le 29/11/20 10:59

Les conséquences socio-économiques de la pandémie de la Covid-19 se font plus durement ressentir dans la population féminine. Une situation qui pourrait mettre à mal les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et de parité dans le monde.

"Au chômage, sans perspective, dans un secteur touché de plein fouet : comment vais-je m'en sortir ?", déplore, dans les colonnes du *Monde*, Assia, une jeune hôtesse d'accueil dont le CDD n'a pas été renouvelé. Une situation qui n'a malheureusement rien d'exceptionnel. Alors que l'assignation à domicile se poursuit, le constat est sans appel : **la population féminine est plus durement touchée par les conséquences socio-économiques découlant de la crise du**

coronavirus . Des signaux inquiétants qui laissent présager le pire, selon Massimiliano Mascherini, de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), qui écrit dans un rapport datant de septembre: "**L'impact dévastateur de la Covid-19 met en péril les progrès enregistrés en matière d'égalité des genres depuis dix ans en Europe**".

Magasins, commerces, hôtellerie-restauration... Autant de secteurs économiques durement affectés par la crise où **la présence des travailleuses est majoritaire**. Déjà **amputée d'un écart salarial de 15 %**, la situation économique des femmes pourrait mettre plusieurs années à se relever des conséquences découlant des mesures de confinement. "*Pour le moment, [les mesures de chômage partiel] ont évité un décrochage massif de l'emploi féminin, mais l'on peut craindre que celui-ci se produise à l'avenir*", s'inquiète dans les colonnes du quotidien Brigitte Grézy, présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes (HCE).

Le télétravail, révélateur d'inégalités au sein des foyers

Et il n'y a pas que dans le porte-monnaie des femmes que **les conséquences de la crise se font sentir**. Dans les foyers français, aussi. "*Le télétravail représente aussi une énorme gageure. Les femmes se sont libérées en sortant de la maison pour travailler*", analyse Brigitte Grézy.

"*Gérer nos deux enfants de 7 mois et 4 ans entre les coups de fil, les courses, le ménage : même si mon conjoint en a fait plus, l'essentiel m'est tombé sur le dos*", témoigne pour nos confrères, Aurélie, une ingénieure informatique, huit mois après la fin du premier confinement. Et d'ajouter, résignée: "*Même si, cette fois, l'école est maintenue, ça va recommencer*".

Comme elles, les femmes sont nombreuses à avoir vécu le **travail à distance** comme un **révélateur des inégalités qui subsistaient au sein de leur foyer**. Alors que la frontière entre les tâches professionnelles et domestiques est devenue plus poreuse, elles sont nombreuses à en avoir subi les conséquences malgré le soutien de leur conjoint.

Si 45 % des parents affirment se partager cette charge à part égale selon une étude du Boston Consulting Group, la gent féminine continue d'y passer 17 % de temps supplémentaire. "*En la matière, les pères négocient souvent mieux que les mères. Certains expliquent que le mercredi, ils ferment la porte à clé*" ", tente d'expliquer à Télérama la sociologue du travail Frédérique Letourneux.

73 % des femmes craignent pour leur avenir

Une invasion des tâches domestiques dans leur emploi du temps professionnel qui finit par peser dans leur **productivité quotidienne**. 29 % d'entre elles affirment avoir des difficultés à se concentrer à la maison – soit 18 points de moins que chez les hommes.

"*Le plus dur est d'avoir eu le sentiment de courir derrière mes collègues masculins, libres de travailler plus*, déplore l'ingénieure. *En six mois, j'ai vu l'écart se creuser.*" Un constat qui leur fait craindre le pire.

Selon le baromètre **Women's Forum** réalisés sur l'ensemble des pays du G7, **73 % des femmes ont peur de pour leur avenir**. Un chiffre qui pourrait croître à mesure que le confinement dure. "

Il faut faire attention à ce que les mesures anti-covid ne creusent pas davantage l'écart entre hommes et femmes ", s'inquiète la présidente du HCE.

Pour l'heure pourtant, il est trop tôt pour juger **des conséquences des mesures sanitaires sur l'égalité des sexes**. Tout dépendra de l'efficacité des mesures décidées par les gouvernements pour répondre à la **crise économique** qui se profile.

Newsletter

Voir un exemple

Au cours des années à venir, le plan de relance européen envisage par exemple de mettre en place des *"salaires minimums équitables et des mesures contraignantes en matière de transparence salariale pour aider les travailleurs vulnérables, en particulier les femmes"*. Une donne qui, on l'espère, pourra définitivement permettre à **l'égalité des genres d'enfin durablement rayonner**.



Covid + stéréotypes = cocktail explosif

L'opinion se dit favorable à l'égalité des sexes mais considère qu'une bonne mère doit sacrifier son parcours professionnel, selon un sondage Ipsos pour le **women's forum**

« Vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être un bon père, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle » ? La réponse est dans la question qui n'est pas posée. Car cette question n'a pas été posée par le sondage réalisé par Ipsos à l'occasion du rassemblement 100% digital du **Women's Forum**. Elle n'est pas posée habituellement dans de telles enquêtes. Un stéréotype dans les enquêtes sur les stéréotypes.

En revanche l'affirmation « Vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle » a été soumise aux sondés. Elle obtient 53% d'approbation de la part des personnes interrogées. Et, pour 70% d'entre elles, « il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir une belle carrière car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille. »

Pour faire un point sur les inégalités entre femmes et hommes et le risque d'aggravation de ces inégalités avec la crise sanitaire, le sondage a interrogé 500 personnes dans chaque pays du G7 (France, Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada) soit 3500 personnes fin août. Ces pays comptant pour 62 % des richesses du monde sont supposé orienter les mentalités.

En dépit de déclarations d'amour à l'égalité professionnelle (plus de 90 % des sondés disent qu'il faut bouger), il en ressort clairement que les femmes sont davantage affectées dans leur vie professionnelle que les hommes parce que la charge mentale de la réorganisation de la vie dans les foyers, consécutive à la pandémie, pèse sur elles.

Fausse évidence

Elles sont plus anxieuses, s'occupent moins d'elles-mêmes et davantage des autres. 73% des femmes disent avoir peur de l'avenir contre 63% des hommes. 59% des femmes ont connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression contre 46% des hommes. Mais 49% disent ne pas prendre assez de temps pour s'assurer d'être en bonne santé contre 43% des hommes. En revanche, elles en font plus pour aider les personnes fragiles qui les entourent : 46 % contre 40% des hommes.

Ce travail de sape de fausses évidences enjoignant les femmes de prendre en charge la vie du foyer a des effets délétères sur la vie professionnelle des femmes. 46% d'entre elles déclarent ne pas avoir cherché à avoir de nouvelles responsabilités professionnelles de peur de ne pas avoir assez de temps pour tout faire, contre 32% pour les hommes. Et 43% estiment qu'elles n'ont pas la capacité d'assumer un poste à responsabilité contre 35% des hommes.

Le sondage souligne aussi l'essentialisation des femmes auxquelles on prête des qualités qui n'ont rien à voir avec le sexe. 73 % des personnes interrogées considèrent que les femmes sont plus « intuitives » que les hommes par exemple. Pire : 80 % des femmes le pensent contre 66 % des hommes. Dans « Le dictionnaire Iconoclaste du féminin* », nous expliquons que l'intuition est la qualité des dominés. Avoir de l'intuition c'est anticiper le désir de l'autre. L'esclave anticipe les désirs du maître pour échapper aux sanctions. Cela demande beaucoup d'entraînement : écouter, se mettre à la disposition de l'autre. Ce n'est pas une qualité essentielle de chef, de décideur.

Comme elles placent haut les exigences vis-à-vis d'elles-mêmes tant dans la sphère privée qu'au travail, les femmes ne se trouvent jamais à la hauteur. 43% disent perdre confiance en elles depuis le début de la pandémie contre 33% pour les hommes.

Pourquoi un tel niveau d'exigence ? Parce que les stéréotypes ambiants impriment dans l'inconscient collectif de fortes attentes vis-à-vis des femmes. Et ces stéréotypes sont parfois renforcés par les questions posées dans ce genre de sondage. Et si les sondages posaient des questions culpabilisantes aux hommes sur la charge mentale en période de crise sanitaire ?

*Dictionnaire iconoclaste du féminin – pour en finir avec les clichés. Annie Batlle Isabelle

Germain , Jeanne Tardieu. Ed Bourin.

Articles similaires Partager cet article

A VOUS DE JOUER

☐ Vous appréciez nos articles ?

☐ Vous voulez partager l'information pour que tout le monde ouvre les yeux sur l'inégalité des sexes ?

☐ Vous considérez que l'égalité dans les médias est la mère de toutes les batailles pour l'égalité ?

☐ Vous savez qu'un journal indépendant et de qualité doit employer des journalistes professionnels ?

Si vous avez répondu oui à une de ces quatre questions, faites un don pour financer l'information. Ce don est défiscalisé à 66 %. (Un don de 50 € vous coûte en réalité 17 €)

JE FAIS UN DON



Parce que les femmes sont l'avenir du sport !



80 %

80% des Français sont favorables à ce qu'une femme prenne la tête d'une fédération ou d'une ligue sportive.

Si les femmes représentent l'avenir du sport qui se pratique et se consomme (y compris médiatiquement), alors le soutien à l'émergence de "rôle-model" est un enjeu essentiel et passera notamment par des femmes connues et reconnues dans l'univers du sport, sur le terrain et sur les plateaux.

Au-delà de la récupération : concevoir un monde inclusif. Je vous épargne la version anglaise mais c'était l'ambition affichée du Women's Forum qui se tenait cette semaine, en version digitale, COVID oblige. Pour ceux qui ne le connaissent pas encore, le Women's Forum est le Davos du leadership au féminin, sujet qu'il convient de décliner au sport évidemment. Car comme dans la politique ou les affaires, "la route est droite mais la pente est forte" !

Pour preuve, selon un sondage de YouGov sur la médiatisation des femmes dans le sport, parmi une liste de 12 sportives, la plus connue est la défenseur centrale des Bleues Wendie Renard avec 32% de notoriété assistée et 88% d'association avec le football, 25% pour Caroline Garcia et 85% d'association avec le tennis. Mais plus de 47% des personnes interrogées affirment tout de même encore ne connaître aucune des sportives citées.

Parmi les journalistes télé, Estelle Denis est la plus célèbre avec près de 54% des votes, loin devant Marion Jolles seulement 14,5%.

Un lent processus

Pourtant, tout était rose en 2019, avec une superbe Coupe du Monde de football en France ? Oui, mais en 2020, rien ne va plus et pour une fois, la COVID n'y est pour rien !

- Florence Hardouin était directrice générale de la Fédération française de football (FFF) depuis 2013 sans que cela ne pose problème. Mais, le 14 octobre dernier, un article dans le New York Times dénonce « une culture d'entreprise toxique » au sein de l'institution

L'autorité de la directrice générale est mise en cause par 13 des 17 directeurs dans une pétition

accusant la dirigeante de harcèlement moral au cours de l'été 2020.

Une employée de la Fédération française de football a accusé Marc Varin, le directeur financier, d'agression sexuelle mais la plainte au pénal a été classée sans suite. Mis en cause, le responsable a écopé d'un simple rappel à l'ordre par l'institution. La FFF est accusée d'avoir étouffé l'affaire.

- Nathalie Bois de la tour, présidente de la Ligue de football professionnel, n'a, elle, pas postulé à sa propre succession.

- Quant à Corinne Diacre, elle est dans le creux de la vague. Après une Coupe de monde qui s'est arrêtée aux quarts de finale, elle est aujourd'hui raillée pour la non sélection d'Amandine Henry lors du dernier rassemblement des Bleues. Mais la sélectionneuse a rappelé l'attaquante de l'OL, souhaitant une explication les yeux dans les yeux, le conflit pourrait donc bien être réglé.

Le leadership féminin s'arrêterait-il aux portes du sport ? Bien évidemment non. Il faut aller au delà de ces péripéties temporaires comme dans la politique ou le business. Si le passage à Matignon d'Edith Cresson avait suscité bien des débats, plus personne ne discute la compétence et la légitimité d'Angela Merkel. Quant au monde des affaires, la trajectoire de Christine Lagarde, de Bercy, à la BCE en passant par le FMI est bien l'illustration que la reconnaissance de la compétence est de moins en moins "genrée".

Plus qu'un challenge féministe, un enjeu de transformation dans l'intérêt du sport lui-même

Megan Rapinoe est actuellement l'une des sportives les plus connues, mais elle l'est aussi pour ses luttes extra-sportives, notamment la cause LGBT et l'égalité salariale entre hommes et femmes. Or, le sport s'adresse à l'ensemble de la population : il s'agit d'un sujet plus large ! D'autant que les femmes représentent la moitié de la société : pratique OU consommation, le sport a intérêt à embarquer les femmes, d'autant plus qu'on saura leur parler : l'émergence de rôles modèles est donc primordiale. Pour ce faire, il faut soutenir la présence médiatique des femmes, reconnaître leurs compétences, expertises et aider à les développer !

Des initiatives existent déjà comme le Club des 100 : qui permet d'accompagner des femmes dans des postes à responsabilités dans les ligues et club. Les Français ne seraient pas contre : selon le sondage Yougov plus de 80% des personnes interrogées sont favorables à ce qu'une femme prenne la tête d'une fédération ou d'une ligue sportive.

Nathalie Sonnac, du CSA, a tweeté cette semaine sur la médiatisation du sport comme clé indispensable pour amorcer un cercle économique vertueux. Le programme sportif est un contenu stratégique pour les TV : pour preuve, ce sont les meilleures audiences de la TNT et les recettes publicitaires sont en augmentation. Et elle lançait cet appel : « Ne pas oublier le sport féminin ! »

Le jour même, comme si elle avait été entendue, on apprenait que les matches de Ligue des champions de l'équipe féminine de l'OL seront diffusés sur RMC et RMC Story.

Les marques ne s'y trompent pas

Si le sport commence donc enfin à dire « Femmes je vous aime », les marques, elles, ne s'y trompent pas ! Nike a ainsi lancé, mardi 17 novembre, sa première collection dédiée à la joueuse de tennis japonaise Naomi Osaka. Certes elle termine 2020 seulement numéro 3 au classement WTA, mais elle est LA numéro 1 du "tennis business". Gagnante de l'US Open cette année, elle est la mieux payée de juin 2019 à mai 2020, selon le magazine Forbes, avec un peu plus de 37 millions de dollars de revenus. Dont 34 en sponsoring.



► 18 novembre 2020 - 17:02

Les femmes au cœur de l'économie, la société et la science: ensemble pour réussir!



La directrice générale du Fonds monétaire international, Christine Lagarde (à droite) aux côtés de Chiara Corazza, Directrice générale du Women's Forum for the Economy & Society lors de la cérémonie ouverte du Women's Forum Americas au Mexique, le 30 mai 2019 (Photo, AFP).



Chiara Corazza

20 novembre 2020

- En cette période pleine de défis, nous avons besoin d'espoir, de confiance, de tolérance, d'opportunités offertes aux nouvelles générations, d'une croissance durable, d'innovations scientifiques, et de protéger notre planète

- Seule une action courageuse, déterminée et conjointe, des grands acteurs politiques et économiques mondiaux nous permettra d'y arriver

En cette période pleine de défis, nous avons besoin d'espoir, de confiance, de tolérance, d'opportunités offertes aux nouvelles générations, d'une croissance durable, d'innovations scientifiques et de protéger notre planète. Pour cela, il nous faut une vision commune: femmes et hommes ensemble.

Je suis convaincue qu'il est plus que jamais impératif que les femmes jouent tout leur rôle, le même que les hommes, au cœur de la Relance, une she-covery pour un monde plus inclusif.

Seule une action courageuse, déterminée et conjointe, des grands acteurs politiques et économiques mondiaux nous permettra d'y arriver. Ce G20 présidé par l'Arabie saoudite est historique pour que des avancées essentielles soient décidées et mises en œuvre.

Où en sommes-nous ?

Les femmes aujourd'hui représentent...

Dans le domaine politique:

- **24,6% actuel de l'ensemble des parlementaires**
- **20,7% des ministres des gouvernements**
- **6% actuel des ministres de l'environnement**
- **25 maires sur 300 des plus grandes villes mondiales**

Dans le domaine économique:

- **6% des PDG ;**
- **16,9% des membres des boards**
- **2% des managers dans la finance**
- **224 millions de femmes entrepreneures, avec accès à 1% des appels d'offres publics et privés**

Dans le domaine des sciences et des technologies:

- **24% des professionnels dans les Stem**
- **22% des concepteurs d'algorithmes**

- **11% des professionnels du secteur de la cybersécurité**
- **25% des professionnels dans les domaines des énergies renouvelables**

Je suis très confiante dans la volonté et dans la détermination de ce G20 d'inclure pleinement les femmes dans la Relance. Je l'ai constaté personnellement lors de travaux de la G20 Empower Alliance, auxquels j'ai pu contribuer car le président de la République, Emmanuel Macron, m'a fait l'honneur de me nommer représentante du secteur privé pour la France.

Quelles sont les ambitions et les priorités pour le Women's Forum?

Nous considérons que l'accès aux financements publics et privés est un levier essentiel pour les femmes entrepreneures. La vision des femmes doit être prise en compte pour tous les marchés et intégrée dans toutes les consultations qui définissent les appels d'offres.

Nous estimons qu'il est indispensable que les femmes soient pleinement associées aux métiers du futur. Il faut attirer et retenir les filles et les femmes dans les Stem (science, technologie, ingénierie et mathématiques) tout au long de leur vie, de l'école jusqu'aux conseils d'administration.

Nous souhaitons renforcer la place des femmes dans l'intelligence artificielle (IA) pour créer des algorithmes avec un impact social et économique positif pour tous. Des incitations financières décidées au G20 pour les entreprises vertueuses qui œuvrent pour une IA éthique seraient plus que bienvenues.

Nous voudrions la reconnaissance du rôle déterminant que le leadership au féminin joue dans la transition écologique. La création d'un fonds international «femmes et climat» dynamiserait les investissements durables et garantirait un accès égal aux ressources, aux technologies et aux capitaux essentiels.

Nous préconisons que les pays du G20 soient pionniers dans l'égalité de rémunération, avec la mise en place d'indicateurs de mixité publiés dans les rapports annuels des organisations publiques et privées.

Nous considérons que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous est essentiel. Un congé paternité obligatoire intégralement payé d'au moins deux semaines serait un signal fort de l'engagement des pays du G20.

Nous connaissons la difficulté d'instaurer des quotas, pourtant ils fonctionnent! Nous vous encourageons, décideurs publics et privés, à agir conjointement pour arriver à l'égalité des genres dans la gouvernance d'ici à 2030!

Nous préconisons enfin la création d'un système de santé inédit qui prendrait totalement en compte les spécificités des femmes, où elles auraient un accès égal tout au long de leur vie aux services de soins.

Quel en serait l'impact?

Plus de justice, plus de dignité, plus de performance.

240 millions d'emplois créés et 28 000 milliards de dollars ajoutés au PIB mondial avec plus d'égalité de genre dans l'économie. [1] Et, à la lumière du baromètre lancé par le Women's Forum for the Economy & Society (le Forum des femmes pour l'économie et la société) à l'occasion du Global Meeting des 17, 18 et 19 novembre, une réponse aux attentes du grand public. À titre d'exemples :

- **91% des sondés demandent de faire de l'égalité de genre une priorité;**
- **79% sont convaincus qu'il faut inclure davantage les femmes dans la transformation de la société;**
- **76% considèrent que c'est essentiel pour la réputation des entreprises.**

Cela conforte l'engagement du Women's Forum pour que les femmes aient les mêmes opportunités, les mêmes atouts, les mêmes expertises que les hommes afin apporter leur contribution pour transformer le monde et relever les défis actuels.

Nous devons unir nos efforts pour relancer la croissance mondiale, améliorer les performances, développer la créativité, l'innovation et l'attractivité.

C'est seulement ainsi, ensemble, que nous pourrons construire la société et l'économie de demain dont l'humanité tout entière a besoin.

Chiara Corazza est Directrice générale du Women's Forum for the Economy & Society

6 12 000 milliards de dollars : c'est ce que rapporterait une plus grande égalité femmes-hommes au travail



limportante.fr • S'abonner

...



limportante.fr • Connaissez-vous le Women's Forum?

C'est une organisation internationale créée il y a 15 ans, devenue la référence en matière de réflexions et de propositions pour réduire les inégalités de genre et défendre la place des femmes dans la société.

Tout au long de l'année, des groupes de travail, les « daring circles », sont menés pour proposer des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des domaines où la valeur ajoutée des femmes peut faire la différence (sciences et tech, santé, climat, business, intelligence artificielle). Le Women's Forum fédère l'expertise



7 654 J'aime

2 NOVEMBRE

Ajouter un commentaire...

Publier



► 1 novembre 2020 - 17:02

> [Version en ligne](#)

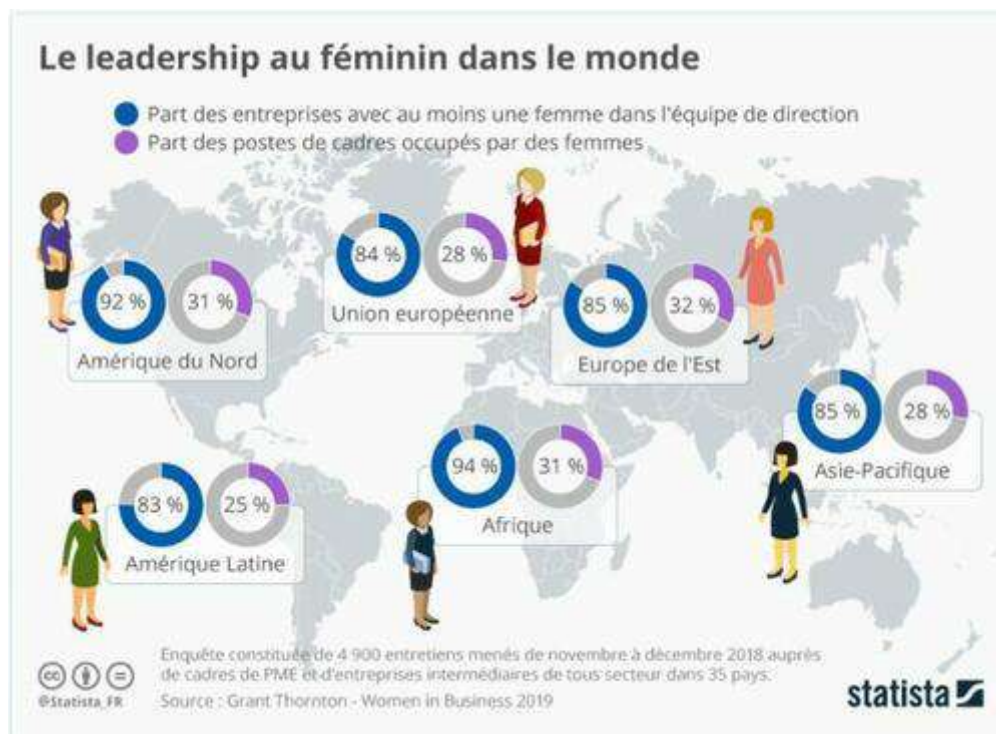
Le futur du leadership sportif sera-t-il féminin ?

Par [Aurélie Lienhart](#) le 22 novembre 2020 15h15 | [Réagir](#)



[Le Women's forum for the Economy and Society](#) a eu lieu cette semaine permettant de remettre aux dirigeants politiques des propositions concrètes pour un monde meilleur et plus inclusif autour de sujets sociétaux comme la santé et le climat, des sujets politiques ou encore les questions de gouvernance publique et privée mais aussi de business et de technologie. Ce think tank vise à renforcer la représentativité de la femme et une plus grande mixité hommes-femmes dans tous les organes de pouvoir de la société et promouvoir les projets portés par les femmes. La crise du coronavirus entraîne des transformations profondes de notre société et offre l'occasion unique à ce forum de prouver que le leadership féminin peut être une force puissante de progrès et de résilience. Si cet exemple marque l'importance que prennent les femmes dans certains milieux, dans le sport, la question reste encore entière.

En France, la représentativité des femmes dans les plus hautes instances sportives est encore faible voire régresse, la notoriété des femmes athlètes et des journalistes sportives est encore peu développée pour permettre un réel élan pour marquer un réel leadership féminin dans le sport. Mais de nombreuses initiatives existent actuellement pour le promouvoir et accélérer cette tendance qui doit contribuer à améliorer le monde sportif et même d'autres secteurs.



Les femmes de pouvoir font parler d'elle et tirent leur épingle du jeu en cette période riche d'incertitudes. On loue les réussites de **Jacinda Ardern** - première ministre de Nouvelle-Zélande - et de **Sanna Marin** - première ministre de Finlande - dans leur stratégie pour lutter contre la COVID19. L'arrivée prochaine au pouvoir de Joe Biden aux Etats-Unis s'accompagne de la nomination de la première vice-présidente et donc d'une femme, **Kamala Harris** aux origines afro-américaine et indo-américaine. Si le leadership féminin fait sa place en politique, le monde sportif ouvre de plus en plus les portes aux femmes qui ont des choses à dire et qui souhaitent faire bouger les choses. Et cela passe par le développement du sport au féminin au travers de politiques assumées de féminisation et de promotion, d'une plus forte médiatisation et de la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes. Mais aussi par un changement dans les instances dirigeantes actuelles du sport. Malgré la progression du nombre de femmes et de leurs performances sur les terrains sportifs, la faible présence de celles-ci en position de leadership dans les organisations sportives demeure. Au sein des fédérations sportives internationales, seuls 19% des membres des conseils d'administration, 10% des présidents de conseils et 16% des chefs de direction sont des femmes. Cette sous-représentation se confirme également dans les postes d'encadrement technique avec l'exemple de la France où on constate uniquement 31% de femmes dans les bureaux exécutifs des fédérations. A cela s'ajoute que la seule fédération de sport sur glace est présidée par une femme, Nathalie Péchalat suite à la non-réélection de Isabelle Lamour à la tête de la fédération d'escrime ; et dans les ligues professionnelles, la situation est encore pire car plus aucune femme n'est aux commandes depuis que **Nathalie Boy de la Tour** a décidé ne pas se représenter auprès de la LFP.

Sport au féminin

D'un enjeu d'affirmation du droit des femmes pour participer au sport dans toutes ses dimensions, la politique de féminisation du sport évolue vers l'enjeu d'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le sport. Cette égalité réelle doit être mise en œuvre autant dans les conditions d'accès à la pratique sportive, que celles aux fonctions de direction et d'encadrement du sport ou de sa valorisation médiatique, économique et sociale. Ce parcours devrait conduire à lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes et, in fine, à valoriser les bénéfices de la mixité pour le sport.



Politique de féminisation du sport



Médiatiser le sport au féminin



Promouvoir les plans de féminisation des fédérations sportives



Lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes



Agir pour plus de mixité dans le sport



Sport et maternité

Ce déficit de

représentation dans les postes de leadership peut engendrer des difficultés tant en termes d'efficacité managériale et de performances qu'en termes de justice sociale. Dans le monde de l'entreprise et des instances publiques ou associatives, la mixité est reconnue comme une des conditions de la performance économique et de l'innovation, fruit de l'échange et de la diversité. Beaucoup d'organisations ont signé des accords sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et des chartes en ce sens. Il est donc nécessaire de proposer et de co-construire des outils d'innovation sociale avec les agents.e.s des organisations et des programmes de développement du leadership qui facilitent la prise de conscience et le changement de représentations afin de contribuer à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes. L'initiative "Sport pour la Génération égalité" lancée le 9 mars 2020 par **ONU Femmes** en partenariat avec le Comité International Olympique (CIO) souhaite promouvoir le leadership féminin et l'égalité des sexes dans les modèles de gouvernance. Et notamment au travers du projet mis en place par Birgitta Kervinen, lauréate de l'un des Trophées « Femme et Sport » du CIO en 2017. Il s'agit de changer le visage du leadership sportif à l'échelle internationale en partant du postulat que l'encadrement est encore dominé par les hommes, démodé et souvent avec une moyenne d'âge est élevée. « On peut créer un changement, mais un grand nombre de personnes peuvent générer un mouvement et établir des normes pour la nouvelle normalité. » Grâce à des projets éducatifs, ateliers et conférence, des acteurs de différents comités nationaux olympiques européens ont encouragé le monde du sport à se doter d'outils pour agir et contribuer à transformer le monde du sport. Des sujets tels que le leadership stratégique, la communication, le lobbying et la gestion des conflits ont été abordés, présentés sous l'angle de l'égalité, de la durabilité, des droits de l'homme et de l'éthique. Parmi d'autres initiatives, on peut citer le [projet européen SWinG](#) mené par la [Fédération Européenne de Sport en Entreprise](#) qui vise à promouvoir la diversité dans de nombreux domaines dont le sport au travers d'actions concrètes.



Au-delà des actions de promotion et de développement, l'importance de rôles-modèles en tant que leader féminin est essentielle. Et ce dans tous les aspects du sport. Le sport inculque des valeurs qui ne figurent pas toujours dans l'éducation traditionnelle des petites filles et qui sont importantes pour réussir : esprit d'équipe, discipline, motivation des troupes, organisation pour gagner ensemble... Mais le sport permet aussi de faire comprendre qu'il est acceptable de se livrer à une « concurrence agressive » et que la réussite ne dépend pas seulement de leur look et que l'on peut prendre du plaisir à gagner. De nombreuses sportives et journalistes femmes prennent aujourd'hui la parole pour faire avancer la condition de la femme dans le sport mais surtout l'ensemble de la société. Reussite professionnelle et actions en faveur de la société permettent de mettre en avant leur notoriété au bénéfice d'un monde meilleur. Certaines sportives de haut niveau sont allées plus loin dans l'exercice de leur leadership prouvant que le lien entre sport et leadership est ténu. Quelques illustrations au travers de nombre de femmes leaders d'exception dans le monde qui ont pratiqué la compétition sportive à haut niveau. Dilma Rousseff, présidente du Brésil de 2011 à 2016, a été championne en volley-ball, Christine Lagarde, présidente de la Banque Centrale Européenne et auparavant du Fonds Monétaire International, a pratiqué la natation synchronisée à haut niveau ; Ellen Kullman, présidente du groupe industriel de chimie DuPont, a joué au basketball en professionnel ; Condoleezza Rice, ancienne secrétaire d'État américaine, a fait de la compétition en patinage artistique et tennis.... Et il y en a bien d'autres.

Selon l'enquête réalisée par l'Observatoire du Sport Business et YouGov, 85% des Français se déclarent favorables à ce qu'une femme soit à la tête d'une fédération, mais la réalité est qu'aujourd'hui le sport français compte une seule présidente, Nathalie Péchalat à la fédération des sports de glace. Voilà une illustration que les initiatives existantes ont déjà agi sur les mentalités mais que celles-ci ont changé plus vite que les pratiques. "Work in progress" !

Crédits photos : Ministère des Sports, Statista, Panoramic
A lire également

[SWinG : Sport et leadership au féminin](#)
[Sport Féminin toujours : Passion. Médiatisation. Mobilisation.](#)
[Sport, business et leadership \(féminin\)](#)



Les leçons de Christine Lagarde au Women's Forum

Coronavirus, emploi, mixité, technologies...La présidente de la Banque centrale européenne analyse les conséquences de la crise pour les femmes. En « role model » assumée, elle témoigne aussi de son propre parcours et des difficultés rencontrées.

Même en pleine crise, Christine Lagarde ne manque jamais à l'appel quand il s'agit de plaider pour un meilleur partage du pouvoir entre les hommes et les femmes. Malgré les circonstances, la présidente de la Banque centrale européenne (BCE) a donc participé à la première édition numérique du Women's Forum for the Economy and Society, jeudi 19 novembre, quelques heures après avoir tiré la sonnette d'alarme sur la situation économique du Vieux Continent. Les pays de l'Union doivent mettre en place « sans délai » leur plan de relance, avait-elle averti le matin même, alors que la Hongrie et la Pologne bloquent l'adoption du projet « Next Generation EU » et de son budget de 750 milliards d'euros. L'après-midi, elle dialoguait avec Susan Goldberg, la rédactrice en chef de la revue américaine National Geographic, sur la place des femmes dans le monde post-Covid.

"Pendant cette crise, les femmes ont porté une grande partie du fardeau », a rappelé Christine Lagarde, évoquant le cumul des tâches entre télétravail, éducation des enfants et tâches domestiques. " Partager ce fardeau est pourtant nécessaire ", affirme l'ancienne directrice générale du Fonds monétaire international (FMI) pour qui " la particularité de cette crise est qu'elle touche les secteurs des services ", alors que les précédentes concernaient principalement l'industrie. Il s'agit donc de secteurs, comme l'hôtellerie, la restauration ou le tourisme, où les femmes sont souvent majoritaires. Mais " elles seront moins nombreuses que les hommes à retrouver leur travail, et elles le feront moins vite ", prédit Christine Lagarde. Autre effet de la crise, " on constate une légère régression de la place des femmes aux postes exécutifs dans les entreprises " dans certains pays comme l'Allemagne ou la Suède.

Celle qui fut un temps la femme la plus puissante du monde n'hésite pas à reconnaître les difficultés rencontrées lors d'une ascension comme la sienne. Ayant fait carrière dans le droit, la finance et l'économie, elle s'est souvent retrouvée seule femme dans une assemblée d'hommes. " C'est un peu intimidant des deux côtés, dit-elle. Pour moi comme pour ceux qui n'étaient pas habitués à avoir une femme directrice ou présidente ". Mais, estime-t-elle, " la mixité est une extraordinaire source d'innovation ", comme le montrent, longtemps après Pierre et Marie Curie, le couple qui a créé la société allemande BioNtech et inventé le vaccin anti-Covid que devrait produire le laboratoire Pfizer.

"Quand on est minoritaire, on doit prouver sa légitimité"

Tout au long de sa carrière, qui l'a conduite à la tête du cabinet d'avocats américain Baker&McKenzie, puis à Bercy, comme ministre de l'Economie, au FMI et maintenant à la BCE, Christine Lagarde avait en tête son rôle de première de cordée. " Souvent, j'ai reçu des messages de jeunes filles ou de jeunes femmes me demandant conseil, parce que tout à coup, elles pensaient qu'elles pouvaient aussi faire la même chose ". « Role model » assumée, la présidente de la BCE a elle aussi " été inspirée par d'autres femmes ". Aux Etats-Unis, Kamala Harris, première femme vice-présidente, devrait aussi déclencher des vocations, même si l'événement s'est produit " un siècle après que les femmes américaines ont obtenu le droit de vote ". Un temps d'attente particulièrement long...

" Quand on est minoritaire, on doit prouver en permanence sa légitimité ", souligne Christine Lagarde, qui reconnaît avoir, elle aussi, été sujette à ce manque de confiance souvent attribué aux femmes, mais qui serait surtout l'effet de leur position minoritaire dans les cercles du pouvoir. " Je ne suis pas confiante à 100%, avoue cette femme puissante, et il me faut parfois lire des centaines de pages de documents avant d'être prête pour une intervention. " Marquée par sa carrière américaine, elle reste résolument optimiste car " oui, les choses s'améliorent ", assure-t-elle. Reste

un point noir, celui des disciplines d'avenir - technologie, environnement, vaccins....

Certes, " beaucoup de progrès doivent être faits dans l'éducation " pour que les jeunes filles ne soient pas écartées de ces filières. Mais, prévient Christine Lagarde, " les femmes elles-mêmes doivent s'emparer de ces sujets ".

Commenter

Commenter





Les clichés hommes-femmes persistent dans le monde malgré une volonté de réduire les inégalités

Une écrasante majorité de la population des pays du G7 (91%) estime qu'il est important de mettre fin aux inégalités hommes-femmes mais les réponses d'un grand nombre des répondants prouvent que certains stéréotypes de genre restent largement répandus à travers le monde. C'est ce que révèle le premier baromètre du **Women's Forum** réalisé par Ipsos à l'occasion du (17-19 novembre).

Ce baromètre Ipsos a été réalisé en ligne entre le 17 et le 31 août 2020 auprès d'un échantillon de 3.500 personnes interrogées dans les 7 pays du G7 (France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada). 500 interviews par pays auprès d'un échantillon représentatif de la population âgée de 18 ans et plus dans chaque pays (hommes et femmes interrogés).

"Important mais pas prioritaire" pour 6 personnes sur 10

Plus d'un tiers des habitants des pays du G7 (34%) affirment que réduire les inégalités de genre est aujourd'hui une priorité absolue tandis que 57% considèrent qu'il s'agit effectivement d'une chose importante mais

Globalement, l'ensemble des populations concernées s'accorde sur ce point, avec toutefois quelques disparités. Les Français et les Italiens sont les plus nombreux à vouloir mettre fin aux inégalités homme-femme (96%) tandis que les Américains (87%) et les Japonais (88%) semblent un peu moins convaincus.

Les répondants ont d'ailleurs puisque 69% d'entre eux (hommes et femmes) avouent que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs homologues masculins à des niveaux de compétences et d'expériences équivalents et 67% qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises.

Des stéréotypes de genre encore tenaces

La volonté de chacun de réduire ces inégalités est bel et bien présente mais cela n'empêche pas de. Plus de la moitié des répondants (53%) estiment que les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle si elles veulent être une bonne mère.

48% pensent que les inégalités hommes-femmes sont exagérées : 54% des hommes contre 42% des femmes.

Certains clichés vont même encore plus loin puisque près de quatre sondés sur dix (38%) pensent que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents avec pour conséquence de plus grandes aptitudes pour la science pour les premiers et pour la littérature pour les secondes.

Là encore, des disparités existent en fonction de la nationalité des répondants. Plus de la moitié des Japonais (58%) et près de sept Allemands sur dix (67%) déclarent que pour être une bonne mère, les femmes doivent accepter de

La plupart des Italiens (58%) pensent quant à eux que l'on exagère les inégalités homme-femme et 61% des Japonais considèrent que les hommes sont naturellement plus que les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

Moins d'inégalités ces dernières années?

La perception de la gent féminine et masculine diffère quant à l'amélioration de certaines situations auxquelles sont confrontées les femmes depuis des années. Si les deux sexes s'accordent à dire que

(70% des hommes, contre 61% des femmes) ou aux services de santé (61% contre 58%), les avis

divergent sur d'autres sujets.

Plus de la moitié des hommes (54%) estiment que entre les sexes s'est réduit dans leur pays au cours des 5 dernières années, contre seulement 36% des femmes, et 32% des hommes considèrent que la situation des hommes s'est améliorée, contre 20% de leurs homologues féminins.

Le baromètre révèle que les femmes ont au contraire été touchées de plein fouet par les

. Près des trois quarts d'entre elles (73%) déclarent avoir peur de l'avenir (contre 63% des hommes), et 59% disent avoir connu un burn-out, une situation d'anxiété et/ou de dépression (contre 46% des hommes). Les répondantes affirment également avoir moins confiance en elles (43% contre 33% des hommes) et avoir moins de temps pour elles (40% contre 34%).



Women's Forum Global Meeting 2020



Le Conseil national des barreaux est l'institution représentative de la profession d'avocats en France et sur le plan international.

Créé pour faire entendre la parole des femmes sur les enjeux économiques et sociétaux à l'échelle mondiale, le **Women's forum** revient en 2020 sous une forme inédite. Durant deux jours, dirigeants d'entreprises, institutionnels et politiques influents échangeront sur le thème '*Beyond Recovery: designing an inclusive World*'.

Le CNB renouvelle sa participation au Women's Forum

Après une première participation à l'édition 2019, qui avait pris pour thème '*Taking the lead for inclusion: accelerating impact*', le CNB prendra à nouveau part au **Women's Forum** en 2020. Fidèle à son engagement en faveur d'une société plus inclusive pour les femmes, Christiane FÉRAL-SCHUHL, présidente du Conseil national des barreaux, interviendra le 19 novembre. Au cours d'une session privée organisée de 11h45 à 12h05, elle échangera avec la présidente d'Éthiopie, Sahle-Work ZEWDE.

A noter que le replay de la session sera proposé à l'issue de l'évènement.





Inégalités de genre : imposer les femmes à la table des discussions

Les femmes paient le prix fort de la pandémie. Pour limiter le recul déjà constaté en matière d'égalité, le **Women's Forum** plaide pour une inclusion plus forte des femmes dans les processus de décision.

Les femmes paient le prix fort de la pandémie. Pour limiter le recul déjà constaté en matière d'égalité, le **Women's Forum** plaide pour une inclusion plus forte des femmes dans les processus de décision. Dès le premier confinement, les chiffres désignaient les femmes comme les premières victimes de la pandémie. Certes, elles ne figuraient pas en tête des statistiques relatives au nombre de contaminations ou à l'occupation des lits de réanimation. Au contraire, de nombreuses études ont montré une plus grande immunité des femmes à l'égard du virus. Mais, elles étaient surreprésentées parmi les professions en première ligne ou durement affectées par le Covid-19, comme la coiffure ou la restauration.

La décision de maintenir, à la différence du premier confinement, les écoles ouvertes permet sans doute d'atténuer un peu la charge mentale des salariées. Au printemps, les femmes avaient dû, davantage que leurs conjoints, jongler entre travail, enseignement, cantine et autres tâches domestiques. Toutefois, la récession économique qui s'annonce risque d'aggraver fortement les inégalités femmes-hommes.

Crise paritaire

C'est en tout cas ce que laisse à penser le baromètre né sous l'impulsion d'AXA, BNP Paribas et Publicis et dévoilé à l'occasion du rassemblement 100% digital du **Women's Forum**. Les résultats, recueillis par l'institut de sondage Ipsos, confirment d'abord que nous ne sommes pas égaux dans notre vécu de la crise. 73% des femmes confient ainsi leur peur face à un avenir incertain, soit 10 points de plus que leurs homologues masculins. Ces derniers reconnaissent moins avoir traversé une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression. Les deux tiers d'entre eux estiment prendre assez de temps pour s'assurer d'être en forme.

73% des femmes ont peur de l'avenir.

Si les femmes s'accordent moins le droit de s'inquiéter de leur état de santé, il en va tout autrement pour leur entourage. 46% d'entre elles en font plus que les autres pour tendre la main aux personnes les plus vulnérables. Un contraste évident avec le sentiment, partagé par près d'une femme sur deux, de ne recevoir aucune aide. Inquiétants, ces chiffres ne sont pourtant que l'arbre cachant mal la forêt.

Le dilemme

En effet, le baromètre se veut comme un lanceur d'alerte : le risque est grand de voir les femmes retourner aux rôles qui leur étaient traditionnellement dévolus. Dans de nombreux pays, y compris dans ceux du G7 concernés par l'enquête, les stéréotypes de genre n'ont pas disparu. En France comme en Italie, en Allemagne ou aux États-Unis, les clichés sont même plus que jamais tenaces. 73% des ressortissants de ces pays dits "développés" considèrent "qu'en règle générale, les femmes sont plus intuitives que les hommes" et 60% "qu'elles sont plus à l'aise pour faire face à des problèmes pratiques". Quand ce ne sont pas des différences cérébrales qui expliquent, pour 38% des répondants, le penchant féminin pour la littérature...

La majorité des ressortissants des pays du G7 estiment qu'une bonne mère doit accepter de sacrifier son parcours professionnel.

On apprend aussi que maternité et carrière ne font pas bon ménage. Une bonne mère, pense la majorité, doit nécessairement accepter de sacrifier son parcours professionnel. De là à penser, comme nous y invitait Simone de Beauvoir, qu'il suffirait d'une crise sanitaire "pour que les droits des femmes soient remis en question", il n'y a qu'un pas... que l'on serait bien tenté de

franchir tant la "fabrique des inégalités" continue de tourner à plein régime.

Des avancées jamais acquises

Cela passe notamment par ces "choix" qui n'ont de choix que le nom. Confrontées à des discours qui pointent leur absence d'esprit scientifique ou leur impossibilité à mener de front vie de famille et vie professionnelle, les femmes devront "rester vigilantes [leur] vie durant" et veiller à ne pas (trop) s'autocensurer. Une partie loin d'être gagnée puisque 43% des femmes estiment ne pas avoir la capacité d'assumer un poste à responsabilité...

43% des femmes estiment ne pas avoir la capacité d'assumer un poste à responsabilité...

La bonne nouvelle ? Les ressortissants des pays du G7 n'ignorent rien de la réalité de ces inégalités de genre. Plafond de verre, plancher collant, salaires en-deçà de leurs niveaux d'expérience et de compétences, freins à la formation : de tout cela les répondants ont parfaitement conscience. Ils encouragent même les gouvernements à agir. Et vite !

Avoir le dernier mot

Néanmoins, le débat qui a suivi la présentation du baromètre témoigne de la difficulté à trouver un consensus sur la manière de s'y prendre. 91% des personnes interrogées peuvent bien considérer la réduction des inégalités de genre comme un chantier important. Mais, faut-il concentrer tous les efforts sur l'éducation comme le pensent 84% d'entre elles ? Ou faut-il aller jusqu'à l'instauration de quotas dans les universités ou les comités de direction ? Sandrine Dixon-Declevé, co-présidente du Club de Rome, reconnaît que "le push des quotas commence vraiment à faire la différence" dans les pays qui, comme la France, se sont engagés dans cette voie. Mais pour Ann Cairns, Executive Vice-Chair chez Mastercard, "ils se montrent bien impuissants quand il s'agit de changer la culture". Il faut, bien plutôt, laisser "les CEO s'emparer du problème".

"Chaque élément de politique publique doit donc être relu et, le cas échéant, révisé en fonction de la manière dont cela affecte le genre"

En revanche, les intervenantes sont tombées d'accord quant à la nécessité de compter des "femmes autour de la table". De la formulation d'une offre d'emploi à l'écriture d'un article de loi, rien n'est neutre. "Chaque élément de politique publique doit donc être relu et, le cas échéant, révisé en fonction de la manière dont cela affecte le genre". Or, le reconnaît Anita Dunn, qui a dirigé la campagne présidentielle de Joe Biden, ces ajustements sont plus aisés quand c'est une vice-présidente et non un vice-président qui a "le dernier mot".

Agir est donc une chose. Plus importante encore est la nécessité pour les femmes de décider de ces actions. Si elles demeurent à l'écart de la table de discussion, dans la cuisine, les inégalités de genre ont de beaux jours devant elles.

Marianne Fougère

17 Novembre 2020

Le leadership au féminin vu par Guila Clara Kessous, nommée Rising Talent 2020 du Women's Forum

Guila Clara Kessous nous explique pourquoi le leadership au féminin est si important aujourd'hui et ce qu'il révèle au niveau de la société. Entrepreneure sociale, enseignante chercheur à l'Harvard University et coach certifiée, elle accompagne de nombreux cadres dirigeants dans des contextes de conduite du changement, d'élaboration de stratégie, mais aussi dans leurs responsabilités en matière d'autonomisation des femmes et de résolution de conflits.



Pour vous, existe-t-il un leadership différent exercé par les hommes et par les femmes ?

Il est très difficile de différencier l'inné de l'acquis entre l'homme et la femme. Aujourd'hui, « le » leadership reste en France un mot masculin et une représentation en terme de conscience collective liée au pouvoir du mâle alpha. Cela renvoie à des représentations très profondes, psychologiques et inconscientes qui touchent au « premier homme », à l'homme pionnier dans tous les domaines, jusqu'à avoir une prédominance sur la femme puisqu'il a été le premier être humain sur terre par la figure d'Adam.

Du coup, le « premier homme au monde », « le premier homme sur la lune », a envahi notre imaginaire au point d'avoir rapidement en tête quand on parle d'« avancée du progrès » ou même d'« humanisme », ce corps d'homme nu avec quatre bras et quatre jambes dans un cercle annoté par Léonard de Vinci. Bien sûr, son équivalent féminin par le célèbre peintre reste sagement les bras croisés et surtout, seul le haut du corps existe.

Pour moi, il n'y a fondamentalement pas de différence dans l'exercice du leadership exercé par les hommes et par les femmes. La Joconde aurait pu être une dirigeante mais elle reste une « femme mystérieuse »... L'homme de Vitruve, quant à lui, frappe par la puissance masculine non seulement de force mais de pouvoir énergétique qui se dégage du dessin.

Faut-il, selon vous, déconstruire les stéréotypes et comment peut-on s'y prendre ?

Il faut absolument déconstruire les stéréotypes et les combattre de toutes nos forces. Cela commence dès le début avec une éducation de respect vis-à-vis des femmes en ne les traitant pas comme des êtres qui doivent être serviles ou même, qui ne se définissent qu'en rapport à la maternité (réduire les jeux de poupées pour les filles, augmenter les jeux de tâches ménagères pour les garçons).

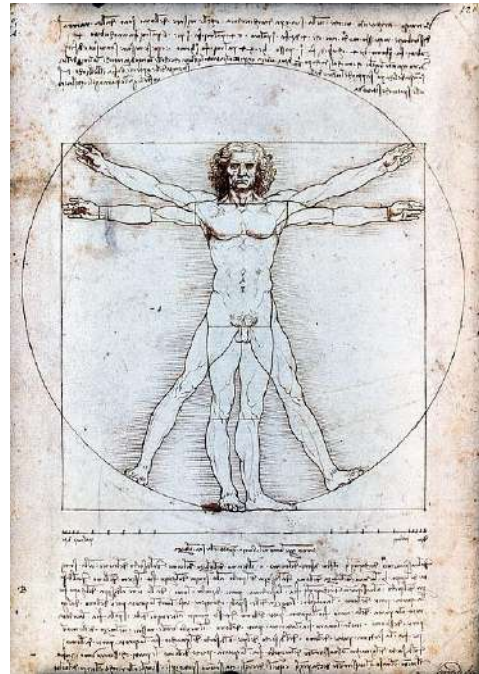
Un renforcement de la force des petites filles avec une exposition très tôt, entre autres, à un sport de combat, un sport d'équipe et une aide à la prise de parole valorisée par la famille, reste une base pour une éducation positive qui déconstruit les stéréotypes. Dans le monde de l'entreprise, c'est encore par l'éducation des femmes ET des hommes que se passe ce changement de paradigme.

Des programmes comme Eve de Danone, EllesVMH, entre autres, sont là pour en témoigner : aider les femmes à casser le plafond de verre, à oser briguer les postes à hautes responsabilités sans peur de ne pas trouver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il y a encore beaucoup à faire, surtout en période de COVID, avec les violences domestiques qui remettent encore la femme au rang de victime.

Comment décririez-vous votre leadership et comment cela se manifeste-t-il ?

Je me décris comme « artiste », c'est-à-dire que j'utilise mon art pour porter mon action dans le monde. Mon travail de pédagogue, de coach ou d'activiste sont tous trois sous-tendus par mon approche liée à l'art dramatique. Remettre au cœur du monde la question de ce que doit nous apporter l'art et la culture, qui ne sont pas ici pour seulement



« créer du Beau » comme le ferait une représentation « Joconde », mais au contraire, viennent s'ancrer dans les différents pieds et jambes de l'Homme de Vitruve pour efficacement aider le leadership.

Aujourd'hui, j'ai la chance d'aider de nombreux dirigeants et dirigeantes pour leur donner la force de pouvoir renforcer le côté de l'incarnation de leur personnage pour leur donner toute l'épaisseur d'un leadership authentique, où la vulnérabilité devient révélatrice d'un management puissant et profond. Cela se manifeste au niveau du corps, dans la posture, dans le non verbal...

Quelles actions avez-vous personnellement mis en œuvre pour parvenir à une plus grande participation des femmes ?

J'ai été porte-parole de plusieurs textes fondateurs d'émancipation féminine au travers de lectures que j'ai enregistrées comme « Moi Malala » de Malala Yousfzai, « Le Consentement » de Vanessa Springora, « La Mulâtresse solitude » d'André Schwarz-Bart ou encore « Des mots pour agir contre les violences faites aux femmes » sous la direction d'Eve Ensler.

Je suis animatrice de plusieurs programmes sur le « Women Empowerment » en entreprises et j'interviens sur la question du leadership au féminin à l'ENA et à l'ENM. Formation et coaching dans le secteur privé et le domaine public se mêlent également à mon action solidaire pour les femmes battues au travers d'organismes comme la Maison des Femmes ou City of Joy.

Sans compter les actions de partenariat pour aider les petites filles à l'accès à l'éducation par le théâtre pour des fondations comme Malala Foundation ou Global Gift Foundation.

Qu'auriez-vous envie de dire aux nouvelles générations (hommes et femmes) aux enfants, aux jeunes adultes sur ces sujets ?

De ne pas avoir peur... C'est la peur qui crée chez l'autre ce sentiment de capacité d'emprise. C'est très difficile pour une femme de ne pas avoir peur : d'être une « mauvaise » fille, « mauvaise » mère, « mauvaise » épouse, « mauvaise » meuf tout simplement... Etre « bonne » dans tous les sens du terme... voilà l'injonction qui reste dans la tête des femmes et des filles.

Aujourd'hui, ce que j'ai envie de dire, en particulier aux femmes, c'est de ne pas avoir peur, non seulement de ne pas être « bonne », mais d'être « mauvaise »... pour juste « être » soi. Il est temps d'accepter de ne plus avoir peur de ne pas paraître intelligente et de parler...

Il faut en finir avec « Sois plus intelligente... tais toi ! »



Le Women's Forum met en avant 13 jeunes femmes de demain

Voilà 15 ans que le Women's forum s'engage à mettre en lumière les femmes qui compte dans les domaines économiques, scientifiques ou culturels. Avec son programme « Rising Talents », c'est cette année 13 femmes de moins de 40 ans qui sont mises en avant.

Qui seront les femmes qui comptent de demain ?

Créé en 2005, le Women's forum organise depuis chaque année de grandes rencontres internationales et des débats pour renforcer la représentativité des femmes et une plus grande mixité des sexes dans tous les organes de pouvoir de la société. Un forum parmi les plus influents au monde, selon le Financial Times.

Or depuis 13 ans, le Women's Forum met en lumière les talents féminins de moins de 40 ans. Un programme intitulé « Rising Talents », qui révèle cette année 13 femmes, choisies parmi près de 340 candidates. Issues de 11 pays différents, et travaillant dans des secteurs aussi différents que l'énergie, l'aéronautique ou l'éducation, ces femmes joueront « un rôle clé dans les années à venir » selon Isabelle Xoual, associée gérante chez Lazard et membre de l'équipe organisatrice de l'événement. « En France, Rising Talents a déjà révélé des personnalités, comme Agnès Pannier-Runacher (aujourd'hui ministre déléguée chargée de l'industrie à Bercy), Estelle Touzet — directrice de la sommellerie au Ritz —, Leslie Serrero — directrice générale de Fendi France — ou encore Gwenaëlle Huet — directrice générale adjointe d'Engie — », souligne fièrement la directrice générale du Women's Forum Chiara Corazza.

« En ces temps difficiles, le Forum des femmes pour l'économie et la société souhaite plus que jamais promouvoir les jeunes talents qui joueront un rôle clé dans la conception d'un monde plus inclusif. Nos talents émergents exceptionnels auront non seulement un impact positif sur notre économie et notre société, mais redonneront également à la communauté dans son ensemble », explique Chiara Corazza.

Parmi les Françaises mises à l'honneur cette année : Eve Tamraz Najjar, cofondatrice de WLAB LTD, qui œuvre à simplifier la prévention des allergies et de l'asthme ou la PDG de la Compagnie parisienne de Chauffage urbain (CPCU), Camille Bonenfant-Jeanneney.



VIDÉO – 5 conseils issus de la "psychologie positive" pour se sentir bien dans sa peau



Population

CONSEILS - La rentrée, le froid, le reconfinement... Difficile franchement de sortir la tête de l'eau depuis quelque temps. Avez-vous pensé à la psychologie positive ? Guila Clara Kessous, spécialiste en la matière, nous livre 5 conseils pour surmonter cette période pas franchement facile, et trouver le chemin du bonheur.

2020-11-19T10:41:00.000+01:00 - La rédaction de LCI

Guila Clara Kessous est chercheuse en psychologie positive, une discipline qui au-delà d'avoir fait son apparition dans les rayons de nos librairies depuis une dizaine d'années, devient également de plus en plus prisée au sein des entreprises. Et pour cause : la psychologie positive – qui n'a rien à voir avec le positivisme, équivaut à la science du bonheur. Autrement dit, il s'agit de ne pas se pencher sur la traditionnelle question du "pourquoi je vais mal ?", mais plutôt de se demander "comment faire pour aller mieux ?". Au quotidien, on va donc chercher des actions concrètes pour développer son sentiment de bien-être.

Et cette question semble d'autant plus importante en cette période de crise sanitaire, où de plus en plus de Français se sentent mal, comme l'a confirmé mardi soir Jérôme Salomon. Si le premier confinement était déjà difficile à vivre, pour certains, le second l'est encore plus. Rajoutez à cela la météo et la rentrée, et le tour est joué... "Nous avons constaté une augmentation importante des états dépressifs entre fin septembre et début novembre" chez les Français, a révélé le Directeur général de la Santé, avant de conseiller aux Français d'éviter "d'être connectés toute la journée aux actualités", et de limiter la consommation de tabac et d'alcool.

À la recherche d'autres solutions, nous nous sommes donc tournés vers la franco-américaine Guila Clara Kessous, sélectionnée cette année pour faire partie des "Rising Talents", le programme du **Women's Forum** qui met à l'honneur des femmes qui œuvrent au quotidien pour faire avancer la société (écoutez notre podcast ci-dessous). Cette dernière nous a livré cinq conseils facilement applicables au quotidien pour trouver le chemin du bonheur. **Retrouvez-les dans notre vidéo ci-dessus !**

Lire aussi



Avec les Rising Talents, le Women's Forum met en lumière les jeunes femmes de moins de 40 ans

Depuis onze ans, le Women's Forum met en lumière les talents de moins de 40 ans via son programme "Rising Talents". L'édition 2020 compte 13 femmes, dont quatre Françaises. 2020 marque la 11e édition du programme du Women's Forum "Rising Talents", qui met en lumière les talents de moins de 40 ans. "En France, Rising Talents a déjà révélé des personnalités, comme Agnès Pannier-Runacher (aujourd'hui Ministre déléguée chargée de l'industrie à Bercy), Estelle Touzet -directrice de la sommellerie au Ritz-, Leslie Serrero -directrice générale de Fendi France- ou encore Gwenaëlle Huet -directrice générale adjointe d'Engie-", souligne fièrement la directrice générale du Women's Forum Chiara Corazza. "Ce programme démontre la capacité du Women's Forum à dénicher des talents du monde entier, avec l'appui de Lazard et du cabinet de recrutement Spencer Stuart. Le réseau des anciennes lauréates réunit aujourd'hui 250 jeunes femmes qui s'entraident", poursuit-elle.

13 femmes retenues sur 340 candidates

Cette année, ce sont treize femmes qui sont nommées au sein de ce programme, qui avait retenu au préalable plus de 340 candidates. Elles représentent pas moins de 11 pays différents, et des secteurs aussi variés que l'éducation, l'ingénierie, la transition écologique, l'énergie, les sciences et l'aéronautique. "Nous avons essayé d'avoir au sein de cette promotion une diversité à la fois en terme de profils, de culture, mais aussi de géographie", fait savoir Isabelle Xoual, associée gérante chez Lazard. L'année 2020 marque une forte représentation des talents européens à 40%, contre une faible représentation de talents asiatiques à seulement 7%, "même si ce n'est pas faute d'avoir cherché", avoue Isabelle Xoual. Angeles Garcia Poveda, partner et membre du conseil d'administration du cabinet Spencer Stuart, en est certaine: "Cette liste de femmes leaders exceptionnelles jouera un rôle clé dans les années à venir". Et d'ajouter que "ces Rising Talents 2020 démontrent l'esprit entrepreneurial et les capacités de leadership dynamiques que les femmes du monde entier apportent à tant de domaines différents. C'est un privilège de les aider à gagner en visibilité et en impact grâce à ce partenariat."

Ces 13 femmes viennent ainsi étoffer le réseau des Rising Talents. "Le but, c'est que ces femmes s'engagent aux côtés du Women's Forum pour aider d'autres femmes et les promouvoir", explique Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum, une filiale du groupe Publicis. Cette année, Lazard a pour objectif d'aller encore plus loin dans ce partenariat en mettant sa plateforme à disposition de ces jeunes femmes pour les aider à se connecter entre elles. "Nous souhaitons leur donner l'accès à nos propres talents sur nos modules plus financiers afin de les accélérer dans leur maturité professionnelle", explique Isabelle Xoual. "En leur donnant la caisse de résonance du Women's Forum, nous voulons aider toutes ces femmes extraordinaires à avoir plus d'impact, et aller encore plus loin", ajoute-t-elle.

4 talents français

La promotion 2020 des Rising Talents compte ainsi quatre Françaises, aux parcours peu ordinaires. L'astrophysicienne spécialisée dans les débris spatiaux Fatoumata Kébé, fondatrice de l'association Ephémérides, l'artiste franco-américaine Guila Clara Kessous, qui a été nommée "Unesco Artist for Peace" pour son travail en collaboration avec le Prix Nobel de la Paix Malala Yousafzai, Eve Tamraz Najjar, directrice scientifique et co-fondatrice de Sensio AIR, ainsi que Camille Bonenfant-Jeanneney qui occupe à 39 ans le poste de directrice générale à la Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain se retrouvent sous les feux des projecteurs de cette édition.

"Je pense que ce qui rend mon parcours peut-être pas complètement banal, c'est le fait d'avoir toujours mêlé des sujets techniques avec des enjeux politiques", souligne Camille Bonenfant-Jeanneney, qui a évolué dans les secteurs du transport, de la chimie et maintenant dans

l'énergie. Un environnement que cette diplômée de l'Ecole Polytechnique et de l'Ecole nationale des Ponts et Chaussées dépeint volontiers comme étant "très très masculin", "pas forcément women friendly", et parfois même "un peu aride". Mais pour cette ancienne cadre dirigeante d'Engie à la tête du premier réseau de chaleur de France depuis début 2018, pas question pour autant de "manager comme un homme".

"J'ai toujours refusé d'essayer de mimer mes homologues masculins pour être forcément moins bonne qu'eux", avoue cette mère de famille qui a toujours eu à cœur de concilier vie professionnelle et vie personnelle. "Même si ça n'a pas toujours été facile, je ne me suis jamais dit que mes enfants étaient un obstacle, je considère que j'arrive à faire les deux et c'est un acquis auquel je ne renoncerai pas". Son conseil aux jeunes femmes qui souhaiteraient s'engager sur cette voie? "Oser et ne pas rester seules avec ses doutes".

La promotion 2020 des Rising Talents:

- Layal Amar - Vice-présidente Haircaire Europe, Procter & Gamble (Liban)
- Camille Bonenfant-Jeanneney - directrice générale de la Compagnie parisienne du chauffage urbain (CPCU) (France)
- Catharine Bowman - Vice-présidente, Alberta Lymphedema Association (Canada)
- Camila Escobar - directrice générale de Procafecol (Juan Valdez Café) (Colombie)
- Daniela Fernandez - Fondatrice et directrice générale de Sustainable Ocean Alliance (Equateur)
- Richa Gupta - Co-fondatrice et Chief Programme Officer, Labhya Foundation (Inde)
- Fatoumata Kébé - Astrophysicienne, Association Ephémérides (France)
- Guila Clara Kessous - Artist for Peace, Unesco (France, Etats-Unis)
- Lesego Mokae - directrice générale, LFA Mining and Automotives (Afrique du sud)
- Nthabiseng Mosia - Co-fondatrice et chief commercial officer, Easy Solar (Afrique du sud et Guinée)
- Mariarosaria Taddeo - Senior Researcher Fellow et Deputy director du Digital Ethics Lab, Université d'Oxford (Italie)
- Eve Tamraz Najjar - Cofondatrice et directrice scientifique, WLAB LTD (France)
- Atti Worku - Fondatrice, Seeds of Africa (Ethiopie)

Commenter

Commenter



Episode 6 - Guila Clara Kessous " Je crois au monde d'ensuite!"



Expertes à la Une

PODCAST - EXPERTES à la UNE part à la rencontre de CELLES qui ont des choses à dire, de celles qui sont au sommet de la hiérarchie du savoir et qui ont parfois du mal à la faire savoir ! Les expertes sont à l'honneur dans ce podcast , un podcast pour amplifier leur voix!

2020-11-19T09:24:39.288+01:00 -

"La psychologie positive, c'est la science du bonheur, c'est essayer de remplacer la question du pourquoi je vais mal par comment aller mieux!"

Guila Clara Kessous travaille sur ce sujet depuis des années , elle enseigne cette science du bonheur à Paris mais aussi à l'université d'Harvard aux Etats Unis. Elle me l'assure , elle va bien même confinée dans son appartement parisien. Le ton est d'ailleurs donné au pied de sa porte d'entrée avec un paillason en forme de cœur!

"Je crois profondément que ce qui va advenir va nous permettre d'avoir une conscience plus accrue de la place de chacun et de notre rôle à chacun."

Malgré la crise que le monde traverse, Guila Clara Kessous se projette déjà dans "un monde d'ensuite" qui sera meilleur nous dit-elle.

Guila Clara Kessous accompagne actuellement les soignants et les patients qui luttent contre le coronavirus, elle conseille et coach aussi les dirigeants d'entreprises qui doivent faire face à une crise économique.

Diplômée de Harvard et de l'ESSEC, Guila Clara Kessous, chercheuse en psychologie positive est comédienne. Auteure du grand livre de la psychologie positive (éditions Eyrolles), Guila Clara Kessous est également artiste de l'Unesco pour la paix et Rising Talents 2020 du **Women's forum.**

Retrouvez le podcast sur votre plateforme d'écoute préférée

- Sur APPLE PODAST
- Sur DEEZER
- Sur SPOTIFY



Women's forum 2020 : découvrez les femmes d'influence de demain



Impact Positif

FUTUR – Pour la troisième année consécutive, le programme "Rising Talents" honore des jeunes femmes qui incarnent le changement pour la société de demain.

2020-11-19T10:39:00.000+01:00 - Rania Hoballah

Elles sont treize. Et elles font partie des "Rising Talents", le programme du **Women's Forum** qui met à l'honneur des femmes qui œuvrent pour changer la société. Originaires de onze pays et sélectionnées parmi plus de 300 candidates, elles appartiennent aussi bien au secteur de l'éducation, de l'ingénierie, du changement climatique, de la science que de l'aérospatiale. Leur point commun : elles joueront toutes un rôle clé dans les années à venir.

"En ces temps difficiles, le Forum des femmes pour l'économie et la société souhaite plus que jamais promouvoir les jeunes talents qui joueront un rôle clé dans la conception d'un monde plus inclusif. Nos talents émergents exceptionnels auront non seulement un impact positif sur notre économie et notre société, mais redonneront également à la communauté dans son ensemble", explique Chiara Corazza, directrice générale du **Women's forum**.

A l'image de la franco-américaine Guila Clara Kessous, qui cumule les casquettes. Comédienne, chercheuse en psychologie positive, artiste de l'Unesco pour la paix, elle est aussi coach en leadership positif pour les dirigeants, notamment du CAC 40. Nous nous sommes entretenus longuement avec elle à l'occasion de sa sélection pour les "Rising Talents", un échange que vous pouvez retrouver **dans notre podcast ci-dessous**. Et au passage, elle a accepté de nous livrer 5 conseils issus de sa spécialité pour surmonter la période compliquée que nous traversons aujourd'hui en raison du Covid-19 (**voir notre vidéo ci-dessus**).

Lire aussi

À 14 ans, elle veut guérir sa mère du cancer

Autres françaises à faire partie de la promotion 2020 des femmes d'influence : Eve Tamraz Najjar, co-fondatrice de WLAB LTD, qui oeuvre à simplifier la prévention des allergies et de l'asthme ; l'astronome Fatoumata Kebe ; et la PDG de la Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain (CPCU), Camille Bonenfant-Jeanneney.

Sont également présentes la Libanaise Layal Ammar, vice-présidente de Hair Care Europe qui a reçu le prestigieux prix du leader inspirant pour la diversité et l'inclusion ; Catharine Bowman,

une chercheuse canadienne de 22 ans qui, à 14 ans, a entrepris de créer un traitement pharmacologique pour tenter de soigner sa mère atteinte d'un cancer. Ou encore Nthabiseng Mosia, d'origine ghanéenne et sud-africaine, co-fondatrice d'Easy Solar, l'une des principales sociétés de technologie solaire en Afrique.

Découvrez la liste complète des nommés ici.

Toute l'info sur

#PODCAST - IMPACT POSITIF



Lire aussi

Écoutez cet épisode et abonnez-vous via votre plateforme d'écoute préférée :

- Sur **APPLE PODCAST**
- Sur **DEEZER**
- Sur **SPOTIFY**
- Sur **CASTBOX**

Sur le même sujet

•



VIDÉO - L'hommage de l'Assemblée Nationale à Samuel Paty sur les marches du Palais-Bourbon

•



■ Parité de genre déstabilisée par Covid19

La pandémie pourrait menacer la parité hommes-femmes en entreprise, selon le baromètre du Women's Forum du G7, menée en août par Ipsos pour Publicis, Axa et BNP-Paribas. (Les Echos 19/11 p.13)



Les clichés homme-femme persistent dans le monde malgré une volonté de réduire les inégalités



Publié le 18/11/2020 à 18:02, mis à jour à 18:32

(ETX Studio) - Une écrasante majorité de la population des pays du G7 (91%) estime qu'il est important de mettre fin aux inégalités homme-femme, mais grand nombre des répondants prouvent que certains stéréotypes de genre restent largement répandus à travers le monde. C'est ce que révèle le premier baromètre du **Women's Forum** réalisé par Ipsos à l'occasion du **Women's Forum** Global Meeting (17-19 novembre).

Plus d'un tiers des habitants des pays du G7 (34%) affirment que réduire les inégalités de genre est aujourd'hui une priorité absolue, tandis que 57% considèrent qu'il s'agit effectivement d'une chose importante mais pas prioritaire. Globalement, l'ensemble des populations concernées s'accorde sur ce point avec toutefois quelques disparités. Les Français et les Italiens sont les plus nombreux à vouloir mettre fin aux inégalités homme-femme (96%), tandis que les Américains (87%) et les Japonais (88%) semblent un peu moins convaincus.

Les répondants ont d'ailleurs pleinement conscience de ces inégalités puisque 69% d'entre eux - hommes et femmes - avouent que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs homologues masculins à des niveaux de compétences et d'expériences équivalents, et 67% qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises.

Les clichés ont la dent dure

La volonté de chacun de réduire ces inégalités est bel et bien présente, mais cela n'empêche pas de faire perdurer certains stéréotypes. Plus de la moitié des répondants (53%) estiment que les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle si elles veulent être une bonne mère, et 48% pensent que les inégalités homme-femme sont exagérées (54% des hommes, contre 42% des femmes). Certains clichés vont même encore plus loin, puisque près de quatre sondés sur dix (38%) pensent que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents avec pour conséquences de plus grandes aptitudes pour la science pour les premiers, et pour la littérature pour les secondes.

Là encore, des disparités existent en fonction de la nationalité des répondants. Plus de la moitié des Japonais (58%) et près de sept Allemands sur dix (67%) déclarent que pour être une bonne mère les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle. La plupart des Italiens (58%) pensent quant à eux que l'on exagère les inégalités homme-femme, et 61% des

Japonais considèrent que les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

Moins d'inégalités ces dernières années ?

La perception de la gent féminine et masculine diffère quant à l'amélioration de certaines situations auxquelles sont confrontées les femmes depuis des années. Si les deux sexes s'accordent à dire que les femmes accèdent aujourd'hui plus facilement aux emplois perçus comme réservés aux hommes (70% des hommes, contre 61% des femmes) ou aux services de santé (61% contre 58%), les avis divergent sur d'autres sujets. Plus de la moitié des hommes (54%) estiment que l'écart de rémunération entre les sexes s'est réduit dans leur pays au cours des 5 dernières années, contre seulement 36% des femmes, et 32% des hommes considèrent que la situation des violences contre les femmes s'est améliorée, contre 20% de leurs homologues féminins.

Le baromètre révèle que les femmes ont au contraire été touchées de plein fouet par les conséquences de l'épidémie de Covid-19. Près des trois quarts d'entre elles (73%) déclarent avoir peur de l'avenir (contre 63% des hommes), et 59% disent avoir connu un burn-out, une situation d'anxiété et/ou de dépression (contre 46% des hommes). Les répondantes affirment également avoir moins confiance en elles (43% contre 33% des hommes), et avoir moins de temps pour elles (40% contre 34%).

Ce baromètre Ipsos | **Women's Forum** a été réalisé en ligne entre le 17 et le 31 août 2020 auprès d'un échantillon de 3.500 personnes interrogées dans les 7 pays du G7 (France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada) - 500 interviews par pays - représentatif de la population âgée de 18 ans et plus dans chaque pays (hommes et femmes interrogés).



Quand le Covid menace la parité hommes-femmes...



Exclusif

Le **Women's Forum**, qui se déroule - sous une version 100 % en ligne en raison de la pandémie de coronavirus - du 17 au 19 novembre, dévoile une étude sur les femmes des pays du G7. A en croire les chiffres, l'égalité des femmes et des hommes pourrait reculer.

- Leadership & management

Publié le 18 nov. 2020 à 12:00

Il y a urgence. Car les clichés sont tenaces. Et la deuxième vague de l'épidémie de Covid pourrait creuser les inégalités entre femmes et hommes. C'est ce que révèle cette semaine le baromètre du **Women's Forum** dans les pays du G7. « Ces sept pays représentent 280.000 milliards de dollars, soit 62 % de la richesse mondiale. Ils doivent être exemplaires pour entraîner les autres ! » déclare Chiara Corazza, directrice générale de ce Davos au féminin, qui a ouvert ses portes virtuelles mardi, pour trois jours, sur le thème de la relance et de l'inclusion.

Or l'enquête, lancée sous l'impulsion de Publicis, AXA et BNP Paribas et menée en août par Ipsos, dévoile que dans ces pays, les femmes redoutent l'avenir. De l'hôtellerie-restauration aux commerces, les secteurs sinistrés sont plutôt féminins, et le fait que les femmes représentent la majorité du personnel soignant (infirmières, aides-soignantes, auxiliaires de vie...) n'est sans doute pas étranger à ce que 59 % des sondées disent avoir éprouvé de l'anxiété ou subi un burn-out. Beaucoup, lors du premier confinement, ont aussi cumulé garde d'enfants, activité professionnelle et tâches ménagères. « On était dans l'archétype de la femme qui doit tout mener de front, raconte Valentine Tardieu-Vitali, directrice des vins Château La Verrerie. Tout s'est figé. Pas les vignes ! Personne ne s'est rendu compte de l'énergie considérable que j'ai déployée. »

Des clichés qui perdurent

La pandémie a fait émerger un autre risque : celui d'un retour à des rôles traditionnels. Car les stéréotypes persistent, souligne Amandine Lama, auteure de l'étude chez Ipsos. Ainsi, au sein du G7, près de 4 personnes sur 10 estiment que « le cerveau des hommes et celui des femmes sont différents, ce qui explique que les hommes ont plus d'aptitudes pour les sciences et les femmes pour la littérature ». En France, les sondés sont un quart à le penser, en Allemagne, près d'un sur deux (45 %) et au Japon, 53 %. « Même si de nombreuses sociétés et entreprises ont évolué, les conclusions de ce baromètre nous montrent l'ampleur du chemin à parcourir », déclare Sofia Merlo, DRH groupe et membre du comité exécutif de BNP Paribas. Aujourd'hui encore, 70 % des répondants jugent « plus difficile pour une femme d'avoir une belle carrière car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille ».

Croissance économique

« Dans le monde agricole, les femmes ne peuvent pas montrer de faiblesse, sous peine d'être immédiatement renvoyées à un cliché », résume Valentine Tardieu-Vitali, ajoutant que « les porteurs de ces stéréotypes sont surtout des jeunes ! » Une lueur d'espoir cependant : « Les ressortissants des pays du G7 sont conscients des inégalités. Et il y a un énorme consensus sur le fait que promouvoir les femmes profitera à tous, et stimulera la croissance économique », remarque Ulrike Decoene, porte-parole d'AXA.

Reste qu'il faut agir vite : « La relance ne peut pas être l'apanage des hommes, affirme Chiara Corazza, qui, avec le **Women's Forum**, a émis auprès des leaders du G7 plusieurs recommandations. Pour relever les défis de la santé, du climat, de l'intelligence artificielle... Et rendre le monde plus prospère, il est primordial de mettre les femmes au cœur de l'économie, de la science et de l'innovation. »



Ilham Kadri, CEO de Solvay : « Les femmes leaders restent des anecdotes »



Exclusif

L'inclusion - thème de la grande conférence annuelle du **Women's Forum** de cette année - est un sujet cher à la directrice générale de Solvay. Pour elle, l'important est de travailler sa capacité à être inclusif avant même d'apporter de la diversité. Rencontre avec une dirigeante déterminée, au leadership atypique.

- Leadership & management

Publié le 18 nov. 2020 à 17:15 Mis à jour le 18 nov. 2020 à 20:38

L'inclusion, qui figure au programme de la grande conférence annuelle du **Women's Forum**, est un sujet cher à Ilham Kadri, la directrice générale de Solvay, qui, en dépit d'un emploi du temps extrêmement chargé, nous a accordé un entretien en visioconférence le week-end dernier. L'avis de la CEO sur le sujet est tranché : « L'important est de travailler sur notre capacité à être inclusif avant même d'apporter de la diversité. Si vous n'écoutez pas la diversité, elle vous quitte et, en général, ce sont les meilleurs qui partent. », prévient-elle. Pour appuyer ses propos, elle relate - Covid oblige - deux visites d'usines en téléprésence, l'une en Italie et l'autre aux Pays-Bas, effectuées le 11 novembre dernier. « Je ne m'attendais pas à ce que notre site néerlandais me démontre d'une façon aussi éclatante que, chez Solvay, on mettait le «i» avant le «d», l'inclusion avant la diversité », lance-t-elle. Et d'expliquer comment, en fin de visite, la seule femme en position de leadership du site a pris la parole. « A son arrivée aux Pays-Bas, cette doctorante roumaine ne parlait pas la langue du pays. Patients, ses collègues et sa hiérarchie l'ont encouragée et aidée. Elle a ainsi pu développer une vie professionnelle et sociale. Elle a fini par rencontrer l'amour de sa vie, puis se sont succédé un congé de maternité, un bébé, une promotion. Elle est aujourd'hui l'une des rares femmes chef de production chez Solvay. Elle m'a dit, avant même de parler de diversité, avoir trouvé un environnement qui avait su l'accueillir, avait su être inclusif. » Et de conclure que l'inclusion est bien plus exigeante et ambitieuse que la diversité.

Pouvoir inspirer une petite fille

« Compter plus de femmes à la tête des organisations est bénéfique. Les 'role models' à la tête des Etats et des sociétés sont nécessaires, car ils montrent la voie, mais ce n'est pas suffisant. Il faut aller encore plus loin. Voir Kamala Harris devenir la première vice-présidente des Etats-Unis est un bon signe, mais le plafond de verre n'a pas complètement disparu pour autant. », confie Ilham Kadri en rêvant au jour où on ne lui demandera plus de parler de leadership au féminin. On le sait, son expérience internationale dans 13 pays et ses connaissances techniques et scientifiques font de cette docteure en chimie macromoléculaire - aussi serial blogueuse et férue de « reverse

mentoring » - une CEO atypique. « *Il ne suffit pas de parachuter une vice-présidente aux Etats-Unis ou une CEO chez Solvay pour dire que le problème est réglé. Sans vouloir blesser certains ego, nous restons toutes des anecdotes... De bonnes anecdotes, j'espère* », souligne celle qui ne se lève pas le matin en se prétendant « role model », mais qui se félicite de pouvoir inspirer une petite fille en France, à Casablanca (où Ilham Kadri, franco-marocaine, est née) ou en Inde. La dirigeante croit au management inclusif, en l'intelligence collective et en la constitution de viviers de talents les plus divers, « *de tout genre, race, religion, orientation sexuelle ou handicap* ». Le plus important est « *de s'assurer de la diversité de pensée - que peuvent apporter les différents parcours de vie et origines.* », juge-t-elle. « *C'est là que réside la vraie richesse. N'oublions pas que 'seul, on va plus vite, ensemble plus loin' et particulièrement si l'on est complémentaires.* » L'hybridation semble une réalité chez Solvay qui n'a pas seulement besoin de chimistes et d'ingénieurs, mais aussi des compétences complémentaires de doctorants en physique et en mathématique, d'ingénieurs du digital ou encore de chief digital officer (CDO) non nécessairement issus de la chimie pour révolutionner les usines, mieux appréhender l'empreinte humaine, moderniser les transactions avec les clients ou encore normaliser le télétravail.

Le leadership se partage

Mais que dire à celles et ceux qui attendent encore qu'un patron ou une patronne ait réponse à tout. « *Que son rôle est de créer un contexte propice à rendre les choses possibles, de permettre aux gens de se sublimer, de se surpasser, aux autres leaders ensuite de jouer leur rôle* », répond Ilham Kadri, pour qui le leadership se partage et peut venir de la base . A cet égard, la CEO garde en mémoire une belle illustration issue d'une prise de parole courageuse : « *C'était à mon arrivée chez Solvay, lors d'un tour du monde. Une collaboratrice d'une usine de Greenville, en Caroline du Sud, avait osé lever la main pour remettre en question le mode opératoire dans son environnement de travail, challenger son entourage et suggérer une autre façon de procéder, judicieuse et créatrice de valeur. Et c'est ce qu'on a fait par la suite !* » Loin d'être une distinction qu'on plaque sur quelqu'un, le leadership se conquiert à force de courage, de vision et d'apprentissage. La dirigeante souligne que la qualité d'un leader réside dans sa capacité à

« apprendre, désapprendre et réapprendre », que si on se prétend leader, c'est que l'on réunit ces fondamentaux qui consistent à savoir donner un cap, fédérer, avoir une vision et l'exécuter (ce qu'on appelle une stratégie), allouer les ressources là où il faut, se montrer autant à l'écoute des millenials que des «seniors» et savoir naviguer à travers les ambiguïtés. *« Le leadership n'est pas réservé aux bons moments et aux certitudes. Au cours de ma carrière, j'ai connu le 11 Septembre 2001, 2008, 2009, le SARS, Ebola... Mais nous n'avions jamais vécu comme aujourd'hui, sur une période de seulement neuf mois, une telle convergence de risques sanitaires, opérationnels, sociaux, géopolitiques, et financiers... Pour émerger plus fort, il nous faut constamment garder un oeil dans le microscope - le court terme et la gestion de crise - et un autre dans le télescope - le rebond et le monde d'après »*, résume Ilham Kadri, définitivement convaincue que la connaissance classique et l'intelligence analytique ne sont plus que des commodités et qu'être dépourvu(e) d'empathie et d'intelligence émotionnelle, c'est *« être condamné(e) à disparaître »*.

L'humain, bâti pour réussir

Mais, en plein marasme, se montrer tout à la fois responsables, empathiques et solidaires relève du tour de force. *« Je ne suis pas d'accord »*, répond la CEO. Prendre des décisions difficiles de restructuration - les activités de Solvay sont particulièrement touchées dans le secteur aéronautique, par exemple - et de réduction des coûts n'empêcherait pas de se montrer, en parallèle, humain. Depuis juillet dernier, Solvay procède à des enquêtes internes toutes les six semaines, pour s'informer sur la santé mentale des collaborateurs et comment ils appréhendent le reconfinement. *« Dans un contexte compliqué, on peut prendre des décisions difficiles et être empathiques, avoir une raison d'être humaine et demeurer au service de son mandat. Au service de son mandat et non pas de sa carrière - avec le souci de laisser un héritage (la définition du «servant leader», ndlr) », insiste-t-elle. « Il y a deux semaines, à l'annonce des résultats - très bons d'un point de vue des liquidités dégagées -, j'ai demandé au conseil d'administration d'approuver une recommandation afin de mobiliser 16 millions d'euros pour nos collaborateurs non cadres et cadres non executifs, au titre d'une prime exceptionnelle sur le Covid 19 », illustre-t-elle en soulignant que le groupe chimique - qui exerce 30 % de son activité en Asie, 30 % en Amérique et 30 % en Europe - a anticipé les effets de la crise en Europe en s'inspirant très tôt de son implantation asiatique. « On savait que la crise serait très dure. Le senior management a volontairement coupé son salaire de 15%, cette année, le président du conseil d'administration de 50% et le conseil d'administration a soutenu l'appel aux actionnaires à qui nous avons demandé au mois d'avril dernier, de faire une donation volontaire de 33% du solde brut des dividendes. Aujourd'hui, le fonds de solidarité de Solvay (Solvay Solidarity Fund) totalise 12 millions d'euros. C'est une belle illustration de ce que j'appelle le capitalisme responsable: la capacité en temps de crise de mobiliser solidairement toutes les parties prenantes. »*

Pour Ilham Kadri, *« l'humain est bâti pour réussir. Quand on sait rester les pieds sur terre et équilibré, la clarté se fait »*. Inutile de se laisser freiner par de potentiels problèmes avant même d'avoir initié quoi que ce soit, l'important est d'avoir la vision du succès et des étapes à franchir pour y parvenir. *« C'est une mentalité, une culture. Comme dans le sport : des équipes sont là pour gagner et, même quand elles perdent un match, elles n'envisagent jamais de perdre le tournoi. »* Distiller un tel état d'esprit en entreprise lui importe. *« Quand l'entreprise gagne, les collaborateurs gagnent. Ce n'est pas si compliqué que cela. »*, conclut-elle.

IDEES & DEBATS



MATIÈRES À PENSER

Quand le Covid menace la parité hommes-femmes...

—Laurance N'Kaoua

@LauranceNkaoua

Il y a urgence. La deuxième vague de l'épidémie de Covid pourrait creuser les inégalités entre femmes et hommes. C'est ce que révèle cette semaine le baromètre du Women's Forum dans les pays du G7. « Ces sept pays représentent 280.000 milliards de dollars, soit 62 % de la richesse mondiale. Ils doivent être exemplaires pour entraîner les autres ! » déclare Chiara Corazza, directrice générale de ce Davos au féminin, qui a ouvert ses portes virtuelles mardi, pour trois jours, sur le thème de la relance et de l'inclusion. Or l'enquête, lancée sous l'impulsion de Publicis, AXA et BNP Paribas et menée en août par Ipsos, dévoile que dans ces pays, les femmes redoutent l'avenir : 59 % des sondées disent avoir éprouvé de l'anxiété ou subi un burn-out. Beaucoup, lors du premier confinement, ont aussi cumulé garde d'enfants, activité professionnelle et tâches ménagères. « On était dans l'archétype de la femme qui doit tout mener de front », raconte Valentine Tardieu-Vitali, directrice des vins Château La Verrerie. Tout s'est figé. Pas les vignes ! Personne ne s'est rendu compte de l'énergie considérable que j'ai déployée. »

Des clichés qui perdurent

Les stéréotypes persistent, souligne Amandine Lama, auteure de l'étude chez Ipsos. Ainsi, au sein du G7, près de 4 personnes sur 10 estiment que « le cerveau des hommes et celui des femmes sont différents, ce qui explique que les hommes ont plus d'aptitudes pour les sciences et les femmes pour la littérature ». En France, les sondés sont un quart à le penser, en Allemagne, près d'un sur deux (45 %) et au Japon, 53 %. « Même si de nombreuses sociétés et entreprises ont évolué, les conclusions de ce baromètre nous montrent l'ampleur du chemin

à parcourir », déclare Sofia Merlo, DRH groupe et membre du comité exécutif de BNP Paribas. Aujourd'hui encore, 70 % des répondants jugent « plus difficile pour une femme d'avoir une belle carrière car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille ».

Croissance économique

Une lueur d'espoir cependant : « Les ressortissants des pays du G7 sont conscients des inégalités. Et il y a un énorme consensus sur le fait que promouvoir les femmes profitera à tous, et stimulera la croissance économique », remarque Ulrike Decoene, porte-parole d'AXA. Reste qu'il faut agir vite : « La relance ne peut pas être l'apanage des hommes, affirme Chiara Corazza, qui, avec le Women's Forum, a émis auprès des leaders du G7 plusieurs recommandations. Pour relever les défis de la santé, du climat, de l'intelligence artificielle... Et rendre le monde plus prospère, il est primordial de mettre les femmes au cœur de l'économie, de la science et de l'innovation. » ■





IDEES & DEBATS

Ilham Kadri, CEO de Solvay : « Nous restons toutes des anecdotes »

Pour la directrice générale de Solvay, il importe de travailler sur sa capacité à être inclusif avant même d'apporter de la diversité. Rencontre avec une leader atypique et déterminée.

L'ENTRETIEN
de
Muriel Jasor



L'inclusion, qui figure au programme de la grande conférence annuelle du Women's Forum, est un sujet cher à Ilham Kadri, la directrice générale de Solvay, qui, en dépit d'un emploi du temps extrêmement chargé, nous a accordé un entretien en visio-conférence le week-end dernier. L'avis de la CEO sur le sujet est tranché : « L'important est de travailler sur notre capacité à être inclusif avant même d'apporter de la diversité. Si vous n'écoutez pas la diversité, elle vous quitte et, en général, ce sont les meilleurs qui partent les premiers. » De toute évidence, à ses yeux, l'inclusion est bien plus ambitieuse que la diversité.

« Nécessaires, les « role models » à la tête des Etats et sociétés montrent la voie, mais ce n'est pas suffisant. Il faut aller encore plus loin. Voir Kamala Harris devenir la première vice-présidente des Etats-Unis est un bon signe, mais le plafond de verre n'a pas complètement disparu pour autant », confie Ilham Kadri. « Il ne suffit pas de parachuter une vice-présidente aux Etats-Unis ou une CEO chez Solvay pour dire que le problème est réglé. Sans vouloir blesser certains ego, nous restons toutes des anecdotes... De bonnes anecdotes, j'espère », souligne celle qui se félicite de pouvoir inspirer une petite fille en France, à Casablanca ou en Inde. Cette docteure en chimie

macromoléculaire croit en l'intelligence collective et en la constitution de viviers de talents « de tout genre, race, religion, orientation sexuelle ou handicap. » Le plus important est de s'assurer de « la diversité de pensée – que peuvent apporter différents parcours de vie et origines. », juge-t-elle. « C'est là que réside la vraie richesse. N'oublions pas que "seul, on va plus vite, ensemble plus loin" et particulièrement si l'on est complémentaires. »

Mais que dire à celles et ceux qui attendent encore qu'un patron ou une patronne ait réponse à tout. « Que son rôle est de créer un contexte propice à rendre les choses possibles, de permettre aux gens de se sublimer, de se surpasser, aux autres leaders ensuite de jouer leur rôle », répond Ilham Kadri, pour qui le leadership se partage et consiste aussi à naviguer à travers les ambiguïtés. « Au cours de ma carrière [son expérience internationale totalise 13 pays, NDLR], j'ai connu le 11 septembre 2001, 2008, 2009, le SRAS, Ebola... Mais nous n'avons jamais vécu comme aujourd'hui, sur une période de seulement neuf mois, une telle convergence de risques sanitaires, opérationnels, sociaux, géopolitiques, et financiers... Pour émerger plus fort, il nous faut constamment garder un œil dans le microscope – le court terme et la gestion de crise – et un autre dans le télescope – le rebond et le monde d'après », résume Ilham Kadri, convaincue que la connaissance classique ainsi que l'intelligence analytique ne sont plus que des commodités et qu'être dépourvu(e) d'empathie et d'intelligence émotionnelle, c'est « être con-

damné(e) à disparaître ».

L'humain, bâti pour réussir

Mais, en période de crise, se montrer tout à la fois responsables, empathiques et solidaires relève du tour de force. « Je ne suis pas d'accord », répond la CEO. Prendre des décisions de restructuration – les activités de Solvay sont particulièrement touchées dans le secteur aéronautique, par exemple – n'empêcherait pas de se montrer, en parallèle, humain. « Dans un contexte compliqué, on peut prendre des décisions difficiles et être empathique, avoir une raison d'être humaine et demeurer au service de son mandat. Au service de son mandat et non pas de sa carrière – avec le souci de laisser un héritage », insiste-t-elle. « Il y a deux semaines, à l'annonce des résultats – très bons d'un point de vue des liquidités dégagées –, j'ai demandé au conseil d'administration d'approuver une recommandation afin de mobiliser 16 millions d'euros pour les ouvriers non cadres et cadres non exécutifs, au titre d'une prime exceptionnelle pour le Covid-19. », illustre-t-elle en soulignant que le groupe chimique a anticipé les effets de la crise en Europe en s'inspirant de son implantation asiatique. « On savait que la crise serait très dure. Le senior management a volontairement coupé son salaire de 15 %, cette année, le président du conseil d'administration, de 50 %, et le conseil d'administration a soutenu l'appel aux actionnaires à qui nous avons demandé, au mois d'avril dernier, de faire une donation volontaire

de 33 % du solde brut des dividendes. Aujourd'hui, le fonds de solidarité de Solvay (Solvay Solidarity Fund) totalise 12 millions d'euros. C'est une belle illustration de ce que j'appelle le capitalisme responsable : la capacité en temps de crise de mobiliser solidairement toutes les parties prenantes. »

Pour Ilham Kadri, « l'humain est bâti pour réussir ». L'important est d'avoir la vision du succès et des étapes à franchir pour y parvenir. « C'est une mentalité, une culture. Comme dans le sport : des équipes sont là pour gagner et, même quand elles perdent un match, elles n'envisagent jamais de perdre le tournoi. » Distiller un tel état d'esprit en entreprise lui importe. « Quand l'entreprise gagne, les collaborateurs gagnent. Ce n'est pas si compliqué que cela. », conclut-elle.

[@Mljr75112](#)

« N'oublions pas que "seul, on va plus vite, ensemble plus loin" et particulièrement si l'on est complémentaires. »



Lionel Bonaventure/AFP

Ilham Kadri : « Pour émerger plus fort, il nous faut constamment garder un œil dans le microscope – le court terme et la gestion de crise – et un autre dans le télescope – le rebond et le monde d'après. »



Covid-19 : la pandémie risque d'aggraver fortement les inégalités femmes-hommes



A l'occasion de son Global Meeting des 18 et 19 novembre 2020, Le **Women's Forum** publie les résultats d'une enquête réalisée par Ipsos auprès des ressortissants des pays du G7, mettant en évidence une urgence dans l'urgence : la lutte contre les inégalités femmes-hommes à l'heure de la pandémie de Covid-19.

18 novembre 2020

- Société
- Femme
- Opinion publique
- Santé publique

La crise de la Covid-19 et ses conséquences frappent les femmes de manière particulièrement violente, plus que les hommes.

Une majorité de personnes au sein du G7 pense que les conséquences économiques et sociales de la COVID-19 seront les mêmes pour les hommes et les femmes (64%). Cependant, les femmes sont un peu plus conscientes qu'elles sont plus susceptibles d'être impactées (33% pensent que les femmes le seront plus) alors que seuls 21% des hommes pensent qu'elles le seront plus.

Pourtant, les écarts d'impacts entre hommes et femmes sont conséquents lorsqu'on les interroge sur ce qu'est leur vie depuis le début de la pandémie. Ces conséquences sont très diverses, elles sont toujours plus ressenties par les femmes et concernent des aspects très différents de leur vie : la crainte face à l'avenir, l'anxiété, la perte de confiance, le manque total d'aide, le laisser-aller dans le suivi de leur santé ou encore le temps passé à s'occuper des proches les plus fragiles, etc. Sur l'ensemble de ces problèmes, les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations difficiles depuis le début de l'épidémie.

- 73% des femmes disent avoir peur de l'avenir contre 63% pour les hommes, 10 points de plus
- 59% ont connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression contre 46% pour les hommes, 13 points de plus
- 49% disent ne pas prendre assez de temps pour s'assurer d'être en bonne santé contre 43% des hommes, 6 points de plus
- 46% ont le sentiment que personne ne les aide contre 39% pour les hommes, 7 points de plus, et les femmes en couple sont également 43% à le penser
- 46% des femmes en font plus que les autres pour aider les personnes fragiles qui les entourent contre 40% des hommes, 6 points de plus

- 43% disent perdre confiance en elles depuis le début de la pandémie contre 33% pour les hommes, 10 points de plus

Ces différences de vécus entre les hommes et les femmes - et qui ne doivent pas occulter les situations difficiles vécues également par de nombreux hommes - se cumulent. Ces impacts plus violemment ressentis, s'ajoutent les uns aux autres pour générer au global des inégalités forcément importantes entre les hommes et les femmes. Surtout, elles risquent de venir encore se renforcer avec la deuxième vague de l'épidémie qui touche actuellement la grande majorité des pays du G7.

Le risque que les femmes retournent à des rôles traditionnels avec la pandémie est d'autant plus fort que les stéréotypes de genre restent très répandus

Alors que les femmes vivent globalement des situations objectivement plus difficiles que les hommes depuis le début de la pandémie, dans le même temps, les stéréotypes sur les femmes sont encore très répandus au sein du G7. C'est notamment le cas des stéréotypes concernant les différences d'aptitudes « naturelles » différentes selon le sexe. Ils sont aujourd'hui encore présents à un niveau extrêmement préoccupant :

- 73% des ressortissants du G7 considèrent « qu'en règle générale, les femmes sont plus intuitives que les hommes »
- 60% « qu'elles sont plus à l'aise que les hommes pour faire face à des problèmes pratiques »
- 38% que « le cerveau des hommes et celui des femmes sont différents, ce qui explique que les hommes ont plutôt plus d'aptitudes pour les sciences et les femmes pour la littérature »
- 33% « qu'en matière de carrière, les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes »

Mais les stéréotypes concernant les aptitudes naturelles des femmes et des hommes ne sont pas les seuls qui restent très répandus. Les croyances dans les rôles sociaux traditionnels des femmes sont toujours extrêmement fortes, une majorité ayant intériorisé que le rôle de mère prime toujours :

- 70% des personnes interrogées considèrent « qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir une belle carrière car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille »
- 53% continuent de considérer que « vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle »
- 28% pensent « qu'une femme sera toujours plus heureuse dans son rôle de mère plutôt que dans sa vie professionnelle »

Des croyances si fortes qu'elles conduisent même à occulter les inégalités entre sexes et les mécanismes de reproduction de celles-ci chez bon nombre des personnes interrogées :

- 48% pensent « que les inégalités entre les sexes sont exagérées »
- 45% sont persuadés « que les femmes ne choisissent pas les mêmes carrières que les hommes de leur propre chef et de leur plein gré »

La force des stéréotypes est d'autant plus frappante qu'on les retrouve à des niveaux élevés dans tous les pays, partagés aussi bien par les hommes que par les femmes, par les jeunes que par les seniors.

C'est par exemple le cas de l'opinion selon laquelle « vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle ». Cette idée est partagée par 53% des ressortissants du G7, aussi bien par les hommes que par les femmes (respectivement 55% et 52%). Cette opinion est répandue au sein de toutes les classes d'âge : chez les moins de 35 ans (52%), les 35-54 ans (53%) et les 55 ans et plus (54%). Ce type de croyances ne semble donc pas vraiment reculer chez les nouvelles générations, ce qui indique que ce n'est pas simplement en attendant que les mentalités évoluent que les choses changeront.

La « fabrique des inégalités » tourne toujours à plein régime tout

au long de la vie des femmes

Si les mentalités évoluent insuffisamment, c'est parce que les inégalités se reproduisent génération après génération, dès l'enfance, avec un impact direct sur la perception de soi et les « choix » d'études :

- 32% des femmes se sont déjà vu dire au cours de leur parcours scolaire qu'elles n'avaient pas l'esprit scientifique contre 23% pour les hommes, +9 points
- 29% se sont déjà entendu dire que les carrières scientifiques étaient pour les hommes
- 25% se sont vu dire qu'elles ne devraient pas poursuivre une carrière scientifique contre 19% pour les hommes, +6 points
- 23% qu'elles ne devraient pas choisir une école de science ou d'ingénierie contre 19% des hommes, +4 points
- Plus d'une femme sur cinq (21%) s'est même vu dire que les femmes qui choisissent de poursuivre leur carrière en science regrettent souvent leur choix

Ainsi confrontées à ce discours, de nombreuses femmes se laissent écarter des professions les plus rémunératrices en s'auto persuadant qu'il s'agit d'un choix de leur part correspondant à leurs goûts et aptitudes.

Ce même mécanisme implacable se poursuit durant la vie professionnelle, avec des différences de vécu avec les hommes qui sont encore plus marquées :

- 46% des femmes déclarent ne pas avoir cherché à avoir de nouvelles responsabilités professionnelles de peur de ne pas avoir assez de temps pour tout faire contre 32% pour les hommes, +14 points
- 43% estiment qu'elles n'ont pas la capacité d'assumer un poste à responsabilité contre 35% pour les hommes, +8 points
- 31% qui ont été confrontées à des personnes leur disant qu'il fallait choisir entre être un bon parent et avoir une belle carrière contre 24% pour les hommes ; + 7 points

Encore une fois, le sentiment qui est donné est celui d'un choix effectué par les femmes : réussir leur vie de famille plutôt que leur carrière professionnelle, en occultant le fait que les deux sont possibles, ou que les hommes sont aussi susceptibles que les femmes de consacrer du temps à leurs enfants.

Ces inégalités ont des conséquences lourdes en matière de santé tout au long de la vie des femmes, avec un nouvel effet pervers : les inciter à un désinvestissement en matière professionnelle pour alléger cette charge mentale, comme si aucune autre alternative n'était envisageable.

- 79% disent être trop fatiguées et stressées par tout ce qu'elles font (travail, tâches domestiques et soins aux enfants) contre 61% pour les hommes, +18 points
- 69% disent se soucier beaucoup de la santé des autres mais pas beaucoup de leur propre santé contre 54% pour les hommes, +15 points
- 57% se sont senties physiquement et mentalement épuisées de s'occuper d'une personne malade (un enfant, une personne âgée, etc.) contre 41% pour les hommes, +16 points
- 41% ont dû abandonner ou reporter les soins de santé pour des raisons financières contre 35% pour les hommes, +6 points

Or ces écarts considérables entre hommes et femmes sont une conséquence directe des inégalités économiques et de la pression liée à la conciliation des différents rôles attribués aux femmes. Si la pandémie et ses conséquences contraignent ou incitent les femmes à un repli sur la sphère privée, le risque est extrêmement fort de voir ces inégalités progresser de manière significative.

Les ressortissants des pays du G7 sont conscients que les inégalités de genre persistent, en particulier dans le domaine du travail

Dans le domaine du travail en particulier, les ressortissants des pays du G7 sont conscients que les inégalités femmes-hommes sont toujours bien présentes. Logiquement, c'est plus particulièrement le cas chez les femmes, mais la prise de conscience est aussi très forte chez les hommes :

- 69% des personnes interrogées sont convaincues que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaire que les hommes pour des niveaux d'expérience et de compétences équivalents (77% des femmes et 61% des hommes)
- 67% jugent qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises (73% des femmes et 61% des hommes)
- 53% qu'elles bénéficient moins de formations professionnelles, de promotions et d'avancement professionnel (61% des femmes contre 44% des hommes)

Ces inégalités d'accès sont aussi bien identifiées dans le domaine de l'Intelligence Artificielle et des STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), en particulier de l'avis des femmes :

- 65% des femmes considèrent qu'elles ont moins accès à des postes de leadership dans le domaine des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle (51% des hommes le pensent également)
- 55% considèrent qu'elles ont moins accès à des opportunités de développer de nouvelles compétences tout au long de leur vie dans les STEM et l'IA (42% des hommes)

Mais si les inégalités sont jugées persistantes particulièrement dans le domaine du travail, la majorité des hommes pense que la situation s'est améliorée dans leur pays au cours des 5 dernières années. Dire que la situation s'est améliorée, ce n'est pas non plus considérer que la situation est désormais satisfaisante. Mais les femmes ont une analyse beaucoup plus critique de leur situation :

- Seulement 36% des femmes du G7 pensent que les choses se sont améliorées en matière d'écarts de rémunération pour les hommes et femmes effectuant les mêmes tâches, alors que 54% des hommes le pensent (18 points d'écart)
- Tout juste 50% des femmes considèrent que l'accès des femmes aux postes de direction s'est amélioré, contre 62% des hommes (soit 12 points d'écart)

Les ressortissants des pays du G7 souhaitent à une écrasante majorité voir prendre des mesures pour mettre fin aux inégalités entre les sexes

Face à ces inégalités persistantes, les ressortissants des pays du G7 sont convaincus qu'il faut agir. C'est l'un des enseignements forts de cette enquête. Même si les stéréotypes restent répandus et parce que la « fabrique des inégalités » marche toujours à plein régime, il y a une volonté massive de voir la situation évoluer. Les hommes comme les femmes, les jeunes comme les seniors, tous souhaitent que la lutte contre les inégalités entre les genres fasse désormais l'objet de mesures pour y mettre fin. Rien ni personne ne s'oppose plus à ce que les pouvoirs publics, les entreprises et les organismes mettent en place des mesures fortes pour neutraliser l'ensemble de ces inégalités, c'est désormais une attente forte :

- 91% des personnes interrogées considèrent aujourd'hui que la réduction des inégalités femmes-hommes est quelque chose d'important, 34% estiment même que c'est une priorité absolue (38% chez les femmes). C'est une attente que l'on retrouve au sein de tous les pays, plus forte encore en Europe (96% en France et en Italie) qu'en Amérique du Nord (88%) et au Japon (88%).

Les hommes et les femmes font massivement le constat que mettre fin aux inégalités hommes/femmes aurait des conséquences positives pour tous. Une grande majorité estime en effet que si les femmes avaient les mêmes opportunités que les hommes, cela aurait des conséquences positives sur :

- L'ensemble de la société : 81% (dont 86% des femmes et 77% des hommes)
- L'emploi : 76% (dont 82% des femmes et 70% des hommes)
- La croissance économique : 76% (dont 81% des femmes et 71% des hommes)
- L'ensemble des salaires : 76% (dont 81% des femmes et 70% des hommes)

Ce constat est partagé par la grande majorité des femmes et des hommes, des jeunes comme des seniors, au sein de toutes les catégories de populations et des pays du G7.

Il existe désormais un large consensus sur le fait qu'intégrer les femmes à tous les niveaux de

décision est bénéfique :

- 90% des ressortissants du G7 estiment que les résultats des décisions sont positifs lorsque femmes et hommes participent à l'élaboration des décisions
- Une large majorité est convaincue qu'un meilleur accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur aurait des résultats positifs : 77% sur la capacité à innover et à penser différemment, 68% sur la croissance de l'entreprise
- Ils sont très majoritairement persuadés que si les femmes avaient un meilleur accès à l'emploi dans les entreprises technologiques (STEM et IA), l'impact serait également positif : 78% sur la société et sur la croissance économique ou encore 71% sur l'efficacité des applications technologiques et les outils d'IA

Pour la très grande majorité des ressortissants des pays du G7 : il est temps de passer à l'action !

Face à la persistance des inégalités, les populations du G7 attendent certes des mesures centrées sur l'éducation :

- 84% en faveur de l'investissement dans l'éducation des femmes et des filles
- 86% en faveur d'opportunités à vie pour tous d'accès à la formation professionnelle dans le domaine des sciences et technologies

Ils expriment aussi de réelles attentes dans la mise en place de mesures destinées à permettre une véritable prise de conscience des inégalités auxquelles font face les femmes dans leur accès à la santé, ou encore le lien entre les inégalités de genre et de grands problèmes tels que le changement climatique (ils perçoivent peu aujourd'hui comment les femmes peuvent être davantage affectées).

- 85% développer une meilleure compréhension des problèmes spécifiques de santé des femmes ou encore 85% une meilleure compréhension des questions de santé mentale
- 69% communiquer sur les liens entre les inégalités entre les sexes et les effets du changement climatique

Mais beaucoup ont aussi le sentiment que ces mesures consensuelles ne suffiront pas, qu'il faut des mesures contraignantes pour enclencher un changement des mentalités et forcer les choses qui autrement risquent d'évoluer trop lentement :

- Des quotas dans les universités : 69% en faveur d'un objectif d'au moins 40% de filles dans les filières scientifiques et technologiques
- Des engagements fermes de la part des entreprises : 80% sont pour qu'elles s'engagent à parvenir à une égalité à tous les niveaux dans leurs équipes en charge de l'IA
- De la part des gouvernants : 83% en faveur de l'introduction d'une législation assurant un accès égal des femmes au capital social et économique et 76% pour la nomination de femmes à des postes de responsabilité pour agir sur le climat

Pour les interviewés, il faut faire évoluer les choses et prendre des mesures fortes, de véritables engagements car force est de constater qu'autrement les stéréotypes persisteront. Parce que sans mesure de la part des pouvoirs publics notamment en matière de développement des modes de garde il est vrai qu'il est difficile d'être une mère et de poursuivre une carrière. Parce que sans mesure de la part des entreprises, quand il y a peu de femmes à des postes de responsabilité il est difficile pour une femme de se projeter dans une carrière.

Parce que quand l'accès des filles aux filières les plus rémunératrices ou les plus porteuses en matière d'emploi n'est pas encouragé, il est difficile de ne pas voir se reproduire les inégalités économiques de genre.

Avec à chaque fois une mécanique insidieuse et implacable qui se met en place : donner aux femmes le sentiment que leur situation est le fruit de leurs propres choix.

Fiche technique : enquête Ipsos pour le Women's Forum menée du 17 au 31 août 2020 auprès de 3500 ressortissants des pays du G7, soit un échantillon représentatif de la population nationale âgée de 18 ans et plus dans chacun des 7 pays du G7 (méthode des quotas).



La pandémie risque d'anéantir les avancées des femmes

Le **Women's Forum**, dévoile, à l'occasion de son Forum mondial, les 17-18-19 novembre 2020, un baromètre inédit, né sous l'impulsion de Axa, Bnp Paribas et Publicis. Les résultats confirment que les femmes sont davantage frappées par la crise économique et sanitaire. En outre, certains clichés ont la vie dure, rendant plus difficile l'évolution des mentalités et des structures. Au point que le **Women's Forum** appelle les pays du G7 à agir d'urgence. D'autant que le baromètre montre que 91% des répondants sont convaincus que la réduction des inégalités doit être une priorité. Agir - et vite - en faveur des femmes ! Selon le Baromètre du **Women's Forum** for the Economy & Society, filiale de Publicis Groupe, la pandémie risque en effet d'anéantir les avancées - relatives - en matière d'égalité pour les femmes. Car pour ce qui est du coût Covid, les femmes paient le prix fort, et ce, aussi bien au point de vue professionnel, en étant plus souvent dans des postes exposés, que dans le domaine familial : elles sont ainsi nombreuses à être dans un rôle d'aidant auprès de personnes vulnérables (46% contre 40% d'hommes), et enfin, au niveau psychologique.

Selon les résultats de l'enquête réalisée du 17 au 31 août 2020 par Ipsos pour le **Women's Forum**, auprès d'un échantillon représentatif de 3500 ressortissants des pays du G7, les femmes, compte tenu de leurs tâches professionnelles mais aussi familiales, sont davantage sujettes au burn-out (59% contre 46% pour les hommes). Elles sont également plus inquiètes pour l'avenir (73% contre 63%). Et « qu'en sera-t-il dans six mois, se demande le **Women's Forum**, lorsque la deuxième vague de l'épidémie aura fait de nouveaux ravages ? ». Déjà, selon des données américaines, épuisées par les contraintes, quatre fois plus de femmes que d'hommes sont sorties du marché de l'emploi en septembre 2020. Les femmes vont-elles être condamnées à retourner à des rôles traditionnels - et en conséquence, à dépendre des hommes ?

« Le baromètre du **Women's Forum** est un catalyste, un miroir de notre société. La perception des femmes et des hommes autour des sujets de santé, climat, business et stratégie nous permettra d'orienter les actions pour construire une société plus juste et durable », déclare ainsi Ulrike Decoene, directrice de la communication, marque et RSE du Groupe AXA

Le risque est bien là, d'autant que les stéréotypes ont la vie dure. Ne voit-on pas en effet que pour 73% des ressortissants des pays du G7, « les femmes sont, en règle générale, plus intuitives que les hommes » ? Pis, « les croyances dans les rôles sociaux traditionnels des femmes sont toujours extrêmement fortes, une majorité ayant intériorisé que le rôle de mère prime toujours » ... De fait, 70% considèrent « qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir une belle carrière car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille ». « La force des stéréotypes est d'autant plus frappante qu'on les retrouve à des niveaux élevés dans tous les pays, partagés aussi bien par les hommes que par les femmes, par les jeunes que par les seniors », s'alarme le commentateur.

Les femmes, qui ont elles-mêmes intégré ces stéréotypes, agissent contre leurs intérêts. Ainsi, souligne le commentateur du baromètre, « de nombreuses femmes se laissent écarteler des professions les plus rémunératrices en s'auto-persuadant qu'il s'agit d'un choix de leur part ». Et ce, d'autant que ces clichés sont renforcés au quotidien, puisque 32% des femmes ont entendu au cours de leur parcours scolaire qu'elles n'avaient pas l'esprit scientifique (contre 23% des hommes). De même, 46% des femmes déclarent ne pas avoir cherché à avoir de nouvelles responsabilités professionnelles de peur de ne pas avoir assez de temps pour tout faire, contre 32% des hommes et enfin, 43% estiment qu'elles n'ont pas la capacité d'assumer un poste à responsabilité, contre 35% d'hommes.

Pour le **Women's Forum**, il est, face à cette « mécanique insidieuse », urgent d'agir. Car si les femmes, déjà marginalisées, le sont encore plus par l'impact de la pandémie sur l'emploi et la vie familiale, comment vont-elles s'en sortir ? Comment vont-elles intégrer les secteurs économiques porteurs comme la technologie ? Et surtout, comment peut-on imaginer un retour de la croissance

si la moitié de l'humanité est laissée pour compte ? Chiara Corazza, directrice générale du **Women's Forum**, qui a remis, le 5 février dernier, un rapport : « les femmes au cœur de l'économie », au gouvernement français, assorti de 27 recommandations en vue d'attirer et retenir les femmes dans les STEM, lance maintenant un appel aux leaders du G7, pour qu'ils prennent d'urgence des mesures et fassent aux femmes la place qu'elles méritent, s'ils veulent réellement instaurer une croissance inclusive et durable. D'autant que les citoyens les réclament ! Ainsi, 77% des répondants hommes/ femmes considèrent en effet qu'un meilleur accès aux métiers STEM aurait un impact positif sur l'ensemble de la société.

« L'intelligence artificielle fait partie des leviers que nous devons actionner pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Non seulement il est important de s'assurer que les algorithmes d'IA ne propagent pas les biais qui existent dans notre environnement social et économique mais nous devons aller au-delà et mettre en place des actions concrètes pour que l'IA soit une opportunité en faveur d'une plus forte inclusion dans nos sociétés. C'est la raison pour laquelle BNP Paribas a décidé de rejoindre le « Call to action » initié par le **Women's Forum**, afin de poursuivre ses initiatives en faveur d'une IA inclusive », relève pour sa part Rim Tehraoui, Chief Data Officer de BNP Paribas.

D'ailleurs, malgré les stéréotypes, les ressortissants des pays du G7 sont convaincus (à 91%) qu'il faut agir, face aux inégalités persistantes, dont ils sont conscients. Autant dire, comme le fait le **Women's Forum**, qu'il est plus que jamais « nécessaire que les pouvoirs publics et les entreprises agissent de concert pour neutraliser l'ensemble de ces inégalités » ... rendez vous en ligne pour l'édition virtuelle du Global Meeting sur www.womens-forum.com



L'égalité femmes-hommes, une priorité pour les plans de relance

Par Anne-Marie Rocco le 18.11.2020 à 07h30

Le **Women's Forum**, qui se tient les 18 et 19 novembre en mode virtuel, publie un baromètre sur la pandémie et les femmes dans les pays du G7, réalisé par Ipsos. Une étude très large dont l'ambition est de servir de socle à des mesures pour l'égalité entre les genres. réagir



Pour la première fois, la directrice générale du **Women's Forum** organise un événement 100% digital.

SIPA

Télétravail, digitalisation, changement de business modèle : pour tous les acteurs économiques, la crise du coronavirus est synonyme de transformation accélérée. En ira-t-il de même pour l'égalité entre les hommes et les femmes ? A l'occasion de la première édition virtuelle du **Women's Forum**, qui se déroule ces 18 et 19 novembre, la filiale de Publicis publie un baromètre sur les femmes et la pandémie. Réalisée fin août, après la première vague du Covid, cette étude ne doit pas uniquement nourrir les débats du "Davos des femmes", que dirige Chiara Corazza. "Nous voulons être une plate-forme pour agir, explique-t-elle, et pour cela nous devons être référents sur un certain nombre de sujets comme le climat, l'IA, les métiers du futur, l'entrepreneuriat et la santé".

Réalisée par Ipsos auprès des ressortissants des pays du G7 (Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Italie, Japon, Royaume-Uni), cette étude très large met en évidence une quasi-unanimité de l'opinion en faveur de la lutte contre les inégalités de genre, considérée comme une priorité à inscrire dans tous les plans de relance. Mais les stéréotypes restent profondément ancrés, et risquent de ne pas disparaître si des mesures vigoureuses ne sont pas prises par les Etats. "Les pays du G7 représentent 62% de la richesse mondiale, soit un total de 280.000 milliards de dollars, rappelle Chiara Corazza. Ces pays ont une responsabilité sociale et économique mondiale, ils doivent donc se montrer exemplaires et être des locomotives. En particulier par le biais de plans de relance justes qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes".

La crise expose les femmes au risque de burn-out

Le tableau brossé par l'étude est assez paradoxal. "En mesurant l'impact de la crise sur les femmes, on découvre qu'elles représentent une urgence dans l'urgence", résume Amandine Lama, directrice de clientèle à Ipsos et co-auteur de l'étude. Stress, peur et sentiment d'impuissance, perte de confiance, manque de temps pour s'occuper de soi : les femmes sont violemment frappées par les conséquences de la pandémie, souligne l'étude. Massivement présentes dans les secteurs les plus touchés par la crise, comme l'hôtellerie, la restauration, les services et la santé, elles sont aussi les plus exposées au risque de burn-out. Ainsi, 79% d'entre elles se sentent trop fatiguées ou stressées par toutes les tâches auxquelles elles doivent faire face dans une journée, contre 61% pour les hommes.

"Et pourtant les ressortissants du G7 ne voient pas pourquoi les femmes seraient plus impactées que les hommes par la crise !" constate Amandine Lama. Les stéréotypes restent en effet profondément ancrés dans l'opinion, qui considère à 70% que pour réussir sa carrière, une femme doit accepter de "sacrifier en partie sa vie de famille". Ainsi, "l'idée que les femmes ne peuvent pas tout avoir reste très répandue dans les pays du G7", souligne l'experte qui pointe les différences par pays : cette opinion est partagée par 45% des répondants en Allemagne et 53% au Japon, contre 24% en France et 35% aux Etats-Unis. "La prise de conscience de cet enjeu n'est pas le même partout", ajoute Ulrike Decoene, directrice de la marque à Axa, qui a contribué à l'étude. Les inégalités s'expliqueraient même, selon 38% des personnes interrogées, par le fait que les cerveaux des hommes et des femmes seraient différents, ce qui expliquerait leur plus ou moins grande présence dans les sciences et la littérature. Un avis partagé par 41% des hommes...et 35% des femmes !

Ce constat entraîne des conséquences très concrètes sur les carrières : "32% des femmes entendent des recruteurs leur dire qu'elles n'ont pas l'esprit scientifique", indique Chiara Corazza. Avec de tels stéréotypes toujours à l'œuvre, qui expliquent en grande partie la faible proportion de femmes dans les métiers liés aux technologies, "la fabrique des inégalités continue de tourner à plein régime", constate Amandine Lama. Et pourtant, "les femmes ont le sentiment qu'elles ont eu le choix de leur carrière". Tout au long de leur vie professionnelle, elles douteront de leur aptitude à assumer de nouvelles responsabilités : à 43%, les femmes estiment qu'elles n'ont pas cette capacité, contre 35% des hommes, "souvent par peur de manquer de temps".

Les femmes peuvent-elles "tout avoir"?

Les raisons d'espérer existent pourtant, et c'est sur celles-ci que veut capitaliser le **Women's Forum**. "L'enquête démontre que selon une majorité de gens, donner aux femmes un plus grand accès aux responsabilités serait bénéfique pour tout le monde", indique Amandine Lama. Pour 91% des personnes interrogées, la réduction des inégalités femmes-hommes est quelque chose d'important, et aurait un impact positif sur l'ensemble de la société (81%), l'emploi (76%), la croissance économique (76%) et l'ensemble des salaires (76% également). Enfin, pour 70% d'entre elles, il est nécessaire d'agir rapidement, tant au niveau des politiques publiques qu'à celui des entreprises, pour accroître le nombre de femmes à des postes à responsabilité.

Plus d'investissement dans l'éducation des filles et des femmes (84%), une meilleure prise en compte de leurs problèmes de santé spécifiques (85%) ou encore une stratégie de communication sur les liens entre les inégalités de genre et les effets du changement climatique : voilà quelques-unes des attentes fortes dans les pays du G7. Mais à 70%, les personnes interrogées réclament des mesures choc pour enclencher un changement des mentalités, comme des quotas de jeunes filles dans les filières scientifiques (69%), la garantie d'un accès égal des femmes au capital social et économique (83%) ou la nomination de femmes à des postes-clés dans la lutte contre le changement climatique (76%). Autre demande impérative pour 80% des répondants, un engagement ferme des entreprises à respecter la parité dans leurs équipes en charge de l'IA.

"Même si de nombreuses sociétés et entreprises ont évolué, les conclusions de ce baromètre nous montrent l'ampleur du chemin à parcourir pour faire disparaître les inégalités qui subsistent", analyse Sofia Merlo, directrice des ressources humaines et membre du comité exécutif du groupe BNP Paribas, qui a également participé à l'étude. Faute de mesures fortes, soulignent ses auteurs, le risque serait grand de voir les femmes retourner à des rôles traditionnels en renonçant à "tout avoir": une vie personnelle, une famille et une carrière.



Quelle place pour les femmes en entreprise ? - 17/11



ChallengesVidéos

Le 17.11.2020 à 00h00 | BFM Business

Ce mardi 17 novembre, Virginie Calmels, présidente fondatrice de FUTURAE et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care, et Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum for the Economy & Society, se sont penchées sur la place des femmes en entreprise dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco présentée par Hedwige Chevrillon. Le Grand Journal de l'Éco est à voir ou écouter du lundi au vendredi sur BFM Business. Dès 18h, Le Grand Journal de l'Éco, le rendez-vous de référence d'information et de contextualisation business. Hedwige Chevrillon reçoit les grands acteurs de l'actualité économique, politique et financière. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM



BFM Lyon

Mardi 17 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Céline Saada-Benaben, directrice générale d'eBay France, Frédéric Thiriez, ancien président de la Ligue de Football Professionnelle (LFP), Pierre Rondeau, économiste du sport et professeur à la "Sports Management School", le général Pierre de Villiers, ancien chef d'état-major des armées, Virginie Calmels, présidente fondatrice de FUTURAE et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care, ainsi que Chiara Corazza, directrice générale du **Women's Forum** for the Economy & Society, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr. Derniers podcasts Le Grand Journal De L'Éco

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du mardi 17 novembre

Mardi 17 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Céline Saada-Benaben, directrice générale d'eBay France, Frédéric Thiriez, ancien président de la Ligue de Football Professionnelle (LFP), Pierre Rondeau, économiste du sport et professeur à la "Sports Management School", le général Pierre de Villiers, ancien chef d'état-major des armées, Virginie Calmels, présidente fondatrice de FUTURAE et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care, ainsi que Chiara Corazza, directrice générale du **Women's Forum** for the Economy & Society, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du mardi 17 novembre

Mardi 17 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Céline Saada-Benaben, directrice générale d'eBay France, Frédéric Thiriez, ancien président de la Ligue de Football Professionnelle (LFP), Pierre Rondeau, économiste du sport et professeur à la "Sports Management School", le général Pierre de Villiers, ancien chef d'état-major des armées, Virginie Calmels, présidente fondatrice de FUTURAE et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care, ainsi que Chiara Corazza, directrice générale du **Women's Forum** for the Economy & Society, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon,

Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du lundi 16 novembre

Lundi 16 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Laurent Escure, secrétaire général de l'Unsa, Stéphane Bancel, PDG de Moderna, Jean-Marc Daniel, économiste, professeur émérite à l'ESCP Europe, Jean-Marc Vittori, éditorialiste aux Echos, Ross McInnes, président du conseil d'administration de Safran, Sylvain Forestier, président de La Maison Bleue et Laurent Oudot, cofondateur de Tehtris, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decœur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du jeudi 12 novembre

Jeudi 12 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Thierry Le Hénaff, PDG du groupe Arkema, Romain Mulliez, président de PicWicToys et co-président de la FCJPE, Emmanuel Lechypre, éditorialiste économie de BFM Business, François Villeroy de Galhau, gouverneur de la Banque de France, et Benoît Hamon, ancien ministre, auteur de "Ce qu'il faut de courage" (Ed. des Equateurs), dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decœur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du mercredi 11 novembre 2020

Mercredi 11 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Bertrand Burgalat, président du SNEP et fondateur du label indépendant Tricatel, Charles-Edouard Bouée, associé du fonds de capital-risque Alpha Intelligence Capital (AIC) et ancien PDG de Roland Berger, Diana Brondel, fondatrice et PDG de Xaalis, Alexandre Souter, directeur général France de Tier Mobility, Guillaume Klossa, fondateur d'EuropaNova et Anne-Elisabeth Moutet, éditorialiste au Daily Telegraph, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decœur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du mardi 10 novembre 2020

Mardi 10 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Emmanuelle Wargon, ministre déléguée en charge du Logement, Maryse Aulagnon, présidente de la Fédération des sociétés immobilières et foncières (SFIF), Pierre-René Lemas, président de France Active et ancien directeur général de la Caisse des dépôts, Jean-Charles Decaux, président du directoire de JCDecaux SA et co-directeur général du groupe, et Philippe Corrot, PDG et co-fondateur de Mirakl, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du lundi 9 novembre

Lundi 9 novembre, Hedwige Chevrillon a reçu Geoffroy Roux de Bézieux, président du Medef, Emmanuel Lechypre, éditorialiste économie BFM Business, et Julien Denormandie, Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du jeudi 5 novembre 2020

Jeudi 5 novembre 2020, Hedwige Chevrillon a reçu Yves Perrier, directeur général d'Amundi, François Bujon de l'Estang, ancien ambassadeur de France aux Etats-Unis, Laurent Murerot, président de l'Union des Entreprises de Proximité (U2P) et Frédéric Oudéa, directeur général de la Société Générale, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du jeudi 5 novembre 2020

Jeudi 5 novembre 2020, Hedwige Chevrillon a reçu Yves Perrier, directeur général d'Amundi, François Bujon de l'Estang, ancien ambassadeur de France aux Etats-Unis, Laurent Murerot, président de l'Union des Entreprises de Proximité (U2P) et Frédéric Oudéa, directeur général de la Société Générale, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne

française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.

L'intégrale du Grand Journal de l'Éco du mercredi 4 novembre 2020

Mercredi 4 novembre, Hedwige Chevillon a reçu Roland Lescure, député LREM des Français d'Amérique du Nord et président de la commission des affaires économiques à l'Assemblée Nationale, Emmanuel Lechypre, éditorialiste économie de BFM Business, Hubert Védrine, ancien ministre des Affaires étrangères, Pierre-André de Chalendar, PDG de Saint-Gobain, et Cédric O, secrétaire d'État chargé de la Transition numérique, dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco sur BFM Business. Retrouvez l'émission du lundi au vendredi et réécoutez la en podcast. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible à la radio ainsi qu'en direct et en podcasts sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.



19:42:25 Le Women's forum démarre bientôt ! Invitées : Chiarra Corazza, directrice générale du Women's forum for the Economy & Society ; Virginie Calmels, présidente de Futurae et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care. Le Women's forum a ouvert ses portes, virtuelles, et se déroule encore pendant deux jours. C'est la première fois que le Women's forum se fait de façon virtuelle. L'ouverture a été faite avec Antonio Gutierrez, secrétaire général de l'ONU.

19:45:30



19:50:17 Femmes dirigeantes : vers des Quotas ? Invitées pour en parler :
Chiarra Corazza, directrice générale du Women's forum for the
Economy & Society ; Virginie Calmels, président de Futurae et
présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care.
19:54:03 Il y a 11% de femmes dans la cybersécurité.
19:54:25



19:48:08 Quelle place pour les femmes en entreprise ? Invitées : Chiarra Corazza, directrice générale du Women's forum for the Economy & Society ; Virginie Calmels, président de Futurae et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care.

19:50:17



- 19:54:25 Le women's forum démarre bientôt ! Invitées : Chiarra Corazza, directrice générale du Women's forum for the Economy & Society ; Virginie Calmels, président de Futurae et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care.
- 19:56:51



- 19:45:30 Le women's forum démarre bientôt ! Invitées : Chiarra Corazza, directrice générale du Women's forum for the Economy & Society ; Virginie Calmels, président de Futurae et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care.
- 19:48:08

PAYS :France

PAGE(S) :15

Journal du Grand Pa

SURFACE :7 %

PERIODICITE :Hebdomadaire



► 16 novembre 2020 - N°412

AGENDA

Les événements du développement
économique en Ile-de-France

17-19 NOVEMBRE

Women's Forum Global Meeting

L'édition 2020 du Global Meeting du Women's Forum se tiendra cette année de façon entièrement virtuelle. Ursula von der Leyen, la présidente de la Commission européenne, Angel Gurría, secrétaire générale de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ou Halimah Yacob, présidente de la République de Singapour participeront à l'ouverture de ces journées, tandis que Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne (BCE), viendra les clôturer ainsi qu'Elisabeth 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.

Événement digital - Infos sur
www.womens-forum.com





QUESTIONS À...

Chiara Corazza

Directrice générale du Women's Forum for the Economy & Society, récemment nommée membre du Comité économique et social européen.

« Les femmes doivent prendre toute leur place dans les métiers qui transforment le monde »

JGP : Quelle est l'actualité du Women's Forum ?

Chiara Corazza : Intense ! Tout au long de l'année nous avons prévu de tenir des Forums à Abu Dhabi, à la Sorbonne et au Louvre pour le Moyen Orient, à Chicago pour le Women's Forum Amériques ou encore à Singapour pour notre Forum Asie... Nous avons œuvré à l'enrichissement de notre plaidoyer, en donnant corps à nos cinq groupes de travail, baptisés les « Daring Circles » : Women4AI, Women4Business, Women4Climate, Women4Health and Women4STEM. Autant de *task force* pour lesquelles je mets en œuvre la même méthode que celle que j'ai mise en place à Paris-Ile de France Capitale Economique : elle repose sur un diagnostic, du benchmark et la réunion d'un tour de table composé à la fois de représentants de grands groupes, des universitaires et des experts de tous bords, qu'ils proviennent d'ONG, de grandes organisations internationales telles que l'Unesco, l'OCDE, l'ONU, le FMI ou la Banque mondiale.

JGP : Quelle est votre action face aux défis et aux métiers du futur ?

C.C. : A l'issue du Sommet du G7 de Biarritz, le gouvernement français m'a chargée de mobiliser toutes les énergies possibles pour attirer plus de femmes sur les métiers où l'on transforme le monde. Si les femmes ne sont pas assez présentes sur les sujets du climat, de l'intelligence artificielle..., si nous ne contribuons pas à inventer les métiers du futur, on crée un monde dangereux en dehors duquel la moitié de la population serait cantonnée. Pour ne prendre qu'un exemple, on ne compte que 24 % de femmes dans les

métiers Stem (Science, technology, engineering and mathematics), qui sont pourtant ceux qui recrutent massivement.

JGP : Pourquoi cette sous-représentation ?

C.C. : Elle s'explique bien souvent par le fait que les femmes ne se dirigent pas spontanément vers les Stem. Non pas parce ce que les hommes les en empêcheraient mais parce qu'au moment de choisir leurs études, les femmes continuent majoritairement d'opter pour les humanités, plutôt que les sciences et les mathématiques. Il faut expliquer aux filles, à leurs parents, ainsi qu'aux éducateurs l'importance de veiller à ce que les femmes aient les mêmes expertises, les mêmes atouts que les hommes, dans les métiers, les secteurs les plus innovants.

JGP : Quels sont vos moyens d'action ?

C.C. : Nous venons par exemple d'adresser des recommandations fortes au chefs d'Etat du G7, pour les alerter sur le déséquilibre qui caractérise encore la place des femmes et faire en sorte qu'elles soient pleinement impliquées dans le plan de relance. Nous avons organisé, par ailleurs, une série de forums virtuels, par exemple avec le New York Times, lors duquel nous avons pu dialoguer avec des personnalités telles que Madeleine Albright, Melinda Gates ou Hillary Clinton. Notre action connaîtra un point d'orgue lors de l'édition 2020 de notre Global meeting, qui se tiendra, de façon 100 % virtuelle, du 17 au 19 novembre prochains (voir l'agenda p.15).

JGP : Vous avez récemment rencontré la future vice-présidente

des Etats-Unis, Kamala Harris...

C.C. : Tout à fait. Grâce à l'introduction de Star Jones (avocate, journaliste), un pilier du Women's Forum, nous avons pu échanger sur des questions telles que la place des femmes dans l'économie, l'accès aux financements ou l'égalité de genre et le leadership féminin dans des secteurs clés tels que le climat et l'avenir du travail.

JGP : Continuez-vous à défendre le Grand Paris ?

C.C. : Dès que j'en ai l'occasion. Je vais relancer par exemple le Cercle des femmes du Grand Paris. Beaucoup de choses ont bougé depuis son lancement, en juillet 2016. J'ai organisé récemment, dans ce cadre, autour de Nadia Hai, la ministre déléguée auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargée de la Ville, une rencontre avec les membres de ce Cercle et, au-delà, avec des femmes actrices dans les secteurs du bâtiment, des infrastructures, de tous les métiers de la fabrique de la ville. Avec comme ligne directrice, le fait que nous souhaitons placer les femmes au cœur de l'économie, dans ces métiers également. Ce fut pour moi l'occasion de souligner auprès de Nadia Hai l'ampleur et la dimension internationale du projet du Grand Paris.

JGP : Quelles initiatives portez-vous avec Nadia Hai ?

C.C. : Il y a l'idée de créer ensemble un premier pool emploi féminin, en lien avec le Cercle des femmes du Grand Paris. Il s'agira notamment de mettre en lumière l'entrepreneuriat au féminin. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR J.P.



Women's Forum Global Meeting



du mardi 17 au jeudi 19 novembre 2020

- Formation professionnelle
- Développement économique
- Environnement
- Santé

Moment d'échanges de personnalités du monde entier pour une meilleure place des femmes dans l'économie et la société mondiales, le Global Meeting se tient du 17 au 19 novembre 2020 100% en ligne. En partenariat avec la Région Île-de-France.

Des places offertes aux membres du Paris Region Business Club

Le « club » des bénéficiaires des aides aux entreprises de la Région, le Paris Region Business Club, réunit plus de 3.000 membres. Des invitations pour le Global Meeting leur sont offertes sur demande.

Événement annuel habituellement organisé à Paris, le **Women's Forum** Global Meeting permet à des femmes leaders d'opinion de débattre des moyens de renforcer la contribution des femmes à l'économie et à la société mondiales.

Pandémie oblige, le Global Meeting est organisé **du 17 au 19 novembre 2020 100% en ligne, en partenariat avec la Région Île-de-France.**

Avec la crise sanitaire, « le moment est venu pour nous de prendre des mesures plus audacieuses et de favoriser l'inclusion dans nos entreprises, nos communautés et nos sociétés », annoncent les organisatrices.

Plus de 25.000 participants pour les échanges et du réseautage

Plus de 25.000 personnalités économiques et institutionnelles influentes de l'Union européenne et d'ailleurs seront au rendez-vous par écrans interposés. Pour assister à des débats, mais aussi faire du réseautage avec des milliers de dirigeants du monde entier.

Plus de 30 échanges avec plus de 100 intervenants

Au programme :

- **Plus de 30 séances plénières, tables rondes** et discussions en petits groupes,
- **Plus de 100 intervenants** de divers secteurs et pays.

Parmi eux : Valérie Pécresse, présidente de la Région Île-de-France, qui débattrait avec Nadia María Calviño Santamaría, ministre espagnole des Affaires économiques et de la Transformation numérique, le 19 novembre 2020 de 11h30 à 12h.

À l'ordre du jour : IA, climat, santé, relance économique...

Entre autres sujets traités au cours du Global Meeting :

- L'intelligence artificielle éthique,
- L'adaptation au changement climatique,
- L'accès à la santé,
- La relance économique...

Le **Women's Forum** (for the Economy and Society) est une organisation créée en 2005.

Le Global Meeting est le plus important de ses événements.

Pour son édition 2019, le Global Meeting a réuni 2.900 participants (dont 74% de femmes) de 95 pays, représentant 1.093 organisations.

**LE CHIFFRE**

96 C'est le pourcentage de Français qui estiment que la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes est importante ou prioritaire, selon le premier baromètre du Women's Forum, dont l'édition 2020 se tiendra mercredi et jeudi, uniquement en ligne. Ce chiffre place la France en tête des pays du G7 (à égalité avec l'Italie) tandis qu'il tombe à 87 % aux États-Unis, selon l'enquête réalisée par Ipsos. Parmi les intervenantes du Women's Forum : Ursula von der Leyen, Christine Lagarde, Elisabeth Moreno... L'accent sera mis sur la nécessité de rendre prioritaire la lutte contre ces inégalités dans toutes les stratégies de relance face à la crise du Covid-19. ● C.P.



DOSSIER SPÉCIAL

WOMEN'S FORUM

La lente féminisation des sciences dures

Les métiers du secteur peinent à gagner en parité dans l'Hexagone. Pourtant, des solutions existent

Où sont les femmes dans les STEM, autrement dit dans les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (« STEM » en anglais) ? La question revient au fil des années, telle une antienne. En France, la gent féminine se montre particulièrement minoritaire et a même tendance à décroître, selon l'étude Gender Scan (Global Contact, 2019).

Dans le numérique et l'ingénierie, le nombre de diplômées représente, respectivement, à peine 20 % et 25 % du total des experts de ces domaines, des chiffres en baisse de 6 % entre 2013 et 2017. D'autant moins glorieux qu'il augmentait dans le même temps en Europe (+ 2 %), voire explosait pour le seul secteur du numérique en Irlande (+ 116 %) ou en Roumanie (+ 397 %).

En toute logique, la proportion des Françaises dans les métiers correspondants a suivi et chuté

de 11 %, alors que la part des femmes scientifiques dans ces secteurs a progressé de 14 % dans l'Union européenne. Des chiffres à contre-courant des urgences économiques. « 11 % des emplois qu'elles occupent sont menacés dans le monde, notamment à cause de l'automatisation et en raison de la crise économique, sociale et sanitaire, souligne Chiara Corazza, directrice de l'organisation Women's Forum for the Economy & Society (Publicis Groupe). Or, ce sont les métiers du futur qui donnent de nouvelles opportunités : un million d'emplois sont à pourvoir dans le numérique en Europe, dont 200 000 en France. Pour être au cœur de l'économie de demain, les femmes doivent, plus que jamais, détenir les mêmes compétences, expertises et atouts que leurs confrères masculins. » Comment briser le cercle vicieux de leur sous-représentation dans la tech ?

« STÉRÉOTYPES INTÉRIORISÉS »

Comprendre comment on a pu

en arriver là constitue une première étape. « Et l'on revient de loin, rappelle Evelyn Barbin, professeure d'histoire des sciences à l'université de Nantes. L'enseignement a longtemps été différencié, avec la création de lycées de jeunes filles en 1880, au nom de leur supposée inaptitude à l'abstraction, et pour ne pas détourner les demoiselles de leur vocation de mère. » Comme le rappelle l'autrice de *Faire des mathématiques avec l'histoire au lycée* (Ellipses, 2019), « il a fallu attendre 1960 pour que l'agrégation de mathématiques soit mixte, 1972 pour l'intégration de la première fille à l'Ecole polytechnique, et 1984 pour la première convention sur l'égalité des chances à l'école encourageant l'orientation de tous vers les sciences ». L'enseignante ajoute : « La part des fem-

mes a ensuite progressé lentement, avant l'effondrement de leurs effectifs en informatique notamment, au début des années 1980, alors qu'elles avaient pour-



tant été pionnières dans l'apprentissage du code. »

Chercheuse en sciences de l'éducation à l'université de Genève et autrice de l'essai *Les Oubliées du numérique* (Le Passeur, 2019), Isabelle Collet confirme : « *Ce phénomène s'explique par la monopolisation des outils de micro-informatique par les garçons, et par la valorisation des métiers de ce secteur qui a profité... aux hommes.* » Et l'universitaire d'évoquer le film *WarGames*, sorti en 1983 : « *Derrière l'écran de son PC, un jeune geek manquait de déclencher la troisième guerre mondiale. Il a incarné un rêve de toute-puissance masculine, et, à ses côtés, une jolie jeune fille se contentait de lui tenir la main.* »

Même s'ils n'expliquent pas tout, les stéréotypes ont la peau dure. Ainsi, 30 % des lycéens et 18 % des lycéennes en classe de 2^{de} sont d'accord avec l'affirmation : « *Les hommes sont plus doués que les femmes en mathématiques* », révèle l'étude « *Les filles et les garçons face aux sciences* », parue en 2018. Mais, d'après le coauteur de cette enquête, Julien Grenet, chercheur au CNRS et à l'Ecole d'économie de Paris, « *les filles évoquent surtout un manque d'appétit pour les maths et de confiance en elles. Or, on aime faire ce que l'on pense réussir, une idée qui est en partie conditionnée par des stéréotypes intériorisés. A résultats équivalents, les lycéennes se croient moins fortes : parmi celles qui ont obtenu une mention très bien au bac S, moins d'un quart s'orientent vers une classe prépa scientifique contre un garçon sur deux.* »

Il est donc urgent de leur donner confiance, l'envie d'étudier les mathématiques, la physique, la technologie, et d'exercer une carrière dans ces domaines. Un objectif bien compromis, d'après l'analyse des retours d'expérience parue en mars, dans une étude de la Fondation L'Oréal. Ainsi, 67 % des chercheuses scientifiques in-

terrogées estiment que devenir mère freine leur parcours, 55 % confient avoir été victimes de discrimination et 47 % ont, au moins une fois, subi du harcèlement. Et ce n'est pas tout : 44 % des femmes en poste dans la tech estiment que les entreprises ne sont pas capables de les attirer et de les fidéliser, faute d'égalité salariale et de promotions (enquête Ivanti Women in Tech, décembre 2019).

Comment faire bouger les lignes ? En février dernier, le *Women's Forum* a formulé 27 propositions sur l'éducation des filles et sur la sécurisation des carrières. « *Il faut encourager les écoles et les universités de la tech sur la voie de l'égalité, y compris par des incitations financières, en fixant*

des objectifs chiffrés pour atteindre 40 % de filles dans les effectifs d'ici à 2025. Et il est nécessaire d'imposer au moins 30 % de femmes issues des STEM dans les conseils d'administration et dans les comex [comités exécutifs] d'ici à 2030. On trouvera les candidates ! », assure Chiara Corazza.

DES OBJECTIFS CHIFFRÉS

Heureusement, nombre de centres de formation au numérique sont sur la bonne voie. Entre 2018 et 2020, la proportion de filles intégrant l'école 42 a, par exemple, progressé de 85 % pour atteindre... 26 % de la dernière promotion. Le chantier reste immense. Il est nécessaire d'agir à la fois sur la formation et sur les emplois, à l'instar de ce que réalise l'Agence

spatiale européenne (ESA). « *Pour éveiller les vocations, nous multiplions les interventions d'ingénieures dans les établissements scolaires*, confie Ersilia Vaudo Scarpetta, responsable diversité. *Au sein de l'ESA, depuis deux ans, les femmes représentent environ*

40 % des recrutements pour les carrières spatiales. »

Les initiatives ne manquent pas.

Le dispositif Scale Women in IT Pledge (ou SWIT Pledge), lancé en décembre 2019 par l'organisme de formation au numérique Simplon.co et l'association Digital Ladies & Allies, vise à former et intégrer 1 000 femmes en un an dans le numérique. Presque 500 embauches ont été réalisées depuis, en pleine crise économique et sanitaire. « *Plutôt que de s'ouvrir à de vraies débutantes, un nombre croissant d'entreprises préfèrent cibler des femmes très diplômées, quel que soit leur domaine, les former au numérique et leur proposer de commencer au niveau junior avec un bas salaire*, regrette Frédéric Bardeau, cofondateur de

Simplon.co. *On ne progressera pas sans compter sur les formations courtes, également porteuses de mixité sociale.* »

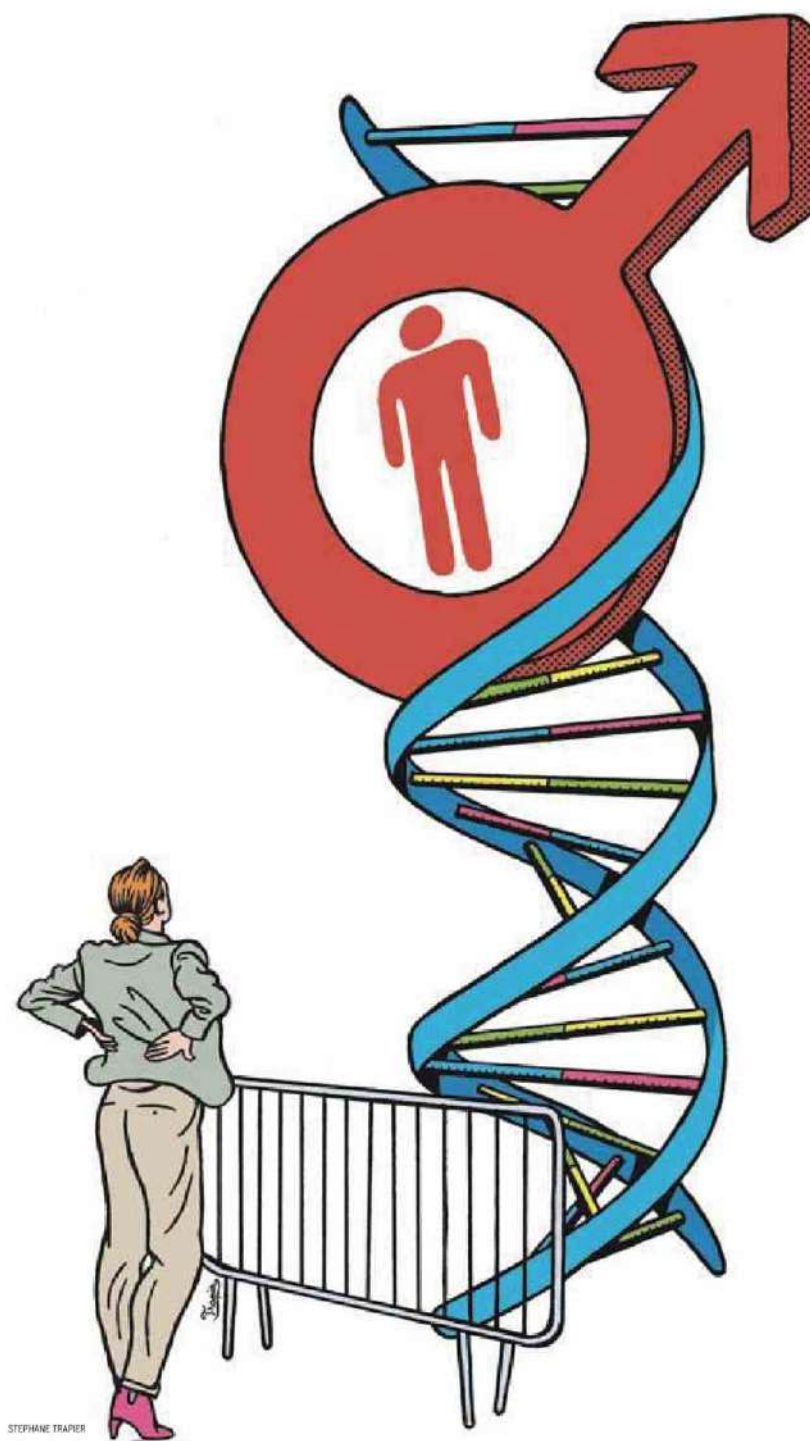
A mentionner également, l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques pour promouvoir la carrière des femmes a été présenté au secrétariat d'Etat à l'industrie l'été dernier. Ce document met en avant de nombreuses solutions concrètes à dupliquer dans les entreprises du secteur. Difficile d'écrire le futur sans s'appuyer sur la moitié de l'humanité. ■

SOPHIE VIGUIER-VINSON

*Ce dossier a été réalisé dans le cadre d'un partenariat avec le **Women's Forum** for the Economy & Society.*

**« POUR ÉVEILLER
LES VOCATIONS,
NOUS MULTIPLIONS
LES INTERVENTIONS
D'INGÉNIEURES
DANS LES ÉCOLES »**

ERSILIA VAUDO SCARPETTA
responsable diversité à l'ESA





DOSSIER SPÉCIAL

En Allemagne, la parité laisse encore à désirer

En politique et en entreprise, la présence des femmes à des postes à responsabilités reste insuffisante, voire régresse

BERLIN - correspondant

L'exemple d'Angela Merkel ne doit pas tromper. Bien que dirigée depuis quinze ans par une chancelière, l'Allemagne est loin d'être un modèle en matière de parité. C'est le cas en politique. Sur les seize Länder du pays, seuls deux ont une femme à leur tête. Quant à l'actuel Bundestag, issu des élections législatives de 2017, il ne compte que 31 % de députées. Elles étaient 37 % pendant la législature précédente.

Dans le monde de l'entreprise, la situation n'est pas meilleure, comme l'a notamment rappelé le dernier rapport, publié en octobre, de la Fondation Allbright. En Allemagne, les femmes n'occupent que 12,8 % des postes dans les conseils d'administration des trente plus grandes sociétés du pays (contre 28,6 % aux États-Unis, 24,9 % en Suède, 22,2 % en France et 15,6 % en Pologne).

Pire : pour la première fois depuis des années, ce taux a reculé outre-Rhin entre 2018 et 2019 (- 1,9 point), alors qu'il a augmenté dans les cinq autres pays passés au crible dans le rapport. Enfin, aucune des trente entre-

prises du DAX (l'indice boursier allemand) ne compte plus de 30 % de femmes dans son conseil d'administration, onze d'entre elles n'en ayant même aucune.

Comment expliquer que l'Allemagne suive cette « voie particulière » en matière de parité professionnelle, pour reprendre le titre du dernier rapport de la Fondation Allbright ? Le poids de l'histoire, d'abord, dans un pays où – du moins dans sa partie occidentale – la possibilité pour les femmes de concilier carrière et maternité était encore un tabou à la fin du XX^e siècle et où, dans l'imaginaire populaire, la femme se réalisait seulement en tant que mère, selon le célèbre triptyque *Kinder, Küche, Kirche* (« enfants, cuisine, église »).

Depuis, les mentalités ont évolué, mais le temps n'est pas si loin où la ministre de la famille d'alors, Ursula von der Leyen, déclencha une véritable tempête politique en proposant, en 2007, de créer 500 000 places supplémentaires dans les crèches et garderies pour les enfants âgés de moins de 3 ans. Bien que mère de sept enfants et membre de la conservatrice CDU, le parti de M^{me} Merkel, la future présidente de la Commission

européenne fut accusée par l'évêque catholique d'Augsbourg de réduire les femmes à « des machines à procréer » en voulant les recruter « comme réservoir de main-d'œuvre pour l'industrie ».

« Même s'il y a eu des progrès ces dernières années, la difficulté de faire garder ses enfants, ajoutée à la prégnance de la répartition traditionnelle des rôles au sein de la famille, continue de constituer un vrai frein à la carrière des femmes en Allemagne », observe Cécile Weidhofer, directrice de l'EAF, une association allemande qui promeut la féminisation des instances dirigeantes en politique et dans le monde de l'entreprise.

Dans ce contexte, il n'est guère étonnant que certains stéréotypes semblent résister en Allemagne plus qu'ailleurs. Ainsi de

**POUR LA PREMIÈRE FOIS
DEPUIS DES ANNÉES,
LE TAUX DE FEMMES
DANS LES CONSEILS
D'ADMINISTRATION
A RECLUÉ**



l'idée selon laquelle « si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle ». Selon le baromètre Ipsos réalisé pour le Women's Forum, 45 % des personnes interrogées en Allemagne sont de cet avis, contre 24 % en France, 35 % en Italie et 38 % au Royaume-Uni.

Contraindre les entreprises

Comment combler ce retard allemand ? « D'abord en créant plus de structures d'accueil afin que les femmes ne soient pas lésées professionnellement parce qu'elles doivent garder leurs enfants en bas âge ou leurs parents vieillissants », répond Cécile Weidhofer. Mais cela ne suffira pas, et « la réponse doit également être politique », insiste cette Franco-Allemande de 38 ans qui conduisit la liste du Parti libéral-démocrate (FDP) aux élections régionales de 2016 dans le Land de Mecklembourg-Poméranie-Occidentale.

Une réforme, en particulier, pourrait faire progresser la parité professionnelle. Elle concerne la loi de 2016, qui stipule que les entreprises cotées en Bourse doivent inclure au moins 30 % de femmes dans leurs conseils de

surveillance. Qualifiée d'« étape historique » par la ministre de la famille de l'époque, la sociale-démocrate Manuela Schwesig, cette loi n'a toutefois pas été assortie de sanctions financières, et ce, sous la pression des conservateurs de la CDU-CSU.

L'approche des prochaines élections législatives, qui auront lieu au début de l'automne 2021, pourrait être l'occasion de relancer le débat sur la réforme de cette loi, que le SPD mais aussi les Verts – qui pourraient entrer au gouvernement – souhaitent rendre plus contraignante afin que certaines images appartiennent une fois pour toutes au passé. Comme la photo prise le 31 octobre, lors de l'inauguration du nouvel aéroport de Berlin, et qui a suscité une avalanche de commentaires consternés sur les réseaux sociaux. On y voit, derrière un pupitre et la main sur un buzzer rouge, les six principales personnalités du jour : le ministre des transports, le maire de Berlin, le ministre-président du Land de Brandebourg, le président de l'aéroport et les présidents des compagnies Lufthansa et easyJet. Tous des hommes. ■

THOMAS WIEDER



DOSSIER SPÉCIAL

Une enquête en quatre mots-clés

La pandémie risque d'aggraver les inégalités femmes-hommes, il est urgent d'agir. » Tel est le message essentiel de l'enquête réalisée par Ipsos pour le Women's Forum for the Economy & Society, rendue publique à l'occasion de la première édition entièrement virtuelle du Women's Forum Global Meeting, les 17, 18 et 19 novembre.

Covid « La crise du Covid affecte les femmes plus violemment que les hommes. Dans les pays du G7, on aurait pourtant pu penser qu'elles seraient moins touchées », relève Amandine Lama, qui a piloté l'étude chez Ipsos. 73 % des interrogées disent ainsi avoir peur de l'avenir, et 43 % assurent perdre confiance en elles depuis le début de la pandémie, soit dans les deux cas, 10 points de plus que pour les hommes.

Stereotypes L'étude le souligne : « Les stéréotypes persistent et ne sont pas près de disparaître. Avec la pandémie, le risque est que les femmes reviennent à des rôles traditionnels », met en garde Etienne Mercier, directeur du pôle Opinion et santé à Ipsos. Révélateur : 38 % des répondants estiment que le cerveau des hommes et celui des femmes est « différent », ce qui explique qu'ils aient « plus d'aptitudes pour les sciences et les femmes pour la littérature ».

Inégalités Si les stéréotypes perdurent, c'est parce que les inégalités démarrent dès l'enfance et se perpétuent. « Ces inégalités pèsent davantage sur la santé des femmes, c'est un point d'alerte », insiste Chiara Corazza, directrice du Wo-

men's Forum. 79 % d'entre elles disent être trop fatiguées et stressées par le travail, les tâches domestiques et les soins aux enfants, contre 61 % pour les hommes (+ 18 points). Au travail, les inégalités persistent, en particulier dans le domaine de l'intelligence artificielle et des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) : 65 % des femmes considèrent qu'elles ont moins accès aux postes de leadership.

Action « C'est l'une des grandes surprises de l'enquête : 91 % des interrogées considèrent la réduction des inégalités femmes-hommes comme une priorité », souligne Chiara Corazza. Pour la majorité des répondants, l'heure est à l'action et aux mesures contraignantes pour changer les mentalités. ■

ISABELLE HENNEBELLE

Bruno Lemaire, Christiane Féral-Schuhl, Matt Brittin, Philippe Ducom, Angel Gurria, Alexandra Keith... Inscriptions : www.womens-forum.com

LE WOMEN'S FORUM,
LES 17, 18 ET 19 NOVEMBRE

Comment construire ensemble un monde plus inclusif à l'heure du plan de relance ? Les femmes ont plus que jamais un rôle à jouer pour redéfinir les priorités telles que le climat, la santé, l'entrepreneuriat, l'intelligence artificielle et les métiers du futur... Comment l'imaginer, sur quoi s'appuyer, avec quels acteurs ? Autant de questions débattues et d'initiatives lancées lors de l'édition 100 % virtuelle du Women's Forum Global Meeting.

Avec : Ursula von der Leyen, Christine Lagarde, Valérie Pécresse, Elisabeth Moreno, Mariya Gabriel, Halima Jacob, Thomas Buberl,



DOSSIER SPÉCIAL

Ces entreprises qui promeuvent les femmes

En dépit de certains progrès, on est encore loin d'une représentation féminine équilibrée

Sur les bancs de Sciences Po Paris, Aliette Mousnier-Lompré se rêvait diplomate. A 38 ans, cette ex-milieu de terrain au PSG a des responsabilités d'une autre nature. A la tête du service client et des opérations chez Orange Business Services, elle aide les entreprises à maintenir leurs activités pendant le confinement, tout en se protégeant des risques de cyberattaques. L'air de rien, la mère de famille, qui a intégré Orange en 2005 comme stagiaire, dirige quelque 8500 personnes sur les cinq continents. « J'ai vite senti que je pourrais faire mon chemin ici », glisse-t-elle. Aux oubliettes la politique !

Aliette a eu de l'intuition. Selon le rapport 2020 de l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, Orange, comme Michelin, Engie, Suez, Saint-Gobain, Air liquide ou Legrand, fait partie des groupes traditionnellement masculins qui déploient de véritables stratégies pour recruter et retenir les femmes. « Notre appel à projets "Hello Women", lancé cette année, vise à les inciter à rejoindre le secteur numérique », confirme Delphine Pouponneau, directrice de la diversité et de l'inclusion chez Orange. Elles sont sous-représentées dans les technologies de la data et de l'intelligence artificielle. »

Ces enseignes ne sont pas les seules à promouvoir les carrières au féminin. Sodexo, Publicis, Danone, Kering, L'Oréal et Gecina, entre autres, se distinguent aussi par leur politique affirmée d'ascension professionnelle de la gent féminine. « Mais ces dernières disposent d'un gros vivier de femmes », souligne Michel Ferrary, profes-

seur de gestion des ressources humaines à l'université de Genève et

auteur du rapport Skema. *Elles ont donc moins d'efforts à fournir pour en faire grimper certaines et doivent même parfois recruter des hommes pour ne pas être taxées de discrimination à leur rencontre !* »

Les chiffres le disent : les diplômées accèdent davantage à des postes à responsabilités. Dans les soixante plus grosses entreprises cotées à la Bourse de Paris, elles représentent 32,97 % des effectifs de cadres contre 28,76 % en 2008.

Pour hisser leurs salariées aux échelons supérieurs, ces entreprises se battent sur tous les fronts. Elles les poussent à participer à des séminaires (le programme « Eve », lancé par Danone en 2010, réunit chaque année près de 400 personnes à Evian), à contacter des réseaux féminins, leur proposent d'être épaulées par des mentors – des profils plus seniors qui leur prodiguent des conseils pour construire leur carrière – ou de suivre des formations pour s'imposer dans un univers masculin. Elles prévoient aussi des enveloppes de rattrapage salarial en leur faveur.

Elargir « l'index Pénicaud »

D'après une enquête de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) publiée en février 2020, l'écart de rémunération entre les hommes cadres et leurs homologues féminines est de 8 % à profil identique. « Mais la comparaison est difficile », estime Catherine Bonneville-Morawski, fondatrice et directrice générale du cabinet de conseil en mixité Eragina, car les hommes occupent souvent les

postes les plus stratégiques et donc les mieux rémunérés. »

Autre cheval de bataille : le bien-être des employées. Pour qu'elles s'épanouissent dans leur carrière

professionnelle, mais aussi dans leur vie familiale, les dirigeants les encouragent à télétravailler, étendent leur congé maternité – 14 semaines payées à 100 % pour toutes et pour tous chez Kering – et leur réservent des places en crèche.

Des bonnes pratiques qui ne doivent pas masquer une réalité. Les femmes demeurent absentes des « vrais » lieux de pouvoir. « Au sein des entreprises du CAC 40, aucune femme n'occupe le poste de PDG et une seule a été nommée directrice générale, Catherine MacGregor, qui a remplacé Isabelle Kocher chez Engie », confirme Catherine Bonneville-Morawski. « Dans les comités exécutifs, elles ne représentent que 17,49 % des effectifs. C'est mieux qu'en 2016 – leur proportion était alors de 11,24 % –, mais c'est encore peu, poursuit Michel Ferrary. D'autant que des maisons comme Hermès et LVMH n'y propulsent pas vraiment leurs salariées. »

Pour parvenir à une représentation équilibrée au sommet, le gouvernement envisage d'élargir l'« index Pénicaud », qui mesure, sur 100 points, les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises grâce à cinq critères. Il veut y ajouter un sixième sur la part des femmes parmi les cadres dirigeants. Un projet qui remplace l'idée première d'instaurer des quotas dans les comités exécutifs. Il est vrai que la loi Copép-Zimmermann, promulguée en 2011, qui



oblige les sociétés cotées à compter au moins 40 % de femmes dans les conseils d'administration, a porté ses fruits. Au 1^{er} janvier 2019, la quasi-totalité des entreprises du CAC 40 domiciliées en France étaient au-delà de ce chiffre.

Faire carrière reste donc un chemin de croix. Premier obstacle : les stéréotypes concernant les rôles dévolus à chacun des sexes. Si l'on s'en réfère aux résultats d'une enquête Ipsos qui sera révélée le 17 novembre, à l'occasion de la première édition 100 % virtuelle du Women's Forum, 70 % des ressortissants du G7 considèrent *« qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir une belle carrière, car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille »*.

Des clichés persistants

Les hommes ont beau être de plus en plus nombreux à critiquer ce système qui pénalise les femmes – comme le montre le réseau Happy Men Share More fondé en 2013 afin de lutter contre les préjugés de genre –, le cliché de la ménagère n'est jamais loin. *« Quand je suis en déplacement professionnel avec mon collègue, mes interlocuteurs s'adressent souvent à lui, se désolent Lise, ingénieure aéronautique qui préfère taire son nom de famille. On m'a même déjà prise pour sa secrétaire. »*

Parmi les freins à l'ascension des femmes : les femmes elles-mêmes. Manque de confiance, sentiment d'illégitimité, syndrome de l'imposteur... les sala-

riées se sentent difficilement à la hauteur. Quand elles s'en sortent, elles estiment que c'est grâce à leur travail, et non à leur talent. *« Tout cela est vrai, confirme la sociologue Jacqueline Laufer. Il n'empêche : des salariées parviennent à se hisser jusqu'aux plus hautes sphères. Tout n'est*

donc pas de leur faute ou de celle des clichés ! »

Comment font celles qui réussissent ? Elles disposent souvent de plusieurs atouts maîtres, comme un employeur ouvert à la mixité, un conjoint qui les soutient et une propension à l'audace. A peine embauchée, Dalila n'a pas hésité à aller voir son supérieur quand elle a su que le directeur de la filiale en Californie allait voguer vers de nouveaux horizons. *« Je savais que j'avais les compétences », lance-t-elle. Mon chef a trouvé la démarche osée, mais j'ai décroché le poste. »*

Une chose est sûre : la mixité fait du bien aux entreprises. Elle améliore l'ambiance, l'image et même les résultats. Les dix entreprises les plus mixtes affichent 294 % de croissance de leur cours de Bourse en dix ans, relève le baromètre Skema (contre 43 % pour les entreprises du CAC 40). *« La bonne santé du groupe ne doit pas être le seul prétexte pour faire progresser les femmes », martèle Jacqueline Laufer. Et il ne faut pas s'intéresser qu'aux privilégiées ! »* La parité au sommet masque en effet souvent une absence d'actions en profondeur sur l'égalité. Certaines entreprises font, certes, progresser les cadres, mais, dans le même temps, ne font pas toujours d'efforts pour les salariées situées tout en bas de l'échelle. Tout reste donc encore à construire. ■

VIRGINIE SKRZYNIARZ

« AU SEIN DES ENTREPRISES DU CAC 40, AUCUNE FEMME N'OCCUPE LE POSTE DE PDG »

CATHERINE
BONNEVILLE-MORAWSKI
fondatrice d'Eragina



Ch. Corazza (Women's Forum) : « Les femmes doivent prendre toute leur place dans les métiers qui transforment le monde »

Chiara Corazza, directrice générale du **Women's Forum** for the Economy & Society, récemment nommée membre du Comité économique et social européen, décrit son combat pour la place des femmes dans les métiers qui créent le monde de demain. Une mobilisation qui connaîtra son point d'orgue du 17 au 19 novembre prochains lors de l'édition virtuelle du Global meeting du **Women's Forum**.

Quelle est l'actualité du **Women's Forum** ?

Intense ! Tout au long de l'année nous avons prévu de tenir des Forums à Abu Dhabi, à la Sorbonne et au Louvre pour le Moyen Orient, à Chicago pour le **Women's Forum** Amériques ou encore à Singapour pour notre Forum Asie... Nous avons œuvré à l'enrichissement de notre plaidoyer, en donnant corps encore à nos cinq groupes de travail, baptisés les « Daring Circles » : Women4AI, Women4Business, Women4Climate, Women4Health and Women4STEM (*). Autant de « task force » pour lesquelles je mets en œuvre la même méthode que celle que j'ai mise en place à Paris-Ile de France Capitale Economique : elle repose sur un diagnostic, du benchmark et la réunion d'un tour de table composé à la fois de représentants de grands groupes, des universitaires et des experts de tous bords, qu'ils proviennent d'ONG, de grandes organisations internationales telles que l'Unesco, l'OCDE, l'ONU, le FMI ou la Banque mondiale. Cela à un niveau naturellement international, l'ensemble des échanges s'effectuant en anglais. De là découlent des propositions sur les cinq thèmes précités, à la lumière du Covid-19.

Quelle est votre action face aux défis et aux métiers du futur ?

A l'issue du Sommet du G7 de Biarritz le gouvernement français m'a également chargée de la mission de mobiliser toutes les énergies possibles, pour attirer plus de femmes sur les métiers où l'on transforme le monde. C'est un thème sur lequel nous avons énormément travaillé pour attirer l'attention sur le fait que si les femmes ne sont pas assez présentes sur les sujets du climat, de l'intelligence artificielle... Si nous ne contribuons pas à inventer les métiers du futur, on crée un monde dangereux en dehors duquel la moitié de la population serait cantonnée. Pour ne prendre qu'un exemple, on ne compte que 24 % de femmes dans les métiers Stem (Science, technology, engineering and mathematics), qui sont pourtant ceux qui recrutent massivement.

Pourquoi cette sous-représentation ?

Elle s'explique bien souvent par le fait que les femmes ne se dirigent pas spontanément vers les Stem. Non pas parce ce que les hommes les en empêcheraient mais parce qu'au moment de choisir leurs études, les femmes continuent majoritairement d'opter pour les humanités, plutôt que les sciences et les mathématiques. Il faut expliquer aux filles, à leurs parents, ainsi qu'aux éducateurs l'importance de veiller à ce que les femmes aient les mêmes expertises, les mêmes atouts que les hommes, dans les métiers, les secteurs les plus innovants.

Quels sont vos moyens d'action ?

Nous venons par exemple d'adresser des recommandations fortes au chefs d'Etat du G7, pour les alerter sur le déséquilibre qui caractérise encore hélas la place des femmes (voir ci-dessous) et faire en sorte qu'elles soient pleinement impliquées dans le plan de relance. J'ai d'ailleurs reçu une réponse personnelle du président Macron, me disant à quel point il estimait nos recommandations pertinentes et correspondant parfaitement aux priorités du Gouvernement. Nous avons récemment organisé, par ailleurs, une série de forums virtuels, par exemple avec le New York Times, lors duquel nous avons pu dialoguer avec des personnalités telles que Madeleine Albright, Melinda Gates, ou Hillary Clinton. Et notre action connaîtra un point d'orgue lors de l'édition 2020 de notre Global Meeting, qui se tiendra, de façon 100 % virtuelle, du 17 au 19

novembre prochains (voir encadré ci-dessous).

Vous avez récemment rencontré la future vice-présidente des Etats-Unis, Kamala Harris...

Tout à fait. Grâce à l'introduction de Star Jones (avocate, journaliste), un pilier du **Women's Forum**, nous avons pu échanger sur des questions telles que la place des femmes dans l'économie, l'accès aux financements ou l'égalité de genre et le leadership féminin dans des secteurs clés tels que le climat et l'avenir du travail.

Continuez-vous à défendre le Grand Paris ?

Dès que j'en ai l'occasion. Je vais relancer par exemple le Cercle des femmes du Grand Paris. Beaucoup de choses ont bougé depuis le lancement du Cercle, en juillet 2016. J'ai organisé récemment, dans ce cadre, autour de Nadia Hai, la ministre déléguée auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargée de la Ville, une rencontre avec les membres de ce Cercle et, au-delà, avec des femmes actrices dans les secteurs du bâtiment, des infrastructures, de tous les métiers de la fabrique de la ville. Avec comme ligne directrice, le fait que nous souhaitons placer les femmes au cœur de l'économie, dans ces métiers également. Ce fut pour moi l'occasion de souligner auprès de Nadia Hai l'ampleur et la dimension internationale du projet du Grand Paris. C'est une ministre de la ville qui m'a impressionnée lors de ma première rencontre, au moment de la remise du rapport auquel j'ai contribué sur la mixité dans les banlieues, rédigé par Anthony Babkine, le créateur des Diversidays, qui fait des choses formidables.

Quelles initiatives portez-vous avec Nadia Hai ?

Il y a l'idée de créer ensemble un premier pool emploi féminin, en lien avec le Cercle des femmes du Grand Paris. Nous étudions actuellement quelle pourrait être sa localisation en Ile-de-France, avec plusieurs membres du Cercle, dont Marianne Louradour, la directrice Ile-de-France de la Banque des territoires, ou Marianne de Battisti, membre du Comex d'Icade en charge de la communication et des relations institutionnelles. Il s'agira notamment de mettre en lumière l'entreprenariat au féminin.

Consultez la lettre ouverte aux dirigeants du G7 publiée par Chiara Corazza dans La Tribune.

Au programme du Global Meeting du **Women's Forum** du 17 au 19 novembre 2020

L'édition 2020 du Global Meeting du **Women's Forum** se tiendra cette année de façon entièrement virtuelle, du 17 au 19 novembre prochains. Ursula von der Leyen, la présidente de la Commission européenne, Aïngel Gurría, secrétaire générale de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ou Halimah Yacob, présidente de la République de Singapour participeront à l'ouverture de ces journées, tandis que Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne (BCE), viendra les clôturer ainsi qu'Elisabeth 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. Une série de débats animeront ces trois journées, à l'image par exemple d'un échange entre Mariya Gabriel, la commissaire européenne en charge de l'Innovation, de la Recherche, de la Culture, de l'Education et de la Jeunesse, et Matt Brittin, EMEA Business & Operations de Google. « La présidente de la Région Valérie Pécresse sera bien entendu des nôtres, aux côtés de personnalités du monde scientifique, économique et politique international, indique Chiara Corazza. Ce sera également l'occasion de mettre en valeur des femmes remarquables, telles que Marie-Christine Lombard, la présidente de Geodis, qui est l'unique femme qui dirige une entreprise de logistique de cette taille », poursuit la directrice générale, qui se félicite de l'audience des publications du **Women's Forum**, qui, malgré la pandémie, est évaluée à plus 30 millions de personnes.

Consultez le programme de l'édition 2020 du **Women's forum**

Les femmes représentent aujourd'hui (*) :

Monde

24 % des professionnels dans les STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques)

22 % des concepteurs d'algorithmes

11 % des employés dans la cybersécurité

6 % des CEO

12 % des CFO (directeurs financiers)

2 % des managers dans la finance

Europe

Moins d'un diplômé sur cinq dans le domaine des sciences

France

18,2 % des membres des comités exécutifs

44,6 % des membres des conseils d'administration

27 % des codeurs

Seules 19 femmes figurent parmi les 610 personnalités ayant reçu un prix Nobel scientifique depuis 1903.

*Source: Rapport « Les femmes au cœur de l'économie – La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation » de Chiara Corazza, directrice du **Women's forum**, remis au gouvernement en janvier 2020.



Lettre ouverte du Women's Forum aux leaders du G7 : les femmes, l'atout majeur de la relance

Parce qu'il est urgent d'agir aujourd'hui pour demain, parce que l'égalité entre les femmes et les hommes est à nouveau en danger en cette période de crise planétaire, Chiara Corazza, directrice Générale du Women's Forum for the Economy & Society, interpelle les leaders du G7. Pour que la relance et la croissance mondiale ne se réalisent pas sans la moitié de la population. Mesdames, Messieurs les Chefs d'Etat et de Gouvernement des Pays du G7, en ce temps si plein de défis, permettez-nous de vous alerter !

Si dans le monde les femmes avaient une place égale à celle des hommes, on créerait 240 millions d'emplois et on ajouterait 28 000 milliards de dollars (+26%) au PIB mondial [1].

Si les 224 millions de femmes entrepreneures [2] avaient accès à plus de l'1% actuel des appels d'offre publics et privés, de combien l'économie mondiale pourrait elle en tirer avantage ?

Si les femmes représentaient plus que le 24% actuel des professionnels dans les STEM [3] et plus que le 11% actuel des professionnels du secteur de la cybersécurité[4], elles seraient davantage présentes dans les métiers du futur et participeraient pleinement à la transformation du monde en cours.

Si les femmes étaient plus que le 22% actuel des concepteurs d'algorithmes[5], l'Intelligence Artificielle serait plus éthique et plus inclusive.

Si les femmes étaient plus que le 6% actuel des ministres de l'environnement, les 25 maires sur 300 des plus grandes villes mondiales [6] et le 25% des professionnels dans les domaines des énergies renouvelables [7], nos sociétés pourraient mieux gagner la bataille contre le changement climatique.

Si les femmes n'étaient pas payées en moyenne un tiers moins que les hommes, elles seraient reconnues à juste titre pour leur apport à la création de valeur pour tous.

Si les femmes constituaient plus que le 24,6% actuel de l'ensemble des parlementaires [8], le 20,7% actuel des ministres des gouvernements [9], à l'égalité de droit correspondrait véritablement l'égalité de fait.

Si l'on veut relancer la croissance mondiale, améliorer les performances, développer la créativité, l'innovation et l'attractivité, il est plus que jamais impératif que les femmes jouent tout leur rôle, le même que les hommes, au cœur de la Relance.

Vous le savez, la pandémie ne fait qu'accroître les disparités entre femmes et hommes. Les femmes, nombreuses dans la santé, dans les services et dans les emplois à risque, sont les plus impactées par cette crise.

Alors, oui, il est urgent d'agir.

Notre Appel à l'Action vous incite à vous engager sur sept thématiques clés dans lesquelles le leadership au féminin est essentiel pour une croissance durable : l'Entrepreneuriat, les Métiers du futur, la Tech4Good, l'Equilibre de temps de vie, la Gouvernance, le Climat, la Santé.

En tant que Leaders des pays du G7, vous avez la responsabilité collective de valoriser les fonctions des femmes et de donner l'exemple pour créer une société plus inclusive. Non seulement pour la Relance économique, mais aussi pour assurer dignité et justice pour tous.

Aussi, les femmes doivent avoir les mêmes opportunités, les mêmes atouts, les mêmes expertises que les hommes afin d'apporter leur contribution pour transformer le monde et de relever les défis actuels.

Oui, l'accès au capital et aux financements publics et privés, nationaux et internationaux, est un

levier pour les femmes entrepreneures . Nous recommandons que la donnée « genre » soit prise en compte pour tous les marchés publics et que la vision des femmes soit intégrée dans toutes les consultations visant à définir les appels d'offre.

Oui, il faut attirer et retenir les jeunes filles dans les filières STEM tout au long de leur vie, de l'école jusqu'aux conseils d'administration. C'est la condition sine qua non pour qu'elles soient au cœur de la transformation du monde d'aujourd'hui.

Oui, il faut renforcer la place des femmes dans la Tech afin que les applications et les outils basés sur l'Intelligence Artificielle aient un impact social et économique positif pour tous. Dans cet esprit, il faut que vous, en tant que Leaders des pays du G7, valorisiez et récompensiez, y compris avec des avantages financiers, les entreprises vertueuses qui œuvrent pour une intelligence artificielle sans biais.

Oui, les femmes doivent jouer un rôle déterminant dans la lutte contre le réchauffement climatique. Il est crucial de renforcer une perspective de genre dans les politiques environnementales, à la lumière des leçons tirées de la crise de la COVID-19. En ce sens, une stratégie concertée qui inclurait la création d'un Fonds international Femmes et Climat dynamiserait les investissements durables et garantirait un accès égal aux ressources, aux technologies et aux capitaux essentiels.

Oui, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes doit être réalisée rapidement. Là aussi, Chefs d'Etat et de Gouvernement du G7, vous vous devez d'être pionniers. Des indicateurs de mixité doivent être développés et publiés dans les rapports annuels de toutes les organisations, publiques et privées. Par exemple, l'index d'égalité salariale femmes-hommes, dont la France est un modèle dans le privé, doit également être pleinement transposé dans la fonction publique.

Oui, il faut adopter des mesures ambitieuses pour garantir un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous. Ainsi, un congé paternité obligatoire, intégralement payé, d'au moins deux semaines, serait un signal fort de l'engagement des Gouvernements au niveau du G7 et au-delà. Nous nous réjouissons de la récente initiative du Président Emmanuel Macron de porter la durée du congé paternité à 28 jours, dont sept obligatoires. De surcroît, nous préconisons également de prévoir deux jours dans la période juste avant l'accouchement pour un meilleur partage de la charge familiale.

Oui, il est primordial d'intégrer les spécificités des femmes dans la santé. À la lumière de la pandémie, il est impératif de concevoir un nouveau système de santé qui associe totalement la composante féminine. Cela permettrait une allocation équitable des ressources financières à l'échelle mondiale et créerait un environnement où les femmes aient un accès égal tout au long de leur vie aux services de soins, y compris pour le « bien-être mental ».

Oui, pour tout cela, il est temps d'assurer une représentation égale dans toutes les instances de gouvernance, à commencer par les parlements et les gouvernements nationaux. Nous vous incitons ainsi, vous les décideurs publics, à agir conjointement avec les acteurs du privé pour arriver à un parfait équilibre en matière de participation des femmes et des hommes dans la gouvernance d'ici 2030. La France par exemple, avec 45% de femmes dans les conseils d'administration [9], a démontré l'efficacité des quotas et est devenue championne du monde en la matière.

Nous sommes convaincus qu'ensemble, les femmes et les hommes, nous pouvons construire le monde plus inclusif et plus juste dont l'humanité a besoin, en cette période si inédite. C'est maintenant qu'il faut agir, et vite.

Osons, partageons, engageons-nous !

[1] McKinsey Global Institute (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth.

[2] **Women's Forum** for the Economy & Society, Daring Circle Women4Business (2019), Unmasking the value of women's economic empowerment in supply chains.

[3] World Economic Forum (2016), The Industry Gender Gap: Women and Work in the Fourth

Industrial Revolution.

[4] Forbes (2018), Cybersécurité et Numérique : Où sont les femmes ?

[5] World Economic Forum (2018), Assessing Gender Gaps in Artificial Intelligence.

[6] City Mayors Statistics (2017), Largest cities in the world and their mayors.

[7] International Labour Organisation (2018), World Employment and Social Outlook 2018 - Greening with jobs.

[8] World Bank (2019), statistics.

[9] UN Women (2019), Facts and figures: Leadership and political participation.



AGENDA

Votre agenda en un coup d'œil...

Une sélection d'événements que nous soutenons

Novembre

17 novembre 2020

**GLOBAL POSITIVE FORUM
DIGITAL**

En savoir +
www.institut-economiepositive.com

24 au 26 novembre 2020

**SALON DES MAIRES ET DES
COLLECTIVITES LOCALES
DIGITAL**

En savoir +
www.salondesmaires.com



18 et 19 novembre 2020

**WOMEN'S FORUM
GLOBAL MEETING
DIGITAL**

En savoir +
www.womens-forum.com



Covid-19, facteur d'aggravation des inégalités entre les genres



Burn-out, anxiété, dépression... Selon l'enquête publiée par Le **Women's Forum** auprès des ressortissants des pays du G7, les femmes seraient plus marquées par la crise de la covid-19 et ses conséquences. Des conséquences de l'omniprésence du stéréotype de genre dans la société.

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devez rester vigilantes votre vie durant ». La déclaration de Simone de Beauvoir résonne désormais comme une prophétie dans la situation actuelle, c'est du moins ce que révèle l'enquête réalisée par Ipsos le **Women's Forum** auprès des ressortissants des pays du G7. D'après les résultats, la pandémie risquerait d'aggraver fortement les inégalités femmes hommes.

Les femmes touchées plus violemment par la crise de la Covid-19, que les hommes

D'après l'étude menée par le **Women's Forum**, la crise de la covid-19 et ses conséquences frappent les femmes de manière particulièrement violente, comparées aux hommes. Même si 64% des personnes au sein du G7 pensent que l'impact économique et social sera le même pour les hommes et les femmes. Pourtant, les écarts d'impacts entre hommes et femmes sont conséquents lorsqu'on les interroge sur ce qu'est leur vie depuis le début de la pandémie. Ainsi 73% des femmes disent avoir peur de l'avenir contre 63% pour les hommes. 59% des femmes interrogées disent même avoir connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression contre 46% pour les hommes. L'enquête révèle également qu'elles sont moins soucieuses de leur santé, 49% disent ne pas prendre assez de temps pour s'assurer d'être en bonne santé contre 43% des hommes. Peut-être parce que ces dernières en font plus que les autres pour aider les personnes fragiles qui les entourent. Elles sont 46 % dans cette situation contre 40% des hommes. 43% des femmes interrogées disent perdre confiance en elles depuis le début de la pandémie contre 33% pour les hommes.

« Des différences de vécus entre les hommes et les femmes – et qui ne doivent pas occulter les situations difficiles vécues également par de nombreux hommes – se cumulent. Ces impacts plus violemment ressentis, s'ajoutent les uns aux autres pour générer au global des inégalités forcément importantes entre les hommes et les femmes. Surtout, elles risquent de venir encore se renforcer avec la deuxième vague de l'épidémie qui touche actuellement la grande majorité des pays du G7. » Analysent les auteurs de l'étude.

Les stéréotypes de genre restent très répandus

Il semble également que les stéréotypes sur les femmes sont encore très répandus au sein du G7. L'enquête révèle que l'idée de différences d'aptitudes « naturelles » prédomine encore dans l'inconscient collectif, à un niveau « extrêmement préoccupant » soulignent les auteurs. En effet, 38% des personnes interrogées pensent que « le cerveau des hommes et celui des femmes sont différents, ce qui explique que les hommes ont plutôt plus d'aptitudes pour les sciences et les femmes pour la littérature » et 33% des sondés ont déclaré « qu'en matière de carrière, les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes ».

Les croyances dans les rôles sociaux traditionnels des femmes sont également toujours extrêmement fortes. 70% des personnes interrogées considèrent « qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir une belle carrière car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille », 53% continuent de considérer que « vous ne pouvez pas tout avoir, si vous voulez être une bonne mère, vous devez accepter de sacrifier en partie votre carrière professionnelle ». Plus inquiétant encore, 48% des sondés pensent « que les inégalités entre les sexes sont exagérées ».

La force des stéréotypes est d'autant plus frappante qu'on les retrouve à des niveaux élevés dans tous les pays, partagés aussi bien par les hommes que par les femmes, par les jeunes que par les seniors.

Des inégalités vouées à se reproduire

Les auteurs de l'étude expliquent que si les mentalités évoluent insuffisamment, c'est parce que les inégalités se reproduisent génération après génération, dès l'enfance, avec un impact direct sur la perception de soi et les « choix » d'études. Ainsi 29% des personnes interrogées se sont déjà entendues dire que les carrières scientifiques étaient pour les hommes.

Un mécanisme qui se poursuit durant la vie professionnelle, avec des différences de vécu avec les hommes qui sont encore plus marquées. Ainsi 46% des femmes interviewées déclarent ne pas avoir cherché à avoir de nouvelles responsabilités professionnelles de peur de ne pas avoir assez de temps pour tout faire contre 32% pour les hommes et 43% estiment qu'elles n'ont pas la capacité d'assumer un poste à responsabilité contre 35% pour les hommes.

Des écarts considérables entre hommes et femmes sont une conséquence directe des inégalités économiques et de la pression liée à la conciliation des différents rôles attribués aux femmes. « Si la pandémie et ses conséquences contraignent ou incitent les femmes à un repli sur la sphère privée, le risque est extrêmement fort de voir ces inégalités progresser de manière significative » alertent les auteurs.

En particulier dans le domaine du travail...

Dans le domaine du travail en particulier, les ressortissants des pays du G7 sont conscients que les inégalités femmes hommes sont toujours bien présentes. « Une prise de conscience également très forte chez les hommes » soulignent les auteurs. Ainsi 69% des personnes interrogées sont ainsi convaincues que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaire que les hommes pour des niveaux d'expérience et de compétences équivalents (77% des femmes et 61% des hommes).

67% des sondés jugent également qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises (73% des femmes et 61% des hommes). Des inégalités d'accès aussi bien identifiées dans le domaine de l'Intelligence Artificielle et des STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), 65% des femmes considèrent qu'elles ont moins accès à des postes de leadership dans le domaine des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle. Un constat également partagé par 51% des hommes.

Pour les auteurs de l'étude « lorsque l'accès des filles aux filières les plus rémunératrices ou les plus porteuses en matière d'emploi n'est pas encouragé, il est difficile de ne pas voir se reproduire les inégalités économiques de genre ». Ils estiment qu'une mécanique « insidieuse » et « implacable » se met en place « donner aux femmes le sentiment que leur situation est le fruit de leurs propres choix. »

The post appeared first on Widoobiz .



Les leçons de Christine Lagarde au Women's Forum



Christine Lagarde

20 novembre 2020 à 9:40 AM · 2 min de lecture

Même en pleine crise, Christine Lagarde ne manque jamais à l'appel quand il s'agit de plaider pour un meilleur partage du pouvoir entre les hommes et les femmes. Malgré les circonstances, la présidente de la Banque centrale européenne (BCE) a donc participé à la première édition numérique du **Women's Forum** for the Economy and Society, jeudi 19 novembre, quelques heures après avoir tiré la sonnette d'alarme sur la situation économique du Vieux Continent. Les pays de l'Union doivent mettre en place « sans délai » leur plan de relance, avait-elle averti le matin même, alors que la Hongrie et la Pologne bloquent l'adoption du projet « Next Generation EU » et de son budget de 750 milliards d'euros. L'après-midi, elle dialoguait avec Susan Goldberg, la rédactrice en chef de la revue américaine National Geographic, sur la place des femmes dans le monde post-Covid.



"Pendant cette crise, les femmes ont porté une grande partie du fardeau », a rappelé Christine Lagarde, évoquant le cumul des tâches entre télétravail, éducation des enfants et tâches domestiques. " Partager ce fardeau est pourtant nécessaire ", affirme l'ancienne directrice générale du Fonds monétaire international (FMI) pour qui " la particularité de cette crise est qu'elle touche les secteurs des services ", alors que les précédentes concernaient principalement l'industrie. Il s'agit donc de secteurs, comme l'hôtellerie, la restauration ou le tourisme, où les femmes sont souvent

majoritaires. Mais " elles seront moins nombreuses que les hommes à retrouver leur travail, et elles le feront moins vite ", prédit Christine Lagarde. Autre effet de la crise, " on constate une légère régression de la place des femmes aux postes exécutifs dans les entreprises " dans certains pays comme l'Allemagne ou la Suède.

Celle qui fut un temps la femme la plus puissante du monde n'hésite pas à reconnaître les difficultés rencontrées lors d'une ascension comme la sienne. Ayant fait carrière dans le droit, la finance et l'économi[...]

Lire la suite sur challenges.fr

A lire aussi

- Christine Lagarde monte au créneau sur l'allongement du congé paternité
- L'accord de relance européen "aurait pu être meilleur" estime Christine Lagarde
- Bousculée mais endurcie, comment la patronne de la BCE Christine Lagarde s'impose en pleine tempête
- Filmer la police: amender ou retirer l'article de la loi sur la sécurité globale ?
- Immobilier: des prix qui varient de 1 à 15 à la même adresse (ou presque)



Covid-19 : la pandémie risque d'aggraver les inégalités femmes-hommes



Selon une étude Ipsos la pandémie de Covid-19 a plus impacté les femmes que les hommes (Crédit : Unsplash - @maxwbender)

Stress, multiplication de tâches à gérer, burn-out... Les femmes sont beaucoup plus touchées par la crise du Covid-19 que les hommes.

Alors que beaucoup de pays subissent actuellement une deuxième vague de l'épidémie de Covid-19 et sont également touchés par une crise économique et sociale, les inégalités entre les femmes et les hommes pourraient, elles aussi, se creuser. C'est en tout cas ce que révèle un baromètre créé par Ipsos pour le Women's Forum qui se tient en ligne, du 17 au 19 novembre.

En effet, les résultats de l'étude menée en août 2020 auprès de 3 500 ressortissants des pays du G7 – Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Italie, Japon et Royaume-Uni – montre que la pandémie a plus impacté les femmes d'un point de vue professionnel, personnel et familial que les hommes.

#Covid_19 : quel est l'impact de la pandémie sur les inégalités femmes-hommes ? A l'occasion du #WFGM20, découvrez les résultats de la grande enquête Ipsos pour le @Womens Forum ➡ <https://t.co/WqTohlo8PX#egaliteFH>

— Ipsos France (@IpsosFrance) November 18, 2020

59 % des femmes ont connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression pendant la pandémie

Si 64 % des personnes interrogées pensent que les conséquences économiques et sociales du Covid-19 seront les mêmes pour les hommes et les femmes, la réalité est bien différente. Par exemple, 73 % des femmes disent avoir peur de l'avenir contre 63 % pour les hommes. 59 % des femmes ont connu une situation de burn-out, d'anxiété ou de dépression contre 46 % des hommes. Ou encore un peu plus de quatre femmes sur

dix (46 %) pensent en faire plus que les autres pour aider les personnes fragiles qui les entourent contre 40 % des hommes.

De plus, les femmes sont également plus à même d'être touchées par le virus de part leur métier. Ce sont elles qui, majoritairement, occupent les postes en première ligne comme le personnel soignant ou caissière ainsi que dans le domaine de l'hôtellerie et du commerce. D'ailleurs, selon des données américaines, les femmes sont quatre fois plus nombreuses que les hommes à être sorties du marché de l'emploi en septembre 2020, rapporte le journal économique La Tribune.

SUR LE MÊME SUJET

- Au rythme actuel, il faut encore 257 ans pour supprimer les inégalités hommes-femmes au travail, alerte le Forum économique mondial
- Lutter pour l'environnement, c'est lutter contre les inégalités de genre, sociales et économiques !
- Rencontres, natalité, normes de genre... ces chercheurs ont essayé de prédire les effets à long terme du Covid-19

« En mesurant l'impact de la crise sur les femmes, on découvre qu'elles représentent une urgence dans l'urgence », résume Amandine Lama, co-auteure de l'étude chez Ipsos au magazine Challenges.

Les stéréotypes de genre toujours bien présents

Cette étude montre également que la pandémie risque d'anéantir les avancées en matière d'égalité femmes-hommes, les stéréotypes sexistes étant toujours bien ancrés dans les pays du G7.

Sept personnes interrogées sur dix, considèrent notamment « qu'il est plus difficile pour une femme que pour un homme d'avoir une belle carrière, car elle doit accepter de sacrifier en partie sa vie de famille ». Ou encore 38 % que « le cerveau des hommes et celui des femmes sont différents, ce qui explique que les hommes ont plutôt plus d'aptitudes pour les sciences et les femmes pour la littérature ».

Seul point positif du baromètre du Women's Forum : la réduction des inégalités femmes-hommes est un sujet important pour un peu plus de neuf personnes sur dix.

DÉCOUVREZ NOS PODCASTS

À DÉCOUVRIR



■ Parité de genre déstabilisée par Covid19

La pandémie pourrait menacer la parité hommes-femmes en entreprise, selon le baromètre du Women's Forum du G7, menée en août par Ipsos pour Publicis, Axa et BNP-Paribas. (Les Echos 19/11 p.13)



Les clichés homme-femme persistent dans le monde malgré une volonté de réduire les inégalités

(ETX Studio) - Une écrasante majorité de la population des pays du G7 (91%) estime qu'il est important de mettre fin aux inégalités homme-femme, mais grand nombre des répondants prouvent que certains stéréotypes de genre restent largement répandus à travers le monde. C'est ce que révèle le premier baromètre du Women's Forum réalisé par Ipsos à l'occasion du Women's Forum Global Meeting (17-19 novembre).

Plus d'un tiers des habitants des pays du G7 (34%) affirment que réduire les inégalités de genre est aujourd'hui une priorité absolue, tandis que 57% considèrent qu'il s'agit effectivement d'une chose importante mais pas prioritaire. Globalement, l'ensemble des populations concernées s'accorde sur ce point avec toutefois quelques disparités. Les Français et les Italiens sont les plus nombreux à vouloir mettre fin aux inégalités homme-femme (96%), tandis que les Américains (87%) et les Japonais (88%) semblent un peu moins convaincus.

Les répondants ont d'ailleurs pleinement conscience de ces inégalités puisque 69% d'entre eux - hommes et femmes - avouent que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs homologues masculins à des niveaux de compétences et d'expériences équivalents, et 67% qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises.

Les clichés ont la dent dure

La volonté de chacun de réduire ces inégalités est bel et bien présente, mais cela n'empêche pas de faire perdurer certains stéréotypes. Plus de la moitié des répondants (53%) estiment que les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle si elles veulent être une bonne mère, et 48% pensent que les inégalités homme-femme sont exagérées (54% des hommes, contre 42% des femmes). Certains clichés vont même encore plus loin, puisque près de quatre sondés sur dix (38%) pensent que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents avec pour conséquences de plus grandes aptitudes pour la science pour les premiers, et pour la littérature pour les secondes.

Là encore, des disparités existent en fonction de la nationalité des répondants. Plus de la moitié des Japonais (58%) et près de sept Allemands sur dix (67%) déclarent que pour être une bonne mère les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle. La plupart des Italiens (58%) pensent quant à eux que l'on exagère les inégalités homme-femme, et 61% des Japonais considèrent que les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

Moins d'inégalités ces dernières années ?

La perception de la gent féminine et masculine diffère quant à l'amélioration de certaines situations auxquelles sont confrontées les femmes depuis des années. Si les deux sexes s'accordent à dire que les femmes accèdent aujourd'hui plus facilement aux emplois perçus comme réservés aux hommes (70% des hommes, contre 61% des femmes) ou aux services de santé (61% contre 58%), les avis divergent sur d'autres sujets. Plus de la moitié des hommes (54%) estiment que l'écart de rémunération entre les sexes s'est réduit dans leur pays au cours des 5 dernières années, contre seulement 36% des femmes, et 32% des hommes considèrent que la situation des violences contre les femmes s'est améliorée, contre 20% de leurs homologues féminins.

Le baromètre révèle que les femmes ont au contraire été touchées de plein fouet par les conséquences de l'épidémie de Covid-19. Près des trois quarts d'entre elles (73%) déclarent avoir peur de l'avenir (contre 63% des hommes), et 59% disent avoir connu un burn-out, une situation d'anxiété et/ou de dépression (contre 46% des hommes). Les répondantes affirment également avoir moins confiance en elles (43% contre 33% des hommes), et avoir moins de temps pour elles (40% contre 34%).

Ce baromètre Ipsos | Women's Forum a été réalisé en ligne entre le 17 et le 31 août 2020 auprès d'un échantillon de 3.500 personnes interrogées dans les 7 pays du G7 (France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada) - 500 interviews par pays - représentatif de la population âgée de 18 ans et plus dans chaque pays (hommes et femmes interrogés).



Les clichés homme-femme persistent dans le monde malgré une volonté de réduire les inégalités



Publié le 18/11/2020 à 18:02

(ETX Studio) - Une écrasante majorité de la population des pays du G7 (91%) estime qu'il est important de mettre fin aux inégalités homme-femme, mais grand nombre des répondants prouvent que certains stéréotypes de genre restent largement répandus à travers le monde. C'est ce que révèle le premier baromètre du **Women's Forum** réalisé par Ipsos à l'occasion du **Women's Forum** Global Meeting (17-19 novembre).

Plus d'un tiers des habitants des pays du G7 (34%) affirment que réduire les inégalités de genre est aujourd'hui une priorité absolue, tandis que 57% considèrent qu'il s'agit effectivement d'une chose importante mais pas prioritaire. Globalement, l'ensemble des populations concernées s'accorde sur ce point avec toutefois quelques disparités. Les Français et les Italiens sont les plus nombreux à vouloir mettre fin aux inégalités homme-femme (96%), tandis que les Américains (87%) et les Japonais (88%) semblent un peu moins convaincus.

Les répondants ont d'ailleurs pleinement conscience de ces inégalités puisque 69% d'entre eux - hommes et femmes - avouent que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs homologues masculins à des niveaux de compétences et d'expériences équivalents, et 67% qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises.

Les clichés ont la dent dure

La volonté de chacun de réduire ces inégalités est bel et bien présente, mais cela n'empêche pas de faire perdurer certains stéréotypes. Plus de la moitié des répondants (53%) estiment que les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle si elles veulent être une bonne mère, et 48% pensent que les inégalités homme-femme sont exagérées (54% des hommes, contre 42% des femmes). Certains clichés vont même encore plus loin, puisque près de quatre sondés sur dix (38%) pensent que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents avec pour conséquences de plus grandes aptitudes pour la science pour les premiers, et pour la littérature pour les secondes.

Là encore, des disparités existent en fonction de la nationalité des répondants. Plus de la moitié des Japonais (58%) et près de sept Allemands sur dix (67%) déclarent que pour être une bonne mère les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle. La plupart des Italiens (58%) pensent quant à eux que l'on exagère les inégalités homme-femme, et 61% des

Japonais considèrent que les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

Moins d'inégalités ces dernières années ?

La perception de la gent féminine et masculine diffère quant à l'amélioration de certaines situations auxquelles sont confrontées les femmes depuis des années. Si les deux sexes s'accordent à dire que les femmes accèdent aujourd'hui plus facilement aux emplois perçus comme réservés aux hommes (70% des hommes, contre 61% des femmes) ou aux services de santé (61% contre 58%), les avis divergent sur d'autres sujets. Plus de la moitié des hommes (54%) estiment que l'écart de rémunération entre les sexes s'est réduit dans leur pays au cours des 5 dernières années, contre seulement 36% des femmes, et 32% des hommes considèrent que la situation des violences contre les femmes s'est améliorée, contre 20% de leurs homologues féminins.

Le baromètre révèle que les femmes ont au contraire été touchées de plein fouet par les conséquences de l'épidémie de Covid-19. Près des trois quarts d'entre elles (73%) déclarent avoir peur de l'avenir (contre 63% des hommes), et 59% disent avoir connu un burn-out, une situation d'anxiété et/ou de dépression (contre 46% des hommes). Les répondantes affirment également avoir moins confiance en elles (43% contre 33% des hommes), et avoir moins de temps pour elles (40% contre 34%).

Ce baromètre Ipsos | **Women's Forum** a été réalisé en ligne entre le 17 et le 31 août 2020 auprès d'un échantillon de 3.500 personnes interrogées dans les 7 pays du G7 (France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada) - 500 interviews par pays - représentatif de la population âgée de 18 ans et plus dans chaque pays (hommes et femmes interrogés).



Les clichés homme-femme persistent dans le monde malgré une volonté de réduire les inégalités



Publié le 18/11/2020 à 18:02, mis à jour à 18:32

(ETX Studio) - Une écrasante majorité de la population des pays du G7 (91%) estime qu'il est important de mettre fin aux inégalités homme-femme, mais grand nombre des répondants prouvent que certains stéréotypes de genre restent largement répandus à travers le monde. C'est ce que révèle le premier baromètre du **Women's Forum** réalisé par Ipsos à l'occasion du **Women's Forum** Global Meeting (17-19 novembre).

Plus d'un tiers des habitants des pays du G7 (34%) affirment que réduire les inégalités de genre est aujourd'hui une priorité absolue, tandis que 57% considèrent qu'il s'agit effectivement d'une chose importante mais pas prioritaire. Globalement, l'ensemble des populations concernées s'accorde sur ce point avec toutefois quelques disparités. Les Français et les Italiens sont les plus nombreux à vouloir mettre fin aux inégalités homme-femme (96%), tandis que les Américains (87%) et les Japonais (88%) semblent un peu moins convaincus.

Les répondants ont d'ailleurs pleinement conscience de ces inégalités puisque 69% d'entre eux - hommes et femmes - avouent que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs homologues masculins à des niveaux de compétences et d'expériences équivalents, et 67% qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises.

Les clichés ont la dent dure

La volonté de chacun de réduire ces inégalités est bel et bien présente, mais cela n'empêche pas de faire perdurer certains stéréotypes. Plus de la moitié des répondants (53%) estiment que les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle si elles veulent être une bonne mère, et 48% pensent que les inégalités homme-femme sont exagérées (54% des hommes, contre 42% des femmes). Certains clichés vont même encore plus loin, puisque près de quatre sondés sur dix (38%) pensent que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents avec pour conséquences de plus grandes aptitudes pour la science pour les premiers, et pour la littérature pour les secondes.

Là encore, des disparités existent en fonction de la nationalité des répondants. Plus de la moitié des Japonais (58%) et près de sept Allemands sur dix (67%) déclarent que pour être une bonne mère les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle. La plupart des Italiens (58%) pensent quant à eux que l'on exagère les inégalités homme-femme, et 61% des

Japonais considèrent que les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

Moins d'inégalités ces dernières années ?

La perception de la gent féminine et masculine diffère quant à l'amélioration de certaines situations auxquelles sont confrontées les femmes depuis des années. Si les deux sexes s'accordent à dire que les femmes accèdent aujourd'hui plus facilement aux emplois perçus comme réservés aux hommes (70% des hommes, contre 61% des femmes) ou aux services de santé (61% contre 58%), les avis divergent sur d'autres sujets. Plus de la moitié des hommes (54%) estiment que l'écart de rémunération entre les sexes s'est réduit dans leur pays au cours des 5 dernières années, contre seulement 36% des femmes, et 32% des hommes considèrent que la situation des violences contre les femmes s'est améliorée, contre 20% de leurs homologues féminins.

Le baromètre révèle que les femmes ont au contraire été touchées de plein fouet par les conséquences de l'épidémie de Covid-19. Près des trois quarts d'entre elles (73%) déclarent avoir peur de l'avenir (contre 63% des hommes), et 59% disent avoir connu un burn-out, une situation d'anxiété et/ou de dépression (contre 46% des hommes). Les répondantes affirment également avoir moins confiance en elles (43% contre 33% des hommes), et avoir moins de temps pour elles (40% contre 34%).

Ce baromètre Ipsos | **Women's Forum** a été réalisé en ligne entre le 17 et le 31 août 2020 auprès d'un échantillon de 3.500 personnes interrogées dans les 7 pays du G7 (France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada) - 500 interviews par pays - représentatif de la population âgée de 18 ans et plus dans chaque pays (hommes et femmes interrogés).



Les clichés homme-femme persistent dans le monde malgré une volonté de réduire les inégalités



- News
Publié il y a 10 h

Lecture 3 min.



Une écrasante majorité de la population des pays du G7 (91%) estime qu'il est important de mettre fin aux inégalités homme-femme, mais grand nombre des répondants prouvent que certains stéréotypes de genre restent largement répandus à travers le monde. C'est ce que révèle le premier baromètre du **Women's Forum** réalisé par Ipsos à l'occasion du **Women's Forum Global Meeting** (17-19 novembre).

Plus d'un tiers des habitants des pays du G7 (34%) affirment que réduire les inégalités de genre est aujourd'hui une priorité absolue, tandis que 57% considèrent qu'il s'agit effectivement d'une

chose importante mais pas prioritaire. Globalement, l'ensemble des populations concernées s'accorde sur ce point avec toutefois quelques disparités. Les Français et les Italiens sont les plus nombreux à vouloir mettre fin aux inégalités homme-femme (96%), tandis que les Américains (87%) et les Japonais (88%) semblent un peu moins convaincus.

Les répondants ont d'ailleurs pleinement conscience de ces inégalités puisque 69% d'entre eux - hommes et femmes - avouent que les femmes n'ont pas accès aux mêmes niveaux de salaires que leurs homologues masculins à des niveaux de compétences et d'expériences équivalents, et 67% qu'elles ont moins accès aux conseils d'administration et aux postes de direction des grandes entreprises.

Les clichés ont la dent dure

La volonté de chacun de réduire ces inégalités est bel et bien présente, mais cela n'empêche pas de faire perdurer certains stéréotypes. Plus de la moitié des répondants (53%) estiment que les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle si elles veulent être une bonne mère, et 48% pensent que les inégalités homme-femme sont exagérées (54% des hommes, contre 42% des femmes). Certains clichés vont même encore plus loin, puisque près de quatre sondés sur dix (38%) pensent que les cerveaux des hommes et des femmes sont différents avec pour conséquences de plus grandes aptitudes pour la science pour les premiers, et pour la littérature pour les secondes.

Là encore, des disparités existent en fonction de la nationalité des répondants. Plus de la moitié des Japonais (58%) et près de sept Allemands sur dix (67%) déclarent que pour être une bonne mère les femmes doivent accepter de sacrifier en partie leur carrière professionnelle. La plupart des Italiens (58%) pensent quant à eux que l'on exagère les inégalités homme-femme, et 61% des Japonais considèrent que les hommes sont naturellement plus ambitieux que les femmes vis-à-vis de leur carrière professionnelle.

Moins d'inégalités ces dernières années ?

La perception de la gent féminine et masculine diffère quant à l'amélioration de certaines situations auxquelles sont confrontées les femmes depuis des années. Si les deux sexes s'accordent à dire que les femmes accèdent aujourd'hui plus facilement aux emplois perçus comme réservés aux hommes (70% des hommes, contre 61% des femmes) ou aux services de santé (61% contre 58%), les avis divergent sur d'autres sujets. Plus de la moitié des hommes (54%) estiment que l'écart de rémunération entre les sexes s'est réduit dans leur pays au cours des 5 dernières années, contre seulement 36% des femmes, et 32% des hommes considèrent que la situation des violences contre les femmes s'est améliorée, contre 20% de leurs homologues féminins.

Le baromètre révèle que les femmes ont au contraire été touchées de plein fouet par les conséquences de l'épidémie de Covid-19. Près des trois quarts d'entre elles (73%) déclarent avoir peur de l'avenir (contre 63% des hommes), et 59% disent avoir connu un burn-out, une situation d'anxiété et/ou de dépression (contre 46% des hommes). Les répondantes affirment également avoir moins confiance en elles (43% contre 33% des hommes), et avoir moins de temps pour elles (40% contre 34%).

Ce baromètre Ipsos | **Women's Forum** a été réalisé en ligne entre le 17 et le 31 août 2020 auprès d'un échantillon de 3.500 personnes interrogées dans les 7 pays du G7 (France, Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Italie, Japon, Canada) - 500 interviews par pays - représentatif de la population âgée de 18 ans et plus dans chaque pays (hommes et femmes interrogés).

+ Afficher les sources- Masquer les sources

Photo : ©LaylaBird / Istock.com



Quelle place pour les femmes en entreprise ? - 17/11

Durée : 14:45 Il y a 12 heures

Ce mardi 17 novembre, Virginie Calmels, présidente fondatrice de FUTURAE et présidente du conseil stratégique du groupe Oui Care, et Chiara Corazza, directrice générale du **Women's Forum** for the Economy & Society, se sont penchées sur la place des femmes en entreprise dans l'émission Le Grand Journal de l'Éco présentée par Hedwige Chevrillon. Le Grand Journal de l'Éco est à voir ou écouter du lundi au vendredi sur BFM Business. Dès 18h, Le Grand Journal de l'Éco, le rendez-vous de référence d'information et de contextualisation business. Hedwige Chevrillon reçoit les grands acteurs de l'actualité économique, politique et financière. BFM Business est la 1ère chaîne française d'information économique et financière en continu, avec des interviews exclusives de patrons, d'entrepreneurs, de politiques, d'experts et d'économistes afin de couvrir l'ensemble de l'actualité française et internationale. BFM Business vous propose aussi des conseils pour vos finances par des personnalités de référence dans les domaines du patrimoine, de l'immobilier ou des marchés financiers. Retrouvez tous les jours : Christophe Jakubyszyn, Sandra Gandoin, Nicolas Doze, Hedwige Chevrillon, Jean-Marc Daniel, Anthony Morel, Guillaume Sommerer, Cédric Decoeur, Karine Vergniol, Sébastien Couasnon, Emmanuel Lechypre, Benaouda Abdeddaïm, Stéphanie Coleau... BFM Business est disponible sur votre box (SFR : canal 46 / Orange : canal 228 / Bouygues : canal 242 / Free : canal 347 / Canal : canal 108) ainsi qu'en direct et replay sur l'application BFM Business et le site : www.bfmbusiness.fr.



L'égalité femmes-hommes, une priorité pour les plans de relance



18 novembre 2020 à 7:30 AM · 2 min de lecture

Télétravail, digitalisation, changement de business modèle : pour tous les acteurs économiques, la crise du coronavirus est synonyme de transformation accélérée. En ira-t-il de même pour l'égalité entre les hommes et les femmes ? A l'occasion de la première édition virtuelle du , qui se déroule ces 18 et 19 novembre, la filiale de Publicis publie un baromètre sur les femmes et la pandémie. Réalisée fin août, après la première vague du Covid, cette étude ne doit pas uniquement nourrir les débats du "Davos des femmes", que dirige Chiara Corazza. "Nous voulons être une plate-forme pour agir, explique-t-elle, et pour cela nous devons être référents sur un certain nombre de sujets comme le climat, l'IA, les métiers du futur, l'entrepreneuriat et la santé".

Réalisée par Ipsos auprès des ressortissants des pays du G7 (Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Italie, Japon, Royaume-Uni), cette étude très large met en évidence une quasi-unanimité de l'opinion en faveur de la lutte contre les inégalités de genre, considérée comme une priorité à inscrire . Mais les stéréotypes restent profondément ancrés, et risquent de ne pas disparaître si des mesures vigoureuses ne sont pas prises par les Etats. "Les pays du G7 représentent 62% de la richesse mondiale, soit un total de 280.000 milliards de dollars, rappelle Chiara Corazza. Ces pays ont une responsabilité sociale et économique mondiale, ils doivent donc se montrer exemplaires et être des locomotives. En particulier par le biais de plans de relance justes qui favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes".

La crise expose les femmes au risque de burn-out

Le tableau brossé par l'étude est assez paradoxal. "En mesurant l'impact de la crise sur les femmes, on découvre qu'elles représentent une urgence dans l'urgence", résume Amandine Lama, directrice de clientèle à Ipsos et co-auteure de l'étude. Stress, peur et sentiment d'impuissance, perte de confiance, manque de temps pour s'occuper de soi : les femmes sont violemment fr[...]

Lire la suite sur challenges.fr

