



« Si quelqu'un vous offre une place à bord d'une fusée, ne demandez pas de quelle place il s'agit. Montez ! »

Sheryl Sandberg

IMPLIQUER - ACTIVER - ENGAGER  
SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## IMPLIQUER

### Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ?

Niveau de diplôme, accès à l'emploi et aux postes de cadres, salaires et pensions de retraites, présence dans la vie politique, partage des temps domestique et parental : dans tous ces domaines, les inégalités entre les femmes et les hommes se réduisent lentement sur les décennies passées.

Cependant dans ces mêmes domaines, il existe aussi des raisons d'être découragé et des marges de progrès. A l'exception de la médecine, les filles s'orientent moins vers les filières d'enseignement supérieur scientifiques et sélectives alors qu'elles réussissent mieux à l'école ; les femmes restent minoritaires sur les plus hautes fonctions dans les entreprises, le secteur public comme en politique...



## ACTIVER

### Les réseaux de femmes en entreprise se réinventent... avec les hommes

Les réseaux de femmes en entreprises évoluent et élargissent leur portée pour traiter les questions de diversité et d'inclusion au sens large.

Les réseaux de femmes d'EDF et de la SNCF ont changé de nom : «Énergies de Femmes» est devenu «Énergies Mixité», et «SNCF au féminin» «SNCF Mixité». Orano a rebaptisé le sien «O'Pluriel».

Ces exemples témoignent, vingt ans après la création des premiers réseaux féminins d'entreprise, d'une démarche d'ouverture.



### Où en est l'égalité femmes hommes dans le sport ?

En cette année des Jeux olympiques et para-olympique, un regard sur l'égalité dans le sport.

Quelles sont les raisons de la persistance de ces différences et comment agir en faveur d'une égalité réelle entre femmes et hommes dans le sport ?

Les pistes d'action commencent dès la petite enfance...



**ENGAGER**

**Féminisation des entreprises : comment les quotas renforcent la position des femmes.**

L'étude 2024 de l'Observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises met en avant l'indispensable rôle des quotas pour promouvoir la mixité dans les instances de gouvernance alors que la place des femmes aux postes de gouvernance n'avance que lentement.

**CAC 40 : 6,5% de femmes dans la gouvernance en 2023  
(3,75% en 2022 et 2,5% en 2021)**



Alors, pourquoi ? Des réponses à cette question sont détaillées et chiffrées dans l'édition 2024 de l'étude de l'Observatoire. La place des femmes aux postes de gouvernance avance lentement et le rôle des quotas se présente d'autant plus utile. L'exclusion des femmes de l'olympie de la gouvernance d'entreprise du CAC40 perdure, est il ainsi souligné. Pour l'exemple, "les femmes occupent 6,25% des 80 postes de Président et/ou Directeur Général des entreprises du CAC40 (3,75% en 2022 et 2,5% en 2021) avec 0 femmes PDG, 2 femmes présidentes du conseil d'administration, 3 femmes Directrices Générales."

**Beyoncé : on ne naît pas leader, on le devient ?**

Elle est l'incarnation du leader total. Beyoncé écrit ses propres chansons, donne de la voix pour ses combats, mène de front sa carrière de chanteuse, d'actrice, d'entrepreneure, sans mettre de côté sa vie personnelle avec Jay-Z.

Mais peut-on dire du leadership de l'auteure de « Crazy in Love » et « Single Ladies » qu'il est « féminin » ? Le leadership est-il genré ? Pourquoi compare-t-on Queen B à des hommes et jamais des hommes à Queen B ? Beyoncé est-elle née leader ou bien l'est-elle devenue ?

Pour le savoir, Kevin Erkeleyan a tendu le micro à une autre Wonderwoman, mais sur la scène de la recherche : **Stéphanie Chassério**, professeur et directrice de l'académie Globalisation de SKEMA Business School.



**Les droits des femmes : une politique de l'égalité**

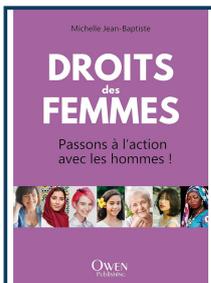
La politique en faveur des droits des femmes s'est imposée, en France, comme une politique de l'égalité entre les sexes. Il ne s'agit pas de reconnaître des droits spécifiques aux femmes mais, au contraire, de mettre fin aux discriminations dont elles sont victimes.

Un état des lieux. La mobilisation de la société civile concourt à la mise en œuvre de cette politique grâce aux liens étroits qu'elle entretient avec le secteur associatif.

Des ressources disponibles pour mieux comprendre et engager l'action de chacun et de chacune.



**S'INSPIRER**



Un essai pour défendre le droit des femmes, en association avec les hommes. Michelle Jean-Baptiste nous parle d'une autre « guerre », celle « des deux sexes », qui risque de diviser la société. Elle en appelle à la mise en place de bonnes pratiques « avec les hommes » et non « contre eux ».



Bien plus qu'un simple livre de conseils : il s'agit d'une méthode ! Ce livre vous accompagnera à révéler votre potentiel en vous appuyant sur trois outils capitaux : votre état d'esprit, vos compétences et votre réseau ! C'est aussi, le témoignage de 16 femmes Leaders, ainsi que celui de l'autrice.



Adhérer

