European Union of Women

Union Européenne des Femmes

CSW65 - Nations Unies – Mars 2021

Evénement parallèle organisé par l'UEF-France, le Conseil National des Femmes Françaises (CNFF), ONU-Femmes-France et Generation Equality

Le leadership des femmes :

une opportunité de transformer la société

Rapport de Pascale MESNIL

LE LEADERSHIP DES FEMMES EN EUROPE

Le leadership féminin se développe à tous les niveaux de la société mais trop lentement.

Si nous voulons créer une Europe forte, unie, il nous faut réduire les inégalités, intégrer une partie de la population: les femmes.
L'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE permettrait de créer jusqu'à 10,5 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2050 et d'augmenter le PIB de 10%, et d'avoir un taux d'emploi de près de 80%.

Pour étudier la situation, nous disposons d'un baromètre : l'indice d'égalité de genre dans l'Union européenne lequel progresse lentement. Durant la décennie 2005 – 2015, l'indice égalité était de 66,2 points pour l'UE, et les résultats par pays compris entre 82,6 (Suède) et 50 (Grèce), des améliorations peuvent donc advenir.

Les six domaines clés de ce baromètre sont le pouvoir, le temps, le savoir, la santé, l'argent et le travail. Le pouvoir reste le domaine qui obtient les résultats les plus faibles (48,5).

Malgré les efforts pour parvenir à une plus grande diversité, les statistiques montrent que les progrès restent obstinément bloqués.

Faisons un point sur le leadership féminin dans trois domaines, le politique, les entreprises et le maritime.

I - Au niveau politique :

Nous avons vu l'arrivée de Kamala Harris en qualité de Vice Présidente aux Etats Unis.

En Europe, seuls 18,5% des chefs de gouvernement sont des femmes dont Angela Merkel, …...
Au 2ème trimestre 2019, les femmes représentaient 31% des parlementaires des pays de l'UE alors que les femmes représentent plus de la moitié de la population de l'UE avec 51%. Rappelons qu'Ursula von der Leyen, est présidente de la Commission européenne depuis 2019 et première femme à diriger l'institution. En mars 2021, 13 commissaires sont des femmes, contre neuf précédemment.

En France, si nous avons des ministres femmes, seule Edith Cresson a été Premier ministre il y a 30 ans. Notons que dans 10 des 27 Etats membres, jamais une femme n'a été chef d'Etat ou de gouvernement.[1]

II - Dans les entreprises :

Eurostat a publié, le 8 mars 2021, des chiffres éloquents : près de 9,4 millions de personnes occupent un poste de manager au sein de l'UE, parmi lesquels on compte 64% d'hommes et 36 % de femmes[2]. On note des disparités par pays : c'est en Lettonie que la proportion de femmes aux postes d'encadrement est la plus élevée 56%, Bulgarie, Estonie, 49% ; à l'opposé, le Luxembourg 15%. La France se trouve au milieu avec 36 % de femmes.

Le nombre de femmes à la direction d'entreprise est faible en Europe: en avril 2019, les femmes ne représentaient que 27,8%[3] des membres des conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse enregistrées dans les pays de l'UE.

Si l'on fait un petit tour de l'Europe, La Norvège a imposé des quotas dès 2003 en exigeant que les plus grandes entreprises comptent 40% de femmes dans les conseils dans un délai de 5 ans. En Italie, des quotas ont été imposés en 2011, la part des femmes est passée de 5% à 34% en moins de dix ans. La Suède comptent 36% de femmes dans les grands CA, la Finlande 35% et l'Allemagne 34%. Les femmes sont sous représentées à Malte 10%, en Grèce 9%, en Estonie 8%.

Mais c'est en France que les femmes sont les plus représentées dans les conseils d'administration avec 44%. C'est le score le plus élevé d'Europe. La raison en est l'instauration de quotas avec la Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 dite Loi

---

[1] Autriche, Bulgarie, Chypre, Espagne, Hongrie, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Suède.
[2] 6 millions d'hommes (soit 64%) et 3,4 millions de femmes (soit 36%).
[3] dans les sociétés cotées et les sociétés comptant plus de 500 salariés et un CA sup à 50 millions d'euros, cela a été étendu en 2020 aux entreprises d'au moins 250 salariés.

Copé/Zimmermann, (le second au niveau mondial derrière l'Islande avec 46%). Un aparté, je préfère utiliser le terme de représentation plutôt que le terme de quota qui peut avoir une connotation négative. La loi parle d'ailleurs de représentation féminine, plus exactement de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité.[4]

Pour obtenir des résultats rapides, des sanctions ont été mises en place : La loi française a ainsi prévu le gel des jetons de présence si l'objectif n'était pas atteint ! La Norvège a été jusqu'à menacer de dissolution les sociétés.

Le taux des femmes dans les comités de direction des grandes entreprises plafonne quant à lui à 17%. Une proposition de loi a été déposée le 8 mars, date de la journée internationale des droits des femmes, prévoyant la mise en place de quotas d'ici 2027. Les entreprises de plus de 1000 salariés devront d'abord publier chaque année une « photographie genrée » des 10% de postes à forte responsabilité. Ce n'est qu'en 2027 que des quotas s'imposeront ; un taux de 30 % de femmes au début puis de 40 % en 2030. Les entreprisses ne respectant pas ces taux devront verser une amende égale à 1% de la masse salariale.

L'Allemagne vient de s'engager dans cette voie. En effet, sans quotas, pas de résultats. En Espagne, sans loi, seules 18% de femmes sont administrateurs ; en Suisse, 81% des administrateurs sont des hommes. La France va poursuivre le processus car c'est la seule voie pour accélérer la féminisation dans les hautes sphères dirigeantes : la porte des comités de direction leur sont encore fermées. C'est la raison pour laquelle, un projet de loi prévoit que dans les entreprises de plus de 1000 salariés, parmi les 10% des postes à plus hautes responsabilités, 30% le soient par des femmes d'ici à cinq ans et 40% à huit ans.

Quelle est l'action de la Commission européenne en ce domaine?

Il faut rappeler que l'égalité entre les hommes et les femmes figure parmi les valeurs fondamentales de l'UE depuis sa création en 1957. L'implication des instances européennes est fondamentale. Le leadership féminin ne se construira pas tout seul, il faut que l'ensemble des acteurs se mobilisent pour changer de cap et faire des femmes européennes des leaders chacune dans leur activité. Il faut donc :

- Maintenir le sujet à l'ordre du jour politique - «l'égalité dans la prise de décision» est l'une des priorités de l'engagement stratégique pour l'égalité des sexes,
- Coopérer avec et soutenir tous les groupes concernés (gouvernements, partenaires sociaux, ONG, entreprises) pour concevoir et mettre en œuvre des activités à l'échelle de l'UE sur l'équilibre entre les sexes aux postes de direction,
- Analyser et diffuser des données, des tendances et des informations – pour cela, nous pouvons consulter la base de données de l'EIGE[5] sur les femmes et les hommes dans la prise de décision,
-

[4] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023487662/

[5] European Institute for Gender Equality, seule agence de l'UE uniquement consacrée à l'égalité des genres.

- Accroître la sensibilisation et promouvoir la mise en réseau et l'échange de bonnes pratiques.

A quand un futur égalitaire ?

La crise sanitaire que nous traversons a rendu la vie des femmes plus complexe, nous nous sommes aperçues que quelque soit le pays européen concerné, les femmes ont eu un double rôle à tenir : elles ont été en première ligne dans la réponse à la crise, tant dans le domaine de la santé, que des travaux domestiques … La crise est venue exacerber les inégalités de genre dans la majeure partie des domaines de l'existence, et remis en cause des améliorations obtenues au cours des dernières années. Antonio Guterres le rappelait il y a quelques jours.

Il va falloir se montrer vigilantes, ; mais en même temps, il nous faut profiter de cette période, pour faire bouger les lignes. Pour redresser l'économie, il va falloir travailler plus, et les femmes ont leur rôle à jouer, des places sont à prendre.

Christine Lagarde, Présidente de la BCE, s'exprimait en ces termes : « *La pandémie nous a montré la valeur du leadership féminin. Les études ont montré que les femmes étaient considérées comme des leaders plus efficaces que les hommes car elles étaient plus ouvertes au dialogue* ».

Les causes de la sous-représentation des femmes dans les processus et les postes de décision sont multiples et complexes. Les principales raisons sont les rôles et stéréotypes traditionnels liés au genre, le manque de soutien des femmes et des hommes pour équilibrer les responsabilités de soins avec le travail, et les cultures politiques et d'entreprises dominantes. Les carrières des femmes sont encore trop souvent marquées par les interruptions dues à la maternité, par des emplois à temps partiels et par des difficultés à accéder aux postes clés.

Ce leadership féminin ne pourra être atteint que si l'on s'attaque à d'autres problèmes sous-jacents : l'éducation par exemple. mais aussi les violences faites aux femmes.

Les violences faites aux femmes représentent outre le coté dramatique, un coût social et économique important. Il faut profiter de la crise pour traiter rapidement ces questions qui sont un frein à l'évolution du leadership féminin.

Les pays nordiques qui ont pourtant une éducation à l'égalité hommes /femmes exemplaire, disposent de statistiques indiquant que les violences faites aux femmes sont importantes, sans doute aussi parce qu'elles sont amenées à les déclarer plus facilement.

Les violences faites aux femmes concernent tous les pays européens, toutes les classes sociales ….. empêchant ainsi les femmes à avoir confiance en elles, à vouloir se démarquer et à devenir leader.

Selon ONU Femmes, « *l'investissement dans le leadership des femmes est la voie la plus sûre vers l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive. Les femmes apportent une contribution énorme à l'économie*. »

La réponse à la pandémie ne se limite donc pas à rectifier des inégalités de longue date, il s'agit également de bâtir un monde résilient dans l'intérêt de tous, où les femmes sont au centre et aident au relèvement.

Assurer le leadership, c'est outre la mise en place de la féminisation, opérer des changements organisationnels. Des pratiques telles que ne pas mettre de réunion après 18h, accepter la flexibilité du temps de travail, le suivi après le retour d'un congé maternité, des référentiels de leadership inclusifs, la mise en place de réseaux féminins, des programmes de mentoring, etc. contribuent à faire émerger des talents féminins.

III – Dans le domaine maritime

Spécialisée en droit maritime, Secrétaire générale de WISTA France, association qui rassemble et valorise les dirigeantes et cadres du secteur maritime (150 en France), nous agissons de concert, avec les associations nationales européennes pour donner de la visibilité aux femmes, assurer un leadership féminin dans un milieu encore masculin à 80%.

Pour mémoire, WISTA France, association française du réseau WISTA International (*Women's International Shipping & Trading Association*) réunit des femmes à responsabilités du secteur maritime. Ce réseau rassemble 4000 femmes dans plus de 54 pays couvrant les cinq continents.

Selon les projections de l'OCDE, l'économie maritime mondiale pèse 1500 milliards de dollars et devrait doubler d'ici 2030. En France, la filière maritime a réalisé un chiffre d'affaires de 91 milliards d'euros et représente 500 000 emplois en incluant le tourisme.[6]

Pour faire de la croissance bleue durable un levier de sa relance économique, la féminisation des filières maritimes est nécessaire et c'est le fruit d'une volonté politique nationale et européenne qui vient asseoir le principe égalité femme/homme, et il convient de le concrétiser.

Afin de favoriser la féminisation des propositions ont été faites :

- Conditionner le versement de fonds public à la mixité des conseils d'administration des associations du maritime. Imposer l'alternance H/F à chaque mandat.
- Favoriser la mixité :
  - A tous les échelons en créant un groupe de travail public-privé, lui-même mixte, avec un(e) référent(e) représentant chaque acteur, afin de partager les bonnes pratiques.
  - Des directions des services et des établissements publics, et les instances de gouvernance des entreprises privées (conseil d'administration et COMEX) à hauteur de 40% des postes de cadres et dirigeantes en s'appuyant sur la loi Copé-Zimmerman, l'index de l'égalité femmes-hommes.

[6] (chiffres 2019), En France, la filière maritime a réalisé un chiffre d'affaires de 91 milliards d'euros et représente 500 000 emplois en incluant le tourisme.

- Mesurer jusqu'en 2030 l'évolution de la place des femmes dans la filière maritime, en s'appuyant sur l'Observatoire « Cap sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ». Publier annuellement un répertoire des organisations et entreprises maritimes qui ont les meilleures performances en termes de féminisation.

En 2018, WISTA a obtenu le statut de membre consultatif auprès de l'Organisation Maritime Internationale afin de participer notamment à la féminisation du secteur maritime.

Madame Geneviève Van Rossum, Ambassadrice, Représentante permanente de la France auprès de l'OMI, nous rappelait il y a un mois que « *l'OMI était résolument engagée en faveur de la montée en puissance des femmes*.
A Londres, la place des femmes s'accroit dans les délégations et semble désormais atteindre un tiers des effectifs. Au sein du Secrétariat de l'OMI, les femmes représentent près de 50 % des cadres, mais seulement six directrices sur vingt.

Le monde d'après, et celui du maritime auquel nous sommes particulièrement attachés, doit veiller à un leadership féminin, gage de performance pour les entreprises, de partage de visions complémentaires, d'équilibre social, et moyen d'attirer tous les talents et de les garder. L'expérience démontre qu'une instance dirigeante mixte anticipe mieux les crises : dans le contexte que nous traversons, peut-on s'offrir le luxe de se priver de l'apport des femmes ?

Il est permis d'espérer que les contraintes économiques additionnelles nées de la crise sanitaire ne s'opposeront pas à ces tendances de fond, nées au siècle dernier.

Les femmes du maritime françaises, européennes, et au niveau mondial se sont alliées et agissent de concert chacune dans leur domaine d'activité et dans chaque pays pour porter la même parole et développer les mêmes actions.

Si nous réussissons à agir pour un leadership féminin dans le maritime, d'autres secteurs peuvent aussi nous imiter, la force est dans l'union.

Paris, le 18 mars 2021

Pascale Mesnil, Vice-présidente de l'Union Européenne des Femmes – Ile de France

Vice-Présidente de la Commission des Affaires internationales de l'European Union of Women