

# ATELIER 3 :

## Plafond de verre : quelles solutions pour le briser ?

Lors de cet atelier, les participant.e.s ont pu revenir sur la définition du plafond de verre et comprendre comment ce phénomène peut-être provoqué par le fonctionnement même des entreprises.

L'idée de l'atelier était de sensibiliser les différent.e.s acteur.rice.s à la nécessité d'un changement politique des organisations, de présenter des bonnes pratiques et d'échanger sur des propositions concrètes pour briser le plafond de verre au sein des organisations.

**Animation :** Mathilde Roué (**CORIF**) et Blandine Brillouet (**Galilée**)



## Le plafond de verre, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'une métaphore utilisée pour attirer l'attention sur les **obstacles invisibles** auxquels se heurtent des personnes **pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées** dans les organisations professionnelles.

La notion insiste ainsi sur la persistance de **limitations à l'accès des femmes à un ensemble de fonctions ou métiers** en dépit de la disparition des interdits légaux d'exercice de ces fonctions ou métiers.

Ces métaphores insistent sur les contraintes qui pèsent sur les carrières professionnelles des femmes, et les effets de sélection et d'exclusion : les « murs de verre » ou « paroi de verre » **dirigent les femmes vers certains secteurs d'emplois** quand le « plafond de verre » **limite fortement l'accès aux plus hauts postes**. Ce mécanisme global est alors désigné par la métaphore de la « cage de verre ». C'est ce qu'on appelle le plancher collant : un trop grand ratio de femmes restent « collées » dans des rôles d'entrée au sein de leur organisation, sans avoir d'aussi grandes possibilités d'avancement que leur homologues masculins, et ce, malgré la qualité de leur CV.





## Le cadre juridique

2011

La loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011 met en place un **quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance** à partir du 1er janvier 2017. Cette même loi sanctionnait ce non-respect des quotas par l'annulation des mandats.

La loi PACTE prévoit une **annulation des décisions prises par le conseil d'administration et de surveillance si non-respect du quota de 40 % de femmes**, l'obligation d'un processus de sélection paritaire dans les organes de direction des entreprises et une extension du principe de non-discrimination du recrutement lors de la nomination des mandataires sociaux.

2019

2021

La loi RIXAIN du 24 décembre 2021 oblige les entreprises à **calculer et publier leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes** chaque année au plus tard le 1er mars. Elles devront ensuite compter au moins 30% de femmes cadres dirigeantes et membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026 puis 40% au 1er mars 2029.

Depuis le 1er mars 2022, toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent **calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle**.

2022

2022

Par une directive, les pays de l'UE doivent s'assurer que d'ici fin juin 2026, **les sociétés cotées en Bourse comptent au moins 40% de sièges non exécutifs attribués "au genre sous-représenté"** dans leurs conseils d'administration.

# CHIFFRES-CLÉS !

## L'ESS est l'économie la plus féminisée.

1 femme sur 7 travaille dans l'ESS, soit 2 fois plus que les hommes. L'ESS regroupe dans ses salarié.e.s **68%** de femmes, ce qui fait d'elle une économie non-mixte.

Source : INSEE, Enquête sur la situation des associations en 2018.

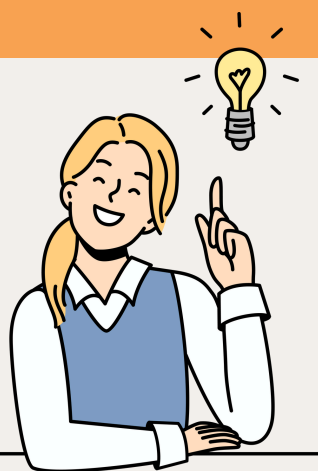
- L'emploi des femmes est fortement polarisé : **1 femme sur 2 travaille dans l'action sociale.**
- Le plafond de verre perdure, **1 femme a 2 fois** moins de chance qu'un homme d'accéder à un poste de cadre.
- Le temps partiel pèse plus sur les femmes (41% de l'emploi des femmes contre 25% pour les hommes).
- Inégalités qui se traduisent dans les salaires : **23%** d'écart entre femmes et hommes tous métiers confondus dans l'ESS (contre 24% dans le reste du secteur privé).
- Près d'un **quart des femmes (24%)** est concentré sur 3 métiers : aides à domicile, aides-soignantes, agentes de service hospitalier.



# EN ROUTE VERS LES SOLUTIONS : QUELLES PISTES D'AMÉLIORATION ?

## Agir à partir des faits, de la réalité :

- Etablir un diagnostic précis des inégalités (salaires, formation, promotion, temps partiel...)
- Faire de la prévention : prendre connaissance des différents phénomènes (plafond de verre, des chiffres...)
- Transmettre les informations pour limiter les préjugés



## Agir dès le recrutement :

- Rédaction non biaisée des offres d'emploi
- Mise en place de grilles d'entretien objectives
- Former et accompagner au/le recrutement

## Agir par la mise en place de formations dans le milieu du travail :

- Concernant le rôle des managers : informer les femmes sur les promotions possibles, évoquer les compétences, faire un plan de formation, coaching prise de parole, grilles d'entretiens annuels...
- Formation autour du sexisme
- Sensibilisation obligatoire des managers aux enjeux de l'égalité F-H, de la mixité...
- Journée « Vis ma vie » Hommes/ femmes à des niveaux de postes différents
- Systématiser les interventions d'associations au sein des entreprises/sensibilisation et accompagnement



## Agir dans le quotidien et le fonctionnement des organisations :

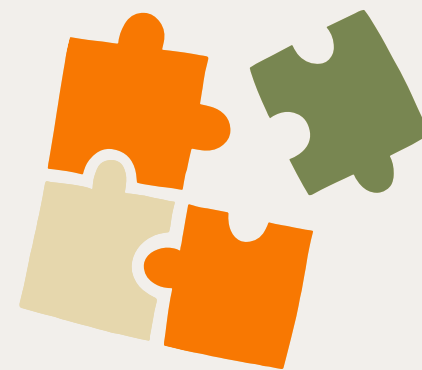
- Avoir une transparence totale dans les opportunités d'évolution professionnelle et ce dès l'entretien d'embauche
- Mettre en place des conditions d'accueil et d'accompagnement au sein des organisations
- Temps de parole en réunion limité pour un meilleur partage de la parole
- Faire en sorte que les hommes écoutent
- Gouvernance horizontale pour éviter un manager mais plutôt pour répartir les responsabilités

## Agir par la mise en place de Mentorat :

- Proposer du Tutorat
- « Marrainage » entre pairs
- Important d'associer les hommes

## Agir par la mise en place d'actions plus ponctuelles :

- Sous forme de jeu, mettre en place une action ou un défi à mettre en place sur l'égalité femmes/hommes
- Groupe de parole hommes/femmes au sein des entreprises
- Promotion des métiers par des femmes qui les exercent



## Prendre en compte la place des hommes dans l'égalité :

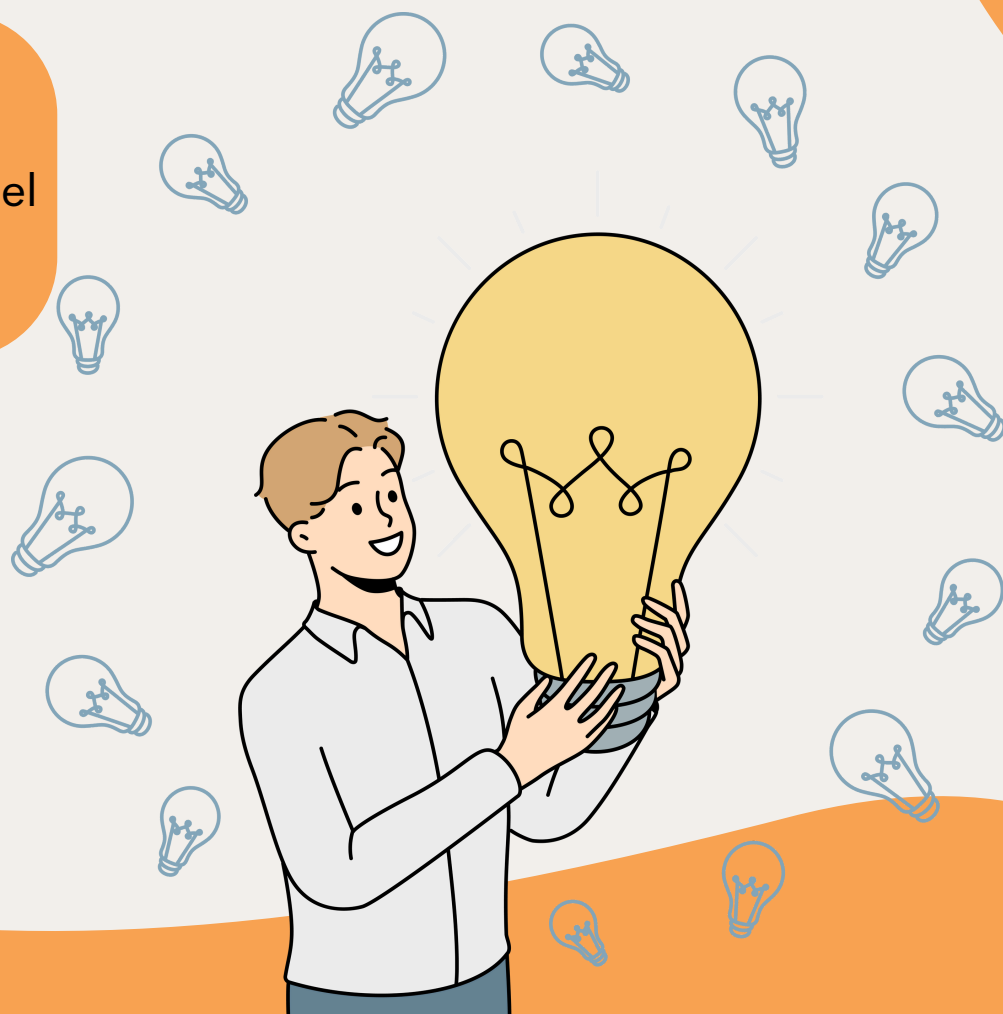
- Associer les hommes dans les différentes actions proposées
- Se rapprocher des hommes bienveillants

## Agir au niveau de la vie de famille :

- Congé parental égal et obligatoire
- Prise en compte de la parentalité, des rôles des aidants : aménagement du rythme et des horaires de travail, réunion avant 18h, congés enfants malade, salle d'allaitement...

## Agir au delà du monde du travail :

- Formation des enseignant.e.s et du personnel éducatif pour briser les clichés dès l'enfance





## Un exemple de bonne pratique : UTOPIES

Née en 1993 pour inciter les entreprises à intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans leur stratégie, UTOPIES existe pour faire avancer les consciences des dirigeants, mais aussi les pratiques des organisations, et plus globalement le mouvement des entreprises à impact positif – en utilisant leurs propres activités comme laboratoire de cette vision innovante.

Lauréate du Best Workplaces For Women en 2022, UTOPIES a mis en place des actions concrètes pour favoriser l'égalité.

### TEMPS DE TRAVAIL

UTOPIES accepte et encourage le travail à temps partiel dès l'embauche, offre aux collaborateurs la possibilité de prendre un congé sabbatique tous les 4 ans et à l'issue de 2 ans d'ancienneté (vs 6 ans et 3 ans dans la réglementation). En 2021, ils ont mis en place un congé créatif pour les collaborateurs engagés dans une pratique artistique professionnelle, mais aussi ouvert à tous ceux qui souhaitent monter un projet artistique spécifique.

### PARENTALITE

Ils ont signé la charte de la parentalité en entreprise dès 2018 et, en 2021, ils ont doublé les 6 semaines légales du congé second parent. UTOPIES a aussi allongé de 2 semaines le congé maternité, et créé des congés aidants, des congés enfants malades, des congés « accompagnements de la scolarité », des congés PMA renforcés pour la mère et le second parent...tous rémunérés. En novembre 2021, ils figurent parmi les 3 premières entreprises reconnues par le nouveau label Family Friendly, qui valorise la conciliation entre les exigences du travail et celles de la parentalité pendant les 1000 premiers jours de l'enfant.

### MANAGEMENT

Ils s'efforcent de mettre en place un management ouvert, notamment en étant transparents sur les rémunérations, et en répartissant les bénéfices en cas de résultat positif (1/3 revient à l'équipe et est partagé de manière égalitaire entre tous).

### RESULTATS

Chez UTOPIES, 3 membres du comité de direction sur 4 sont des femmes. En 2021, ils ont obtenu une note de 60 sur 65 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au titre des données 2020.