

Les femmes se heurtent au plafond de verre

Appelé également "the glass ceiling" (anglais), "le plancher collant" (Québec), "l'échelon gluant", "le plafond de verre" est l'expression utilisée pour décrire les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités professionnelles.

En France, la progression des femmes est bloquée dans les organisations pyramidales. Il n'y a que 25% de femmes cadres dans les entreprises françaises, dont 9% de femmes cadres supérieurs, principalement dans les secteurs de la communication, des ressources humaines et du juridique, et seulement 2% de femmes dans les conseils d'administration des grands groupes. L'existence du « plafond de verre » se traduit également par une différence de salaire d'un tiers entre les cadres masculins et féminins.

Au plafond de verre, vient s'ajouter également l'expression « parois de verre ». Elles traduisent une autre mécanique, plus sournoise : quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, ...)

A quoi sont dus ces plafonds et parois de verre ? En réalité, la « cage de verre » est une construction subtile, faite de préjugés, concepts et associations tellement ancrés qu'ils en sont inconscients :

Femme/Féminité/Famille ou Homme/Ambition/Carrière

Contrairement à ce qu'on pense, les obstacles ne sont pas uniquement des constructions masculines. Des études ont montré que les femmes (à quelques exceptions) se construisent ou confortent ces parois de verre.

Parmi les obstacles les plus fréquemment cités on retrouve : une culture organisationnelle traditionnellement masculine, la faiblesse des réseaux informels organisationnels ou professionnels des femmes qui limite grandement leur progression de carrière, l'auto-défense que les femmes adoptent pour se protéger, l'auto censure des femmes face aux opportunités professionnelles et enfin la difficile conciliation entre le travail et la famille.

Il apparaît que la conciliation d'une vie professionnelle active et réussie et les responsabilités liées à la famille est plus particulièrement difficile pour les femmes. Des enquêtes ont révélé que les femmes sont les premières à assumer les responsabilités de la vie familiale.

Le partage inéquitable des tâches domestiques empêche les femmes de se consacrer pleinement à leur travail.

Ces déséquilibres entre le travail et la famille ont des conséquences coûteuses tant pour les femmes que pour les organisations : un accroissement du stress, une diminution de l'implication et de la satisfaction au travail, l'augmentation du nombre de retards, des absences, du roulement du personnel et une diminution de sa mobilité autant, de phénomènes qui engendrent une diminution de la rentabilité de l'organisation.

Comment briser ce plafond de verre ? La publication d'études, rapports, l'organisation de manifestations mondiales telles la Journée Internationale des Femmes, le 8 mars, font avancer les mentalités, et permettent des prises de conscience pour certains et certaines.

Mais sur le terrain, au local, au sein des PME/PMI, la cage de verre est persistante. Au delà des discours, une des réponses est peut être de mettre en avant et optimiser les capacités des hommes et des femmes, en reconnaissant les avantages concurrentiels des compétences et des natures de chacun.

Quelques articles choisis

Le Monde de l'économie Mai 2005 - Mixité, un plaidoyer énergique pour la promotion des femmes dans l'entreprise

www.jobetic.net Mars 2008 - Parité : le plafond de verre est décidément en béton

La femme et le plafond de verre - 27 novembre 2006 - Esther DUFLO QUOTIDIEN

Esther Duflo est économiste, professeure au Massachusetts Institute of Technology (MIT)