

« Plafond de verre », « plancher collant » : comment faire de la parité un non-sujet ?

Lila Daoui

Lors des Assises de la parité, organisées l'dernièrement, une table ronde s'est intéressée à la progression professionnelle et l'équilibre paritaire, face à la persistance du « plafond de verre » et du « plancher collant ».



A nimée par Martine Esquirou, coordinatrice des Assises de la parité pour le réseau IWF, organisateur de l'événement pour la 3^e année, cette table ronde a réuni de nombreuses personnalités expertes, autour de ce sujet aussi faste que complexe. Étaient présents Arnaud Muret, directeur général de l'Opcw EP, Karine Stamens, secrétaire générale de Safran, Patrick Blethon, CEO de la Saur, Maryam Salehi, membre du Comex de NRJ, Quentin Guilluy, co-fondateur et CEO de la startup Andjaro ainsi que Béatrice Bihl, vice-présidente du Cercle Montesquieu, par ailleurs partenaire de l'événement depuis deux ans, et responsable de la commission DJ au féminin. C'est d'ailleurs cette dernière qui a initié, il y a deux ans, le partenariat entre le Cercle et les

Assises de la parité afin de mener plusieurs ateliers et tables rondes aux thématiques variées et inspirantes pour la société. Dès le début des échanges, un chiffre important a d'emblée été posé : l'écart de rémunération global entre hommes et femmes a été estimé à 16,5 % par Eurostat. Toutefois, les statistiques sur les inégalités pro-fessionnelles entre les femmes et les hommes ne sont pas révélatrices des inégalités concrètes qui se jouent dans les entreprises et les administrations. Pour certaines femmes, il s'agit de briser le « plafond de verre » qui limite leur progression de carrière et, pour d'autres, le « plancher collant », synonyme de temps partiels et de bas salaires.

Porter la parité à la tête de l'entreprise

Pour qu'elle soit une réalité au sein d'une entreprise, la parité entre les hommes et les femmes est un sujet qui doit être porté et défendu au plus haut niveau hiérarchique. « Tout doit partir du leadership », a affirmé Patrick Blethon. Ce dernier s'est d'ailleurs félicité de la mise en place chez Saur d'une parité sur les salaires. Par ailleurs, l'entreprise dispose d'un réseau interne d'ambassadeurs et d'ambassadrices qui œuvrent pour l'amélioration des conditions de travail des femmes en son sein et qui prennent des engagements dont ils doivent

répondre devant le comité exécutif (Comex) de Saur. La société a eu à cœur de faire de l'exemplarité une partie de son ADN. « Je crois que le changement de mentalité passe par l'exemplarité et c'est à nous, dirigeants d'entreprise, d'avoir des actes fondateurs sur ces sujets-là », a ajouté son CEO. Même son de cloche chez Quentin Guilluy, co-fondateur d'Andjaro. Chez cet éditeur de logiciel, qui emploie 70 salariés, le management s'est constitué autour d'une culture anti précarité et pour une avancée sociétale. Pour ce dirigeant, les start-up doivent être en avance sur ces questions et profiter de leur visibilité sur les réseaux sociaux pour influencer les autres et être suivi par le reste de la société.

L'enjeu étant de donner une impulsion qui s'infusera dans les organisations gravitant autour de l'entreprise. À ce titre, c'est non sans fierté que Quentin Guilluy a participé au recrutement de 33 personnes, dont deux femmes enceintes. « Pour nous, cela n'a rien changé. On ne doit pas se poser la question chez Andaro », a-t-il souligné. Cette action a eu des répercussions positives dans les entreprises liées à l'écosystème d'Andjaro, qui ont alors suivi l'exemple.

Karine Stamens, une des trois femmes membres du comité exécutif du groupe Safran, a également



témoigné de la prise de conscience de l'enjeu que représentait la parité. Avec 41% de salariés ingénieurs cadres, le recrutement de femmes à des postes si techniques n'est pourtant pas toujours aisé. Elles ne sont que 25 % à sortir des grandes écoles de filières scientifiques. Le vivier de recrutement reste donc insuffisant malgré les actions menées à l'extérieur, auprès des jeunes étudiants notamment, comme au sein de l'entreprise, en accompagnant les salariées tout au long de leur carrière. « L'objectif est de permettre de lever les verrous », a expliqué Karine Stamens. En effet, les femmes sont davantage confrontées à des parcours morcelés que les hommes et se mettent parfois trop de barrières.



De gauche à droite : Quentin Guilluy, Béatrice Bihr, Patrick Blethon, Martine Esqui-rou, Maryam Salehi, Arnaud Muret et Karine Stamens.

Rendre les filières scientifiques plus attractives pour les jeunes femmes

Depuis la crise Covid, les attentes des salariés sur leur mode de travail ont évolué et ils sollicitent plus de flexibilité, notamment horaire. S'agissant des femmes, il est important de leur octroyer cette souplesse organisationnelle afin de qu'elles puissent s'épanouir professionnellement tout en étant en mesure de gérer leur vie familiale. « Il faut sortir des carcans bien établis », a défendu Patrick Blethon. Cette philosophie a d'ailleurs été mise en application

chez Saur, qui a, à titre d'exemple, supprimé la période d'essai des jeunes arrivants. Safran, qui défend des emplois de haute technologie et passionnants, lance également un appel aux jeunes, et notamment aux jeunes filles. « Safran est le parfait candidat pour rêver grand et penser grand », a soutenu Karine Stamens. **Une parité effective mais une représentativité à améliorer** Dans certaines sociétés, comme c'est le cas pour le groupe NRJ, la parité n'est pas un sujet et est naturellement appliquée. Comme l'a décrit Maryam Salehi, le groupe veille à l'égalité de chances et à ce que tout le monde puisse atteindre les plus hautes fonctions. Cette égalité s'observe au moment des recrutements, pour l'accès aux promotions et aux formations, pour l'attribution des rémunérations etc. NRJ porte également un programme de sensibilisation et de lutte contre les agissements sexistes, et notamment contre le sexisme « ordinaire ». Toutefois, pour Maryam Salehi, « ce n'est pas un sujet de quantité que comment donner la parole aux femmes ». Et d'illustrer son propos : « si vous comptabilisez le temps de parole d'une femme qui gère un débat sur un plateau télé, il est inférieur à celui de ses invités masculins ». Pour l'intervenante, la qualité du sujet pour lequel les femmes ont la parole dans les médias est tout autant essentiel. Béatrice Bihr a, quant à elle, pu témoigner de la place des avocates à des postes de direction. Cette profession est particulièrement féminine puisque 70 % des licenciés en droit sont des femmes, tout comme 80 % des élèves diplômés de l'école nationale de la magistrature et 50 % de l'école de formation du barreau. Toutefois, une étude du

Cercle Montesquieu réalisée dans les 100 plus gros cabinets d'avocats d'affaires parisiens a révélé que si 70 % des collaborateurs sont des femmes, elles ne sont que 30 % au poste d'associé. « Quand il s'agit de pouvoir et de rémunération élevée, les femmes ne sont pas présentes », a déploré la vice-présidente du Cercle. Pour cette dernière, la tendance peut s'inverser grâce à une prise de conscience, du monde du travail mais aussi des femmes, afin qu'elles puissent prendre l'impulsion nécessaire pour briser ce « plafond de verre ».

Accompagner les femmes confrontées au « plancher collant »

Gérant de l'Opérateur de compétences (Opc) EP, Arnaud Muret est interlocuteur privilégié des entreprises de proximité et s'adresse à 3 millions de salariés dans plus de 400 000 entreprises adhérentes à travers les 53 branches professionnelles de l'Opc. Il est confronté à des métiers très féminins, qui sont davantage confrontés à la précarité. Comme l'a souligné ce dirigeant, après la pandémie, les femmes, qui avaient été davantage occupées à leur vie familiale, sont revenues massivement au travail lors de la reprise économique. Elles ont donc besoin d'être soutenues, notamment celles en travail partiel, pour qui les conséquences de la crise ont été grandes. Une des solutions, pour Arnaud Muret, serait non pas de chercher une parité parfaite mais de chercher à ne pas gen-rer les métiers, pour ouvrir plus de possibilités aux femmes.





Karine Stamens



Patrick Blethon

n'aient plus de raison d'être. n ■

En clôture de cette table ronde, tous les intervenants ont affiché l'espoir que dans quelques années, la parité et l'accès des femmes aux postes de prestige soient à ce point la norme que ces Assises qui les ont réunis

