

Droit des femmes Accès à l'emploi

Dès le début de carrière les femmes sont moins bien payées que les hommes et la différence salariale s'accroît tout le long de la carrière (à temps de travail égal et métier équivalent l'écart est de 4%). L'écart salarial le plus élevé en défaveur des femmes concerne les cadres.

Le niveau de diplôme est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (56% contre 44%), mais elles n'ont pas majoritairement accès aux postes correspondant à leur niveau d'études.

Alors que 57% des jeunes femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur, elles sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés (61%). 18 mois après une licence pro ou un master (hors enseignement) obtenu, les femmes sont moins en emploi que les hommes et ont des conditions d'emploi moins favorables.

Un déséquilibre persistant dans les instances dirigeantes

Aujourd'hui, seules **33 % des fonctions de direction dans le monde** sont occupées par des femmes. Ce chiffre souligne une réalité encore bien ancrée : malgré des avancées en matière d'égalité professionnelle, l'accès aux plus hautes responsabilités reste difficile pour les femmes.

Cette sous-représentation ne résulte pas d'un manque de compétences ou d'engagement. Elle est le reflet d'obstacles systémiques, souvent invisibles mais profondément ancrés.

Les femmes subissent dans le monde du travail le « plafond de verre » et aussi les « parois de verre »

Il est question de « parois de verre » quand dans les entreprises, les femmes parviennent à atteindre les postes les plus élevés, mais qu'elles se retrouvent dans les départements les moins stratégiques (administration, communication...).

Le terme « plafond de verre », introduit en 1978 par Marilyn Loden, désigne ces barrières invisibles – stéréotypes, biais de genre, pratiques organisationnelles, manque de rôles modèles qui freinent l'évolution des femmes dans la hiérarchie professionnelle.

Autrement dit, les femmes peuvent progresser... jusqu'à un certain point. Passé ce seuil, les obstacles deviennent plus nombreux, plus subtils, et bien souvent, plus difficiles à nommer.

Différents facteurs pénalisent l'accès des femmes aux postes à responsabilités :

- Les processus de sélection pour intégrer les grandes écoles et certaines filières traditionnellement masculines
- Les interruptions de carrières, notamment congés maternité et parental
- Les processus d'évaluation mis en place dans les entreprises
- Les idées reçues des managers

Des leviers concrets pour briser les blocages

Pour faire tomber ces plafonds, plusieurs leviers sont aujourd'hui identifiés :

- **Sensibiliser** les équipes et les managers aux biais de genre,
- **Instaurer des politiques inclusives** de promotion, de mentorat ou de conciliation des temps de vie,
- **Accompagner les parcours féminins** tout au long de la carrière,
- **Valoriser les femmes leaders** pour offrir des références positives et inspirantes aux plus jeunes.
- **Suivi et mesure de la mixité** avec la mise en place d'indicateurs sur la proportion de femmes à chaque niveau hiérarchique et partager les résultats.

Ces mesures ne relèvent pas uniquement de la responsabilité des entreprises. Elles doivent aussi être intégrées dans les politiques publiques, les formations et les représentations collectives.

**Pour une parité effective :
le 8 mars, journée internationale
pour les droits des femmes,
mobilisons-nous dans les
entreprises, dans la rue et... dans
les urnes la semaine suivante lors
des élections municipales !**

