

La crise économique creuse encore les inégalités salariales

L'inégalité salariale perdure, dans le privé comme dans le public. Selon l'Insee, l'écart de rémunération est en moyenne de 20% entre les hommes et les femmes. Et la crise qui s'enlise ne fait qu'aggraver la situation.

L'AVIS DU COACH



► Par François KLEIN
cabinet Manadobe

Sensibilités

Les salaires, bien sûr. Les formations, évidemment. Les carrières, cela va de soi. Mais la parité au travail entre les hommes et les femmes passe aussi par l'égalité dans la prise en compte des sensibilités, des manières de voir le monde, des perspectives sur les relations humaines, des vues sur les investissements, du bon sens quant à l'avenir. Là, les vieux clichés ressortent. Les femmes sont plus à l'écoute. Plus sensibles que les hommes. Leur intuition est démultipliée. Elles, au moins, savent ce qu'est le long terme. Elles sont tenaces. La gestion du stress ? Elles l'expérimentent au quotidien, avec leur triple vie de salariée, mère et compagne. Le management d'équipe : c'est leur truc, comme la famille. Elles ont les pieds sur terre, pragmatiques. Bref, les lieux communs sexistes du type les femmes viennent de Vénus et les hommes de Mars fleurissent. Pourtant, il y a un fond de vérité. Non pas dans les images d'Epinal associées aux femmes dans les conversations de comptoirs ou de cantines. Mais dans le fait qu'une sensibilité particulière, habituellement qualifiée de féminine, a sa place dans l'entreprise. Et qu'elle manque parfois aujourd'hui. Une sensibilité faite à la fois d'attention aux détails et d'intuition aux humains, de vision lointaine et de prédisposition pour le concret, d'habileté dans la dédramatisation et de forte conscience des enjeux. Bonne nouvelle : cette sensibilité n'est pas que le lot des femmes. Les hommes la possèdent aussi. Il suffit, pour les unes comme pour les autres, de la laisser s'exprimer. Même si le contexte ne s'y prête pas, mais alors pas du tout.

DOSSIER RÉALISÉ PAR MURIELLE WOLSKI

Le 8 février, l'Assemblée nationale a voté l'instauration progressive d'un quota de 40% de femmes, à l'horizon 2018, parmi les hauts fonctionnaires, à l'instar du mouvement lancé dans le secteur privé depuis 2011. Pour Noam Léandri, président de l'Observatoire des inégalités, c'est un peu l'arbre qui cache la forêt, notamment sur le sujet des salaires. « La situation stagne depuis vingt ans, commente-t-il. Et si la crise de 2008, qui a frappé en premier lieu les secteurs à forte densité masculine comme l'industrie, a réduit l'écart pendant un temps, ses méfaits depuis sur les services jouent de nouveau en défaveur des femmes. »

Les cadres : les premières affectées

Dans le privé, l'écart des salaires est de 20% (Insee). D'après Maryvonne Lyazid, adjointe du défenseur des droits, vice-présidente du collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité, « globalement, la fonction publique fait mieux : 14% pour l'Etat, 11,5% dans la territoriale, 22% dans la fonction publique hospitalière. Des statistiques étonnantes pour les fonctionnaires, car régis par des grilles salariales basées a priori sur les salaires et l'ancienneté ». Quel que soit le secteur d'activité, c'est parmi les cadres que les écarts sont les plus élevés. Dans le secteur privé ou semi-public, l'écart est de 23%. Ainsi, d'après l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), à niveau de responsabilité égal, la distorsion de rémunération pour des jeunes cadres de moins de 35 ans dans l'ad-

ministration-finances est de 4 000 € annuels, pour le revenu médian, et de 10 000 € dans la production industrielle, voire de 30 000 € pour la direction d'entreprise.

Fuir les petits arrangements

A défaut d'espèces sonnantes et trébuchantes, la tentation est grande de négocier individuellement un assouplissement des horaires de travail (pas de réunion avant 8 h 30, ni après 18 heures), de réclamer une formation qualifiante et non un séminaire de quarante-huit heures, voire le télétravail... « L'égalité salariale est une obligation faite par la loi, rappelle Pascal Roussay, consultant à l'Apec. Les contreparties sont souvent une reculade. Et entérinent la discrimination. Aussi, faut-il se tourner vers les partenaires sociaux. Cela peut profiter à l'ensemble des salariées. A l'entreprise d'apporter la preuve qu'elle ne pratique pas l'inégalité de traitement en matière salariale. » Dans les entreprises de 11 salariés et plus, c'est du délégué du personnel qu'il faut se rapprocher.

Une question de société

A l'extérieur de l'entreprise, le défenseur des droits est un interlocuteur de choix. Les dossiers de discrimination hommes/femmes au travail qui lui sont soumis, sont en forte progression : de 2% en 2005 — auprès de la Halde à l'époque — ils représentent désormais 16% des saisines. Il s'agit du deuxième motif de saisine en matière d'emploi, après la santé et le handicap. Mais pour Pascal Labouheure, consultant en ressources humaines, « l'entreprise ne fait que recevoir une situation sociétale. Tant que les femmes devront gérer les enfants... ».

TROIS QUESTIONS À...

► Marianne LAIGNEAU, directrice des ressources humaines du groupe EDF

« 2,4 millions d'euros pour réduire les écarts chez EDF »

Entreprises du CAC 40 ou fonction publique, l'instauration de quotas de femmes n'est pas la panacée selon Marianne Laigneau, directrice des ressources humaines du groupe EDF. « Au rythme où l'on était parti, constate-t-elle, il aurait certes fallu plus de deux cents ans pour arriver à l'égalité. Aussi, en cela, c'est une bonne chose, mais cela ne suffit pas. Ce n'est pas le sujet essentiel. Ce qui l'est ? La politique salariale. 2,4 millions d'euros ont ainsi été débloqués dans notre entreprise au titre du rattrapage pour aboutir à un écart de 5% entre hommes et femmes. On va continuer. »

Un accord avec les organisations syndicales

Au regard des statistiques nationales, EDF peut se targuer d'être un bon élément ! Et pour maintenir le cap, cette société qui compte 100 000 salariés en France vient, mi-février, de signer avec cinq organisations syndicales, un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le troisième

du genre depuis 2004.

L'édition 2012, elle, met l'accent sur la formation. « Les femmes ont moins accès à la formation professionnelle, déplore Marianne Laigneau, surtout à des âges critiques, entre 30 et 35 ans, période de maternité. Age aussi où les hauts potentiels sont repérés. » Aussi, ce carrefour de détection et de mise en orbite des futurs cadres dirigeants de l'entreprise se fera entre 30 et 40 ans. Rendez-vous est d'ores et déjà donné, dans trois ans, pour effectuer un bilan.

EN SAVOIR PLUS

À LIRE

► « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale », de Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, Documentation française, Paris, 2010, 139 p., 12 €.

À CONSULTER

► « Emploi au féminin : l'égalité est en marche », de Priscilla Gout. Ce guide est édité par RegionsJob, et peut être téléchargé gratuitement sur : <http://www.regionsjob.com/guide/emploi-au-feminin-2012.aspx>.

► Le défenseur des droits est l'autorité administrative indépendante, instituée en 2011, destinée à sauvegarder les droits et les libertés de chacun. <http://defenseurdesdroits.fr/>

► Les enquêtes de l'APEC, notamment : « Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent », mars 2011. www.apec.fr.

Y ALLER

► Débat sur le thème « Femmes hommes : en fin d'égalité ? », à l'occasion de la sortie de l'ouvrage coordonné par Nathalie Pilhes, présidente de l'assemblée des femmes de Paris Ile-de-France, et Gilles Pennequin, vice-président de l'Atelier de la République. Le 7 mars de 14 h 30 à 18 h 30, hôtel de l'industrie, 4, place Saint-Germain-des-Prés, Paris (VI^e). Entrée libre. www.atelier-republique.fr.

EN LIBRAIRIE

Réussir sans complexe



Pourquoi, même lorsqu'elles ont brillamment réussi leur vie professionnelle, les femmes se complaisent-elles dans l'autodénigrement et la peur de ne pas être à la hauteur ? Avec cet ouvrage bourré d'anecdotes et de conseils pratiques, Chine Lanzmann leur propose de dépasser leurs blocages et de s'épanouir dans leur travail sans complexe. Coach depuis 2004, la jeune femme s'est spécialisée dans le leadership au féminin. Sa formule pour réussir est d'une simplicité biblique : « Demandez et vous serez exaucées ». Encore faut-il avoir défini clairement ses objectifs et ne pas les formuler d'une voix tremblante. Pour cela, la coach propose quinze chapitres qui sont autant de « séances » thématiques, de « Prendre rendez-vous avec soi-même » à « Se donner les moyens de réussir », en passant par « Savoir dire non » et « Accepter les signes de reconnaissance ». Avec humour, l'auteure invite les femmes à une vraie rééducation pour prendre confiance en elles et à se sentir légitimes. Ainsi, celle qui se présente en disant : « Je manage une petite équipe » est invitée à reformuler : « Je manage six personnes ». « Se mettre en valeur, ce n'est pas se vanter », rappelle Chine Lanzmann pour qui toutes les femmes doivent pouvoir s'affirmer au boulot avec bonheur.

BÉNÉDICTE ALANIOU

« Guide de l'auto-coaching pour les femmes » de Chine Lanzmann. Editions Pearson, 224 pages, 22 €.