

Work

TRAVAILLER
DEMAIN

La parité et l'égalité de salaire, c'est pour... 2157!

Selon l'étude publiée en 2020 par le forum économique de Davos, la parité mondiale était attendue dans 100 ans. Mais, avec le Covid, l'échéance a reculé de 36 ans et les écarts de salaire à poste égal se sont accrues.

N

«N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question», prévenait Simone de Beauvoir en 1949. Soixante-dix ans et une pandémie plus tard, l'étude annuelle du Forum économique mondial fixe à l'an 2157 la date à laquelle la parité à l'échelle planétaire entre les hommes et les femmes sera atteinte, le Covid ayant réussi à lui seul l'exploit de retarder l'échéance – initialement prévue dans un siècle – de quelque trente-six années ! En France, les écarts de salaire à poste égal se sont accrues en 2020 après des années de baisse consécutives. Et les femmes continuent de gagner en moyenne 26% de moins que les hommes. C'est chez les cadres que ces inégalités de traitement sont les plus fortes. «Plus on monte dans la hiérarchie et plus l'écart se creuse», souligne Leslie Chaffot, senior manager au sein du cabinet Equilibres, spécialiste de l'égalité au travail.

Un arsenal législatif inopérant

«La France est le pays qui compte le plus de lois en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, rappelle l'économiste Rachel Silvera, maîtresse de conférences à l'université Paris Nanterre. Mais ces lois ont un effet très limité.» A titre d'exemple, on rappellera que depuis 2014 toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent avoir un accord égalité. «60% des entreprises assujetties à cette obligation ne l'ont toujours pas remplie, souligne Sophie Binet, en charge de l'égalité femmes-hommes à la CGT. Et seules 0,2% de ces entreprises ont été sanctionnées.»

Des progrès sur le recrutement

Si la contrainte législative s'avère inefficace, les mentalités semblent timidement évoluer. Grâce à un testing portant sur les discriminations sexistes à l'embauche, la Dares (département de la recherche au sein du ministère du Travail) a pu établir que les CV fictifs des candidates de sexe féminin recevaient peu ou prou le même traitement que ceux des hommes. «Si les femmes semblent légèrement discriminées sur les métiers peu qualifiés, leurs CV ont été privilégiés sur les emplois de cadres, même dans des secteurs comme l'informatique ou l'ingénierie», souligne Marie Ruault, cheffe de la mission animation de la recherche à la Dares. Si ce testing ne permet pas de savoir si des discriminations auront lieu durant la phase d'entretien, ces résultats sont encourageants. «L'attitude des recruteurs face aux CV semble dénoter une volonté de rattrapage : une envie de favoriser l'accès des femmes à des métiers d'ordinaire très masculinisés», poursuit la chercheuse.

Les freins à l'égalité

«En France, seules 17% des professions sont réellement mixtes», rappelle Leslie Chaffot, du cabinet Equilibres. Une réalité qui se traduit par de véritables ghettos professionnels : «Ainsi, une salariée sur deux travaille au sein d'une famille ultraféminisée d'à peine sept métiers», souligne Rachel Silvera. Si les employées sont ultramajoritaires dans les secteurs du soin (infr-



mière, aide à domicile, etc.), les femmes cadres sont elles aussi soumises à une forme de ségrégation fonctionnelle au sein de l'entreprise : «Elles sont nombreuses dans le management de proximité et majoritaires dans les fonctions RH par exemple, souvent moins rémunératrices, mais plus rares dans le top management», souligne Leslie Chaffot, qui identifie plusieurs types de freins à l'égalité. A commencer par les stéréotypes de genre, qui influent sur les choix d'orientation professionnelle et plus tard sur l'évolution des carrières. «On continue malheureusement à imaginer que les femmes sont moins ambitieuses et mobilisables que les hommes. Par exemple, on ne va pas hésiter à proposer un poste exigeant de nombreux déplacements à une jeune mère de famille en pensant – à sa place – qu'elle le refusera.» Les freins organisationnels ne sont pas en reste. Ainsi les primes ne sont-elles accordées qu'aux salariés à temps plein alors que les femmes sont très nombreuses à travailler en quatre cinquièmes. Et puis, comme le souligne Sophie Binet, «plus on monte dans la hiérarchie, plus les rémunérations sont individualisées... Ce qui conduit, de fait, à l'explosion des inégalités salariales». Ajoutez à cela un zeste d'autocensure féminine («je ne suis pas à la hauteur»), une dose d'injonction sociétale («une bonne mère n'accepterait pas ce poste à responsabilité hyperprenant») et vous comprendrez pourquoi la parité n'est pas encore d'actualité au sein de l'entreprise.

Quelles solutions ?

«Pour que l'égalité salariale soit respectée, il faudrait une vraie volonté politique», rappelle Rachel Silvera. Cela implique que l'application de la loi au sein des entreprises soit contrôlée – par des inspecteurs du travail en nombre suffisant – et que celles-ci soient sanctionnées en cas d'infraction. Si la législation influe évidemment sur les mentalités, il convient aussi de les faire évoluer par le biais de l'éducation. «Je sensibilise de nombreux managers aux stéréotypes de genre, témoigne Leslie Chaffot. Cela leur permet d'identifier les biais inconscients qui, dans leurs pratiques, menacent l'égalité réelle en entreprise.» Oui, mais la sensibilisation aux stéréotypes de genre intervient toujours après-coup, alors que les dés sont déjà jetés. C'est dès l'enfance que l'aptitude au leadership, l'ambition professionnelle ou l'éducation à la parentalité et au partage des tâches domestiques devraient se cultiver. On pourrait aussi espérer que les représentations associées aux métiers évoluent au sein de la société. Et souhaiter avec Rachel Silvera que «les emplois occupés majoritairement par des femmes soient enfin reconnus et considérés à leur juste valeur». Mais aussi «qu'elles cessent, alors qu'elles sont de plus en plus diplômées, de s'orienter ou d'être systématiquement

orientées vers des métiers moins valorisés et rémunérateurs que ceux choisis par les hommes».

Mais ce n'est pas encore gagné... du moins pas pour 2050. Ainsi, pour que le nombre d'ingénieures soit équivalent à celui des ingénieurs, il faudra attendre 2075, selon une étude du ministère de l'Enseignement supérieur. Pour que les choses changent, il faudrait aussi que la parentalité, c'est-à-dire la maternité dans la plupart des cas, cesse d'être pénalisante dans la progression de carrière. Qu'un cadre – homme ou femme – qui choisit de travailler en quatre cinquièmes afin de consacrer une journée par semaine à sa famille ne soit plus considéré comme peu ambitieux. «Aujourd'hui, les hauts potentiels sont généralement identifiés sur la tranche d'âge des 30-40 ans : juste au moment des maternités pour bon nombre de femmes», poursuit Leslie Chaffot. En modifiant ce genre de process et en cessant d'opposer parentalité et progression de carrière, on pourrait espérer féminiser enfin le top management français. C'est dire s'il y a du pain sur la planche ! *

► Par Ingrid Seyman

Témoignage

« Le poids des stéréotypes de genre est fascinant ! »

«J'ai 50 ans, je travaille pour le département marketing d'une grande entreprise du secteur des loisirs et je gère une équipe de 15 personnes. Le poids des stéréotypes de genre – et la façon dont nous les avons intégrés – est fascinant ! Les hommes ont une vraie culture du conflit : ils n'hésitent pas à monter au créneau pour réclamer ce qu'ils estiment être leur dû, que ce soit une promotion ou une augmentation. Leur gestion de carrière est très individualiste alors que mes collègues femmes et moi-même, on va constamment s'inquiéter du sort de nos équipes et, par exemple, attendre de savoir où nos collaborateurs seront

"recasés" avant d'accepter un nouveau job. Notre manque de confiance, qui vient de la façon dont la société nous a forgées en tant que femmes, est assez criant : on ose rarement réclamer, on attend patiemment qu'on reconnaisse notre travail. Et si on ne se sent pas taillée pour un job, on va le refuser... alors qu'un homme qui a moins de compétences que nous n'hésitera pas une seconde. Depuis #MeToo, les choses bougent. Mais il reste beaucoup à faire. J'ai grandi dans un monde où on associait le leadership au masculin et le care au féminin, et ce genre de représentations ne se change pas en un claquement de doigts.»