



# GAGNER AUTANT QU'UN HOMME

## *les 10 stratégies payantes*

LES FEMMES GAGNENT ENCORE 25% DE MOINS QUE LES HOMMES. EN CAUSE, LA DISCRIMINATION, MAIS PAS SEULEMENT. ET SI ON Y ÉTAIT AUSSI POUR QUELQUE CHOSE ?

PAR JEAN SAVARY.

**B**attue à la primaire socialiste, Martine Aubry n'aura pas à tenir sa promesse d'établir l'égalité salariale entre les sexes une fois à l'Élysée. Vaste programme... L'Insee chiffre en effet à 25,3% l'écart entre les fiches de paie des hommes et celles des femmes! Le principe «à travail égal, salaire égal» est pourtant bien inscrit dans la loi, alors quoi? Les patrons seraient-ils des voyous et leurs employées d'éternelles soumises?

À en croire Sophie Pontieux, économiste à l'Insee, c'est un brin moins évident. «Sur ces 25% d'écart, près de 10% viennent du temps partiel, féminin à 80%, explique-t-elle. En salaire horaire, la différence est donc de 15,5%, dont 9% dus au fait que les femmes occupent des fonctions moins élevées et dans des secteurs moins rémunérateurs. Il reste environ 6% des disparités que l'on n'arrive pas à expliquer autrement que par la discrimination.» Faut-il faire tant de nuances? Ou considérer, comme Brigitte Grézy, inspectrice générale des Affaires sociales et auteure de nombreux rapports officiels sur l'égalité professionnelle, que ces 6% de discrimination salariale pure et dure ne sont que l'aboutissement des autres 19%, la pointe honteuse d'une discrimination molle et communément acceptée? «Quand vient l'enfant, c'est presque toujours la mère qui met un frein à sa carrière, déplore Brigitte Grézy. Logique, elle gagne moins que son compagnon. Et cela parce que, dès l'école et malgré de meilleurs résultats, on l'a orientée vers un métier moins lucratif.» Et les principales intéressées

REZZOLIMAX PFP

consentent-elles à l'inégalité? Autrement dit, y sont-elles un peu pour quelque chose? Le fait est que les tribunaux et la Halde\* ne croulent pas sous les plaintes...

Quant aux DRH et aux chasseurs de têtes, ils s'accordent à les juger moins âpres au gain, moins à l'aise pour parler « gros sous ». Idem chez ce syndicaliste CGT : « Toutes les professions fortement féminisées depuis quarante ans se sont dévalorisées financièrement. C'est à se demander si les femmes travaillent pour s'épanouir ou pour gagner leur vie. En tout cas, elles ne se bagarrent pas sur le salaire. »

Si vous pensez qu'il est temps que ça change, si vous rêvez déjà de rejoindre ces couples où Madame gagne plus que Monsieur (moins de 10 % des cas), voici dix conseils qui devraient se révéler... payants.

\*Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 08 1000 5000.

**1. Demandez.** C'est le conseil n° 1 d'Anne-Cécile Sarfati qui vient de publier *Être femme au travail, ce qu'il faut savoir pour réussir, mais qu'on ne vous dit pas* (Odile Jacob). Bizarrement, ça ne va pas de soi pour certaines. « En moyenne, les hommes réclament une augmentation trois fois par an, les femmes tous les trois ans », assure Jérôme, chef d'entreprise. « Beaucoup semblent mal à l'aise avec les questions d'argent, ajoute Jean-Marc Danton, associé au sein du cabinet de chasseur de têtes Progress. Elles valorisent davantage la qualité de leur environnement professionnel et de l'équipe dirigeante, l'intérêt du projet d'entreprise. » Sachant qu'un patron distribue les augmentations autant, sinon plus, pour acheter la paix sociale que pour récompenser les mérites, n'attendez pas que ça tombe du ciel.

**2. Travaillez...** mais pas trop. Avoir du talent, c'est bien, le faire remarquer, c'est mieux! La coach et psychothérapeute américaine Lois Frankel insiste sur le fait que la réussite dépend largement du réseau de relations que l'on aura su tisser. Un calcul souvent incompatible avec le travail acharné que beaucoup de femmes considèrent, à tort, comme l'accès à la cour des hommes. « Au moment de donner un nouveau souffle à leur carrière, elles sont nombreuses à reconnaître avoir trop gardé la tête dans le guidon et pas assez œuvré à leur visibilité », commente Christine Censier, chasseuse de têtes chez Jouve & Associés.

## SYMPAS, LES ROUTIERS

DEVINETTE: quel est le secteur de l'économie le plus égalitaire? L'éducation? La santé? Raté, le transport routier de marchandises! L'écart de salaire horaire n'y est que de 0,3%, contre une moyenne de 15,5% dans les entreprises françaises et un record à 27% dans la banque et les activités financières. Ce n'est pas seulement parce que les routiers sont sympas, plutôt parce que dans ce secteur comme dans celui du BTP, ces dames occupent plus souvent des postes intermédiaires ou d'encadrement que les hommes. À l'inverse, la banque les cantonne quasi exclusivement aux fonctions subalternes...

### 3. Mettez-vous en valeur.

Selon Christine Censier, « les femmes sont trop focalisées sur leur mission. C'est une erreur de refuser, au prétexte d'un emploi du temps chargé, de participer à un congrès, à un groupe de travail, bref à tout ce qui permet de se valoriser à l'intérieur et hors de l'entreprise ». Objectif: trouver l'équilibre entre le savoir-faire, le faire et le faire-savoir.

### 4. Réseautez utile.

Une récente étude du réseau social professionnel LinkedIn montre que les femmes cadres « réseautent » moins que les hommes, et de manière plus désintéressée. « La plupart considèrent que le travail prime sur le carnet d'adresses. Pour les hommes, c'est l'inverse et ils ont raison », analyse Sophie Reynal, présidente d'HEC au féminin et associée gérante d>Allia Finance.

### 5. Déléguez, au boulot comme à la maison.

Toute progression professionnelle passe par la délégation, le « délégage », comme dit cette battante qui a « dégage » tout de ce qu'elle considère comme inférieur à son niveau de compétence. « Les femmes ont une meilleure capacité que les hommes à lâcher du lest et à faire confiance, juge Christine Censier, peut-être parce qu'elles doivent déléguer des choses très intimes, comme le soin des enfants dès la crèche. » Paradoxalement, à la maison, elles continuent d'assumer 70 à 80 % des tâches... « Une des clefs de la réussite d'une femme, c'est son compagnon, affirme Sophie Reynal. Il doit être son supporter n° 1, ce qui implique qu'il ne se comporte pas en pacha. »

**6. Faites jouer la concurrence...** ou du moins, faites semblant. Les plus belles augmentations s'obtiennent soit en changeant d'entreprise, soit en se laissant convaincre de rester. Il faut toujours faire savoir habilement que l'on a été « chassée ». Et gare à l'excès de prudence sur les prétentions salariales. « Si une entreprise envisage un recrutement à 80 000 € par an mais que quelqu'un accepte le job à 60 000 €, on ne lui proposera pas 50% d'augmentation », résume Jean-Marc Danton.

**7. Brillez en réunion!** D'accord, elles sont chronophages, mais les réunions permettent au chef d'évaluer ses troupes. Or, la bonne élève qui « n'a pas que cela à faire » donne souvent l'impression de les subir, contrairement aux hommes qui y voient une occasion de se mettre en avant. Briller, cela commence par refuser de tenir trop souvent le rôle de secrétaire qui fait les photocopies, appelle les retardataires et, plus pernicieux, tient le compte rendu écrit, ce qui entrave la prise de parole. « Ne jamais quitter une réunion sans avoir exprimé son point de vue, posé une question ou au minimum formulé une conclusion », conseille Émilie Devienne coach professionnelle et auteure du récent *Les 50 lois des femmes qui réussissent* (L'Archipel).

**8. Mettez sur votre féminité.** Avec la vogue de la parité, les DRH veulent valoriser la composante féminine de l'entreprise. « Les femmes sont recherchées pour leur sens du contact et leur écoute, commente Christine Censier. Lorsqu'il faut innover, on leur prête une meilleure capacité à pratiquer un management en mode ouvert. »

Se la jouer « mec comme les autres » n'est donc plus payant. « Mais passer pour une séductrice se révèle encore pire », prévient Anne-Cécile Sarfati.

**9. Ne servez pas d'alibi.** Ne pas se laisser enfermer dans des rôles de représentation : bombardée au comité d'éthique, au conseil de la parité et au groupe de réflexion sur le bien-être des femmes, la pauvre cadre gagne certes en visibilité (voir commandement n° 3) mais peut dire adieu à ses dossiers, voire à toute fonction opérationnelle. « C'est le syndrome pot de fleur, prévient Émilie Devienne, à long terme, cela peut geler une carrière. » Sans parler du salaire : on n'augmente pas un alibi.

**10. Faites (un peu) de présentéisme.** Rester tard au bureau (visiblement de préférence), renoncer à des RTT (en le criant haut et fort), voilà un travers bien masculin. Logique : ce sont encore des règles très masculines qui régissent l'entreprise, et elles prévoient moins d'aller chercher les enfants à l'étude que d'organiser des réunions à 18 h 30. « Une femme avec enfants, mariée à un homme qui travaille, n'a aucune chance dans une compétition professionnelle avec un homme marié à une femme au foyer », regrette Émilie, DRH adjointe dans un organisme de crédit. La solution ? « J'ai engagé une nièce pour prendre les enfants à la sortie de l'école deux fois par semaine, raconte Solène, commerciale. Je reste pour répondre à mes mails, parfois je tchatte avec des copines ou je classe mes photos. C'est idiot, mais ça marche. » ■

## JEUNES FILLES, SI VOUS SAVIEZ...

LA DISCRIMINATION, ça démarre à l'école. Même si elles excellent en mathématiques, les filles sont moins orientées en S que les garçons. Pire, elles ne sont que 17% des ingénieurs diplômés. Même réticence pour les études scientifiques en général (hormis médecine) et les grandes écoles en particulier. Une étude de la Conférence des grandes écoles montre que 20% des jeunes diplômées de haut niveau n'obtiennent pas à l'embauche le statut de cadre (contre 1% des garçons),

sont deux fois plus souvent recrutées en CDD, et décrochent en moyenne un salaire de 10 à 15% inférieur. « Ces débutantes de 20-25 ans s'imaginent que la discrimination salariale appartient au passé », confie Sophie Reynal. Elles gagneront toutefois mieux leur vie que celles qui s'orientent vers les filières très féminisées du social, de la santé et de l'éducation. Ou pire dans les quasi-impasses universitaires, tels la littérature, les langues, la sociologie, les arts ou l'ethnologie. « On laisse

les filles rêver à des métiers exotiques sans leur dire que ces cursus les feront au mieux devenir profs, et plus souvent employées de bureau ou postières », enrage Françoise, conseillère d'orientation en rupture de ban dans un grand lycée francilien. Résultat, alors qu'elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes, les femmes occupent plus souvent des fonctions sans rapport avec leur formation, demeurent archimajoritaires dans les fonctions subalternes et très minoritaires dans l'encadrement.