



Hommes et femmes : les inégalités salariales

Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont profondément enracinées. Elles sont le miroir des inégalités observées dans la sphère domestique comme dans la sphère du travail marchand ... Et surtout, les inégalités entre les femmes elles-mêmes augmentent.

A l'origine de ces phénomènes, il y a bien sûr un ensemble complexe de raisons.

Il y a d'abord **la ségrégation des femmes sur le marché de l'emploi** : celles-ci sont majoritairement cantonnées dans **les secteurs et les filières les moins bien reconnus et donc les moins bien rémunérés.**

Il y a ensuite, au cours des dernières décennies, des phénomènes différents convergeant :

- les luttes salariales ont essentiellement porté sur les emplois fortement qualifiés
- l'explosion du temps partiel a bénéficié d'un consensus implicite : un travail qui permet de disposer de temps pour le travail domestique est considéré comme un « bon » travail pour une femme d'autant qu'il ne déstabilise pas le modèle masculin du « monsieur gagne-pain ».
- des critères pour évaluer les postes qui ont systématiquement minimisé la complexité ou la pénibilité des tâches effectuées par les femmes et donc minimisé leurs salaires

Ainsi entérinées, **les inégalités se sont installées.**

Dans les entreprises, les pratiques de gestion des ressources humaines épousent ces inégalités.

- Les femmes ne sont pas recrutées sur les mêmes postes que les hommes.
- Les canaux de recrutement diffèrent : les hommes entrent davantage directement en CDI que les femmes, qui après de multiples contrats courts sont plus enclines à baisser leurs prétentions salariales pour obtenir un CDI.
- La maternité entérine le décrochage salarial (a fortiori dans les filières mixtes).
- Les critères de gestion des carrières (la mobilité géographique, mais aussi les enjeux de « présentisme » qui pèsent, de fait, bien plus lourd) achèvent de creuser les inégalités.

Encombrés par les stéréotypes de sexe, hommes et femmes jouent en plus, plus ou moins consciemment, un rôle actif dans cette dynamique d'inégalité.

Les femmes, en particulier parce qu'elles jonglent avec leurs obligations de conciliation (vie professionnelle et vie familiale) sont des « victimes » idéales, qui acceptent de végéter sur le plan salarial pour « avoir leur mercredi ».

Et bien des hommes n'ont pas conscience que s'ils laissent leurs femmes gérer seules, cette conciliation, ils sont eux-aussi potentiellement perdants, puisque c'est tout le revenu familial qui se trouve directement ou indirectement diminué.

Les inégalités salariales sont donc intimement imbriquées au marché de l'emploi et à la sphère domestique ce qui rend encore plus difficiles les changements.

Pourtant, alors que l'on continue souvent dans les entreprises à assimiler le salaire des femmes à un salaire d'appoint, la réalité est déjà bien différente.

D'une part, 15 à 20% des foyers présentent aujourd'hui une « anomalie » : les femmes y ont un revenu supérieur à celui de leur conjoint.

D'autre part, en cas d'accident de parcours (divorce, chômage), le salaire de la femme représente une garantie fondamentale pour rebondir. Les hommes ont donc, de plus en plus, directement intérêt à ce que leur femme ne soit pas discriminée sur le plan salarial.

Cette dynamique d'égalité qui prend en compte l'intérêt des femmes et des hommes est encore largement sous estimée. Heureusement, l'arrivée des jeunes générations, plus sensibilisées que leurs aînées au partage des rôles et aux aléas de la vie professionnelle, pourrait bien modifier les représentations de l'égalité et peser favorablement sur l'égalité salariale des hommes et des femmes en entreprise demain.

Pascale Levet – Directrice du Lab'Ho