

A travail égal, salaire égal : 40 après, quel bilan ?

Strasbourg, juin 2012. A l'occasion des 40 ans de la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, l'EM Strasbourg a dressé un panorama de la situation actuelle en matière d'égalité femmes - hommes à travers la table ronde « A travail Egal, salaire égal : 40 après, quel bilan ? ». Cette conférence était aussi l'occasion de célébrer l'obtention pour 4 ans, du label « diversité » délivré par AFNOR, et l'adhésion de l'EM Strasbourg à l'Association française des managers de la diversité (AFMD).

Plus de 70 personnes sont venues, le 31 mai 2012, écouter les intervenants, experts des questions de diversité et de parité:

- Réjane Sénac, Politiste et chargée de recherche au CNRS, au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) auteur de « L'Invention de la diversité » (PUF, 2012), du « Que sais-je ? » sur La parité et de « L'ordre sexué - La perception des inégalités femmes-hommes »
- Bruce Roch, Président de l'AFMD, Directeur de la Responsabilité Sociale & Environnementale chez ADECCO
- Isabelle Barth, Directrice générale EM Strasbourg, responsable de l'axe de recherche sur la RSO au sein du laboratoire HuMaNiS

Tour d'horizon : en 2012, un sujet toujours d'actualité

En 2012, la question de la parité et de l'égalité hommes/femmes est toujours d'actualité, comme le montre la dernière résolution votée par le Parlement Européen, le 24 mai dernier, sur l' « Égalité de rémunération des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale » établie à partir des recommandations du rapport d'Edith Bauer.

« Déjà 40 ans et rien n'a bougé », déclare Réjane Sénac, faisant référence à la loi du 22 décembre 1972 qui a institué le principe « A travail égal, salaire égal ». L'égalité salariale avait déjà été évoquée avec le traité de Rome, en 1957, dans l'article 119.

Le rapport du comité Veil, du 17 décembre 2008, sur la discrimination montre que les stéréotypes sont encore entretenus par les entreprises. Les congés parentaux sont plus facilement accordés aux femmes, de même que l'aménagement du temps de travail et le travail à temps partiel, ayant pour effet paradoxal de les éloigner du monde professionnel.

La parité reste un enjeu de notre décennie. Isabelle Barth souligne qu'aujourd'hui, les jeunes femmes sortant d'écoles de commerce sont en moyenne 12% moins bien payées que leurs camarades masculins. La directrice de l'EM Strasbourg pointe un phénomène d'auto-censure et de gendrisation des métiers. Les métiers dits masculins sont valorisés. L'entourage modère les ambitions des jeunes femmes, et elles-mêmes se censurent, persuadées d'avoir à choisir entre vie familiale ou réussite professionnelle. Le problème réside donc au sein même de l'éducation donnée aux enfants, dès le plus jeune âge : des jouets sexués, des activités sexuées... Mais à partir d'où intervenir ? Comme le fait remarquer Isabelle Barth, à l'EM Strasbourg, les élèves sont sensibilisés à cette question d'égalité et de diversité, mais ce sont déjà des jeunes adultes.

Peur du gendarme ou racisme bienveillant?

Les entreprises prennent néanmoins des mesures. La crainte des sanctions semble être un des moteurs qui les pousse à agir en faveur de la diversité, plutôt qu'une réelle ambition. L'Accord national interprofessionnel sur la diversité (cf : Accord d'octobre 2006) illustre, selon Réjane Sénac, cette « logique d'évitement de recours en justice », tout en traduisant une volonté manifeste d'atteinte de performance. La différence devient critère de sélection pour un entretien d'embauche, et un moyen de performer pour l'entreprise. Mais ces populations ne sont plus jugées « sur les mêmes critères que les autres. On les juge pour la plus-value qu'elles apportent en termes d'image. N'est-ce pas là une forme de racisme bienveillant ? », interroge Réjane Sénac. Question à laquelle Bruce Roch répond que recruter une femme pour sa qualité de femme ne revient pas à faire du racisme bienveillant. En effet « ce n'est pas sur l'image qu'elle est jugée, mais bien sur ses qualités. L'enjeu pour l'entreprise, c'est d'attirer les talents. »

Management de la diversité : enjeu du management au quotidien

Les responsables d'entreprises cherchent à faire de la différence un atout, souligne Bruce Roch, président de l'AFMD. Le manager doit aussi gérer l'attractivité et la fidélisation des salariés. Les générations cohabitent dans l'entreprise, les hommes et les femmes aussi. « Le management de la diversité, c'est un [...] enjeu de management. C'est du quotidien, ce n'est pas de l'exceptionnel », insiste Bruce Roch. Faire vivre la diversité au quotidien, c'est un projet stratégique d'entreprise, ce n'est plus simplement un enjeu de la fonction RH, précise Isabelle Barth.

Des solutions en Scandinavie et en Espagne ?

En Scandinavie, les hommes ont droit à un congé parental égal à celui des femmes, et ne craignent pas d'être mal jugés en le prenant. La loi s'immisce ainsi dans la vie privée avec l'objectif de faire évoluer les pratiques. L'intérêt est aussi d'unifier les réformes concernant l'égalité hommes/femmes afin que les lois promulguées par les différentes parties prenantes (ministère du travail, chartes d'entreprises...) ne soient pas en contradiction.

Isabelle Barth explique qu'afin de dépasser la discrimination stéréotypée, l'Espagne, tout juste sortie du franquisme, a adopté le schéma du « family friendly », objet d'une thèse d'une doctorante de l'EM Strasbourg. L'entreprise cherche à concilier vie professionnelle et vie personnelle : temps de travail, horaires, charte de réunions...

En 1999, la loi 39/99 encourageant la contribution des hommes à l'éducation et aux soins des enfants à partir du moment de la naissance montre l'intérêt de l'Etat pour la question. Celui-ci introduit des changements importants afin que les travailleurs puissent partager la vie de famille. Bonne élève, l'Espagne a aussi appliqué "Les lignes directrices pour l'emploi en 2000" adoptées par l'Union européenne sur la question de la "conciliation".

Ecole de Management Strasbourg : un pôle d'enseignement unique en France

Ce pôle d'enseignement propose un Programme Grande École en management avec une spécificité internationale et 33 formations bac +3 à bac +8 dans tous les grands domaines de la gestion. Ces cursus se déclinent en formation initiale, continue et en apprentissage.

Accréditée EPAS pour son Programme Grande Ecole et certifiée Qualicert, l'EM Strasbourg a pour ambition de former des managers capables de s'adapter aux nouveaux défis du management de la mondialisation et la numérisation de l'économie. L'Ecole garantit à chaque diplômé la maîtrise de

savoirs et savoir-faire à la fois transversaux et spécialisés, indispensables au développement des entreprises à travers le monde. Elle insiste sur la transmission des valeurs sur le management du développement durable, de l'éthique et de la diversité.

Située au cœur de Strasbourg, capitale européenne, étudiante et culturelle, l'Ecole de Management Strasbourg accueille 2 400 étudiant-e-s et compte 87 enseignants-chercheurs, 30 visiting professors, 600 intervenants professionnels et 15000 diplômés.

Contact presse

EM Strasbourg : Marion MAISTRE

marion.maistre@em-strasbourg.eu – 03 68 85 89 16