

Accès gratuit à des logiciels de conception 3D professionnels

AUTODESK

Etablissements d'enseignement, étudiants, professeurs →

ON EN PARLE Coupes budgétaires à l'université : les étudiants de Clermont montent au front

Accueil > Enquêtes > Salaires femmes-hommes : les jeunes diplômées demandent 5.000 euros de moins

Enquête | Insertion pro

Salaires femmes-hommes : les jeunes diplômées demandent 5.000 euros de moins

Isabelle Maradan | Publié le 05.11.2014 à 11H28



Les jeunes diplômées visent des secteurs moins rémunérateurs que ceux plébiscités par les garçons. // © plainpicture/Maskot

Plus inquiète de son avenir professionnel, plus soucieuse de l'éthique et de la morale de l'entreprise, la future manageuse ou ingénieure vise un moins bon salaire que son camarade masculin. Décryptage, en exclusivité, du baromètre Trendence 2014.

Bleu sur rose, rien ne bouge. Cette année encore, le baromètre de l'institut allemand Trendence révèle des projections de carrières bicolores et inégalitaires. Alors qu'elles s'apprennent pourtant à sortir des mêmes écoles de management ou d'ingénieurs, ces dames se montrent toujours moins gourmandes que leurs homologues masculins en matière de salaire. **La businesswoman vise un premier salaire brut annuel inférieur de 5.500 €** à celui qu'un homme entend négocier (32.600 € contre 38.100 €). Et l'élève ingénieure s'attend à gagner près de 4.000 € de moins que le futur ingénieur (32.800 € contre 36.700 €).

OSER DEMANDER POUR OBTENIR

La [dernière enquête d'insertion de la CGE](#) (Conférence des grandes écoles) vient d'ailleurs corroborer les prétentions des futures diplômées, qui sont conformes aux premiers salaires moyens décrochés par les manageuses et ingénieures de la promotion 2013. Des salaires réellement inférieurs à ceux des hommes.

“On obtient plus facilement ce qu'on demande que ce qu'on mérite”, commente Isabelle Germain, présidente de la Commission de lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a publié un rapport le 20 octobre 2014. **Mais pourquoi ces dames n'osent-elles pas demander des salaires équivalents à ceux de ces messieurs** en ayant pourtant fait les mêmes études ?

LIRE AUSSI

Exclusif.
Trendence 2014 : Google superstar pour les futurs ingénieurs et managers européens
02.07.2014

Exclusif.
Palmarès Trendence 2014. Les futurs managers et ingénieurs en

LE SYNDROME DE LA BONNE ÉLÈVE

“C'est une question d'éducation. On n'apprend pas aux filles à demander ni à revendiquer, mais à attendre sagement le prince charmant, la reconnaissance du patron, la promotion... Les femmes ont pris l'habitude de se sous-estimer et ont davantage le sentiment de ne pas être à leur place. C'est aussi ancré qu'inconscient”, poursuit Isabelle Germain, la fondatrice du site d'information Les Nouvelles News.

La directrice de l'EM Strasbourg, Isabelle Barth, rejoint cette analyse. Selon elle aussi, la légitimité est la question clef : “On a des filles atteintes du syndrome de la bonne élève, voulant **prouver leurs compétences et attendant confirmation de leur valeur dans le regard de l'autre**. Et des garçons pour qui la légitimité est d'emblée acquise, donc plus à l'aise dans la valorisation salariale.”

Ainsi à l'école de management strasbourgeoise, **filles et garçons, susceptibles d'embaucher demain, sont incités à mieux négocier leur salaire et sensibilisés aux inégalités**. Mais la directrice de l'école juge la tâche complexe face “au conditionnement dans les familles et aux représentations”. Selon elle, “les jeunes femmes anticipent la première grossesse et la vie de famille, alors que le poids de faire vivre la famille pèse toujours sur les hommes”.

Les femmes ont pris l'habitude de se sous-estimer et ont davantage le sentiment de ne pas être à leur place.
(Isabelle Germain)

L'INFLUENCE DES CONSTRUCTIONS SOCIALES

Le baromètre Trendence confirme cette différence, avec **des futures diplômées qui souhaitent consacrer moins de temps que les hommes à leur travail** et visent des secteurs moins rémunérateurs que ceux plébiscités par les garçons. C'est particulièrement vrai chez les futures manageuses, qui optent pour le luxe, l'agroalimentaire, la distribution et la communication et les médias, quand leurs homologues masculins visent la banque, l'assurance, l'audit et l'expertise, l'informatique, et le conseil en stratégie.

“Les femmes se dirigent plutôt vers des fonctions support ou RH quand les hommes optent pour des fonctions plus opérationnelles, mieux rémunérées”, complète Dunya Bouhacene, présidente de Women Equity for Growth, association qui œuvre pour une meilleure représentation des femmes dans les équilibres économiques et sociaux en Europe.

Des choix personnels ? “Si respecter les préférences individuelles est essentiel, il importe aussi [...] de **chercher à modifier les constructions sociales qui se traduisent par des choix différenciés des hommes et des femmes**”, préconise la note du Conseil d'analyse économique (CAE) du 7 octobre 2014. En clair ? “[Les] stéréotypes sexués [...] peuvent pousser les femmes à s'orienter vers des métiers aux horaires moins contraignants et aux perspectives moins risquées, mais en moyenne moins rémunérateurs”, précisent les auteurs. Dans cette même logique, congé parental et temps partiel concernent souvent le salaire le plus bas du couple, c'est-à-dire très majoritairement celui de la femme. Et l'arrivée du premier enfant creuse encore les écarts de salaires entre femmes et hommes.

Les femmes se dirigent plutôt vers des fonctions support ou RH quand les hommes optent pour des fonctions plus opérationnelles, mieux rémunérées.
(Dunya Bouhacene)

DES RISQUES INÉGAUX À L'EMBAUCHE

Cette note du CAE, intitulée “Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes”, pointe la nécessité de “réformer la répartition et la rémunération des congés de parentalité afin d'inciter à une répartition plus équilibrée au sein du couple”. Selon Isabelle Germain, qui espérait “un congé vraiment partagé, bien rémunéré, comme cela peut se faire en Europe du Nord”, celui envisagé par le gouvernement ne réglera rien. La directrice de l'EM Strasbourg estime également qu'**il faudrait “une vraie volonté politique pour que la notion de risque soit la même pour l'employeur qui embauche une femme ou un homme”**. Elle juge toutefois “très positif” que “tout le monde, garçons compris, ait envie de conjuguer

quête de sens et de
sécurité
08.04.2014

Orientation,
formation, emploi
: où en est l'égalité
femmes-hommes ?
06.03.2014

vie professionnelle et vie privée”.

Quel que soit leur sexe, **plus de 60% des jeunes interrogés par Trendence pensent que prendre du temps pour sa famille n'aura pas une influence négative sur leur carrière.** Pendant ce temps, Facebook et Apple songent à financer la congélation des ovocytes de leurs salariées. Ce qui revient à considérer que maternité et carrière sont inconciliables. Plutôt que de prendre des mesures pour que les femmes ne soient pas contraintes de repousser l'une pour vivre l'autre.

Le baromètre Trendence

Entre octobre 2013 et février 2014, **l'institut allemand Trendence a interrogé 9.498 étudiants en école de management et 11.012 élèves ingénieurs français.** Ces futurs diplômés ont été questionnés non seulement sur les entreprises et secteurs professionnels visées pour un premier job, mais aussi sur leurs priorités (salaire, éthique et image de l'entreprise, conciliation vie professionnelle-vie familiale,...).

Isabelle Maradan | Publié le 05.11.2014 à 11H28