

Augmenter son salaire quand on est une femme

Pour bénéficier de fortes augmentations de salaire, une femme doit, plus que les hommes, oser. Oser les secteurs masculins. Oser négocier. Et oser s'appuyer sur des réseaux. Trois points que la culture dite féminine ne développe pas. Par Gwenole Guiomard.

C'est triste. C'est peu rationnel. C'est encore moins efficient économiquement. Mais c'est comme cela. En France, une carrière se joue entre 30 et 40 ans. « Ce modèle n'est pas favorable aux femmes, confirme Christophe Falcoz, professeur associé à l'IAE Lyon et chercheur en management de la diversité. Je conseille aux salariés de changer d'employeurs en début de carrière. À 35 ans, il faut se retrouver dans une grande entreprise et faire partie des hauts potentiels. Mais, pour les femmes faisant des enfants, ces changements sont à déconseiller. Pour combattre cela, il faut donc oser en se positionnant sur des secteurs masculins. Les études montrent qu'elles subissent moins les écarts de salaire dans des secteurs comme le BTP, l'automobile, la construction et certains pans industriels. »

« FAIRE PLUS DE BRUIT »

Il faut aussi oser négocier son salaire. Si on ne demande rien, il est évident que l'on rentrera bredouille. « En effet, les femmes peuvent se mettre des barrières liées à leur condition de future maman, rappelle Karine Doukhan, directrice de Robert Half management ressources, spécialiste en management de transition et intérim de cadres. C'est une erreur. Il faut se valoriser et mettre en avant sa personnalité et son expertise. » De plus, « pour être promues et donc augmentées, les femmes doivent donc faire plus de bruit, poursuit Christine Naschberger, professeure à Audencia Nantes Ecole de Management et auteure de l'article « Parcours de carrière des femmes cadres. Pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ? » dans la *Revue internationale de gestion*. Un manager de proximité d'Accenture m'expliquait que les entreprises favorisent les cadres valorisant leur travail. » En outre, « cela veut aussi dire qu'une femme doit s'autoriser à postuler à un poste même si elle n'a pas 100 % des compétences requises », ajoute Sandra Le Grand, fondatrice et présidente de Kalidea et vice-présidente de CroissancePlus.

« DISPOSER D'UN MENTOR »

Il faut également oser le réseau. Toutes les études sur la gestion de carrière montrent que les femmes réseautent moins. « Elles doivent être convaincues de l'importance du réseau en interne comme en externe, précise Martine Van Went, vice-présidente du réseau Professional Women's Network Paris et dirigeante du cabinet AMV



Credit photo : F. Sénard.

Pour la professeure d'Audencia Nantes Christine Naschberger, « les femmes évoluent. Les jeunes commencent à négocier leurs salaires et sont moins frileuses à demander des augmentations ».

Talents. Il ne s'agit pas de favoritisme, mais d'utiliser les règles du jeu mis en place - par les hommes - depuis des décennies. Il s'agit de bien faire son travail, puis de le faire valoir. Les réseaux servent aussi à disposer d'un mentor dans sa carrière à l'intérieur de l'entreprise. C'est pourquoi notre réseau établit des binômes entre des femmes expérimentées et des plus jeunes. » Il est, enfin, essentiel de choisir les entreprises qui ont une réflexion sur les gestions de carrière. On les repère grâce aux différents labels, comme celui de « Great place to work » ou le label Egalité. Ces employeurs développent des politiques sociales pour équilibrer vie professionnelle et vie privée encourageant la carrière des femmes, qui ne les cantonnent plus dans les postes d'expert et leur permettent de se développer professionnellement et donc financièrement. « Les femmes doivent, enfin, mettre en place une vision à moyen terme de leur devenir professionnel, conclut Danièle Huet-Kouo, consultante pour le cabinet de conseil Adapte et administratrice de l'association Femmes Ingénieurs. Cela permet de savoir ce que l'on veut et d'être à l'affût des opportunités se présentant dans son environnement professionnel. » ■

Les fonctions qui rémunèrent mieux les femmes cadres

Pierre Lamblin est directeur du département études et recherche de l'Apec. Son association a publié le 4 mars 2015 une étude sur « Les écarts de salaire hommes-femmes ».

« Les fonctions rémunérant le mieux les femmes cadres sont, en salaire et primes en euros brut par an et en rémunération médiane (50 % des femmes gagnent plus et 50 % perçoivent moins), celles qui sont liées à la finance (48 000 €). Suivent les fonctions achats (46 000 €), l'administration des ressources humaines (45 000 €), la maîtrise d'ouvrage informatique (46 000 €), le contrôle de gestion-audit, le juridique et le marketing (44 000 €). Le hit-parade masculin est composé de la finance (57 000 €), des achats (53 000 €) et du contrôle de gestion-audit (52 000 €). Les fonctions qui rémunèrent le moins les femmes cadres sont la formation et le sanitaire et social (38 000 €). Enfin, tout compris, le salaire médian des hommes cadres est de 50 000 €. Il est de 43 000 € pour les femmes cadres. »



Credit photo : Remy Lecourieux.

Pierre Lamblin.