

#10Novembre11h31

RAPPORT

#10NOVEMBRE11H31

CE QUE VALENT LES FEMMES

*Mettre un terme aux écarts de
richesse entre les femmes et les
hommes*

Les Glorieuses

- la mendotte -

sommaire

Contributeurs et contributrices	003	La <i>business shower</i>	018
Présentation et remerciements	005	Soutenir les aidant-es : c'est réduire les inégalités de richesse. La Macif.	021
Pétition du #10Novembre11h31	008	La liberté personnelle est associée à l'indépendance financière	023
Et si le couple était vraiment un espace de redistribution des richesses ?	010	L'argent public au service de l'égalité salariale : l'exemple de Nantes	025
Il faut tout un village pour élever un enfant, et lutter contre les inégalités	013	Le congé parental, levier décisif	034
Les 12 travaux des femmes	015	Le grand transfert de richesse	040

les contributrices et portes-parole du mouvement



Rebecca Amsellem



Héroïse Bolle



Insaff El Hassini



Marie Eloy



Josephine Lethbridge



Laëtitia Vitaud

Rebecca Amsellem est chercheuse, entrepreneuse et artiste. Elle a publié plusieurs ouvrages. Elle est la créatrice de la newsletter Les Glorieuses et la fondatrice de Gloria Media, société de production de newsletters avec plus de 230,000 abonnées. Elle est à l'initiative des mouvements pour l'égalité salariale et de lutte contre les violences économiques. Elle est également docteure en économie.

Héloïse Bolle est ancienne journaliste économique. Elle est la fondatrice d'Oseille & compagnie, une société de conseil en patrimoine et d'éducation financière. Elle est aussi l'auteurice de *Les bons comptes font les bons amants* (Cherche-midi éditeur, 2019) et de *Aux thunes, citoyennes !* co-écrit avec Insaff el Hassini (Alisio, 2023).

Insaff El Hassini est la fondatrice de Ma Juste Valeur®, une entreprise pionnière dédiée à l'empouvoirement économique et à l'apprentissage de la négociation salariale & tarifaire aux femmes. À travers ses formations, ses conférences et son podcast Ma Juste Valeur® - classé #1 en France & en Europe - elle aide les femmes à parler d'argent sans culpabilité, à défendre leur juste valeur et à oser gagner plus.

Elle est autrice des ouvrages "Aux Thunes Citoyennes !" (co-écrit avec Héloïse Bolle) et de "50 phrases pour négocier votre prochaine augmentation". Enfin, elle milite pour une égalité réelle : celle qui passe par le pouvoir économique.

Marie Eloy Ancienne journaliste à RFI, Marie Eloy a fondé plusieurs réseaux majeurs d'entrepreneuses, dont Femmes des Territoires et Bouge ta Boite.

Membre du Haut Conseil à l'Égalité, Marie est également conférencière et autrice de *Les femmes sauveront-elles le monde ?* (Éditions Eyrolles). Elle est chroniqueuse aux Echos et animatrice du Podcast Elles ont osé. Pour elle, la mixité et le leadership collectif sont des leviers essentiels de la transformation environnementale, économique et sociétale

Josephine Lethbridge travaille sur des projets de recherche, de communication et de changement narratif avec des organisations axées sur l'impact et dédiées à apporter des changements sociaux et environnementaux. Elle a comblé le fossé entre la recherche et le journalisme au cours de la dernière décennie, en s'associant avec un large éventail de personnes et d'organisations, notamment The Conversation, l'Université du Sussex et l'Institut Max Planck. Son travail sur les dangers de la stratégie de zéro émission nette pour lutter contre le changement climatique a remporté un prix Covering Climate Now en 2022 ; et une publication sur les soldats de la paix haïtiens a conduit à de multiples enquêtes gouvernementales et onusiennes et à des changements dans la formation des soldats de la paix de l'ONU.

Laetitia Viaud est autrice et conférencière spécialisée dans les mutations du travail avec une perspective résolument féministe. Diplômée d'HEC et agrégée d'anglais, elle a quitté l'enseignement en 2015 pour créer sa propre entreprise et étudier les évolutions du monde du travail. Experte au Lab de Welcome to the Jungle jusqu'en 2025, elle s'est particulièrement intéressée aux femmes au travail. Elle a également rédigé la note « Le coût de la séniorité des femmes » avec la Fondation des femmes. Son engagement féministe se déploie à travers plusieurs projets : la newsletter Laetitia@Work sur l'avenir du travail avec une grille de lecture féministe, le podcast Vieilles en puissance qui explore les enjeux d'argent, de genre et d'âge, le média Nouveau Départ, et ses ouvrages dont *En finir avec la productivité. Critique féministe d'une notion phare du travail et de l'économie* (Payot, 2022) où elle démontre que l'économie est foncièrement genrée. Son 5ème livre, L'atout âge (Eyrolles, octobre 2025), explore les manières dont la démographie doit nous faire repenser le travail.

présentation et remerciements

En 2025, les femmes commencent à travailler - théoriquement - gratuitement à partir du 10 novembre à 11h31. La newsletter Les Glorieuses, première newsletter pour les femmes qui parle de philosophie, d'art et... d'économie, porte ce combat depuis neuf ans. Depuis 2016, le mouvement #10Novembre11h31 s'est imposé comme un rendez-vous incontournable pour alerter, sensibiliser et mobiliser autour de l'égalité salariale.

Cette année, le rapport s'intéresse à une dimension souvent négligée : la répartition des richesses entre les femmes et les hommes. Si les écarts de salaire restent au cœur des débats, la newsletter Les Glorieuses montre qu'ils ne représentent qu'une partie du problème. L'enjeu réel se joue dans la durée : dans l'accès à la propriété, à l'épargne, à la retraite ou à la transmission du patrimoine.

Actuellement, les femmes possèdent 40 % des richesses aux États-Unis et en Europe, et 20 % en Afrique et en Inde. À l'échelle mondiale, les hommes détiennent 105 000 milliards de dollars de richesse de plus que les femmes, soit l'équivalent de quatre fois la taille de l'économie américaine.

Mais tout ceci peut changer et ce avant 2167 : grâce à l'égalité salariale (dont l'avènement arrivera plus vite grâce à la transparence des salaires), grâce au transfert des richesses et grâce à plein d'initiatives que nous développons dans ce rapport et qui méritent d'être dupliquées. Ce rapport explore ce qui fonctionne réellement pour réduire les écarts de richesse : des politiques publiques locales aux initiatives privées, du partage du travail domestique à l'éducation financière. L'économiste Cecilia García-Peñalosa y rappelle notamment que « la liberté personnelle est indissociable de l'indépendance financière », tandis que d'autres voix interrogent la façon dont la société peut repenser la valeur du travail, du soin et du temps. Le #10Novembre11h31 marque ainsi un moment de réflexion collective : comment passer de l'égalité salariale à une véritable égalité de richesse ?

Ce mouvement est porté par la newsletter Les Glorieuses et ses porte-paroles : Insaff El Hassini, Héloïse Bolle, et Marie Eloy. L'impact de ce mouvement s'inscrit dans la durée et touche trois sphères qui s'entrecroisent : le grand public, les entreprises et les pouvoirs publics. Les Glorieuses est produite par Gloria Media, première société de production de newsletters indépendantes. Pour vous inscrire, c'est gratuit et c'est ici : <https://lesglorieuses.fr/les-newsletters/les-glorieuses/>

Les **partenaires** Fondation des femmes, Crédit Municipal de Paris, L'Oréal Group, Mastercard et l'association Femmes des territoires

Les **partenaires média** Louie Media, L'Importante, My Little Paris et Voxe.

Les **porte paroles** Héloïse Bolle, Insaff El Hassini, et Marie Eloy

Les **rédactrices et éditrices** du rapport Megan Clement, Josephine Lethbridge et Laetitia Vitaud

L'**équipe** Marie Murzeau, Agustina Ordoqui

Coordination générale Rebecca Amsellem

Nous remercions infiniment toutes les personnes qui ont permis la réalisation de ce rapport.

14,2 %

**L'ECART
DE SALAIRES
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
EN FRANCE EN 2025**

Les femmes possèdent
40 % des richesses aux
États-Unis et en Europe,
et **20 %** en Afrique et en
Inde.

À l'échelle mondiale, les
hommes détiennent
\$105 trilliards de plus
que les femmes.

001. PÉTITION

#10Novembre11h31

1

Appliquer le principe d'éga-conditionnalité

Les entreprises qui bénéficient d'argent public doivent prouver qu'elles respectent l'égalité salariale. Conditionner l'accès aux marchés publics, subventions et avantages fiscaux au respect de l'égalité salariale permettrait de garantir que les fonds publics ne creusent plus les inégalités. C'est une mesure à coût zéro, déjà recommandée par le Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes

2

Revaloriser les métiers à prédominance féminine

Les femmes représentent 90 % des infirmières, 87 % des sages-femmes et 65 % du corps enseignant. Ces professions, essentielles pour notre cohésion sociale, sont aussi parmi les moins bien rémunérées. Nous demandons une classification des métiers en fonction de leur pénibilité, dangerosité et niveau d'expertise requis afin de procéder à une réévaluation des grilles salariales dans les secteurs du soin, de l'éducation et de la logistique.

3

Instaurer un congé parental équivalent pour les deux parents

Inspiré du modèle suédois, il permettrait à chaque parent de partager équitablement le congé post-naissance. La Prix Nobel d'économie Claudia Goldin l'a démontré : l'écart de salaire se creuse dès le premier enfant. Un congé égalitaire est un levier essentiel pour lutter contre les stéréotypes et favoriser une réelle égalité professionnelle.

Signez la pétition pour soutenir ces quatre mesures ambitieuses, concrètes et efficaces. Parce que l'égalité ne peut plus attendre.

<https://lesglorieuses.fr/10novembre11h31/>

002. AU SEIN DU COUPLE

ET SI LE COUPLE ÉTAIT VRAIMENT UN ESPACE DE REDISTRIBUTION DES RICHESSES ?

*Par Héloïse Bolle,
fondatrice d'Oseille &
compagnie, conseillère en
gestion de patrimoine et
spécialiste de l'éducation
financiere*

#10Novembre11h31

Le couple appauvrit les femmes. On peut choisir de rester dans la posture du chacun-e pour soi. Mais on peut aussi décider que la vie à deux, c'est l'occasion de réduire les inégalités au lieu de les creuser.

On pensait que la vie à deux, c'était un savant dosage, un peu de toi, un peu de moi, on pensait qu'à deux, on avançait plus vite, et plus loin sur le terrain économique.

On avait tout faux : quand on regarde les richesses de l'un-e et de l'autre, au sein d'un couple hétérosexuel, il y a souvent celui qui avance loin sans se fatiguer, et celle qui court en s'essoufflant derrière.

On le sait, le couple appauvrit les femmes. Travail non rémunéré, spécialisation des tâches financières, répartition des dépenses à 50/50, écarts de revenus qui s'amplifient avec les naissances... Lentement, mais sûrement, les inégalités économiques attaquent encore plus sournoisement qu'une maladie silencieuse.

Alors, maintenant que nous avons identifié ces habitudes qui sapent la santé financière des femmes, que faire ? que faire pour qu'un couple ne soit pas le fossoyeur de nos finances, mais un espace de redistribution, un régime où chacun-e contribuerait selon ses moyens, et recevrait selon ses besoins ? Que ferait un couple qui souhaiterait réduire les inégalités ?

- Il proclamerait que **la répartition des dépenses à 50/50 n'a plus cours tant que les revenus ne sont pas strictement identiques.** (C'est d'ailleurs ce que dit le code civil pour les couples mariés ou pacsés).
- Il viserait, pour les deux, la **même capacité d'épargne et d'investissement.** Ce qui veut dire qu'une fois les dépenses familiales et courantes couvertes, la capacité d'épargne serait divisée en deux, même si l'un-e gagne 10, 20, 30 ou 60% de plus que l'autre.
- Il aurait adopté le **taux individualisé de l'impôt** depuis le début du prélèvement à la source, ce qui aurait évité à celui ou celle qui a le plus petit salaire de payer les impôts de l'autre.
- Au moment de souscrire un crédit immobilier, il ne se soucierait pas du fait que Jeanne a moins de revenus que Jean. Il choisirait des **quotités de participation au crédit identiques.**
- Il n'oublierait pas que Jeanne, qui, avec son nouveau job ou sa nouvelle activité, n'est pas forcément éligible au crédit, **peut quand même être co-emprunteuse et participer à cet achat immobilier.**
- Il encouragerait l'un-e comme l'autre à travailler, à mieux gagner sa vie, en arrêtant de comparer le coût de la garde d'enfants au seul salaire de Jeanne.
- Il cesserait de redouter la fiscalité si le revenu du couple augmente.

- Il ne calerait pas le train de vie du couple et de la famille sur les revenus et les envies du plus gros salaire. Comme ça, la personne qui gagne le moins ne se sentirait pas redevable en permanence d'un niveau de vie auquel elle n'aurait pas accès si elle était seule.
- Il dissocierait l'argent et le pouvoir : **le fait d'avoir le salaire le plus élevé ne signifierait pas qu'on est celui qui décide de tout.**
- **Il encouragerait celui ou celle qui gagne le moins à faire des investissements à son nom, à emprunter à son nom.** Particulièrement lorsque le couple vit chez celui qui a les revenus les plus importants.
- Il réfléchirait à son régime matrimonial en se souvenant que le Pacs permet au gros salaire de faire des économies d'impôts, mais qu'il n'apporte aucune protection à celui ou celle qui a le petit revenu. **Il penserait au mariage,** qui donne des droits automatiques sur la succession, sur la réversion de retraite, et à une prestation compensatoire au moment du divorce si les niveaux de vie sont très déséquilibrés.
- **Il n'aurait pas peur de parler de sécurité, de faire un crash-test régulier pour s'assurer que l'autre a les moyens de survivre à une séparation...** imposée, ou choisie. Il se dirait que si l'autre reste, ce n'est pas pour l'argent puisque tout le monde est à l'abri.



Et puis parfois, dans un couple où on n'a pas du tout réduit les inégalités financières, on se poserait régulièrement des questions. On irait parler du sujet, chez un-e notaire, chez Oseille & compagnie, ou même, si la question gratte un peu, chez un-e thérapeute de couple. **On se demanderait comment on peut faire pour corriger ces inégalités dont on n'avait simplement pas conscience.** On viendrait à deux, ou on viendrait seul.

Je dois le dire : les hommes qui se présentent seuls, et spontanément, avec l'envie de réduire ces écarts, ne sont pas nombreux. Mais ils existent, j'en ai rencontré.

A nous de mettre en avant leurs initiatives, de leur ouvrir nos portes, pour qu'ils soient de plus en plus nombreux à aimer cette idée, et à penser le couple comme réel un espace de redistribution des richesses.

Le couple appauvrit les femmes.

On peut choisir de rester dans la posture du chacun·e pour soi.

Mais on peut aussi décider que la vie à deux, c'est l'occasion de réduire les inégalités au lieu de les creuser.

003. AU SEIN DU FOYER

Il faut tout un village pour élever un enfant,
et lutter contre les inégalités

*par Laetitia Vitaud,
autrice et conférencière
sur l'avenir du travail*

Le soin aux enfants reste l'un des obstacles majeurs à l'égalité économique entre femmes et hommes.

Les mères de jeunes enfants subissent ce qu'on appelle la pénalité maternelle : elles sont plus souvent contraintes de réduire leur temps de travail, de renoncer à des opportunités professionnelles ou de suspendre temporairement leur carrière. Cette charge invisible pèse lourd, sur les revenus immédiats mais aussi sur les cotisations retraite et la sécurité économique à long terme. Mettre plus d'adultes sous le même toit est une solution forte pour lutter contre la pénalité maternelle.

Plus d'adultes sous le même toit, un facteur d'égalité

Plus de deux adultes sous le même toit, c'est une manière de mutualiser la garde des enfants et les tâches domestiques. Cette idée peut sembler radicale dans un monde où la famille nucléaire – papa, maman, enfants – a été présentée comme la norme absolue au 20^e siècle. Pourtant, elle n'a rien de nouveau.

Les familles élargies, la cohabitation intergénérationnelle et la mutualisation des soins et des tâches ont existé partout et tout le temps. La « cellule familiale isolée » n'est qu'un modèle parmi d'autres et elle n'est généralement pas favorable à l'égalité.

Aujourd'hui, plusieurs facteurs nous incitent à repenser ce modèle. Le coût du logement a explosé, rendant parfois impossible pour une famille de vivre seule dans un espace décent. Parallèlement, les femmes continuent de supporter l'essentiel des responsabilités de *care*. Dans ce contexte, réinventer le foyer devient à la fois un choix économique et un levier d'égalité.

- La cohabitation inter-familiale ou multi-générationnelle : grands-parents, oncles, tantes ou frères et sœurs vivent ensemble ou à proximité immédiate.
- La co-parentalité et le coliving : plusieurs couples ou parents solos s'engagent ensemble dans l'éducation des enfants, en partageant les gardes et les responsabilités.

Un exemple concret de foyer élargi en France se trouve à l'écohomeau solidaire d'Audincthun dans le Pas-de-Calais (décrit dans *Le Monde*). Douze habitants âgés de 5 à 77 ans y partagent un ancien corps de ferme transformé en lieu de vie collectif.

Les trajets d'école, les repas, le bricolage ou la garde des enfants sont pris en charge à tour de rôle par les différents adultes du collectif.

Cet écohomeau, comme les autres modèles de coparentalité et de cohabitation multi-générationnelle, permet de répartir les responsabilités, de créer du temps libre pour les adultes, et surtout de libérer les mères (seules ou en couple) de ce rôle de « gardienne principale » qui pèse sur leur carrière et leurs revenus.



L'impact sur la richesse des femmes

Les femmes restent actives professionnellement sans sacrifier les soins aux enfants. Lorsqu'il existe une rotation organisée des adultes disponibles, ou lorsque la communauté propose un soutien structurel, la mère n'est plus obligée de réduire son temps de travail. Elle conserve ses revenus, ses cotisations retraite et sa trajectoire professionnelle.

Prenons un exemple concret : dans une famille nucléaire classique, Madame X, mère de deux jeunes enfants, doit réduire son activité ou refuser une promotion pour pouvoir assurer la garde, tandis que son conjoint maintient son emploi à plein temps. Dans un modèle de foyer élargi, elle peut faire avancer sa carrière : ses enfants sont pris en charge par plusieurs adultes, les courses et la logistique quotidienne sont partagées.

L'expression populaire "It takes a village to raise a child" prend ici tout son sens : non seulement elle concerne les enfants, mais elle est aussi une stratégie pour réduire la pénalité maternelle.

L'égalité économique entre femmes et hommes ne se gagne pas seulement sur le marché du travail, mais aussi dans la manière dont nous organisons la vie familiale et le soin aux autres.

004. EN FAMILLE

LES 12 TRAVAUX DES FEMMES

*par Marie Eloy,
Conférencière et serial
entrepreneuse*

Lors d'une rencontre entre des entrepreneuses et le ministre chargé des entreprises, une chocolatière, racontait que son mari gérait une boutique identique à la sienne, dans la même ville. Le ministre, curieux et amusé, lui demande : « Et qui réalise le plus gros chiffre d'affaires ? » Cela n'avait rien de drôle. « Lui », répondit-elle. « Parce que moi, je dois m'occuper des enfants après l'école. » Tout était dit.

Le principal frein à l'entrepreneuriat des femmes reste la charge mentale familiale. Plus de la moitié (52 %) des entrepreneuses la placent en tête des freins à leur activité. Derrière cette réalité se cache une croyance profondément ancrée dans notre inconscient collectif : celui ou celle qui rapporte le plus d'argent au foyer aurait, quelque part, le droit d'en faire moins à la maison. Tout se met alors en place pour préserver la carrière de celui qui « contribue le plus financièrement ».

Mais enfin, les hommes sont nombreux à aider leur femme ! Aider ? Pardon, mais on parle bien de partenaires de vie, non ? Le mot « partenaire » vient de « partager », pas de « déléguer ». Et nous sommes loin d'un chipotage sur quelques minutes de vaisselle. Le cœur des tâches ménagères, les plus astreignantes et dévalorisées, reste massivement féminin. Et plus un couple a d'enfants, plus les inégalités s'aggravent.

Sur une vie active, en moyenne, les femmes passent douze ans de plus que les hommes à s'occuper de leur famille. En France, les femmes consacrent 3 h 12, par jour aux tâches ménagères et parentales, contre 1 h 10 pour les hommes. Cela représente 1 168 heures par an, soit 146 journées de travail, contre 53 pour leurs conjoints. Si l'on applique ces chiffres sur une vie active entre 18 et 64 ans, cela équivaut à 18 années de travail gratuit pour les femmes et 6 pour les hommes : soit douze ans de plus pour les femmes, à raison de 8 heures par jour, sans week-end, sans congés, sans reconnaissance.

Ce n'est pas une affaire privée : c'est un enjeu économique et politique. Cela équivaut à douze années de carrière, de rémunération, de loisirs, d'engagement politique ou associatif en moins pour les femmes. Et pour les hommes, à douze années de lien humain avec leurs proches et d'expériences du care au sens large en moins. Qu'il s'agisse d'un choix ou d'une contrainte : c'est une fracture à la fois d'expériences et financière. Douze ans de « travaux d'Hercule » invisibles et bénévoles.

À l'échelle mondiale, le déséquilibre est encore plus flagrant : dix-sept années de travail non rémunéré pour les femmes, en moyenne. Selon Oxfam, cette charge empêche près de la moitié d'entre elles d'exercer une activité professionnelle. Certaines effectuent jusqu'à quatorze heures par jour de travail domestique. Et c'est sans compter évidemment celles qui sont à la tête de familles monoparentales. Joseph Stiglitz, prix Nobel d'économie, évalue la valeur du travail domestique à près d'un tiers de la richesse mondiale. Pour savoir où vous en êtes dans votre couple, l'appli Nipto, par exemple, permet de mieux répartir les tâches ménagères et domestiques !

Et au niveau des politiques publiques, que faire ? Rééquilibrer le partage des tâches, c'est possible, à condition d'agir tôt. Comme le rappelle Boris Cyrulnik, tout se joue pendant les mille premiers jours de la vie d'un enfant. C'est là qu'il faut instaurer un véritable congé paternité obligatoire, suffisamment long pour permettre aux pères de s'immerger dans le quotidien familial. Aujourd'hui, le congé paternité français est de 28 jours, dont une seule semaine obligatoire. Aux États-Unis, 25 jours. En Chine, 14. La moyenne mondiale : 9 jours. Autant dire un stage d'observation.

En comparaison, le congé maternité, d'environ 18 semaines en moyenne dans le monde, est une véritable immersion, au cours de laquelle se construisent les réflexes, la confiance et la légitimité du soin. C'est à ce moment que les inégalités se cristallisent. En Islande, chaque parent dispose de 6 mois de congé, avec 6 mois supplémentaires à se partager, rémunérés à 80 %. Et depuis 2021, l'Espagne est devenue le premier pays au monde à instaurer une égalité stricte : 16 semaines pour les mères, 16 pour les pères, payées à 100 %, bien différent du congé de naissance qui vient d'être adopté en France de deux mois, beaucoup moins bien indemnisé.

Ce qui montre que les pays peuvent se transformer ! Nous pouvons aussi y arriver. D'autant que ces politiques transforment profondément la culture du travail. Quand les congés de naissance sont identiques, recruter ou promouvoir un homme devient aussi « risqué » qu'une femme pour un employeur. Plus les pères changeront les couches, moins les mères devront changer leurs plans de carrière. Et plus la société pourra bénéficier de toute l'intelligence collective et de la richesse des expériences de vie.

**LES FEMMES FONT
EN MOYENNE
12 ANNÉES DE TÂCHES
MÉNAGÈRES ET PARENTALES
DE PLUS QUE LEURS
CONJOINTS.**

12 ANS.

005. ENTRE AMI·ES

L'exemple de la business shower

*par Rebecca Amsellem,
fondatrice de la newsletter
Les Glorieuses,
économiste.*

La première fois que j'ai entendu parler d'une business shower c'était dans un article de presse et l'événement avait lieu au Mexique – l'article racontait qu'un groupe de femmes s'était réuni pour célébrer le lancement de l'entreprise de l'une d'entre elles – c'était en 2018 de mémoire.

Et c'est là que je me suis rendu compte d'une énième absurdité de notre société – jusque dans ses célébrations des moments de vie des femmes. On célèbre les mariages, on célèbre les bébés mais quand une femme lance quelque chose toute seule souvent à partir de rien ou pas grand-chose : rien, nada, wallou. Alors que c'est un moment où on est très vulnérable et qu'on a besoin d'être entourée. C'était il y a des années et depuis je rêvais d'en organiser une en France.

C'est pourquoi j'ai organisé ma première business shower il y a quelques mois, chez Mylène Romano, pour Marie Eloy, fondatrice de *Bouge ta Boîte* et de *Femmes des territoires*. Ce fut un moment rare, à la fois intime et politique. L'occasion de célébrer une femme qui, depuis des années, aide d'autres femmes à entreprendre, à croire en leurs projets, à générer de la valeur. Autour d'elle, une trentaine de femmes étaient venues non pas simplement pour trinquer, mais pour écouter, encourager, contribuer. Ce matin là, Marie lançait sa levée de fonds participative : on pouvait devenir actionnaire de Bouge ta Boîte à partir de 100 euros. C'était un acte de célébration, mais aussi un acte d'engagement.

Pourquoi une **business shower** ? Parce que nous avons besoin de nouveaux rituels. Comme l'écrit Priya Parker dans *The Art of Gathering*, « nous nous réunissons pour résoudre des problèmes que nous ne pouvons pas résoudre seuls, pour célébrer, pour marquer les transitions, pour prendre des décisions, parce que nous avons besoin les uns des autres. Nous nous rassemblons pour montrer notre force. » Organiser une business shower, c'est répondre à cette nécessité de se rassembler autour d'un passage souvent invisible : celui de la création.

Les *business showers* font partie d'un mouvement plus large, celui de la réécriture de l'histoire économique des femmes. Elles incarnent ce que l'on pourrait appeler une économie de la sororité : une économie dans laquelle les femmes utilisent leur pouvoir économique – leur argent, leurs décisions d'achat, leur temps, leurs connexions – pour soutenir d'autres femmes. C'est un changement de paradigme : au lieu de penser l'économie comme un espace compétitif et masculin, on la pense comme un espace de coopération, de transmission et de solidarité. En France, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes entrepreneurs reste abyssal. Selon l'INSEE, il est de 16,2 % pour les micro-entrepreneuses, de 21,6 % pour les entrepreneuses individuelles et de 27,4 % pour les gérantes majoritaires de société.

Ces chiffres ne s'expliquent pas seulement par des différences de secteurs ou de temps de travail, mais aussi par un manque d'accès au capital, à la reconnaissance et aux réseaux. Les business showers répondent à ce triple déficit. Elles créent du lien, du capital social et symbolique, et parfois du capital financier. Elles donnent la possibilité à celles qui n'ont pas toujours les bons codes ou les bons contacts de se sentir légitimes et épaulées.

Une business shower, c'est une célébration à contre-courant. Là où notre société applaudit les mariages et les naissances, elle reste souvent muette face à la naissance d'une idée, d'un projet, d'une entreprise. Or, ce moment-là, celui où une femme se lance, prend un risque, se rend visible, est l'un des plus fragiles et des plus décisifs de sa trajectoire. C'est un moment de bascule, où l'on a besoin d'être entourée, reconnue et soutenue.

Mais au-delà de leur fonction économique, les business showers sont des moments de beauté. Elles redonnent sens à la joie, à la célébration, à la reconnaissance mutuelle. Elles permettent de dire à une femme : "tu n'es pas seule", et à la communauté : "voici notre manière d'investir dans le monde que nous voulons construire". Car ce que nous finançons aujourd'hui, comme le dit si bien Marie Eloy, détermine la société de demain. Célébrer une femme qui crée, c'est réduire les inégalités de richesse. C'est reconnaître que le travail de création, de direction, d'innovation, mérite autant d'attention que le travail de soin. C'est dire qu'une levée de fonds peut être aussi un moment d'amour, qu'une soirée entre amies peut devenir un acte économique, qu'une fête peut contribuer à changer la structure même de la richesse.

Une business shower, au fond, n'est pas qu'un événement. C'est une réappropriation de l'économie par les femmes. Une manière de rendre visible ce qui était resté silencieux. Une fête douce et puissante à la fois, qui dit : ensemble, nous pouvons créer, investir, célébrer et faire circuler autrement les richesses.



Mylène, Marie et moi, photographiées par Franck Aubry (les billets viennent d'un monopoly)

Manuel pour réaliser la business shower d'une amie

1. Commencez par **définir le moment** que vous souhaitez célébrer : la création d'entreprise de votre amie, sa levée de fonds, son changement d'échelle, ou simplement le courage de se lancer.
2. **Choisissez un lieu** qui a du sens : un appartement, un atelier, une cuisine, un bureau, un espace empreint de chaleur et d'authenticité.
3. **Invitez des personnes qui comptent** pour elle : des amies, des collègues ou anciennes collègues, des partenaires, des investisseuses, des journalistes, des alliées.
4. Le jour venu, **prenez le temps d'expliquer** pourquoi vous êtes là. Proposez à votre amie de raconter l'histoire du projet, ses ambitions, ses besoins. L'enjeu : être claire sur les besoins : un contact, une idée, un investissement, des pré-ventes, du marketing, de la publicité, tout est possible ! Faites de ce moment un espace d'échange sincère, où l'on rit, où l'on se parle, où l'on rêve ensemble.
5. **Gardez une trace** : une photo, une lettre collective, une liste d'engagements. Et quelques mois plus tard, réunissez-vous à nouveau pour voir ce qui a poussé depuis.

Une business shower, c'est un rituel de soutien, de confiance et de circulation des richesses entre femmes.

006. EN ENTREPRISE

SOUTENIR LES AIDANT·ES, C'EST RÉDUIRE LES
INÉGALITÉS DE RICHESSE.
EXEMPLE DE LA MACIF.

*par Laetitia Vitaud,
autrice et conférencière
sur l'avenir du travail*

Prendre soin d'un-e proche malade, handicapé-e ou âgé-e, c'est un acte d'amour et de solidarité. Mais c'est aussi, pour beaucoup de femmes, une charge lourde qui pèse sur la vie professionnelle. À la Macif, un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales met en place des politiques pour mieux accompagner les salarié-es aidant-es. Et ça compte aussi pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quels liens entre aide et égalité femmes-hommes ?

Les aidant-es sont des femmes et des hommes. Pourtant, ce sont surtout les femmes qui quittent l'emploi ou réduisent fortement leur activité pour s'occuper d'un proche. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en France, on compte environ 11 millions d'aidants, dont 5 millions sont des salariés, et 60 % des aidant-es sont des femmes. Près de la moitié des femmes aidantes ont déjà dû arrêter de travailler à cause de leur situation.

Conséquence : elles perdent des années de cotisation, s'appauvrissent et peuvent se retrouver « ni en emploi ni en retraite ». L'aide se transforme alors en travail non rémunéré qui empêche d'exercer un travail payé et creuse les inégalités économiques entre femmes et hommes.

Ce que fait la Macif

L'accord de la Macif, une mutuelle d'assurance française créée en 1960, consiste en une série de mesures pratiques :

- Une organisation du temps de travail plus souple : télétravail, changement de site, temps partiel adapté... L'idée est de permettre aux aidants d'ajuster leur présence au travail aux besoins de leur proche sans avoir à choisir entre l'emploi et l'aide.
- Un « compteur aidant » jusqu'à 10 jours par an, complété par une bourse de dons de jours entre collègues et un abondement de l'entreprise de 10 % : ces mécanismes offrent une réponse concrète aux épisodes courts mais intenses d'aide (hospitalisation, démarches, rendez-vous médicaux).
- Un soutien financier annuel allant jusqu'à 1 200 € : cette aide vise à préserver la santé et la capacité à continuer de travailler (bilan de santé, séquence répit, accompagnement externe).

Chaque salarié-e aidant-e bénéficie d'un suivi personnalisé par des référents RH, pour des solutions sur mesure.



(c) Maria Thalassinou

Pourquoi cela favorise l'égalité femmes-hommes

Quand une entreprise met en place des dispositifs qui permettent de concilier travail et aide, elle réduit le risque que ses salariées, souvent des femmes, soient forcées d'interrompre leur carrière. Conserver un emploi stable, c'est maintenir des revenus, des droits sociaux et des cotisations retraite. À l'inverse, l'arrêt ou la réduction durable d'activité conduit à une perte de revenus immédiate et à une retraite future plus faible. En soutenant ses salariés aidants, l'entreprise réduit donc les inégalités économiques.

De plus, la visibilité et la reconnaissance de l'aide au travail réduisent la stigmatisation. Aujourd'hui, une majorité d'aidants n'informent pas leur employeur de leur situation par peur de conséquences sur leur carrière. En soutenant ouvertement les aidants, l'entreprise crée un climat où demander de l'aide ne pénalise pas la trajectoire professionnelle. L'entreprise aussi a beaucoup à y gagner car soutenir les aidants lui permet de retenir les compétences, réduire l'absentéisme et limiter les pertes de productivité.

Un modèle à suivre

L'accord Macif montre qu'il est possible de mettre en place des mesures simples et concrètes pour accompagner les aidants :

- flexibilité du temps,
- jours dédiés,
- soutien financier
- référents RH de proximité.

D'autres entreprises pourraient s'en inspirer.

On parle souvent du soutien aux aidants comme d'une question de bien-être ou de qualité de vie au travail, mais c'est aussi un levier essentiel pour l'égalité femmes-hommes, car c'est le travail gratuit, en particulier le temps passé à s'occuper d'un proche, qui appauvrit le plus les femmes.

Concrètement, avec ce soutien, Madame X, aidante, peut garder un salaire et des droits équivalents à ceux de Monsieur Y, que rien n'empêche de continuer normalement. Cela permet de réduire l'écart de revenus et de retraite.

Soutenir les aidant-es, c'est donc agir pour l'égalité réelle entre femmes et hommes.

007. EN VILLE

L'ARGENT PUBLIC AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE :
L'EXEMPLE DE NANTES

*par Laetitia Vitaud,
autrice et conférencière
sur l'avenir du travail*

L'égalité entre les femmes et les hommes est souvent perçue comme une affaire d'État, régie par des lois nationales. Pourtant, comme je l'ai découvert en 2020 en lisant le génial *Feminist City* de l'autrice canadienne Leslie Kern, la bataille pour l'égalité se joue aussi à l'échelon de la ville. L'aménagement urbain et la conception des infrastructures ont historiquement été pensés par et pour les hommes, adaptés à leurs activités, leurs déplacements et leurs besoins. Une ville peut donc devenir « féministe » en transformant ses espaces pour les rendre plus favorables aux femmes et tout d'abord, en examinant l'impact de ses dépenses sur les femmes et les hommes. Cela passe par un outil puissant : la Budgétisation Sensible au Genre (BSG).

On en trouve une application concrète en France, à Nantes, qui expérimente depuis plusieurs années cette approche pour repenser ses politiques publiques à travers le prisme de l'égalité. Sa mairesse Johanna Rolland a fait de cet engagement une priorité, promettant de faire de Nantes la « première ville non sexiste de France » d'ici 2030. Le BSG est le levier concret pour y parvenir.

Qu'est-ce que c'est ?

Le BSG (*Gender Responsive Budgeting* en anglais) est une méthode d'analyse et d'ajustement des budgets publics. Il s'agit de vérifier si les décisions budgétaires de la ville ont des effets différents sur les femmes et sur les hommes. Cela concerne toutes les formes de dépenses : investissements (éclairage public, voirie, mobilier urbain), fonctionnement des services ou subventions. Le concept a d'abord été développé par des organisations internationales comme l'ONU pour s'assurer que les dépenses publiques favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes. Il repose sur quatre étapes :

1. Analyser les budgets pour comprendre les impacts différenciés selon les femmes et les hommes ;
2. Identifier les biais et inégalités existantes ;
3. Réajuster les projets budgétaires pour corriger ces disparités ;
4. Suivre et mesurer l'impact réel des changements effectués.

Nantes l'a expérimenté sur les Scènes Vagabondes

En France, Nantes fait figure de pionnière. En 2023, la municipalité a appliqué la budgétisation sensible au genre (BSG) à plusieurs domaines pour mettre en lumière des déséquilibres souvent invisibles. Prenons un exemple concret : les Scènes Vagabondes, un festival artistique de plein air organisé chaque mois de juin.



Les résultats ont été éclairants. Si la programmation est presque paritaire - 47 femmes et 43 hommes invités en 2023 -, en revanche, les cachets racontent une autre histoire : les artistes femmes étaient globalement moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. En cause, la notoriété plus établie de certains artistes hommes... mais aussi les habitudes de négociation plus affirmées chez eux.

Comment le BSG fait avancer l'égalité à l'échelon municipal ?

À Nantes, la budgétisation sensible au genre aboutit à des actions concrètes. La ville corrige les écarts de rémunération repérés, encourage la mixité dans les comités de budgets participatifs et évalue l'usage des infrastructures publiques (voirie, éclairage, trottoirs) pour les rendre plus accessibles, sécurisées et utiles à toutes et tous. Plus largement, le BSG agit sur des leviers structurels souvent invisibles pour :

- Réduire les coûts cachés du travail non rémunéré (soins, logistique familiale) en améliorant crèches, transports et éclairage public, afin de libérer du temps pour le travail rémunéré, la formation ou le repos.
- Faciliter l'accès aux ressources (culture, santé, mobilité) en adaptant les horaires, la localisation et les services aux besoins réels des femmes, souvent plus exposées à la précarité.
- Intégrer une lecture genrée dès la conception des projets et transformer durablement les priorités urbaines.

Concrètement, la budgétisation sensible au genre change des vies. Grâce à elle, l'artiste ou la technicienne du spectacle qui intervient à Nantes voit sa rémunération revalorisée. L'employée municipale n'a plus besoin de passer à temps partiel parce qu'une place en crèche lui permet de concilier travail et vie familiale. Et la multi-aidante, prise entre enfants, parents âgés et emploi, voit son quotidien allégé : des transports mieux pensés facilitent ses déplacements, rendant possible un temps plein sans perte de revenus.

En agissant sur ces détails en apparence ordinaires, le BSG démontre toute sa puissance.

008. L'ENTRETIEN

La liberté personnelle est associée à l'indépendance
financière

*par Rebecca Amsellem,
fondatrice de la newsletter
Les Glorieuses,
économiste.*

La liberté personnelle est associée à l'indépendance financière - entretien avec l'économiste Cecilia García-Peñalosa

Économiste, directrice de recherche au CNRS et professeure à Aix-Marseille Université, Cecilia García-Peñalosa est spécialiste des inégalités de revenu et des dynamiques de genre. Elle étudie notamment comment les politiques publiques, les normes sociales et les trajectoires familiales façonnent la répartition de la richesse entre les femmes et les hommes.

Dans cet entretien, Cecilia García-Peñalosa s'interroge sur ce qui fonctionne vraiment pour réduire les écarts de richesse entre les sexes. Elle rappelle le rôle décisif de l'éducation, de l'accès à l'emploi à temps plein et de la législation sur l'égalité salariale, mais souligne aussi les limites des politiques nationales uniformes. Elle plaide pour des approches locales, adaptées aux contextes territoriaux, transport, garde d'enfants, emploi, et pour une remise en question des normes culturelles qui assignent encore les femmes à la disponibilité domestique. À travers ses analyses, l'économiste montre que l'égalité économique ne se décrète pas : elle se construit dans la durée, en agissant à la fois sur les structures du marché du travail, sur l'éducation dès l'enfance, et sur la culture du couple et de la famille. Car, comme elle le résume : « La liberté personnelle est indissociable de l'indépendance financière. »

Cet entretien a été édité pour ce rapport.



Rebecca Amsellem Dans *Explaining the narrowing of the gender cap in lifetime earnings*, vous utilisez la notion de revenu à vie plutôt que celle de salaire mensuel pour expliquer les inégalités de genre. En quoi cela change-t-il la dynamique des inégalités observées ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Nous avons étudié les personnes nées entre 1942 et 1962, autrement dit, la génération du baby-boom pour comprendre comment leurs revenus sur l'ensemble de la vie ont évolué. La question que nous nous posions était : comment les revenus globaux, sur tout le cycle de vie, ont-ils progressé pour ces 21 générations successives ? Ce que nous observons, c'est une augmentation générale des revenus, plus forte pour les femmes que pour les hommes.

Cela s'explique par le fait que, pour ces générations, les opportunités professionnelles des femmes se sont considérablement améliorées : il y a donc eu un rattrapage entre femmes et hommes. Des chercheurs américains ont mené une étude similaire sur les mêmes générations, et ils ont constaté un rattrapage beaucoup plus important aux États-Unis qu'en France. Autrement dit, les femmes américaines ont davantage gagné du terrain par rapport aux hommes que les Françaises. Nous avons compris que cela s'expliquait en partie par le fait qu'en France, les femmes nées en 1942 partaient déjà d'un niveau relativement élevé. Les femmes entrées sur le marché du travail dans les années 1960 avaient, en moyenne, des revenus assez importants comparés à ceux des hommes.

Pour bien comprendre ce phénomène, nous avons croisé les données salariales d'entreprises avec des données démographiques, bien sûr, toutes anonymisées. Cela nous a permis d'analyser les caractéristiques de ces femmes. Nous avons constaté qu'en France, dans les années 1960, les femmes qui travaillaient étaient généralement très qualifiées et occupaient des emplois à temps plein, avec peu d'interruptions de carrière. Sur les générations suivantes, on observe que la participation des femmes au marché du travail a fortement augmenté, mais cette hausse s'est accompagnée d'une plus grande diversité de profils : des femmes moins diplômées sont entrées sur le marché du travail, là où, dans les années 1960, il s'agissait surtout de femmes très qualifiées.

Aujourd'hui, la population féminine active est plus représentative de l'ensemble des niveaux de qualification. On voit aussi que cette hausse de la participation s'est souvent faite à travers le travail à temps partiel ou avec davantage d'interruptions de carrière. En somme, pour les générations plus récentes, le rattrapage s'est plutôt produit au niveau du salaire horaire, notamment grâce à la législation sur l'égalité salariale ("à travail égal, salaire égal"). Mais la progression reste freinée par la persistance du temps partiel et des interruptions de carrière, qui pèsent sur les revenus cumulés des femmes au long de leur vie.

Rebecca Amsellem Donc, les principaux facteurs de cette réduction des écarts de revenus sont, d'une part, l'élévation du niveau d'éducation des femmes, qui sont de plus en plus diplômées, et d'autre part, la législation sur "à travail égal, salaire égal". C'est bien la combinaison de ces deux éléments qui a permis de réduire les écarts, même si cette réduction a été plus lente qu'aux États-Unis ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Oui, exactement. Aux États-Unis, on ne dispose pas de données permettant d'analyser précisément le temps de travail. On ne peut donc pas mesurer l'impact du temps partiel ou des interruptions de carrière sur les revenus. **En France**, en revanche, c'est un aspect essentiel : **on observe une forte augmentation du travail à temps partiel et davantage d'années pendant lesquelles les femmes ne travaillent pas, ce qui a évidemment un effet important sur les écarts de revenus.**

Rebecca Amsellem Et malgré cette progression de l'éducation, des diplômés chez les femmes, les écarts de salaire persistent. Comment expliquez-vous cela ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Il y a plusieurs facteurs, en effet. La littérature sur le sujet s'est beaucoup penchée sur la question du plafond de verre, c'est-à-dire sur ce qui freine la progression des femmes vers les postes à haute responsabilité, plus visibles et mieux rémunérés. Pour expliquer ce plafond de verre, on distingue généralement deux grands types de facteurs.

D'un côté, il y a la discrimination, qui aujourd'hui est souvent implicite plutôt qu'explicite. Par là, je veux dire qu'elle n'est pas toujours consciente. Par exemple, lorsqu'on évalue des candidats, on peut avoir tendance à privilégier les personnes qui paraissent très sûres d'elles. Or, les hommes donnent plus souvent cette impression, ou en tout cas on les perçoit ainsi, ce qui conduit à les promouvoir davantage. Cette forme de biais inconscient peut venir aussi bien des hommes que des femmes, les femmes peuvent elles-mêmes, sans s'en rendre compte, reproduire ces discriminations implicites envers d'autres femmes. De l'autre côté, il y a la question de l'autocensure. Certaines femmes ne postulent pas à des promotions ou à des postes plus rémunérateurs, pour différentes raisons. Cela peut être lié à des contraintes personnelles, par exemple, refuser un poste impliquant de travailler le week-end parce qu'on doit s'occuper d'enfants ou de parents âgés. Mais cela peut aussi venir de facteurs plus psychologiques : une moindre appétence pour la compétition ou la prise de risque, qui sont souvent valorisées dans les environnements très compétitifs où se trouvent les postes de direction.

Rebecca Amsellem Cela conforte l'idée qu'il faut cesser de demander aux femmes de se conformer aux règles du marché du travail, et plutôt œuvrer à un changement structurel de ce marché. Il s'agirait de promouvoir non pas celles et ceux qui cherchent activement à l'être, mais les personnes les plus compétentes.

Cecilia Garcia-Peñalosa Cela rejoint les travaux de Claudia Goldin, la Prix Nobel d'économie, qui explique qu'on a longtemps poussé les femmes à s'adapter à un monde du travail conçu par et pour les hommes. Il faut désormais repenser ce monde, le transformer structurellement. Elle donne à ce sujet un exemple très éclairant, en comparant deux professions aux États-Unis : les avocates et les pharmaciennes. Dans les deux cas, il s'agit de diplômés longs, avec un niveau d'études similaire. Pourtant, les trajectoires professionnelles sont très différentes : dans le droit, les femmes sont nombreuses à entrer sur le marché, mais beaucoup moins à accéder aux postes les plus prestigieux ; dans la pharmacie, en revanche, il n'y a pas de différence notable entre hommes et femmes en matière de carrière. Selon Goldin, cela s'explique par la culture professionnelle propre à chaque secteur. Dans le monde de la pharmacie, le service est substituable : un client peut être pris en charge par n'importe quel pharmacien, car les informations nécessaires sont centralisées. Il n'est pas indispensable que ce soit toujours la même personne, ce qui permet des horaires plus flexibles et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. À l'inverse, dans le droit, surtout aux États-Unis, la relation entre le client et son avocat est considérée comme personnelle et exclusive. Le client veut être suivi par "son" avocat ou "son" avocate, disponible à toute heure, y compris le vendredi soir à 20 heures.

**Il faut cesser de demander
aux femmes de se
conformer aux règles du
marché du travail,
et œuvrer à un
changement structurel de
ce marché.**

Cette culture de la disponibilité permanente rend la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale très difficile, et freine mécaniquement la progression des femmes. Claudia Goldin souligne qu'il faut justement remettre en question ce type de culture du travail : pourquoi a-t-on réussi à construire une organisation flexible et substituable dans la pharmacie, mais pas dans les professions du conseil ou du droit ? Rien n'empêcherait, en théorie, qu'un autre avocat du même cabinet prenne le relais sur un dossier. C'est cette transformation structurelle, et culturelle, qu'il faut engager.

Rebecca Amsellem Et vous montrez que les femmes les moins diplômées sont plus susceptibles de quitter le marché du travail, pas de manière forcément totale, mais au moins à temps partiel, même lorsqu'elles gagnent plus que leurs maris. Cette donnée était très intéressante, parce qu'on a l'impression dans l'imaginaire collectif, c'est que la personne qui gagne moins dans le couple qui va systématiquement choisir le temps partiel. En tout cas, économiquement et rationnellement, ça fait le plus sens.

Cecilia Garcia-Peñalosa Tout à fait. Mais cela relève justement de la rationalité économique sans prise en compte des normes sociales. Et c'est précisément ce que nous explorons avec cette idée du *male breadwinner* ou "monsieur-gagnant", comme on pourrait dire en français, c'est-à-dire l'idée selon laquelle, dans un couple, l'homme doit être la principale source de revenus. Lorsque la femme commence à gagner davantage, cela peut être perçu comme une menace pour l'identité ou l'équilibre du couple. Ce phénomène se retrouve dans les données : en France comme ailleurs, on observe une certaine réticence des femmes à se placer dans une situation où elles gagneraient plus que leur conjoint. Notre hypothèse, qu'il est difficile de prouver empiriquement, mais qui semble cohérente avec les observations, est que cette norme sociale devient plus forte encore lorsqu'il y a des enfants. À ce moment-là, les couples cherchent souvent à transmettre certaines valeurs ou représentations traditionnelles. Les femmes peuvent alors être plus réticentes à occuper des postes ou à poursuivre des carrières qui les placeraient dans une position de revenu supérieur à celui de leur partenaire. En conséquence, elles font parfois des choix professionnels qui rétablissent, en quelque sorte, la hiérarchie traditionnelle des revenus au sein du couple.

Rebecca Amsellem Et effectivement, c'est ce que vous montrez dans vos travaux, notamment sur les États-Unis : la naissance du premier enfant provoque une forte baisse de l'activité des femmes, y compris chez celles qui étaient les principales pourvoyeuses de revenus du foyer.

C'est aussi ce que Claudia Goldin met en évidence dans ses recherches. Dans votre article, vous montrez que les femmes qui gagnent plus que leur conjoint, finissent, à long terme, par adopter des trajectoires professionnelles proches de celles traditionnellement considérées comme "secondaires". Vous expliquez également que, après la naissance d'un enfant, ces femmes augmentent leur contribution aux tâches domestiques, alors que celle des hommes, elle, ne change pas. Peut-on y voir une forme de compensation symbolique, une manière de réaffirmer les rôles de genre lorsqu'ils sont transgressés dans la sphère économique ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Oui, exactement. C'est bien ce que l'on observe dans les données : une forme de compensation. Lorsque les femmes s'éloignent de la norme, par exemple en gagnant plus que leur conjoint, elles tendent à s'en rapprocher à nouveau en consacrant davantage de temps aux tâches domestiques et à la prise en charge des enfants. En d'autres termes, elles réaffirment, d'une certaine manière, le rôle traditionnel de la femme et de la mère.

Rebecca Amsellem Dans vos analyses du marché du travail français, vous soulignez que les inégalités sont plus faibles dans les zones urbaines denses. Qu'est-ce qui explique cette géographie des écarts de genre ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Ce que nous observons, c'est que dans les zones très denses, les grandes villes, il existe une grande variété d'emplois et de secteurs d'activité. Les femmes y trouvent plus facilement un poste correspondant à leurs compétences, ce qui leur permet d'obtenir un salaire en adéquation avec leurs qualifications et leur expérience. Dans les zones moins denses, les opportunités sont plus limitées et concentrées dans quelques types d'industries. Si une femme cherche un emploi dans ces régions, il est donc moins probable qu'elle trouve un poste qui corresponde à son profil. On parle alors de décalage entre les compétences des travailleuses et les besoins des entreprises. Cela conduit à des salaires plus faibles. Pourquoi ne retrouve-t-on pas le même effet chez les hommes ? Notre hypothèse est que, lorsque les couples déménagent, c'est souvent en raison du travail de l'homme.

Un autre élément, qui nous a d'ailleurs surpris, concerne les temps de trajet : dans les petites villes, ils sont souvent plus longs. On pense que Paris est immense, mais sa densité fait qu'on peut souvent travailler à proximité de chez soi. Dans une ville comme Aix-en-Provence, en revanche, on peut devoir parcourir 30 ou 40 kilomètres pour aller travailler à Marseille. Or, le temps de déplacement est un temps "perdu" pour la famille. Les femmes y sont particulièrement sensibles : elles cherchent plus souvent un emploi proche du domicile, ce qui restreint encore davantage leurs options et réduit leurs chances d'obtenir un poste bien rémunéré.

Rebecca Amsellem Vous avez mentionné un autre facteur important : celui de la garde d'enfants. L'offre de modes de garde est en effet beaucoup plus développée dans les zones urbaines denses que dans les zones moins peuplées.

Cecilia Garcia-Peñalosa Oui, mais je pense qu'il faut rester prudents, car certaines informations nous manquent, notamment sur un aspect qui, en France, est très important : le rôle de la famille. Dans des pays comme la France, l'Espagne ou l'Italie, les grands-parents jouent souvent un rôle essentiel dans le soutien aux ménages avec de jeunes enfants. Et cela, les données ne le captent pas bien.

Rebecca Amsellem Un autre élément que vous soulignez dans le premier article que nous avons mentionné, c'est la forte hausse du travail à temps partiel chez les femmes entre 1967 et 1987 : on passe de 12 % à 25 % parmi les femmes âgées de 25 à 55 ans. C'est l'un des principaux facteurs expliquant les écarts de revenus sur l'ensemble de la vie. Est-ce que cette tendance s'est poursuivie après 1987 ? Et comment expliquer une telle progression en vingt ans, de 12 à 25 %, alors même que, paradoxalement, les politiques publiques visant à faciliter la garde d'enfants, à réduire les temps de trajet ou à diversifier les offres d'emploi se sont multipliées ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Il ne s'agit pas des mêmes femmes. Ce que l'on observe, c'est un effet de sélection. La participation des femmes au marché du travail a énormément augmenté : on est passé d'environ 10 à 15 % des emplois occupés par des femmes dans les années 1960 à près de la moitié aujourd'hui. Autrement dit, les femmes qui travaillaient dans les années 1960 formaient un groupe très particulier : c'étaient, pour la plupart, des femmes très motivées par leur carrière, ou bien celles qui disposaient de conditions favorables, un accès à la garde d'enfants, un environnement de soutien, ou encore celles qui avaient choisi de ne pas avoir d'enfants. Si une femme travaillait à cette époque, c'était souvent parce qu'elle en avait vraiment la volonté et la possibilité, et elle travaillait alors à temps plein. Avec l'ouverture progressive du marché du travail à un plus grand nombre de femmes, la population active féminine s'est diversifiée. De plus en plus de femmes sont entrées sur le marché du travail, y compris celles qui avaient moins d'ambition professionnelle, ou moins de soutien, qu'il soit logistique ou familial. Dans les années 1960, il est probable que les femmes qui travaillaient étaient aussi celles dont le conjoint soutenait pleinement leur activité professionnelle.

Aujourd'hui, à mesure que la participation des femmes s'est généralisée, beaucoup d'entre elles vivent dans des ménages plus traditionnels, où les rôles sont encore fortement genrés. Cela peut se traduire, par exemple, par un mari qui dit : "Je ne pourrai jamais aller chercher les enfants à l'école." Toutes ces contraintes font que, pour de nombreuses femmes, le temps plein devient difficilement compatible avec la vie familiale, et c'est ainsi que le travail à temps partiel s'est développé.

Rebecca Amsellem Vous montrez que les politiques nationales uniformes ont peut-être un impact plus limité que les politiques publiques locales, adaptées aux contextes spécifiques. Avez-vous identifié une initiative qui a eu des effets particulièrement significatifs ? Je pense notamment à ce que vous mentionnez sur l'accès aux modes de garde et la réduction des temps de trajet dans les zones rurales ou périurbaines : est-ce que cela pourrait constituer un levier prioritaire ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Ce que nous formulons relève davantage d'une préconisation, fondée sur ce que montrent nos résultats : l'importance que les femmes accordent au temps de trajet. Il nous semble donc logique de réfléchir à la manière dont on pourrait améliorer cet aspect. En France, les spécialistes de ce qu'on appelle l'économie géographique soulignent d'ailleurs que, dans de nombreuses villes de taille moyenne, les infrastructures de transport restent peu efficaces. Les déplacements reposent très largement sur la voiture, avec beaucoup d'embouteillages aux heures de pointe. Contrairement à l'Île-de-France, on ne dispose pas, autour de villes comme Lyon, Marseille ou Bordeaux, de réseaux équivalents au RER qui faciliteraient les trajets domicile-travail. C'est clairement une piste d'action prioritaire à explorer.

Rebecca Amsellem Avez-vous en tête des exemples ou des études de cas, issus de vos travaux ou d'autres recherches, qui mettent en lumière des initiatives de ce type ?

Cecilia Garcia-Peñalosa Nous avons encore besoin de politiques publiques,, mais nous avons déjà beaucoup avancé de ce côté-là. Aujourd'hui, ce qui devient déterminant, ce sont plutôt les dynamiques au sein des familles, la manière dont elles fonctionnent, se répartissent les rôles, transmettent des valeurs. On observe par exemple que les hommes qui ont grandi dans une famille où leur mère travaillait sont plus favorables à l'activité professionnelle des femmes, notamment au travail à temps plein, et qu'ils partagent davantage les tâches domestiques. Cela montre à quel point l'histoire familiale joue un rôle majeur dans la façon dont les couples organisent leur vie et leur répartition du travail aujourd'hui.

Ensuite, il y a tout ce qui relève de l'école, qui est pour moi un levier essentiel. La question de la place des femmes dans les sciences, par exemple, est très révélatrice. Il existe encore une forte segmentation de genre dans les disciplines : certaines sont perçues comme "féminines", d'autres comme "masculines". On le voit très tôt, notamment avec les mathématiques. Pourquoi les filles ont-elles tendance à s'en détourner ? Dès lors qu'on parvient à casser ces stéréotypes, même à travers un domaine comme les maths, cela a des effets bien au-delà de l'école. Si une jeune fille comprend qu'elle peut être aussi douée en mathématiques que ses camarades garçons, elle remet en question tout un ensemble d'idées reçues sur ce que les femmes peuvent ou ne peuvent pas faire. Et ce raisonnement s'étend : si je peux exceller dans un domaine considéré comme masculin, alors peut-être que mon partenaire peut, lui aussi, s'occuper du bébé ou aller le chercher à la crèche. Autrement dit, tout ce que l'on peut faire à l'école pour rompre les stéréotypes de genre est fondamental. Cela crée les bases d'une société où femmes et hommes ont la possibilité, et la légitimité, de redéfinir leurs rôles, au-delà des modèles transmis par leur environnement social ou familial.

Rebecca Amsellem Est-ce que vous voyez un aspect de vos travaux que vous vouliez mentionner, que je n'ai pas abordé dans ces différents échanges ?

Cecilia Garcia-Peñalosa La vraie question est celle du choix des femmes. Je crois qu'il est essentiel de se la poser collectivement. D'un côté, on présente souvent le temps partiel comme une bonne chose, parce qu'il permet de concilier vie professionnelle et vie familiale. Mais, en réalité, les coûts à long terme sont considérables. On parle rarement des effets sur les retraites, sur l'accumulation de patrimoine, ou encore sur la sécurité économique en cas de séparation ou de divorce, alors qu'un couple sur deux finit aujourd'hui par se séparer. La question est donc la suivante : dans quelle mesure ces "choix" sont-ils de véritables choix, et dans quelle mesure sont-ils contraints ?

C'est, à mon sens, un débat fondamental que nous devons avoir sur le plan social. Et cela nous amène à réfléchir plus largement à notre modèle de travail. Si l'on veut que les femmes aient réellement le choix, il faut sans doute remettre en question une culture professionnelle qui valorise la disponibilité totale et la flexibilité permanente. Peut-être faut-il aller vers un modèle où le travail est plus substituable, c'est-à-dire où la continuité d'un poste ne dépend pas d'une seule personne, mais peut être assurée collectivement. Ce serait un changement structurel profond, mais probablement nécessaire si l'on veut que l'égalité des choix devienne une réalité.

Rebecca Amsellem Justement, vous reprenez dans vos travaux les analyses de Claudia Goldin. À votre avis, comment peut-on rendre effective cette substituabilité ? Je ne suis pas une grande fan du discours « technosolutionniste », mais est-ce que, selon vous, les avancées technologiques, notamment l'intelligence artificielle, pourraient contribuer à repenser cette exigence de disponibilité permanente ? Autrement dit, est-ce qu'il y a là une opportunité positive, même dans des métiers où cette disponibilité semblait jusqu'ici indispensable ?

Cecilia Garcia-Peñalosa La technologie offre aujourd'hui de vraies possibilités de partage et de continuité du travail. Par exemple, un avocat peut désormais transmettre très facilement les dossiers de ses clients à une collaboratrice ou à un collègue, ce qui rend la substituabilité beaucoup plus simple qu'auparavant. Mais, à mon sens, le problème n'est pas seulement technique, il est aussi culturel. Nous avons créé une culture des "superstars", où l'on valorise systématiquement l'individu le plus visible, le plus connu, celui dont le nom figure sur la porte du cabinet. On veut que ce soit "Maître Garcia" en personne qui s'occupe de son dossier, parce qu'il est célèbre ou réputé, et on néglige ceux qui travaillent derrière lui, alors qu'ils sont souvent tout aussi compétents, voire plus disponibles et efficaces. Cette culture de la notoriété individuelle est, je crois, profondément problématique. Elle renforce la valorisation de la disponibilité totale, puisqu'elle concentre la demande sur quelques individus constamment sollicités. Il faudrait au contraire accepter que la visibilité n'est pas synonyme d'efficacité, et reconnaître la valeur du travail collectif : on peut avoir d'excellents médecins, avocats, ingénieurs ou architectes dans une équipe, même s'ils ne sont pas "la" personne mise en avant. C'est aussi à ce niveau-là que la transformation doit se faire.

Rebecca Amsellem Vous avez mentionné tout à l'heure que l'écart de richesse entre les femmes et les hommes ne se limite pas aux salaires : il concerne aussi les retraites et l'accumulation du patrimoine. Vous évoquiez également le divorce, ou la séparation, qui touche un couple sur deux et appauvrit systématiquement les femmes. Selon vous, sur quels aspects devrait-on se concentrer, au-delà de la seule question salariale, pour espérer réduire, voire combler, ces écarts de richesse au cours de notre vie ? Parce que ce qu'on constate aujourd'hui, c'est que ces écarts continuent de se creuser, notamment dans une économie qui tend à enrichir les plus riches tandis que les autres, au mieux, stagnent.

Si l'on veut que les femmes aient réellement le choix, il faut sans doute remettre en question une culture professionnelle qui valorise la disponibilité totale et la flexibilité permanente.

Cecilia Garcia-Peñalosa Sur le système de retraite, d'abord, ce n'est pas mon domaine d'expertise, mais on peut dire qu'il existe des modes de calcul plus ou moins favorables à l'égalité femmes-hommes. En France, le système actuel pénalise clairement les femmes : il repose sur le nombre de trimestres validés, ce qui désavantage les carrières interrompues ou à temps partiel, beaucoup plus fréquentes chez les femmes. Les pensions ne sont donc pas proportionnelles aux efforts ou aux contributions réelles, et les carrières plus courtes sont très défavorisées. Il y a là un levier évident de réforme. Plus largement, je pense qu'il faut aussi parler d'éducation financière. En France, comme dans beaucoup d'autres pays, elle est très faible. On ne parle pas assez du fait qu'il est important de planifier, d'épargner, et de se constituer une sécurité économique indépendante, sans dépendre entièrement d'une autre personne. Je crois qu'il faut être assez franc, voire un peu brutal, dans la manière dont on aborde ces sujets, notamment avec les jeunes générations. On ne sait pas ce que la vie réserve : il ne faut pas construire son équilibre financier uniquement sur la base du revenu d'un partenaire. Bien sûr, dans un couple ou une famille, on fait les choses ensemble, mais cela ne devrait pas empêcher chaque personne, et en particulier les femmes, de préserver une indépendance financière. C'est aussi une question culturelle. Quand on a grandi dans un foyer où la mère dépendait totalement du père, on a tendance à reproduire cette norme, à penser que "ce n'est pas nécessaire". Pourtant, il est essentiel de rappeler, sans tabou, à quel point le divorce appauvrit les femmes et à quel point elles se retrouvent, souvent, avec des retraites insuffisantes. C'est pourquoi il est légitime, et même sain, qu'une jeune femme en couple dise : "Je veux garder mon indépendance économique." On devrait encourager cette attitude, au lieu de la percevoir comme un manque de confiance ou d'engagement.

Rebecca Amsellem D'ailleurs, on le voit très bien dans une excellente série diffusée sur Arte, *Querer*. C'est une série espagnole absolument formidable. L'histoire suit une femme qui décide de quitter son mari, avec qui la relation ne va plus depuis des années, le jour où elle hérite de sa mère. Et c'est précisément cet héritage qui lui permet de retrouver son indépendance, alors qu'elle était jusque-là entièrement dépendante financièrement de son conjoint.

Cecilia Garcia-Peñalosa Quand on en arrive à des situations où une femme reste avec un homme violent simplement parce qu'elle n'a pas les moyens financiers de partir, c'est quelque chose de très difficile à accepter. Et, à mon sens, ce dont on a besoin, c'est avant tout d'en parler, d'en discuter ouvertement, et de faire comprendre à quel point la liberté personnelle est associée à l'indépendance financière.



La série Querer, disponible sur Arte, raconte l'histoire de Miren, une femme basque d'une cinquantaine d'années qui quitte son mari après trente ans de mariage pour l'accuser de viol conjugal. À travers son combat, la série explore la lente prise de conscience d'une domination invisible, faite d'emprise psychologique et de silence. Sobre et précise, la mise en scène évite tout sensationnalisme pour mieux saisir la violence du quotidien. Querer questionne le consentement au sein du couple et les mécanismes du patriarcat domestique. Portée par une interprétation d'une rare justesse, cette mini-série espagnole de quatre épisodes est un choc intime et politique.

009. LE CONGÉ PARENTAL, LEVIER DÉCISIF

Entretien avec l'économiste Camille Landais

*par Rebecca Amsellem,
fondatrice de la newsletter
Les Glorieuses,
économiste.*

Le congé parental, levier décisif pour l'égalité femmes-hommes - entretien avec l'économiste Camille Landais

Camille Landais, économiste, professeur à la London School of Economics et ancien membre du Conseil d'analyse économique, est l'un des spécialistes français les plus reconnus des inégalités et de la fiscalité. Co-auteur de la note du Conseil d'Analyse Economique « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », il y analyse les ressorts profonds des écarts de revenus entre les femmes et les hommes. Malgré des décennies de progrès en matière d'éducation et d'accès à l'emploi, ces écarts restent considérables : 30 % en 2020.

Dans cet entretien, Camille Landais revient sur les raisons de cette persistance, sur le rôle central de la parentalité dans la construction des inégalités économiques, et sur les politiques publiques qui pourraient enfin faire bouger les lignes. Cet entretien a été pour ce rapport.



Rebecca Amsellem Dans une note que vous avez co-écrite pour le conseil d'analyse économique, « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique » - vous mettez en lumière les raisons qui expliquent les écarts de revenus entre les femmes et les hommes : 30% en 2020. Comment expliquez-vous que, malgré une participation croissante des femmes au marché du travail et un niveau de qualification désormais supérieur à celui des hommes, l'écart de revenus reste encore de 30 % en 2020 ?

Camille Landais La mesure de l'écart de 30 % entre les revenus des hommes et des femmes ne vise pas à comparer des situations strictement équivalentes, par exemple, un homme et une femme occupant le même poste et payés différemment. Une telle approche, centrée sur la pure et simple discrimination, ne rendrait pas compte de la réalité actuelle des inégalités.

Ce type de discrimination directe existe encore, mais ce n'est plus aujourd'hui le cœur du problème. L'essentiel des inégalités entre les femmes et les hommes provient plutôt du fait que, tout au long de leur parcours professionnel, ils et elles occupent des types de postes et de fonctions très différents, ce qui engendre des écarts considérables. Le chiffre des 30 % correspond à une comparaison entre l'ensemble des revenus du travail des hommes et l'ensemble de ceux des femmes. Cela inclut aussi bien le fait de participer - ou non - au marché du travail, que le nombre d'heures travaillées et le niveau de rémunération horaire. Autrement dit : si une personne ne travaille pas, son revenu du travail est nul ; si elle travaille, on prend en compte le volume d'heures effectuées ; enfin, on considère le salaire horaire moyen pour une même quantité de travail.

Lorsque l'on décompose cet écart global de 30 %, on observe qu'il se répartit approximativement en trois parts égales :

- un tiers s'explique par une participation plus faible des femmes au marché du travail ;
- un tiers par un nombre d'heures de travail inférieur, en moyenne, à celui des hommes ;
- un tiers par une rémunération horaire plus faible, à travail équivalent.

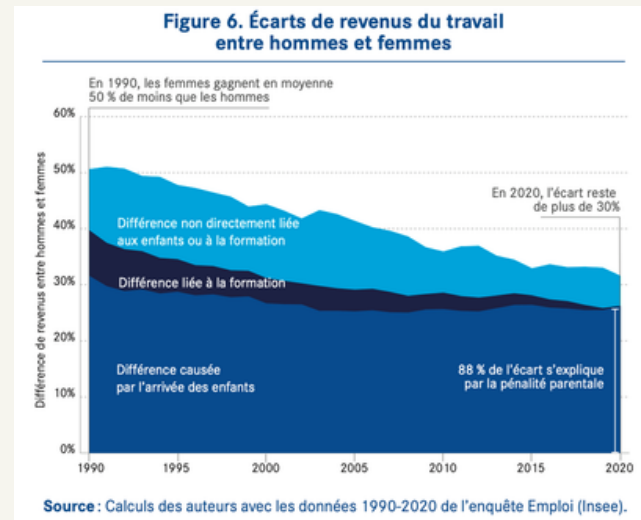
L'un des enseignements majeurs de cette analyse, c'est que la très grande majorité de cet écart se forme après l'arrivée des enfants. Cet événement constitue un véritable point de bascule dans les trajectoires professionnelles. Les données montrent en effet qu'avant la naissance du premier enfant, les parcours des hommes et des femmes sont relativement comparables. Mais à partir de cet événement, leurs trajectoires divergent radicalement :

- certaines femmes quittent le marché du travail (même si c'est de moins en moins fréquent) ;
- certaines réduisent leur temps de travail ;
- et même lorsqu'elles continuent à travailler autant, elles subissent un ralentissement de carrière, avec moins de promotions, des changements d'entreprise pour des raisons de proximité géographique, ou des orientations vers des postes perçus comme plus compatibles avec la vie familiale.

Ces ajustements, souvent contraints ou intériorisés, ont un coût durable sur les carrières et expliquent une grande partie des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes.

Rebecca Amsellem Vous soulignez que la réduction des écarts s'est ralentie depuis 2010. Qu'est-ce qui, selon vous, explique cette stagnation : un essoufflement des politiques publiques, un plafond culturel, ou un effet générationnel ?

Camille Landais Comme on le voit sur la figure, depuis le début des années 1990, des progrès notables ont été réalisés en matière de réduction des inégalités de revenus entre les femmes et les hommes. À cette époque, l'écart moyen s'élevait à environ 50 %, les femmes percevaient donc en moyenne la moitié du revenu des hommes lorsqu'on considère l'ensemble de leur travail. Aujourd'hui, cet écart est d'environ 30 %. Cette baisse est essentiellement due à la disparition de deux sources majeures d'inégalités : les différences de formation entre les hommes et les femmes et les inégalités non directement liées à la parentalité, comme les discriminations ou les restrictions d'accès à certaines professions.



Graphique issu de la note du Conseil d'analyse économique numero 83, y accéder [ici](#).

Dans les années 1990, les écarts de niveau d'éducation restaient encore importants : de nombreuses femmes sur le marché du travail avaient un niveau de formation inférieur à celui des hommes. Mais cette différence s'est comblé très rapidement au fil des générations. Les femmes sont aujourd'hui, en moyenne, aussi diplômées, voire davantage, que les hommes. Parallèlement, les discriminations directes ont nettement reculé. L'accès des femmes à des professions auparavant masculines s'est largement ouvert, et la transparence accrue des règles du marché du travail, ainsi que des politiques publiques plus actives, ont contribué à réduire ces écarts. Ces évolutions ont été décisives et très efficaces. D'une certaine manière, on est aujourd'hui arrivé au bout de ce que ces outils peuvent produire. Ce qui demeure, c'est l'écart lié à l'arrivée des enfants, et cet écart-là, lui, reste quasiment inchangé depuis trente ans. Cet essoufflement des progrès dans la réduction des inégalités s'explique en grande partie par ce phénomène. On peut rendre le marché du travail plus équitable, plus transparent, encourager les jeunes femmes à se former et à investir les secteurs les plus compétitifs ; mais si, au moment de la naissance du premier enfant, les choix de vie et de carrière restent profondément genrés, avec une répartition inégale des tâches domestiques et familiales, alors il existe une limite structurelle à la réduction des écarts. C'est là, me semble-t-il, le cœur du sujet aujourd'hui : comprendre pourquoi la spécialisation des rôles entre les hommes et les femmes demeure aussi marquée, entre sphère professionnelle et sphère familiale. Et tant que cette répartition des rôles restera inchangée, il n'y aura aucun espoir d'aller au-delà du niveau actuel d'inégalités sur le marché du travail.

Rebecca Amsellem Typiquement, le congé de naissance tel qu'il a été voté il y a quelques jours, va contribuer à renforcer cet écart.

Camille Landais Le congé de naissance, tel qu'il a été conçu, risque d'aggraver encore la situation, d'une certaine manière. Je pense que celles et ceux qui l'ont voté en avaient parfaitement conscience : ce dispositif n'a jamais eu pour ambition de corriger les inégalités dans la répartition des tâches domestiques et parentales, ni de remettre en cause la spécialisation hyper genrée des rôles au moment de l'arrivée des enfants. C'est pourtant un point absolument fondamental du point de vue des politiques publiques. Si l'on veut s'attaquer sérieusement à cette spécialisation, il est indispensable de mettre en place un véritable congé parental, identique pour les deux parents, obligatoire et bien indemnisé. Un congé dont la durée et le niveau d'indemnisation soient identiques pour les hommes et pour les femmes, afin que chacun prenne réellement sa part du temps passé auprès des enfants dès leur naissance. Ce partage initial du temps parental est déterminant. Dans les pays qui ont instauré des congés paternité réels, et pas simplement symboliques, on observe déjà des effets clairs : une répartition plus équilibrée des tâches domestiques, mais aussi une évolution des représentations sociales et des stéréotypes de genre. Ces changements ont ensuite des répercussions positives sur les carrières des femmes à long terme, notamment en réduisant l'écart d'évolution entre mères et pères sur le marché du travail. En réalité, tant que les politiques publiques continueront à envoyer le message implicite selon lequel il est « normal » que les femmes s'occupent davantage des enfants, rien ne changera en profondeur. Si l'on veut faire bouger les lignes, il faut affirmer avec force que l'allocation du temps parental, comme celle du travail, doit être pensée et encouragée de manière strictement égale entre les hommes et les femmes.

Rebecca Amsellem Quels sont, selon vous, les principaux mécanismes qui conduisent à une accumulation de richesse plus forte chez les hommes que chez les femmes ?

Camille Landais Il faut rappeler que, dans la plupart des pays développés, une immense partie de la richesse provient encore du travail. Nous restons des sociétés très fondées sur le travail. Et malgré la question des inégalités concentrées tout en haut de la distribution des richesses, il existe une corrélation forte entre la position qu'on occupe sur l'échelle du travail et celle qu'on atteint dans la répartition des richesses.

C'est ce qui explique que l'on observe, en moyenne, une répartition de la richesse autour de 60/40 entre les hommes et les femmes dans les pays développés, alors même que les inégalités sur le marché du travail demeurent élevées. Ces deux dimensions restent étroitement liées, en partie parce que la plupart des barrières autrefois explicites à l'accès des femmes à la propriété ou au contrôle du capital ont été levées. Bien sûr, il subsiste plein de sources cachées d'inégalités la détention du patrimoine entre les hommes et les femmes. Plusieurs ouvrages, comme *Le genre du capital*, ont bien montré ces mécanismes. Mais il faut aussi reconnaître les progrès réalisés : nous sommes très loin de l'époque où les femmes n'avaient pas le droit d'ouvrir un compte bancaire ou de gérer leurs biens. Cette transformation profonde, amorcée il y a plus de 150 ans, résulte d'un ensemble de lois qui ont considérablement affaibli le contrôle patriarcal sur la vie des femmes - à la fois de la dans l'espace public, mais également dans leur capacité à contrôler leurs ressources et leurs richesses. C'est précisément pour cette raison que, selon moi, la question centrale aujourd'hui se situe davantage du côté du marché du travail. Il reste encore beaucoup à faire, mais le nœud du problème réside désormais dans les inégalités persistantes liées à l'emploi, plus que dans l'accès aux marchés financiers ou aux libertés publiques.

Rebecca Amsellem Les politiques de l'emploi et les dispositifs d'épargne (par exemple les plans retraite, les exonérations fiscales, l'investissement immobilier) renforcent-ils ces écarts ?

Camille Landais Du strict point de vue des politiques publiques, si l'on s'interroge sur la manière dont les inégalités sur le marché du travail se traduisent ensuite en inégalités de richesse tout au long de la vie, le système de retraite joue un rôle absolument central. C'est lui qui, en quelque sorte, convertit une vie entière de travail en un stock de ressources disponibles au moment de la retraite. Le système de retraite a été contraint, au fil du temps, d'intégrer l'idée qu'il fallait protéger les femmes contre les conséquences économiques de leurs interruptions de carrière liées à la maternité ou au soin du foyer. En reconnaissant ce risque, il a créé des mécanismes de compensation qui permettent aux femmes, à la retraite, de ne pas percevoir des pensions dérisoires. Mais ce système, tout en corrigeant une inégalité, en perpétue une autre. En effet, il maintient un ordre de choses où les femmes continuent à être encouragées, implicitement, à interrompre leur carrière. Car si, in fine, ces interruptions sont partiellement compensées par des droits majorés à la retraite, cela entretient un système d'incitations à ne pas travailler continûment.

C'est là le cœur du problème : comment passer de cet équilibre, dans lequel les femmes bénéficient de compensations pour leurs interruptions de carrière, à un équilibre où elles peuvent avoir de véritables carrières continues, sans que le système les désavantage pour autant ? Il y a déjà eu des évolutions dans ce sens. Par exemple, dans l'ancien système dit « 37/44 », les femmes bénéficiaient de majorations de pension spécifiques. Certains hommes ont porté plainte devant la Commission européenne des droits de l'homme, au nom de l'égalité de traitement. Le constat a alors été clair : étendre ces avantages aux hommes coûterait trop cher au système, et ces majorations ont été réduites. D'autres dispositifs, comme les majorations de durée d'assurance, ont en revanche été maintenus, car ils compensent de manière plus directe les périodes non cotisées pendant les congés parentaux.

Il faut garder à l'esprit que, pour la très grande majorité des Françaises et des Français, la principale source de richesse n'est pas la détention de capital financier, mais bien leur droit sur leur pension de retraite future. Ces droits représentent une part considérable du PIB et conditionnent fortement les inégalités économiques entre les sexes à long terme.

C'est pourquoi la priorité, à mon sens, devrait être de repenser le système de retraite pour qu'il n'encourage pas les femmes à interrompre leur carrière, tout en continuant à les protéger face aux aléas de la vie.

Rebecca Amsellem De mémoire, en France, l'écart de rémunération de retraite entre les femmes et les hommes est de l'ordre de 40%. Existe-t-il des modèles européens ou internationaux inspirants ?

Camille Landais Dans les années 1990, les écarts de revenus entre les femmes et les hommes atteignaient environ 50 % - cf le graphique précédent. Ces générations, aujourd'hui à la retraite, perçoivent toutefois des pensions moins inégales, car le système de retraite compense partiellement les interruptions de carrière féminines. Cette redistribution réduit les écarts, mais ne résout pas le problème de fond : la spécialisation genrée des trajectoires professionnelles. En corrigeant les effets sans agir sur les causes, le système entretient un équilibre où les femmes restent plus exposées aux interruptions de carrière, et donc dépendantes de mécanismes compensatoires. C'est tout l'enjeu du lien entre marché du travail, accumulation et inégalités de richesse entre les hommes et les femmes.

Rebecca Amsellem On parle du « grand transfert de richesse » pour définir les successions à venir qui feront que les femmes vont hériter dans ces prochaines années. Comment la fiscalité peut-elle accélérer ce transfert ?

Camille Landais Je n'aborde pas cette question sous le sens strict du genre. Il y a d'abord un enjeu fondamental autour de la richesse des baby-boomers et du transfert intergénérationnel du patrimoine. À titre personnel, je suis très opposé aux dispositifs qui encouragent les donations anticipées, car ils deviennent souvent de véritables outils d'optimisation fiscale profitant aux patrimoines les plus élevés, ceux qui ont la capacité de planifier leur succession.

Si l'on regarde cette question du point de vue du genre, l'effet n'est pas évident. La majorité des individus, environ la moitié d'une génération, ne reçoit pratiquement rien en héritage. Pour ces personnes, hommes ou femmes, le véritable enjeu n'est donc pas la transmission patrimoniale, mais le fonctionnement du marché du travail et du système de retraite. Ce qui compte, c'est de pouvoir mener une vie professionnelle qui permette ensuite d'avoir une retraite digne, sans inégalités de traitement induites par les politiques publiques.

Je suis profondément attaché à la question des inégalités de genre, mais je pense qu'il faut éviter de tout analyser exclusivement sous cet angle, surtout lorsqu'il ne s'agit pas du cœur du problème. Aujourd'hui, l'enjeu principal reste le marché du travail : tant que la division des tâches et des rôles restera aussi inégale, il sera impossible de garantir les mêmes opportunités professionnelles aux femmes et aux hommes. Et c'est là que doivent se concentrer nos priorités.

Rebecca Amsellem Pour en revenir sur la question du marché du travail, il y a un aspect que nous n'avons pas abordé : la question de l'entrepreneuriat. De nombreuses femmes en font le choix du fait de la promesse d'avoir une plus grande flexibilité leurs horaires de travail, en théorie en tout cas, et donc d'être plus présents pour leurs enfants. Pensez-vous qu'il faut des politiques publiques plus accrues pour soutenir des femmes entrepreneuses ?

Camille Landais Les femmes ont toujours été au cœur de l'entrepreneuriat, même si l'histoire récente tend à l'occulter. L'histoire du développement économique est, en réalité, indissociable de celle de l'entrepreneuriat féminin. Au Moyen Âge, dans la plupart des pays européens, ce sont les femmes qui développent les premiers services financiers informels et qui jouent un rôle clé dans le commerce local. Dans les sociétés rurales ou dans les pays en développement, elles ont longtemps été, et restent souvent, des microentrepreneuses, qu'il s'agisse d'agriculture, de production artisanale ou de services. Dans le monde médiéval, leur longévité plus élevée que celle des hommes les amenait souvent à gérer les patrimoines familiaux, faisant d'elles de véritables entrepreneuses du capital. Il est donc essentiel de rétablir cette vérité historique : les femmes ont toujours été au centre du processus entrepreneurial.

Ce qui a changé, c'est la mise à l'écart progressive des femmes à partir du XVII^e siècle, puis tout au long des XIX^e et XX^e siècles, sous l'effet de normes sociales et juridiques qui ont restreint leur accès à la vie économique et publique. Cette exclusion a façonné la situation actuelle, où les femmes rencontrent encore de fortes barrières d'accès au capital et à l'entrepreneuriat. Aujourd'hui, le monde de l'entrepreneuriat reste profondément marqué par des normes de genre persistantes, souvent défavorables aux femmes. Favoriser l'entrepreneuriat féminin suppose donc de corriger ces biais structurels, en mettant en place des politiques et des dispositifs ciblés qui garantissent un accès équitable aux ressources, au financement et à la reconnaissance.

Rebecca Amsellem Si vous deviez recommander trois mesures prioritaires à mettre en œuvre dès maintenant pour réduire les écarts de richesse entre les femmes et les hommes, quelles seraient-elles ?

Camille Landais La question du congé parental est absolument centrale, car c'est l'une des rares mesures dont on sait qu'elle agit directement sur ce nœud des carrières qu'on appelle la maternity penalty, ou « peine des mères ». C'est à ce moment précis que se creusent les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Un premier paquet de réformes devrait viser à corriger ce déséquilibre structurel. Cela passe par un congé parental égal et bien rémunéré, pris à parts égales par les deux parents, afin de forcer une répartition équilibrée des tâches dès la naissance des enfants.

Il faut aussi individualiser le système fiscal et le système de retraite, qui continuent aujourd'hui à pénaliser les femmes par des taux marginaux plus élevés ou des carrières discontinues. Un système plus individualisé permettrait d'assurer à chacun les mêmes droits sociaux, quelle que soit la division des tâches au sein du couple.

Un deuxième paquet de mesures devrait agir sur les biais culturels et cognitifs qui entretiennent cette spécialisation genrée. Il faut mener des campagnes d'information et de sensibilisation sur la construction historique de ces rôles. L'idée que les femmes seraient « naturellement » plus aptes à s'occuper des enfants est fautive : l'invention de la mère au foyer est un phénomène récent, apparu entre le XVII^e et le XIX^e siècle. Historiquement, les enfants passaient autant de temps avec leur père qu'avec leur mère, ou avec d'autres adultes du foyer. D'un point de vue biologique, rien ne distingue un « cerveau parental » masculin d'un féminin. Rectifier ces perceptions est essentiel. Il faut informer davantage sur le coût réel de la spécialisation des rôles : de nombreuses études montrent que lorsque les couples prennent conscience de l'impact économique massif des choix faits à la naissance du premier enfant, leurs décisions deviennent beaucoup plus égalitaires. Si on fait ces deux grandes choses, on va vraiment très loin parce qu'on touche au cœur de cette mécanique qui fait que la vie des femmes et la vie des hommes aujourd'hui sont radicalement différentes.

010. L'HÉRITAGE

Le grand transfert de richesse : entre prise de pouvoir et reproduction des inégalités

*par Josephine Lethbridge,
journaliste.*

Vous avez probablement entendu parler du « grand transfert de richesse », à savoir le transfert massif d'actifs appartenant à des générations plus âgées vers des générations plus jeunes qui devrait se produire au cours des prochaines décennies. Mais nous parlons moins souvent des personnes qui en bénéficieraient en premier.

Comme les femmes ont tendance à vivre plus longtemps que les hommes, une grande partie de cette richesse sera d'abord transférée latéralement, des hommes vers leurs épouses et partenaires, avant d'être transmise à la génération suivante, dont une grande partie sera également composée de femmes. Rien qu'aux États-Unis, la **Bank of America** estime qu'environ \$40,000 milliards seront d'abord transférés aux veuves, puis \$47,000 milliards supplémentaires aux femmes des jeunes générations.

Résultat : au cours des prochaines décennies, les femmes devraient hériter et contrôler une part sans précédent de la richesse mondiale. Certains vont même jusqu'à suggérer que les femmes pourraient bientôt posséder la moitié, voire plus, de la richesse mondiale.

Actuellement, ce chiffre est de **40 %** aux États-Unis et en Europe, et de **20 %** en Afrique et en Inde. À l'échelle mondiale, les hommes possèdent **105 trilliards** de dollars de plus que les femmes. C'est quatre fois la taille de l'économie américaine.

Pour la première fois dans l'histoire, **le contrôle du capital mondial commence à s'éloigner des hommes.** Pour certains, cela permet de corriger une erreur séculaire, une occasion rare de changer non seulement qui détient la richesse, mais également son utilisation. D'autres avertissent que sans un changement structurel plus profond, le grand transfert de richesse pourrait simplement reproduire les hiérarchies qu'il promet de renverser.

Les inégalités de richesse existent depuis les débuts du capitalisme. J'ai interrogé deux expertes : avec un nombre croissant de femmes sur le point de prendre les rênes, celles-ci pourraient-elles orienter la richesse, et le pouvoir, dans une direction différente ?

Voici la preuve

Nous savons qu'à l'heure actuelle, lorsqu'elles en ont les moyens, les femmes utilisent leur argent différemment des hommes. Lorsque les femmes contrôlent les revenus, elles sont plus enclines que les hommes à les consacrer à leur famille et à leur communauté, ce qui explique en partie pourquoi les programmes de micro-finance accordent depuis longtemps la priorité aux femmes.

Cette tendance se reflète également dans les choix d'investissement. Une enquête américaine a révélé que seulement 19 % des femmes déclarent vouloir investir dans une entreprise qui n'était pas considérée comme socialement responsable, contre 51 % des hommes. Une autre enquête a montré que les hommes étaient deux fois plus nombreux à déclarer investir uniquement dans un but lucratif : 34 % ont déclaré que le retour sur investissement était leur principale motivation, sans aucune restriction quant à l'endroit où ils placeraient leur argent, contre 14 % des femmes.

Il en va de même pour les dons caritatifs. Jacqueline Ackerman, directrice par intérim du Women's Philanthropy Institute de l'université de l'Indiana, m'a expliqué : « Lorsque les femmes gagnent plus et contrôlent plus de richesses, elles donnent davantage à des œuvres caritatives [...] Beaucoup de femmes sont motivées par le désir de renforcer les communautés et de s'attaquer aux problèmes systémiques, privilégiant souvent l'impact et les relations plutôt que la reconnaissance ou les avantages fiscaux. »



LORSQUE LES FEMMES GAGNENT PLUS ET CONTRÔLENT PLUS DE RICHESSES, ELLES DONNENT DAVANTAGE À DES ŒUVRES CARITATIVES [...] BEAUCOUP DE FEMMES SONT MOTIVÉES PAR LE DÉSIR DE RENFORCER LES COMMUNAUTÉS ET DE S'ATTAQUER AUX PROBLÈMES SYSTÉMIQUES, PRIVILÉGIANT SOUVENT L'IMPACT ET LES RELATIONS PLUTÔT QUE LA RECONNAISSANCE OU LES AVANTAGES FISCAUX.

JACQUELINE ACKERMAN



**À L'ÉCHELLE MONDIALE, LES
HOMMES POSSÈDENT 105
TRILLIARDS DE DOLLARS DE PLUS
QUE LES FEMMES.
C'EST QUATRE FOIS LA TAILLE DE
L'ÉCONOMIE AMÉRICAINE.**

Ces conclusions ont alimenté les spéculations selon lesquelles le contrôle croissant des femmes sur le capital pourrait orienter les investissements vers la durabilité, les droits humains et l'égalité des sexes, voire créer un véritable effet de ruissellement.

Les recherches corroborent cette hypothèse. Ackerman m'a confié : « **Dans le cadre de nos recherches auprès de femmes fortunées, beaucoup décrivent la philanthropie comme un moyen d'investir dans un changement systémique à long terme, en particulier lorsqu'il s'agit de soutenir les femmes et les filles.** »

Cependant, comme le souligne Katie JgIn dans son excellente newsletter sur le sujet, l'idée selon laquelle les femmes sont naturellement plus généreuses que les hommes et que cela se reflète dans la manière dont elles utilisent leur richesse est discutable. « **Et si les femmes de plus en plus riches ne faisaient que remplacer les patriarches ?** », demande-t-elle. Selon elle, les différences entre les femmes et les hommes dans la manière de dépenser, d'investir et de gérer leur argent « ne sont pas inscrites dans notre ADN, elles sont le produit de la socialisation des genres ».

Comme nous l'avons vu dans de nombreuses éditions précédentes, les normes de bienveillance et d'empathie s'apprennent. Si elles sont valorisées chez les femmes, elles sont souvent dévalorisées chez les hommes. La question est donc de savoir si les mêmes systèmes qui minimisent ces traits chez les hommes finiront par faire de même chez les femmes une fois qu'elles auront intégré ces systèmes à grande échelle.

Louise Russell-Prywata, qui travaille dans le secteur à but non lucratif et est Senior Atlantic Fellow à l'Institut international des inégalités de la *London School of Economics*, où elle mène des recherches sur la philanthropie des élites, partage cet avis. Si les femmes privilégient davantage une philanthropie axée sur les relations ou l'action concrète, elles continuent toutefois, selon elle, « à faire appel aux mêmes avocats, comptables et gestionnaires de fortune », et ces normes professionnelles influencent bien davantage les dons que le simple fait d'être une femme ou un homme.

Ce phénomène se retrouve ailleurs dans le système financier. Les conseillers financiers s'adressent souvent à une clientèle masculine, laissant les femmes mal servies. Il n'est donc pas surprenant qu'environ 70% des femmes récemment veuves ou divorcées décident de changer de conseiller financier. Les structures entourant la gestion de patrimoine restent obstinément genrées, et ces mêmes structures pourraient finir par remodeler le comportement financier des femmes autant que les femmes les remodelent.

De plus en plus de voix s'élèvent pour demander à l'industrie financière de s'adapter. De nombreux conseillers continuent de considérer la durabilité ou l'investissement à impact social comme un intérêt de niche, allant même jusqu'à décourager les femmes de s'y intéresser de trop près. Le transfert de richesse à venir est donc une occasion majeure de dépasser les idées reçues sur qui sont les clients et ce qu'ils apprécient. Mais cela se produira-t-il réellement ? C'est une autre question.

Un autre obstacle potentiel à l'idée que les femmes fortunées vont changer le monde est le fait que la manière dont les gens gagnent leur argent ou en héritent a tendance à influencer ce qu'ils en font. Dans un récent podcast, Silvia Bastante de Unverhau, experte en philanthropie, explique que celles et ceux qui ont gagné leur argent ont tendance à en donner davantage, tandis que les personnes qui en ont hérité ont tendance à se considérer comme des gardiens et à le conserver pour la génération suivante. Elle a un jour demandé à ses clients ce qu'ils feraient si leurs parents leur offraient 100,000 dollars. « La majorité d'entre eux ont immédiatement répondu qu'ils les placeraient sur un compte pour leurs enfants », se souvient-elle. Ce petit exemple illustre bien comment l'héritage renforce souvent l'envie de préserver la richesse plutôt que de la redistribuer.

Cela soulève une question plus large : si l'héritage tend à consolider la richesse plutôt qu'à la disperser, la philanthropie peut-elle échapper à cette même logique ?

« Blanchiment de conscience »

Il y a dix ans, Peter Buffett, fils de Warren Buffett et coprésident de la Fondation NoVo, a mis en garde contre le fait que la philanthropie était en train de devenir ce qu'il appelait un « complexe industriel caritatif » : un système dans lequel la richesse même qui alimente les inégalités se perpétue sous le couvert de la générosité. Selon ses propres termes, « c'est ce que j'appellerais du « blanchiment de conscience » : se sentir mieux en accumulant plus que ce dont une personne pourrait avoir besoin pour vivre, en distribuant un peu de cette richesse sous forme d'actes de charité [...] tant que la plupart des gens se félicitent pour leurs actes de charité, nous avons une machine à pauvreté perpétuelle. C'est une vieille histoire ; nous avons vraiment besoin d'une nouvelle ».

Russell-Prywata partage cet avis. Attendre de la philanthropie d'élite qu'elle démantèle les systèmes mêmes qui ont créé la richesse de l'élite est « quelque peu paradoxal », dit-elle, même si elle admet que dans la pratique, la philanthropie peut encore jouer un rôle essentiel. Bon nombre de ces initiatives ont des effets positifs tangibles, et « les actions de lutte contre la pauvreté financées par la philanthropie prennent de plus en plus d'importance à mesure que les budgets d'aide diminuent et que les finances publiques se resserrent ». Elle souligne toutefois plusieurs réformes pratiques qui pourraient aligner davantage les dons privés sur les objectifs publics. L'une d'elles consiste à renforcer les incitations fiscales afin que les dons soient réellement affectés à des causes caritatives, par exemple en exigeant que les fonds placés dans des fondations contrôlées par les donateurs soient dépensés dans un délai de quelques années plutôt que de risquer de rester inutilisés. Une autre consiste à offrir des incitations plus fortes pour les dons qui s'attaquent directement à des causes spécifiques, telles que la pauvreté ou le changement climatique.

Mais selon elle, un véritable changement nécessiterait non seulement de modifier les modes de dépense, d'investissement et de don, mais aussi de s'attaquer à l'accumulation de richesses extrêmes elle-même, par le biais de mesures telles que les impôts sur la fortune actuellement en discussion au Royaume-Uni, au Brésil et en France. Elle ajoute que de telles approches pourraient « contribuer à faire évoluer la culture au fil du temps, afin que davantage d'élites considèrent la fiscalité comme un moyen de soutenir l'impact social et économique, plutôt que comme une responsabilité personnelle qu'elles assument par le biais de la philanthropie ».

Ce changement culturel est peut-être déjà en cours à la marge. Comme le note Ackerman, une nouvelle génération de donateurs et donatrices fortunées commence à aborder le don « sous l'angle de la justice sociale et du changement systémique », en mettant l'accent sur la cession du pouvoir, l'autonomisation directe des communautés et la remise en cause des privilèges. Russell-Prywata souligne également la croissance de la philanthropie « participative » et « basée sur la confiance », des modèles qui confient la prise de décision aux personnes les plus concernées.

Bien que ces efforts restent modestes et rares parmi les fondations d'élite, ils laissent entrevoir une réinvention plus large de ce que pourraient être le pouvoir, l'impact et la responsabilité dans les décennies à venir.

Le transfert horizontal de richesse va-t-il donc changer le monde ? Sans surprise, pas à lui seul. L'argent entre les mains des femmes peut modifier les priorités, mais seulement si les structures qui les entourent changent en même temps. Aucun donateur fortuné ni aucune politique isolée ne peut y parvenir. En fin de compte, c'est l'affaire de tous. « Les fonds philanthropiques sont encore largement surpassés par les dépenses publiques », me rappelle Russell-Prywata. « Si nous nous retirons, cette opportunité de façonner les politiques et les actions sera simplement saisie par ceux qui disposent de plus de ressources. »

C'est exactement pour cette raison que nous ne pouvons pas nous permettre de rester en retrait.

Partenaires institutionnels



Partenaires



Partenaires média

Gloria Media

L'importante

louie
M E D I A



VOXE

Les Glorieuses
- la moudette -