



INÉGALITÉS ENTRETEN

Inégalités salariales : « Il faut changer de modèle et embarquer les femmes dans la révolution »

Les écarts de salaires persistent entre les hommes et les femmes, et l'égalité salariale est encore un mirage. Dans son essai « Les Inégalités justifiées », Marie Donzel appelle à déconstruire l'argumentaire qui légitime ces écarts. Et à renverser la table.

Cécile Hautefeuille - 8 mars 2025 à 18h10

Un écart toujours béant et qui peine à se resserrer. En 2023, le revenu salarial moyen des femmes était encore inférieur de 22,2 % à celui des hommes dans le secteur privé, selon la dernière étude de l'Insee publiée quelques jours avant le 8 mars, journée internationale des droits des femmes. C'est à peine un point de moins que l'année précédente (23,5 %).

L'écart est encore plus marqué entre parents : « *Les mères ont des temps de travail mais aussi des salaires en équivalent temps plein nettement inférieurs aux pères, et les écarts s'accroissent avec le nombre d'enfants* », souligne l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

Ces trente dernières années, ces inégalités se sont réduites d'un tiers, et la baisse s'est « *intensifiée* » depuis 2019. Mais l'égalité est encore loin, très loin. Et les différences de salaires, toujours justifiées de la même façon.

« *Cet écart s'explique en partie par le moindre volume de travail annuel des femmes, qui sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année, et davantage à temps partiel* », indique l'Insee, citant ensuite « *la répartition genrée des professions* » qui conduit les femmes vers des secteurs et postes différents des hommes, leur permettant moins aisément d'accéder « *aux postes les plus rémunérateurs* ». À temps de travail identique, le fossé se réduit à 14 %.

Pour Marie Donzel, consultante et spécialiste des politiques de transformation et d'inclusion, les inégalités sont vouées à se perpétuer tant que « *les règles du jeu* » du monde du travail, conçues par et pour les hommes, ne changeront pas. En novembre 2024, elle a publié *Les Inégalités justifiées. Comment moins payer les femmes en toute bonne conscience* (Rue de l'échiquier), un essai qui déconstruit tous les arguments censés expliquer les inégalités.

Mediapart : Les inégalités salariales sont expliquées par le temps de travail moindre des femmes, leur niveau de responsabilité moindre ou encore la répartition genrée des métiers. Selon vous, c'est bien commode de justifier ainsi les écarts ?

Marie Donzel : Chaque année, autour du 8 mars, on a droit à un article de presse, publié par un journal conservateur, qui vient nous dire : « Mais non, les femmes ne sont pas moins payées ! C'est juste qu'elles travaillent moins ! » Pour les entreprises, c'est facile aussi de s'abriter derrière ces arguments pour rétorquer : « C'est pas ma faute, je ne suis pas responsable du fait que les femmes choisissent des métiers qui ne paient pas ou travaillent moins. » Or, les entreprises contribuent à cette société genrée et sont même bénéficiaires de la société patriarcale et du sexisme.

Statistiquement, c'est un fait : les femmes sont davantage à temps partiel et font moins d'heures de travail rémunérées pour les employeurs. Mais ce n'est pas pour aller se tourner les pouces ! En réalité, elles sont en train de créer une valeur, mais ailleurs. Le travail domestique – travail informel non inclus dans la comptabilité nationale – a été évalué à un tiers du PIB par l'économiste américain Joseph Stiglitz. Et ce travail, il profite à double titre aux entreprises. D'abord en contribuant à faire tenir la société, et ensuite en libérant du temps aux hommes. Pas pour faire des trucs sympas et marrants, mais avant tout... pour bosser plus ! Les inégalités de travail domestique et familial leur donnent ce temps-là.

Et cela vient renforcer les autres inégalités « justifiées » comme celle de l'ancienneté

professionnelle, plus favorable aux hommes. Selon vous, le critère de l'ancienneté n'est plus « socialement adapté ».

Les syndicats se sont battus, il y a cent vingt-cinq ans, pour faire valoir l'ancienneté mais ce n'était pas le même monde. En l'occurrence, c'était un monde fait par les hommes, pour les hommes et dans lequel les métiers ne changeaient pas. Aujourd'hui, quasiment toutes les entreprises continuent de rémunérer l'ancienneté mais cela devient une forme de prime à la vie stable.

Les femmes ont moins d'ancienneté car elles ont davantage de carrières hachées et « d'instabilité professionnelle », comme disent joliment les économistes et sociologues. La répartition genrée des métiers accentue aussi cette inégalité. Quand on est dans les secteurs de l'ingénierie ou du bâtiment, il y a plein de métiers possibles et donc, une ancienneté qui permet de progresser. Quand vous bossez en crèche ou en Ehpad, l'ancienneté ne vous apporte pas grand-chose. Il y a très peu de possibilités de grimper dans la hiérarchie.

Même en faisant fi de l'ancienneté, les métiers dits féminisés sont moins payés que les métiers masculinisés...

Oui, et ce n'est pas seulement lié à la nature de ces métiers, car quand une profession se féminise – je pense à l'enseignement, au métier de juge ou aux médecins généralistes –, elle perd en valeur de rémunération ! Et l'inverse est vrai aussi : jusqu'aux années 1980, on a autant de femmes que d'hommes dans les métiers d'ingénieurs informatiques qui étaient, à l'époque, une extension de la comptabilité et des tâches administratives. Or, quand ce métier a pris une valeur business, on a perdu les femmes mais la valeur de rémunération a augmenté. Mais à part ça, il n'y a pas de sexisme...

Vous écrivez dans votre essai que « le capitalisme libéral a entrepris, il y a une quinzaine d'années, une opération de colonisation ciblée de la pensée féministe à son propre profit ». Pouvez-vous développer ?

Les chefs d'entreprise se sont passionnés pour le sujet entre 2010 et 2017 quand le cabinet de conseil McKinsey, le *king* du consulting, a sorti son premier rapport de la

série « Women matter » [*les femmes comptent – ndlr*] vantant « la mixité comme levier de performance de l'entreprise » – vous noterez au passage qu'on parlait de mixité et non d'égalité.

En substance, ce rapport arguait qu'on ne pouvait plus se contenter des seuls hommes compétents et prônait un leadership féminin. Tout cela reposait sur la seule idée que les femmes étaient aussi capables que les hommes, comme si le modèle masculin ne saurait être remis en question. Il s'agissait de faire valoir qu'une femme savait trancher, influencer et pouvait avoir des responsabilités. Les qualités de l'autorité voire de la virilité, en somme.

Les femmes ont dû prouver qu'elles étaient admissibles dans le monde des hommes et dans les espaces de pouvoir et on les a vues prendre beaucoup de distance avec le *care* [*prendre soin – ndlr*] alors que, bon sang de bonsoir, le *care* c'est ce qui va peut-être nous sauver ! Moi j'aimerais bien que les hommes s'y essaient. Si nous sommes capables d'avoir de l'autorité, ils sont tout à fait capables de faire preuve de soin... avec un petit effort.

La féminisation des instances de pouvoir a été encadrée par deux lois, en 2011 puis 2021, pour imposer la mixité dans les conseils d'administration et les comités exécutifs. Selon vous, c'est avant tout cosmétique.

Déjà, pour moi, ce mouvement du leadership féminin n'est pas du féminisme mais du classisme, car seules les femmes issues des classes sociales les plus aisées ont maintenant le droit d'être les égales des hommes de leur classe.

Et puis cela fait des panels à traiter qui sont tout petits ! Faire la parité dans un conseil d'administration ou dans un comex [*comité exécutif – ndlr*] c'est se pencher sur une assemblée de dix personnes et trouver, dans chaque boîte, quatre à cinq femmes. Ce n'est pas ça qui est difficile ! Ce qui est l'est, c'est de s'attaquer, comme certaines boîtes l'ont fait, aux inégalités salariales sur une population de 60 000 collaborateurs.

Dans votre ouvrage, vous rappelez aussi que les hommes ne se sont jamais mobilisés pour l'égalité salariale.

Et c'est incompréhensible qu'ils ne l'aient pas fait à une certaine époque. Jusqu'en 1907, les femmes n'avaient pas le droit de disposer de leur salaire et tout le pognon qu'elles gagnaient tombait dans la poche de leur mari. Ils avaient donc tout intérêt à ce qu'elles gagnent plus !

En réalité, les hommes se mobilisent assez peu là-dessus car ils n'ont jamais été à l'aise avec l'autonomie financière des femmes. C'est un truc qui les fait flipper. Par ailleurs, dans le cadre d'un couple hétérosexuel, le salaire de la femme, c'est un argent de flux – celui qui remplit le frigo et fournit le domestique, comme les vêtements des enfants. Alors si les enfants sont chaussés et qu'il y a des yaourts dans le frigo, pas besoin que la femme gagne plus. Le bénéfice de la domination intime est peut-être inconsciemment supérieur.

Vous écrivez ceci : « Aussi longtemps que l'on pensera les évolutions du monde du travail sans prendre en compte le fait que celui-ci partage son histoire [...] avec celle du patriarcat, il ne faut pas espérer grand-chose d'autre que le renouvellement des formes des inégalités professionnelles. » Difficile de terminer cet entretien sur une note d'espoir...

Si, il y a de l'espoir, car on est dans un moment charnière. Je ne parle pas du moment politique mais du moment anthropologique. Je parle de la transition

environnementale, du changement climatique et de ce à quoi il nous oblige. Là, on n'a plus le choix. Il n'y a que Trump et ses électeurs pour croire qu'on a le choix...

Il faut changer les modèles d'affaires, ne plus faire de l'économie de la même façon. Ça ne marche plus, on n'y arrive pas et on va tous en mourir. Donc, c'est le moment : changer les modèles d'affaires et les penser sous l'angle de l'environnement et de la justice sociale. En disant cela je ne fais que me réapproprier l'écoféminisme et les écrits de Françoise d'Eaubonne [*la pionnière d'un mouvement de féminisme et décroissance – ndlr*] dans les années 1970.

L'environnement tire la sonnette d'alarme. Moi, j'en tire une autre : on a vu beaucoup de révolutions majeures qui n'ont pas embarqué les femmes. Ce serait idiot de rater celle-ci aussi.

*

Marie Donzel, *Les Inégalités justifiées. Comment moins payer les femmes en toute bonne conscience*, éditions Rue de l'échiquier, 112 pages, 13 euros. Paru le 8 novembre 2024.

Cécile Hautefeuille