

**Discours de M. Richard Ferrand,
Président de l'Assemblée nationale**

Ouverture du colloque :

Congés maternité, paternité et parental : quel impact sur l'égalité économique et professionnelle ?

mercredi 10 mars 2021 à 9h00 en visioconférence à l'Hôtel de Lassay

SEUL LE PRONONCÉ FAIT FOI

Madame la Présidente, chère Marie-Pierre Rixain,

Madame la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes,

Mesdames et messieurs les députés, chers collègues,

Mesdames, messieurs,

J'ai le plaisir d'ouvrir le colloque organisé par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, colloque qui abordera, quelques jours après la Journée internationale des droits des femmes, le sujet de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Un sujet crucial, à la fois fondamental au plan des principes et très concret.

Je suis heureux et honoré de pouvoir ainsi, pour la troisième fois, ouvrir vos travaux à l'occasion de ce colloque : il témoigne de la richesse des réflexions conduites par la Délégation aux droits des femmes et de votre volonté, madame la présidente, de ne laisser de côté aucun thème essentiel.

Lors des précédents colloques, en effet, ont été abordés la « lutte contre les violences économiques dans le couple », le 25 novembre 2020, et la représentation des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, à l'occasion de l'anniversaire des dix ans de la loi Copé-Zimmerman, le 27 janvier dernier.

C'est tout naturellement que la question de la place des femmes dans l'entreprise vous amène aujourd'hui à vous interroger sur les conséquences, très sensibles, des congés-maternité ou paternité ainsi que du congé parental sur les parcours professionnels des femmes et des hommes.

Les constats sont connus et largement documentés : quelques semaines ou quelques mois de congé-maternité, et c'est souvent toute la carrière des femmes qui en subit les conséquences, non sans leur imposer, au passage, des arbitrages personnels bien délicats ! Les études menées par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, le CEREQ, sont à cet égard édifiantes.

En 2017 comme en 2005, la situation professionnelle des jeunes hommes en couple ne paraît pas avoir été affectée par une éventuelle paternité, ni par le nombre d'enfants.

In fine, quelle que soit leur situation familiale, la grande majorité d'entre eux travaillent à temps plein : 89 %, contre 4 % à temps partiel et 7 % sans emploi.

En revanche, la situation professionnelle varie beaucoup plus du côté des jeunes femmes en couple : celle des jeunes mères diffère nettement de celle des jeunes femmes qui ne sont pas mères.

Tout d'abord, les jeunes mères sont plus nombreuses à ne pas travailler : 14 % des mères de plusieurs enfants sont inactives et 11 % sont au chômage, contre respectivement 4 % et 8 % des jeunes femmes sans enfant, même si ces proportions diffèrent fortement selon leur niveau scolaire, avec une inactivité moindre des plus diplômées.

Les femmes sont aussi plus nombreuses à travailler à temps plein quand elles n'ont pas d'enfant que lorsqu'elles sont mères.

La plus grande fragilité des femmes les moins diplômées ajoute à cette question un enjeu de justice sociale. Pour ces femmes, c'est en effet la double peine ! Elles subissent, dans le déroulement de leur carrière, à la fois l'inégalité liée à leur sexe, et celle qui tient à leur condition sociale ainsi qu'à leur degré de qualification d'origine, qui rendent plus ardu le retour à l'emploi.

C'est la raison pour laquelle améliorer l'articulation des temps de vie au sein des familles doit constituer l'un des axes de progrès, dans les politiques publiques en faveur d'une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Et des avancées notables ont, heureusement, été accomplies sur ces sujets – certaines, très récentes, dont il faut nous féliciter !

L'allongement à venir du congé paternité, qui passera à 28 jours dès juillet, constitue à cet égard un jalon décisif. Il contribuera au rééquilibrage nécessaire des tâches domestiques et parentales à l'arrivée de l'enfant. Il indiquera aussi, de manière significative, à quel point l'investissement des deux parents, dès les premiers jours, est capital pour le développement du très jeune enfant.

Mais le chemin à parcourir reste long pour que les effets de la maternité deviennent aussi neutres que ceux de la paternité sur le parcours professionnel des jeunes parents.

L'action publique doit contribuer à atténuer – pour, à terme, la faire disparaître – la différence durable de trajectoire professionnelle entre les femmes et les hommes que produit aujourd'hui l'arrivée du premier enfant.

Elle doit également promouvoir une plus grande fluidité entre le congé maternité, ou parental, et un temps de formation facilitant le retour à l'emploi. De meilleurs modes de garde des jeunes enfants contribueraient aussi à réduire l'inactivité forcée des femmes.

La maternité ne peut pas, ne doit plus, constituer un handicap ou un frein au développement professionnel des femmes, tant nous savons à quel point cet épanouissement professionnel conditionne l'émancipation économique et, plus largement, le progrès des droits des femmes.

Ce colloque, en abordant les différentes facettes de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, contribuera, j'en suis certain, à dégager de nouvelles voies pour faire progresser cette dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Je vous remercie.