

# Les femmes et les enfants d'abord

[TANGUY DESANDRE \(HTTPS://WWW.LESECHOS.FR/IDEES-DEBATS/CERCLE/AUTEURS/INDEX.PHP?ID=79293\)](https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/auteurs/index.php?id=79293) / Président de maplaceencrèche | Le 11/03 à 06:20

**Alors que l'égalité homme-femme nourrit presque quotidiennement l'actualité, et constitue un objectif affiché de nos dirigeants, la réalité des chiffres invite à constater la persistance de forts déséquilibres malgré plusieurs dispositifs législatifs censés y remédier. Une situation particulièrement flagrante dans la vie professionnelle.**

Qu'on en juge plutôt : à travail égal, une femme est payée en moyenne 25 % de moins qu'un homme, et plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. À y regarder de plus près, la naissance des enfants n'est pas étrangère à ces statistiques. Une étude de l'INSEE de 2015 démontre que chez les femmes en emploi, la durée de l'activité professionnelle s'avère fortement corrélée à la composition de leur ménage.

Par ailleurs, plus de la moitié des mères d'enfants de huit ans ou plus s'est arrêtée de travailler après la naissance de ses enfants, au moins un mois au-delà de son congé de maternité, contre 12 % des pères. Ensuite, les mères de famille qui occupent un emploi et ont un enfant consacrent chaque semaine 34h à leur activité professionnelle, contre seulement 26h30 si elles en ont trois ou plus.

## **La responsabilité parentale joue en défaveur de la carrière de la femme**

Ceci conduit à s'interroger sur les raisons d'une telle situation. En réalité, c'est une "charge mentale" qui pèse sur les femmes : il leur appartient encore dans l'inconscient collectif d'organiser la vie familiale et de faire le nécessaire pour garantir le bon fonctionnement du foyer. Les femmes réalisent de fait plus des deux tiers des tâches ménagères et du travail parental. Une réalité qui explique pourquoi, lorsque la fonction parentale prend de l'importance, les rôles masculins et féminins se différencient professionnellement.

Il est en effet intéressant de constater que les écarts en termes de hiérarchie dans l'entreprise restent contenus jusqu'à 35 ans, pour augmenter ensuite. Ainsi la proportion d'hommes occupant un poste de direction triple entre 35 et 44 ans alors que, dans le

même temps, la proportion de femmes ne fait que doubler péniblement, souligne une étude de l'APEC. Et si 85 % des dirigeants d'entreprises sont des hommes, c'est clairement une résultante logique du parcours des femmes sur le marché du travail : leur succès professionnel dépend, plus que celui des hommes, des contraintes familiales. Et ce n'est pas faute d'ambition : une étude menée à la Harvard Business School, démontre que les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à vouloir une vie professionnelle accomplie quand elles finissent leur MBA à Harvard.

## **Des places en crèches toujours insuffisantes**

Que pouvons-nous faire pour changer durablement les choses ? Il apparaît compliqué de faire évoluer rapidement les mentalités, d'extirper définitivement des réflexes profondément ancrés dans notre environnement social et donc d'abolir à court terme cette charge morale si pénalisante. Les lois instituant l'égalité homme-femme ont bien sûr leurs vertus, mais elles ne peuvent pas tout. Il faut donc trouver des solutions concrètes et pratiques pour alléger une partie du fardeau qui pèse sur les femmes. Parmi celles-ci, tout ce qui peut simplifier l'accueil des enfants est porteur d'évolutions décisives.

Or, ce qui pose aujourd'hui problème en France, c'est bien le manque de solutions en matière de garde d'enfants. La progression du nombre de places de crèche, qui reste, hors de la famille, le mode de garde le plus économique, demeure très inférieure à celle des besoins. 14 % des parents indiquent faire garder leur enfant en crèche alors qu'entre 25 et 30 %\* (enquête famille & logement INSEE 2011) selon les études et la situation géographique le souhaiteraient.

Au total, 60 % des parents déclarent faire garder leur enfant par eux-mêmes ou la famille, alors que seuls 36 % souhaitent ce type de mode de garde. En dehors de l'inconfort et de l'angoisse que cela représente pour les parents, cet état des lieux s'avère aussi coûteux pour les entreprises : moindre disponibilité et implication du salarié, absentéisme en hausse, risque de démission accru, notamment des femmes comme nous l'avons vu.

## **Fournir aux entreprises un service innovant de crèches pour leurs salariés**

La formule la plus pertinente repose sur un meilleur accès aux crèches, seul mode de garde permettant de concilier une vie professionnelle intense et une garde adaptée et économiquement soutenable. Les entreprises ont un rôle prépondérant à jouer dans le succès de cette formule, en proposant à leurs salarié(e)s des places en crèches pour leurs enfants. Certaines d'entre elles ont bien entrepris ce type de démarche en abritant dans leurs locaux des structures de garde d'enfants.

S'il faut saluer ces initiatives, on ne peut pas ne pas en souligner les insuffisances : ceci ne concerne qu'une minorité de très grandes entreprises, et la garde s'effectue donc souvent loin du domicile de l'employé, ce qui constitue une source de difficultés et de stress. Il faut aujourd'hui passer à la vitesse supérieure ! C'est à l'ensemble des employeurs, quels que soient leurs effectifs et leur secteur d'activité, de se saisir pleinement de la question et d'y apporter des solutions pérennes. Certes, il leur revient de participer au financement de l'accueil des enfants, en permettant une garde proche du domicile des parents.

Mais le coût final apparaît d'autant plus raisonnable que l'État a pris ses responsabilités dans ce dossier : le crédit d'impôt famille couvre 50 % des dépenses engagées, lesquelles peuvent en outre être déduites de la base imposable à l'impôt sur les sociétés. Il s'agit en réalité d'une chance que les entreprises doivent saisir, car en face d'une dépense somme toute modeste, la reconnaissance du salarié ainsi obtenue n'a pas de prix. Elle signera aussi l'engagement de l'employeur pour favoriser l'égalité homme-femme, une valeur forte et mobilisatrice, et entraînera l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs. Les solutions existent, aux employeurs à présent de jouer enfin le jeu !

**[@Tanguy\\_Desandre](https://twitter.com/Tanguy_Desandre) ([https://twitter.com/Tanguy\\_Desandre](https://twitter.com/Tanguy_Desandre))**

Suivre