

Du plancher collant au plafond de mère

*Quels leviers pour mettre fin à la pénalité maternelle
et construire une réelle égalité socio-économique
entre les femmes et les hommes ?*





Ce document a été rédigé conformément aux recommandations relatives à l'usage du féminin et du masculin du « Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2022).

À retrouver sur notre site internet : haut-conseil-egalite.gouv.fr

SOMMAIRE

■	REMERCIEMENTS	7
■	INTRODUCTION GÉNÉRALE	11
■	I. AVANT LA MATERNITÉ : DES INÉGALITÉS DÉJÀ CONSTRUITES, UNE MATERNITÉ DÉJÀ ANTICIPÉE.....	13
■	CHAPITRE 1 - SOCIALISATION, ORIENTATION ET ASSIGNATION AU CARE ..	15
■	A APPRENDRE À PRENDRE SOIN : UNE SOCIALISATION DIFFÉRENCIÉE DÈS L'ENFANCE	16
■	B ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE : DES CHOIX CONTRAINTS PAR LES STÉRÉOTYPES.....	19
■	CHAPITRE 2 - DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PRÉSENTES AVANT MÊME L'ARRIVÉE DES ENFANTS	21
■	A LE PLANCHER COLLANT : DES FEMMES CONCENTRÉES DANS LES EMPLOIS MOINS RÉMUNÉRÉS ET MOINS ÉVOLUTIFS	22
■	B LE PLAFOND DE VERRE AVANT LE PLAFOND DE MÈRE.....	25
■	CHAPITRE 3 - LA MATERNITÉ RÉELLE OU SUPPOSÉE : UNE PÉNALITÉ AVANT MÊME L'ENFANT	27
■	A LE CADRE JURIDIQUE DE PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ	27
■	B L'ÉCART ENTRE LE DROIT FORMEL ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : RÉGIME DE LA SUSPICION MATERNELLE	30
■	II. DEVENIR MÈRE DANS UNE SOCIÉTÉ QUI CULPABILISE ET ESSENTIALISE LES FEMMES	33
■	CHAPITRE 1 - INJONCTION À LA MATERNITÉ, NORME DE LA « BONNE MÈRE » ET HORLOGE BIOLOGIQUE : UN CHOIX INTIME SOUS CONTRAINTES SOCIALES	35
■	A LA MATERNITÉ COMME ACCOMPLISSEMENT ATTENDU : UNE NORME SOCIALE PERSISTANTE, MAIS DE PLUS EN PLUS CONTESTÉE	36
■	B LA NORME DE LA « BONNE MÈRE » : DISPONIBILITÉ, SACRIFICE ET CULPABILISATION.....	38
■	C L'HORLOGE BIOLOGIQUE : INFORMER SANS PRESCRIRE, TRAITER LA FERTILITÉ SANS RÉASSIGNER LES FEMMES	40

■	CHAPITRE 2 - NATALITÉ, POLITIQUES PUBLIQUES ET RISQUES DE RÉASSIGNATION DES FEMMES	43
■	A OBJECTIVER LA BAISSSE DES NAISSANCES ET DE LA FÉCONDITÉ SANS FABRIQUER UNE PANIQUE DÉMOGRAPHIQUE	43
■	1. À L'ÉCHELLE NATIONALE... ..	44
■	2. À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE... ..	46
■	B POLITIQUE NATALISTE, POLITIQUE FAMILIALE OU POLITIQUE FAMILIALE FÉMINISTE : TROIS CADRAGES DE L'ACTION PUBLIQUE	48
■	C NATALISME, SEXISME ET DISCOURS ANTIFÉMINISTES : QUAND LA NATALITÉ DEVIENT UN LEVIER DE RÉASSIGNATION	50
■	III. LE COUPLE ET LE FOYER : UNE FABRIQUE DE SPÉCIALISATION ÉCONOMIQUE	53
■	CHAPITRE 1 - LE COUPLE COMME PERPÉTUATION DU MODÈLE PATRIARCAL	55
■	A LE SALAIRE LE PLUS ÉLEVÉ COMME NORME DE DÉCISION : QUAND L'INÉGALITÉ DEVIENT « RATIONALITÉ » FAMILIALE	56
■	B DÉPENSES COURANTES ET INVISIBILISATION DE L'APPAUVRISSMENT FÉMININ	57
■	C PATRIMOINE, ÉPARGNE, CRÉDIT ET PROPRIÉTÉ : DES ÉCARTS QUI SE CONSTRUISENT DANS LA DURÉE	59
■	CHAPITRE 2 - STATUTS CONJUGAUX, RÉGIMES MATRIMONIAUX ET FISCALITÉ : QUAND LE FOYER MASQUE LES INDIVIDUS	61
■	A MARIAGE, PACS, UNION LIBRE : DES PROTECTIONS ÉCONOMIQUES INÉGALES	61
■	B RÉGIMES DE BIENS ET PATRIMOINE : CE QUE LES FEMMES SAVENT, ANTICIPENT OU SUBISSENT	63
■	C FISCALITÉ COMMUNE ET SOLIDARITÉ FISCALE : QUAND LE FOYER DEMEURE À LA SÉPARATION	64
■	IV. ÊTRE MÈRE : LA PÉNALITÉ MATERNELLE DANS L'EMPLOI, LES REVENUS, LE TEMPS ET LA SANTÉ	67
■	CHAPITRE 1 - LA PÉNALITÉ MATERNELLE DANS L'EMPLOI, LES REVENUS ET LES CARRIÈRES	69
■	A LA CHILD PENALTY : UNE CHUTE DURABLE DES REVENUS DES MÈRES	69
■	B LES TROIS FACTEURS DE LA PÉNALITÉ MATERNELLE : INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ, TEMPS PARTIEL ET RALENTISSEMENT DE CARRIÈRE	72
■	1. LES INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉS	72
■	2. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	73
■	3. LE RALENTISSEMENT DE CARRIÈRE	74
■	C DES AJUSTEMENTS DE CARRIÈRE AUX PERTES DE DROITS À LA RETRAITE	76
■	D UNE PÉNALITÉ SOCIALEMENT DIFFÉRENCIÉE	78

CHAPITRE 2 - TRAVAIL INVISIBLE, CHARGE MENTALE ET SANTÉ DES MÈRES... 81

A LE TRAVAIL DOMESTIQUE, PARENTAL ET DE CARE COMME PRODUCTION ÉCONOMIQUE NON RECONNUE 81

B LA CHARGE MENTALE :
UNE RESPONSABILITÉ PERMANENTE D'ORGANISATION QUI PÈSE LARGEMENT
SUR LES FEMMES 85

C UNE CHARGE SOCIALEMENT DIFFÉRENCIÉE 87

D MATRESCENCE, SANTÉ MENTALE PÉRINATALE ET *BURN-OUT* PARENTAL 89

E LE CARE COMME COMPÉTENCES MOBILISABLES DANS LES ENTREPRISES 91

CHAPITRE 3 - RESPONSABILITÉS PUBLIQUES ET PRIVÉES, CONGÉS,
PETITE ENFANCE ET ORGANISATIONS DE TRAVAIL :
DES POLITIQUES PUBLIQUES ENCORE INSUFFISAMMENT ÉGALITAIRES 93

A LA PÉNALITÉ MATERNELLE :
UN ENJEU ÉCONOMIQUE ET BUDGÉTAIRE POUR LA NATION 94

B DU CONGÉ PARENTAL AU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE :
UNE RÉFORME ENCORE INSUFFISANTE POUR ENGAGER EFFECTIVEMENT LES PÈRES .. 96

C LE SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE
COMME INFRASTRUCTURE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 99

D RECONNAÎTRE LES RELAIS DE CARE :
PAIR-AIDANCE, PROCHES, ASSOCIATIONS ET EMPLOYEURS 101

**V. QUAND LA PÉNALITÉ MATERNELLE S'AGGRAVE :
VIOLENCES, SÉPARATION, MONOPARENTALITÉ,
LOGEMENT ET TERRITOIRES 103**

CHAPITRE 1 - MATERNITÉ ET VIOLENCES :
QUAND L'ARRIVÉE D'UN ENFANT AGGRAVE L'EMPRISE 105

A GROSSESSE, NAISSANCE ET POST-PARTUM :
DES PÉRIODES DE VULNÉRABILITÉ FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES 106

B VIOLENCES PSYCHOLOGIQUE, ÉCONOMIQUES, ADMINISTRATIVES ET NUMÉRIQUES :
L'EMPRISE SUR LES RESSOURCES 107

C SÉPARATION, ENFANTS ET PROCÉDURES :
LE CONTRÔLE COERCITIF POST-SÉPARATION 109

CHAPITRE 2 - RUPTURE, MONOPARENTALITÉ ET LOGEMENT :
LA BASCULE ÉCONOMIQUE DES MÈRES 111

A LA SÉPARATION RÉVÈLE LES COÛTS DIFFÉRÉS DE LA MATERNITÉ 111

B STATUTS CONJUGAUX, JUSTICE FAMILIALE ET ACCÈS AU DROIT 113

C PENSIONS ALIMENTAIRES ET ARIPIA : SÉCURISER LES RESSOURCES DES ENFANTS 115

D MONOPARENTALITÉ : PAUVRETÉ, TEMPS CONTRAINT ET DROITS EFFECTIFS 118

E LOGEMENT : CONDITION MATÉRIELLE DE L'AUTONOMIE APRÈS LA RUPTURE 120

■	CHAPITRE 3 - RURALITÉ ET TERRITOIRES : QUAND LA DISTANCE AGGRAVE LA PÉNALITÉ MATERNELLE	123
■	A LA DISTANCE COMME PÉNALITÉ ÉCONOMIQUE, TEMPORELLE ET MENTALE	123
■	B MODES DE GARDE, SANTÉ ET MOBILITÉ : TROIS INFRASTRUCTURES CRITIQUES	125
■	C SERVICES PUBLICS ET ACCÈS AUX DROITS : RÉDUIRE LA CHARGE ADMINISTRATIVE DES FEMMES RURALES	127
■	D AGRICULTURE : UN CAS EMBLÉMATIQUE DE MATERNITÉ RURALE SOUS CONTRAINTE PROFESSIONNELLE	129
■	COMPILATION DES RECOMMANDATIONS	131
■	AXE 1 – DÉCONSTRUIRE LES NORMES QUI PRÉPARENT LA PÉNALITÉ MATERNELLE	133
■	AXE 2 – SÉCURISER L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE, PATRIMONIALE ET PROFESSIONNELLE DES FEMMES	135
■	AXE 3 – FAIRE DE LA PARENTALITÉ UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE	137
■	AXE 4 – PROTÉGER LES MÈRES ET LES ENFANTS FACE AUX VIOLENCES, AUX SÉPARATIONS ET AUX INÉGALITÉS TERRITORIALES	138
■	CONCLUSION	141
■	BIBLIOGRAPHIE	145
■	1. TEXTES JURIDIQUES ET JURISPRUDENCE	147
■	2. RAPPORTS, DONNÉES ET RESSOURCES INSTITUTIONNELLES	149
■	3. TRAVAUX SCIENTIFIQUES, OUVRAGES ET ARTICLES ACADÉMIQUES	154
■	4. ÉTUDES, ENQUÊTES ET PUBLICATIONS ASSOCIATIVES, SYNDICALES OU PROFESSIONNELLES	157
■	5. ARTICLES DE PRESSE, TRIBUNES, PODCASTS ET RESSOURCES WEB	158
■	TABLE DES SIGLES	159

REMERCIEMENTS

Le présent rapport a été réalisé par la **commission « Parité dans les sphères politiques, administratives, économiques et sociales »** du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport repose sur une approche pluridisciplinaire croisant les apports de l'économie du travail, de la sociologie de la famille, du droit du travail, des études de genre et des politiques publiques. Il mobilise des données issues notamment de l'Insee, de la Dares, de l'Ined, de l'OCDE, de l'Organisation internationale du travail, du Défenseur des droits ainsi que de la littérature scientifique nationale et internationale.

Il a aussi bénéficié du concours de personnalités extérieures et de l'appui du secrétariat général du HCE. Que l'ensemble de ces personnes en soit chaleureusement remercié :

- **Madame Bérangère COUILLARD**, Présidente du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE).
- **Madame Olivia BARREAU**, Présidente-fondatrice et directrice générale de l'association *Moi & Mes Enfants*, et co-présidente de la commission Parité.
- **Monsieur Patrick GENELLE**, Représentant de l'association *Elles aussi*, et co-président de la commission Parité.
- **Madame Marie-Claude BERTRAND**, Présidente du Conseil National des Femmes Françaises (CNFF), et co-rapporteuse.
- **Madame Michèle VIANES**, Présidente de l'ONG Regard de femmes, et co-rapporteuse.

Membres de la commission Parité :

- **Monsieur Patrick BOCCARD**, Administrateur du Laboratoire de l'Égalité.
- **Madame Cynthia ILLOUZ**, Vice-présidente d'ONU Femmes France en charge du plaidoyer.
- **Monsieur Jean-Yves LE NAOUR**, Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine.
- **Monsieur Hussein BOURGI**, Sénateur de l'Hérault.
- **Madame Sophie GAUGAIN**, Maire de Dozulé, 1^{ère} Vice-présidente de la Région Normandie, Régions de France.
- **Madame Florence THIBAUDEAU-RAINOT**, 1^{ère} Vice-présidente en charge des Solidarités humaines de la Seine-Maritime, Départements de France.
- **Monsieur Alexandre TOUZET**, Maire de Saint-Yon, Vice-président du département de l'Essonne, Association des Maires de France.

Personnalités auditionnées :

- **Madame Émilie AGNOUX**, Chercheuse associée à la Fondation Jean-Jaurès, autrice de travaux sur le natalisme et ses idéologies.
- **Madame Christine BARD**, Historienne, professeure d'histoire contemporaine à l'Université d'Angers, spécialiste de l'histoire des femmes, du genre, des féminismes et des antiféminismes.
- **Madame Sarah FLÈCHE**, Économiste, spécialiste de microéconomie appliquée, d'économie du travail, d'inégalités de genre et d'économie comportementale.

- **Madame Mathilde GUERGOAT-LARIVIÈRE**, Professeure en sciences économiques à l'Université de Lille, chercheuse au Clersé et associée au CEET-Cnam, spécialiste de l'emploi, de la qualité de l'emploi et des inégalités de genre.
- **Madame Sara KEBIR**, Avocate au barreau de Lyon, vice-bâtonnière de Lyon 2024-2025, éclairage sur les effets juridiques, professionnels et économiques de la maternité dans les professions libérales, ainsi que sur les situations de rupture, de séparation et de vulnérabilité financière des mères.
- **Madame Marion LETURCQ**, Économiste, chercheuse à l'INED, spécialiste des trajectoires familiales, des séparations, des recompositions conjugales et de leurs effets économiques.
- **Madame Valérie LION**, Journaliste, rédactrice en chef de *ViveS Média*, média consacré notamment à l'indépendance économique et financière des femmes.
- **Madame Anne-Cécile MAILFERT**, Présidente de la Fondation des Femmes.
- **Madame Dominique MEURS**, Économiste, professeure émérite à l'Université Paris Nanterre, spécialiste des inégalités femmes-hommes sur le marché du travail et de la *child penalty*.
- **Madame Moïra MIKOLAJCZAK**, Professeur de psychologie à l'Université catholique de Louvain travaillant sur les enjeux de *burn-out*, de santé au travail et de santé des femmes.
- **Madame Marie-Pierre MONIER**, Sénatrice de la Drôme, vice-présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat.
- **Madame Ariane PAILHÉ**, Directrice de recherche à l'INED, docteure en économie, spécialiste de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, des discriminations sur le marché du travail et de la gestion du temps au sein des couples.
- **Madame Hélène PÉRIVIER**, Économiste à l'OFCE, directrice du programme PRESAGE à Sciences Po, spécialiste des politiques familiales, du congé parental et des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.
- **Monsieur Pierre PORA**, Économiste à l'INSEE, affilié au CREST et à l'INED, travaillant notamment sur les effets de la vie familiale sur les trajectoires professionnelles et la *child penalty*.
- **Madame Anne SALLES**, Maîtresse de conférences à Sorbonne Université et chercheuse associée à l'INED, spécialiste de l'évolution démographique et des politiques familiales en France et en Allemagne.
- **Madame Aurélie SCHAFF**, Directrice de la CAF des Yvelines et ancienne directrice ARIPA.
- **Monsieur François de SINGLY**, Sociologue, spécialiste de la famille contemporaine, du couple, de l'individualisation et des transformations des liens familiaux.
- **Madame Barbara THOMAS DAVID**, Notaire et présidente fondatrice de *Notaires au Féminin.com*.

Associations auditionnées :

- **L'association Make Mothers Matter**, ONG internationale de plaidoyer en faveur de la reconnaissance du rôle social et économique des mères, active notamment auprès des institutions européennes et internationales.
- **L'association Maman Blues**, Association nationale de soutien, d'écoute et d'information autour de la difficulté maternelle et des troubles du post-partum.
- **L'association Moi & mes Enfants**, Association dédiée au soutien et à l'accompagnement des familles monoparentales.
- **L'UNAF**, Union nationale des associations familiales, institution représentant les intérêts des familles auprès des pouvoirs publics.

Personnalités ayant fourni des contributions écrites :

- **La formation Égalité Professionnelle du HCE**, composée des représentant-es des organisations syndicales, patronales, ainsi que son collège de personnalités qualifiées.
- **Madame Nadia DRIFF**, Haute fonctionnaire à l'Égalité entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire.

Pour le secrétariat général :

- **Madame Kenneth BOURIENNE**, Secrétaire Générale.
- **Madame Leeann FLANDRINCK**, Chargée de mission pour les commissions « *Parité dans les sphères politiques, administratives, économiques et sociales* » et « *Stéréotypes et Rôles sociaux* ».
- **Monsieur Thibaud FRUIT**, Assistant de direction.
- **Madame Nathalie GASNIER**, Documentaliste.
- **Monsieur Kevin PELLE**, Chargé de la communication et des relations presse.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Depuis 1944, la France a profondément transformé le statut des femmes. Du droit de vote à l'autonomie bancaire, de la contraception à l'égalité professionnelle, chaque génération a conquis de nouveaux droits. Pourtant, un obstacle demeure : **l'arrivée d'un enfant continue de faire basculer les trajectoires des femmes.**

Devenir mère ne rend pas moins compétente, moins ambitieuse, moins fiable ni moins disponible par nature. Pourtant, dans le monde du travail, dans le couple, dans les politiques publiques et dans les représentations sociales, la maternité reste trop souvent traitée comme un risque, une contrainte ou une charge privée. Avant même la naissance d'un enfant, le **soupçon de maternité** pèse déjà sur les femmes : disponibilité présumée moindre, mobilité questionnée, engagement professionnel anticipé comme plus fragile.

Ce rapport ne questionne pas la maternité comme choix intime. Il interroge un fait politique : **la manière dont une société patriarcale, sexiste et hétéronormative organise la parentalité en faisant encore reposer sur les femmes l'essentiel de son coût.** Ces inégalités ne naissent pas avec l'enfant. Elles s'inscrivent dans des trajectoires déjà marquées par la socialisation genrée, l'orientation différenciée, la ségrégation professionnelle, les écarts de rémunération, la précarité, le temps partiel et l'assignation au *care*. La maternité ne crée pas seule ces inégalités : **elle les révèle, les accélère et les rend souvent durables.**

Pris isolément, ces arbitrages peuvent sembler personnels. Observés collectivement, ils révèlent une organisation sociale dans laquelle **les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée du travail parental, domestique et émotionnel**, tandis que les coûts professionnels et économiques de cette spécialisation demeurent largement invisibilisés.

Cette situation n'est pas seulement injuste pour les femmes. Elle constitue aussi un échec collectif. Les pertes de revenus, les carrières ralenties, les temps partiels subis, les retraites diminuées, les patrimoines moins constitués et les dépendances économiques accrues ne relèvent pas d'effets secondaires marginaux. Ils représentent une perte de compétences, de cotisations sociales, de recettes fiscales, d'autonomie et de sécurité économique. Ils fragilisent les familles, exposent davantage les mères aux risques de pauvreté, notamment en cas de séparation ou de monoparentalité, et pèsent sur la **cohésion sociale**.

Dans un contexte de vieillissement démographique, de tensions de recrutement, de crise du *care* et de besoins croissants de financement de la protection sociale, **l'égalité parentale est aussi une question de politique économique.** Maintenir les femmes dans l'emploi, sécuriser leurs parcours, reconnaître le travail de soin et organiser un partage réel de la parentalité ne relève pas seulement de la justice sociale : c'est une condition de soutenabilité pour l'ensemble de la société.

Cette pénalité maternelle se joue aussi dans le couple et dans le foyer. Derrière des arbitrages présentés comme privés (salaire, congé parental, dépenses, épargne ou patrimoine) se reproduisent des inégalités qui renforcent la dépendance économique des femmes.

Ce rapport documente les mécanismes visibles et invisibles de cette pénalité en montrant comment ils s'articulent tout au long des trajectoires de vie, depuis les premières inégalités professionnelles jusqu'aux conséquences économiques durables de la maternité. Il analyse, tout d'abord, comment le **plancher collant** maintient de nombreuses femmes, en particulier les plus précaires, dans des emplois moins rémunérés, moins reconnus et offrant peu de perspectives ; tandis que le **plafond de mère** désigne cette frontière moins visible, mais tout aussi structurante, qui apparaît lorsque la maternité réelle, supposée ou anticipée est associée à une moindre disponibilité, une moindre mobilité ou une moindre ambition.

Le problème n'est donc pas la maternité. Le problème est l'organisation sociale de la parentalité. Les travaux mobilisés convergent pour montrer que lorsque le soin aux enfants demeure principalement assumé par les mères, les écarts de revenus, de carrière et de patrimoine tendent à se renforcer. Tant que le soin aux enfants sera traité comme une responsabilité principalement maternelle, tant que le travail domestique et parental restera une variable d'ajustement invisible, tant que les entreprises, les politiques publiques et les normes conjugales continueront de s'appuyer sur la disponibilité gratuite des femmes, l'égalité réelle ne pourra pas être pleinement atteinte.

Prendre soin ne doit plus signifier ralentir, renoncer, perdre ou dépendre. Faire de la parentalité une responsabilité réellement partagée – entre les femmes et les hommes, les familles, les employeurs, les pouvoirs publics et l'ensemble de la société – est une condition indispensable pour que l'égalité ne soit pas seulement un principe proclamé, mais une réalité vécue à chaque étape de la vie.



AVANT LA MATERNITÉ : DES INÉGALITÉS DÉJÀ CONSTRUITES, UNE MATERNITÉ DÉJÀ ANTICIPÉE



Bien avant de devenir mères, les filles sont davantage socialisées au soin, à l'attention aux autres et à l'organisation du quotidien.

Cette socialisation se prolonge dans l'orientation scolaire et professionnelle : les filles restent plus souvent dirigées vers le soin, l'éducation, le social ou le relationnel... des secteurs essentiels mais moins valorisés économiquement. Les garçons, eux, demeurent davantage associés aux sciences, à la technique, à la mobilité, à la décision et à la disponibilité professionnelle.

Comprendre la pénalité maternelle suppose donc de remonter en amont de la naissance des enfants. Si la maternité constitue un **moment de rupture** dans les trajectoires professionnelles des femmes, c'est aussi parce qu'elle s'inscrit dans un **ordre social** qui les a déjà préparées, plus que les hommes, à assumer la responsabilité du foyer et des enfants.

CHAPITRE 1 - SOCIALISATION, ORIENTATION ET ASSIGNATION AU CARE

A

APPRENDRE
À PRENDRE SOIN :
UNE SOCIALISATION
DIFFÉRENCIÉE
DÈS L'ENFANCE

Chaque individu apprend très tôt des manières de faire, de penser, de se projeter et de se sentir légitime. Ces apprentissages ne sont pas neutres : ils sont traversés par des **normes de genre**, transmises dans la famille, à l'école, dans les interactions ordinaires et dans les attentes adressées aux enfants¹.

Cette assignation commence très tôt, avant même la naissance. Dès que le sexe du fœtus est connu ou supposé, les parents et l'entourage commencent à organiser autour de l'enfant un univers différencié : choix du prénom, couleurs, vêtements, objets, aménagement de la chambre, mais aussi attentes sur son caractère ou son avenir. Il ne s'agit donc pas d'un apprentissage direct de l'enfant, mais d'une organisation du monde social qui l'entoure et qui orientera ensuite ses expériences².

La socialisation différenciée se poursuit dès les premières années. Elle est souvent réduite aux jouets, aux couleurs, aux vêtements ou aux attitudes « de filles » et « de garçons ». Les travaux récents de l'Institut national d'études démographiques (Ined) sur les jeux genrés montrent ainsi que, dès l'âge d'un an, les coffres à jouets sont déjà nettement différenciés selon le sexe des enfants. Ces jeux ne relèvent pas seulement du divertissement : ils constituent une première forme d'apprentissage social. Les poupées et les jeux d'imitation familiarisent davantage les filles avec le soin et l'attention aux autres, tandis que les voitures, les jeux de construction ou de balle orientent davantage les garçons vers l'action, la technique et la maîtrise des objets. Les enfants n'apprennent donc pas seulement à jouer : ils et elles apprennent ce qu'une fille ou un garçon est censé-e aimer, faire et devenir³.

Cette socialisation primaire se prolonge ensuite dans le rapport au **travail invisible** : travail domestique, soin aux autres, organisation du quotidien, attention aux besoins et responsabilités. Ce sont ces apprentissages ordinaires qui formeront, plus tard, une part essentielle du travail parental.

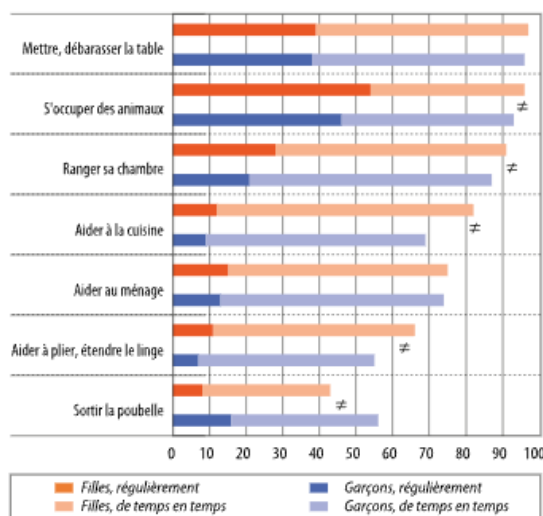
L'étude d'Ariane Pailhé et Anne Solaz, directrices de recherche à l'Ined, montre qu'à 10 ans, les filles participent davantage que les garçons aux tâches domestiques ordinaires : rangement de la chambre, aide à la cuisine, au linge ou au ménage. Les garçons ne sont davantage mobilisés que pour une tâche : sortir la poubelle⁴.

1 - Muriel Darmon, *La socialisation*, Armand Colin, 2006.

2 - Olivia Samuel, Sara Brachet, Carole Brugeilles, Anne Paillet, Agnès Pélage et Catherine Rollet, « Préparer la naissance : une affaire de genre », *Politiques sociales et familiales*, n° 116, 2014, p. 5-14.

3 - Abigail Bourguignon, Kevin Diter, Holly Hargis, Wilfried Lignier, Hélène Oehmichen, Julie Pagis et Julien Vitores, « Voiture ou poupée ? Le rôle des frères et sœurs dans les jeux genrés des enfants », *Population & Sociétés*, n° 630, Ined, février 2025.

4 - Ariane Pailhé et Anne Solaz, « Je mets la table tous les jours » : la participation des enfants de 10 ans aux tâches domestiques », *Population & Sociétés*, n° 628, Ined, décembre 2024.



A. Pailhé, A. Solaz, *Population & Sociétés*, n° 628, décembre 2024, Ined.

Notes : Le symbole ≠ indique que pour cette tâche la participation des filles diffère significativement de celle des garçons au seuil de 5%.
Source : Elfe, enquête à 10 ans et demi, Ined-Inserm, 2022. Données pondérées.

Figure 1 : Participation des enfants de 10 ans aux tâches domestiques, en % (Ined)

Apparaît alors une **première division sexuelle du travail**⁵. Les filles apprennent des tâches régulières, répétitives, peu visibles et peu différables. Les garçons sont davantage associés à des tâches ponctuelles, extérieures ou discontinues. La différence ne porte donc pas seulement sur ce qui est fait, mais sur ce qui doit être anticipé. C'est le cœur de la charge mentale : un travail invisible de prévision, d'organisation et de pilotage des tâches⁶.

C'est aussi ce qui rend le **care** profondément politique. Il ne renvoie pas seulement à « **une éthique de l'attention aux relations et aux responsabilités concrètes** »⁷, mais aussi à une « **activité nécessaire au maintien, à la réparation et à la continuité du monde commun** »⁸.

La pénalité maternelle s'enracine précisément dans cette naturalisation du **care**. Les filles apprennent très tôt à prendre soin. Devenues femmes, elles sont ensuite supposées mieux savoir le **faire**. Une compétence acquise par la socialisation est ainsi transformée en **nature féminine**⁹.

Les représentations adolescentes confirment cette assignation.

- France Stratégie relève en 2025 que **54 % des adolescent-es** adhèrent à l'affirmation selon laquelle les **mères savent mieux répondre aux besoins et attentes des enfants** que les pères.
- La même enquête indique que **58 % des adolescent-es** estiment que les **garçons sont « par nature » plus violents que les filles**, et que **40 % jugent normal que les filles prennent davantage soin de leur apparence**¹⁰.

Le droit scolaire fournit aujourd'hui un levier à ces stéréotypes de genre. En vertu de l'article **L. 312-16** du **Code de l'éducation**, au moins **trois séances annuelles d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle** (EVAR/EVARS) sont prévues à l'école, au collège et au lycée.

Le programme EVAR/EVARS, fixé par arrêté du 3 février 2025 et applicable à compter de la rentrée 2025-2026, vise notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, ainsi que la construction de relations respectueuses¹¹. Le Conseil

5 - Danièle Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2000.

6 - Monique Haicault, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 1984.

7 - Carol Gilligan, *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press, 1982.

8 - Joan C. Tronto, *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, Routledge, 1993 ; Joan C. Tronto, *Caring Democracy*, New York University Press, 2013.

9 - Sandra Laugier, Pascale Molinier et Patricia Paperman (dir.), *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Payot, 2009.

10 - France Stratégie, Marine de Montaignac, Cécile Jolly et Peggy Furic, *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons. Quel bilan de la décennie, quelles priorités d'ici à 2030 ?*, mai 2025.

11 - Code de l'éducation, article L. 312-16 ; ministère de l'Éducation nationale, programme d'éducation à la vie affective et relationnelle, et à la sexualité, arrêté du 3 février 2025.

d'État a jugé, le 27 juin 2025, que ce programme était conforme à la loi, en rappelant qu'il devait être enseigné de manière neutre, objective et adaptée à l'âge des élèves¹².

Cela répond à une difficulté ancienne de mise en œuvre. Dès 2016, le HCE rappelait que, parmi les 12 millions de jeunes scolarisé-es chaque année, seule une petite minorité bénéficiait, tout au long de sa scolarité, des séances annuelles d'éducation à la sexualité prévues par la loi du 4 juillet 2001. Son baromètre, mené auprès d'un échantillon représentatif de 3 000 établissements au cours de l'année scolaire 2014-2015, montrait notamment que 25 % des écoles élémentaires répondantes n'avaient organisé aucune action ni séance. Le déficit concernait aussi la formation des professionnel·les : des personnels avaient reçu une formation à l'éducation à la sexualité dans seulement 1,4 % des écoles élémentaires, 18,8 % des collèges et 15,6 % des lycées sondés¹³.

Les EVAR/EVARS ne doivent donc pas être cantonnées à la prévention des violences ou à l'éducation au consentement, aussi essentielles soient-elles. Elles doivent aussi devenir un levier de socialisation égalitaire au **care**.

Crédits : Colegio Montecastelo

Une initiative conduite en Espagne montre l'intérêt d'un apprentissage concret. Au Colegio Montecastelo de Vigo, des élèves garçons suivent des activités obligatoires de « home skills », dans lesquelles ils apprennent notamment à repasser, coudre, cuisiner, utiliser une machine à laver ou un lave-vaisselle. L'objectif est clair : faire comprendre que les tâches domestiques ne relèvent pas d'un rôle féminin, mais d'une responsabilité partagée¹⁴.



Il conviendrait donc, qu'au moins une fois par cycle (primaire, collège, lycée), les élèves réalisent une mise en situation à partir d'un foyer fictif : lister les tâches visibles et invisibles, identifier qui les anticipe, puis les répartir sur un planning hebdomadaire égalitaire.

Recommandation 1 : intégrer aux programmes EVAR/EVARS un exercice annuel de mise en situation d'un foyer fictif, afin de déconstruire l'assignation des filles au care et les stéréotypes liés au travail domestique et parental.

12 - Conseil d'État, décision du 27 juin 2025 relative au programme d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité.

13 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Rapport relatif à l'éducation à la sexualité : répondre aux attentes des jeunes, construire une société d'égalité femmes-hommes, 13 juin 2016.

14 - La Vanguardia, « El colegio de Galicia que enseña a sus alumnos a coser, planchar y cocinar », 17 juin 2024 ; Noticias Caracol, « Colegio masculino enseña a alumnos a planchar, coser y cocinar para promover la igualdad », 24 juin 2024.

B

ORIENTATION SCOLAIRE
ET PROFESSIONNELLE :
DES CHOIX CONTRAINTS
PAR LES STÉRÉOTYPES

Dégenrer le care ne suffit pas. Il faut aussi dégenrer l'orientation, car **les parcours scolaires préparent déjà les positions économiques futures.**

Dans son édition 2026, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) indique qu'à la session 2025, **85 % des filles** d'une génération sont titulaires du **baccalauréat**, contre **75 % des garçons**. Les filles sont également plus nombreuses à sortir de formation initiale avec un niveau master, doctorat, école d'ingénieurs ou école de commerce : 29 %, contre 22 % des garçons¹⁵.

Les filles réussissent donc mieux scolairement. **Mais cette réussite ne se convertit pas mécaniquement en accès aux filières les plus rémunératrices, aux métiers stratégiques et aux espaces de pouvoir.** Elles ne se dirigent pas vers les mêmes spécialités, les mêmes formations, les mêmes secteurs, ni les mêmes niveaux de rémunération.

La sociologie de l'éducation a depuis longtemps montré que l'orientation n'est jamais un pur choix individuel. L'école transmet aussi un **curriculum caché de genre** : au-delà des programmes officiels, les élèves apprennent ce qui est implicitement attendu des filles et des garçons¹⁶.

Une étude publiée en 2025 dans Nature, menée sur près de trois millions d'enfants scolarisés en France entre 2018 et 2022, montre que filles et garçons ont des performances comparables en mathématiques à l'entrée au CP, mais qu'un écart en faveur des garçons se creuse très rapidement après l'entrée dans l'école élémentaire. Le CNRS souligne que ce décrochage intervient dès les premiers mois de scolarité¹⁷. Il ne traduit donc pas une moindre capacité des filles, mais interroge ce que l'école, les pratiques pédagogiques et les représentations produisent très tôt.

L'enjeu n'est donc pas de répéter aux filles qu'elles doivent « oser ». **C'est le système scolaire, familial et social qu'il faut transformer.** Dans son rapport de 2025 sur la place des femmes dans les sciences, la délégation aux droits des femmes du Sénat formule clairement ce changement de perspective : plutôt que de faire peser la responsabilité sur les filles, il faut transformer l'enseignement, les représentations des sciences, les attitudes des garçons et la culture scolaire elle-même.

Les écarts de confiance apparaissent ensuite très nettement.

- En classe de quatrième, **59 % des garçons déclarent aimer** les mathématiques, contre **42 % des filles**.
- Surtout, **54 % des garçons se déclarent confiants** dans leurs capacités en mathématiques, contre **40 % des filles**.

15 - DEPP, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, édition 2026, ministère de l'Éducation nationale, 2026.

16 - Philip W. Jackson, *Life in Classrooms*, Holt, Rinehart and Winston, 1968 ; Nicole Mosconi, *Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs*, L'Harmattan, 1994.

17 - Pauline Martinot et al., « Rapid emergence of a maths gender gap in first grade », *Nature*, 2025.

Ce n'est pas seulement un écart de goût, c'est un **écart de légitimité**¹⁸. Et cela engendre des choix d'orientation très concrets.

- À la rentrée 2024, en première générale, **77 % des garçons** ont choisi la **spécialité mathématiques**, contre **58 % des filles**.
- **Moins de 5 % des filles** choisissent la **spécialité numérique et sciences informatiques ou sciences de l'ingénieur**, contre respectivement **18 %** et **8 %** des garçons¹⁹.

Or les mathématiques, le numérique, l'ingénierie, la finance, les sciences des données, l'intelligence artificielle, l'industrie ou certaines filières techniques ouvrent vers des secteurs plus rémunérateurs et plus stratégiques. L'orientation n'est donc pas seulement une question scolaire : **c'est un enjeu d'autonomie économique**.

Le Gouvernement a reconnu cet enjeu en lançant, le 7 mai 2025, le Plan Filles et maths, construit autour de trois priorités : informer, inspirer, déconstruire les stéréotypes. Ce plan constitue un signal important. **Mais la mixité ne se décrète pas par des rôles modèles seulement**. Elle suppose d'agir sur les contenus d'enseignement, les biais d'évaluation, les violences sexistes, les procédures d'orientation, les attentes familiales et le pilotage des établissements²⁰.

Le HCE avait déjà alerté sur ce point dans son rapport de 2023, *La Femme invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme*. Il y recommandait notamment d'imposer des **quotas de filles dans les spécialités scientifiques au lycée**, de **garantir un taux minimal d'admission des femmes dans les filières scientifiques du supérieur**, d'**imposer la parité dans les jurys d'admission** et de **créer une bonification dans Parcoursup pour les filières numériques**, sur le modèle de la bonification à caractère social.

Recommandation 2 : instaurer, pour chaque filière de formation, des indicateurs genrés publics ainsi que des objectifs chiffrés et opposables de mixité, puis les intégrer au pilotage de l'orientation scolaire et de Parcoursup, afin d'identifier, de prévenir et de corriger les biais qui éloignent encore les filles des filières scientifiques, numériques, d'ingénierie et techniques.

Ces indicateurs devraient notamment porter sur les vœux formulés, les classements, les propositions d'admission, les taux d'acceptation, les inscriptions effectives et la poursuite des études, afin d'identifier précisément à quelle étape les écarts se creusent.

Le programme TechPourToutes, intégré à Parcoursup, constitue un premier outil d'accompagnement des jeunes femmes vers les formations techniques du numérique. Il doit toutefois faire l'objet d'une évaluation indépendante afin de mesurer son impact réel : nombre de jeunes femmes accompagnées, taux de candidature, taux d'admission, maintien dans les formations, réussite, insertion professionnelle et premiers niveaux de rémunération.

Recommandation 3 : évaluer, renforcer et élargir le programme TechPourToutes, en mesurant son impact sur les candidatures, admissions et parcours des filles dans les filières numériques et techniques où elles sont sous-représentées.

Pour rappel, ce suivi qualitatif et quantitatif dans l'orientation des élèves relève d'une compétence partagée. L'**Éducation nationale**, à travers les établissements, les rectorats, les délégations régionales académiques à l'information et à l'orientation (DRAIO), les professeur·es principaux·ales, les psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) et les centres d'information et d'orientation (CIO), conserve la responsabilité de l'orientation scolaire, des conseils donnés aux élèves et aux familles, des procédures d'affectation et du suivi pédagogique.

Les Régions interviennent, quant à elles, sur l'information relative aux métiers, aux formations, aux débouchés, à la carte des formations, à l'apprentissage, aux liens avec les entreprises et à la mixité des métiers.

18 - Sénat, Délégation aux droits des femmes, XX = XY, *féminiser les sciences, dynamiser la société*, rapport d'information, octobre 2025.

19 - Idib.

20 - Ministère de l'Éducation nationale, Plan Filles et maths, lancé le 7 mai 2025 ; Éduscol, ressources « Faire des maths et des sciences, un choix possible pour toutes », 2026.

CHAPITRE 2 - DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PRÉSENTES AVANT MÊME L'ARRIVÉE DES ENFANTS

Cette assignation précoce des femmes au care, à la disponibilité et à la prise en charge des autres contribue à orienter leurs parcours vers des secteurs moins valorisés et à préparer des trajectoires professionnelles plus contraintes. À ces mécanismes de socialisation s'ajoutent des effets structurels : dès le début de leur carrière, les femmes sont en moyenne plus diplômées, mais restent moins rémunérées, moins souvent promues et davantage exposées au temps partiel.

A

LE PLANCHER COLLANT : DES FEMMES CONCENTRÉES DANS LES EMPLOIS MOINS RÉMUNÉRÉS ET MOINS ÉVOLUTIFS

À ce titre, le terme de « **plancher collant** » désigne les mécanismes qui maintiennent les femmes, en particulier les plus précaires, dans des emplois à bas salaires, à faible progression et à moindre reconnaissance²¹.

En 2024, dans le secteur privé, le **revenu salarial moyen des femmes** est inférieur de **21,8 %** à celui des hommes : soit **22 060 euros annuels** pour les femmes, contre **28 220 euros** pour les hommes²². Cet écart tient en partie au volume de travail. Mais il ne disparaît pas lorsqu'on raisonne à temps de travail comparable : en équivalent temps plein, le salaire net moyen des femmes reste inférieur de **14,0 %** à celui des hommes.

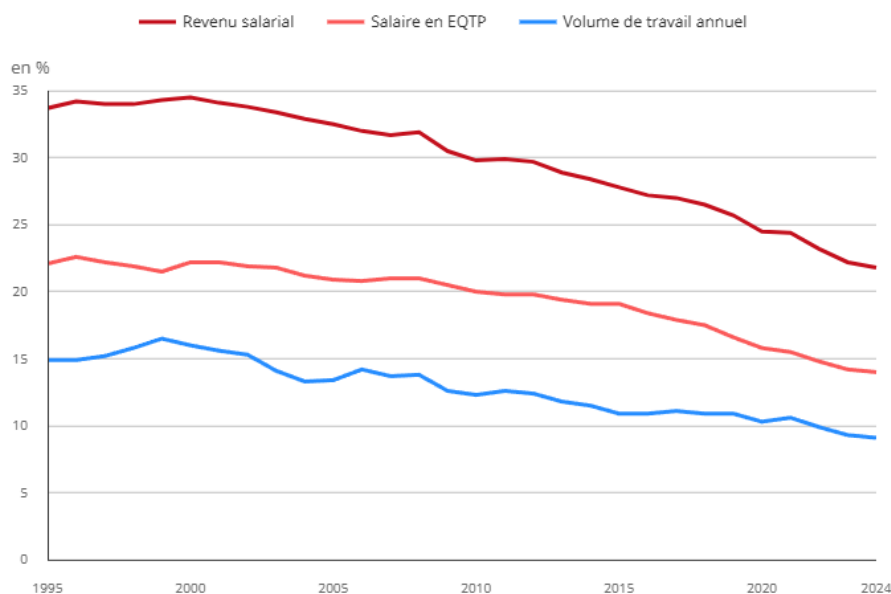
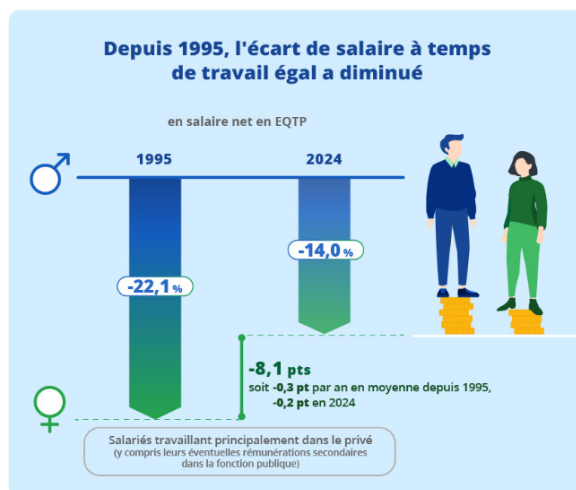


Figure 2 : Écarts de rémunération nette et de temps de travail moyens entre les femmes et les hommes dans le secteur privé (Insee)

21 - Catherine White Berheide, "Women Still 'Stuck' in Low-Level Jobs", *Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government*, 1992. ; Alison L. Booth, Marco Francesconi et Jeff Frank, "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender", *European Economic Review*, vol. 47, n° 2, 2003.

22 - Insee, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », *Insee Focus*, n° 377, février 2026.

Cette évolution va dans le bon sens, mais elle demeure extrêmement lente. L'écart de salaire net en équivalent temps plein est passé de **22,1 % en 1995** à **14,0 % en 2024**, soit une baisse de **8,1 points** en près de trente ans. Cela représente une diminution moyenne d'environ **0,3 point par an**. À ce rythme, il faudrait encore près d'un **demi-siècle pour atteindre l'égalité salariale**, soit autour des **années 2070**. Et si l'on se fie au seul rythme observé entre **2023 et 2024 (-0,2 point)**, l'horizon s'éloigne encore davantage. Autrement dit, la réduction des écarts est réelle, mais beaucoup trop lente pour que cela ne représente pas un enjeu de politique publique.

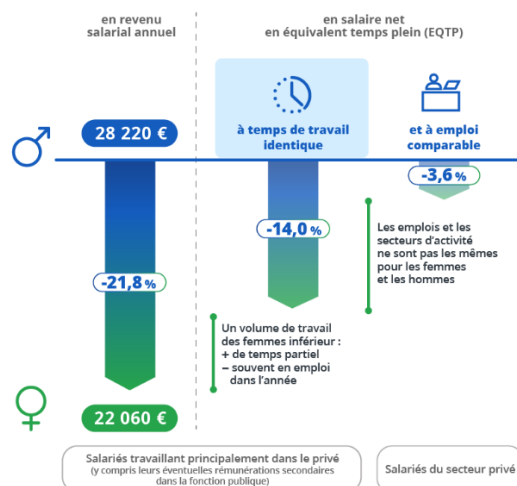


L'Insee montre également que l'écart devient beaucoup plus faible lorsqu'on compare strictement un même emploi dans un même établissement : **3,6 % en 2024**. Cette statistique ne signifie pas que les discriminations directes auraient disparu. Elle montre surtout que l'inégalité s'est déplacée : elle est massivement produite avant la comparaison poste à poste, dans la distribution sexuée des métiers, des secteurs et des positions.

ÉCART DE SALAIRE ENTRE FEMMES ET HOMMES EN 2024

La réduction des écarts de salaires se poursuit à un rythme proche de sa tendance sur longue période

Écarts entre les femmes et les hommes en 2024



L'enjeu n'est donc pas seulement de comparer deux personnes occupant le même poste. Il est d'interroger la manière dont les emplois à prédominance féminine sont évalués, classés et rémunérés.

En 2024, 87,0 % des femmes en emploi travaillent dans le **secteur tertiaire**, contre 66,7 % des hommes. Aussi, l'enseignement, la santé, le médico-social et les services aux ménages regroupent à eux seuls 40,3 % des emplois occupés par des femmes, contre 14,3 % des emplois occupés par des hommes²³.

Cela traduit une **ségrégation horizontale** du travail, c'est-à-dire une répartition différenciée des femmes et des hommes entre métiers et secteurs. Or cette féminisation s'accompagne encore trop souvent d'une **moindre reconnaissance économique**²⁴.

Les aides à domicile sont un exemple marquant. Elles représentent 42 % des professionnelles du social et occupent les emplois les plus faiblement rémunérés de ce champ. En 2022, leur revenu salarial annuel moyen s'élève à 9 890 euros. Cette faiblesse tient notamment au temps partiel, à la multi-activité, aux horaires fragmentés et à la faible valorisation de métiers pourtant indispensables au maintien de l'autonomie, au vieillissement digne et au fonctionnement quotidien de la société²⁵.

Ce chiffre ne dit pas seulement un niveau de rémunération. Il donne une place dans la **hiérarchie sociale du travail** et dévalorise des métiers historiquement associés aux femmes.

Même avant l'arrivée des enfants, la fragilité d'emploi est déjà plus fréquente chez les femmes par l'usage du temps partiel. En 2024, parmi les salarié-es sans enfant, 23,9 % des femmes travaillent à **temps partiel**, contre 8,9 % des hommes²⁶.

Ces constats imposent d'agir en amont de la maternité. La **négociation collective** ne peut pas se limiter au retour de congé maternité ou à l'articulation entre parentalité et emploi. Elle doit aussi traiter les mécanismes qui placent déjà les femmes dans des trajectoires moins rémunératrices avant l'arrivée des enfants.

Recommandation 4 : rendre obligatoire, dans les branches et les entreprises, une négociation collective sur les trajectoires professionnelles des femmes avant et après l'arrivée des enfants, adossée aux négociations égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

23 - Insee, « Professions et secteurs d'activité », dans *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2025, données 2024, enquête Emploi.

24 - Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, 2017.

25 - Insee, « Professionnelles du social : de forts besoins mais des carrières peu rémunératrices », *France, portrait social*, édition 2025.

26 - Insee, « Temps partiel », dans *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2025, données de l'enquête Emploi 2024.

B

LE PLAFOND DE VERRE
AVANT LE PLAFOND
DE MÈRE

À l'autre extrémité de la hiérarchie professionnelle, les femmes se heurtent au **plafond de verre**. Cette notion désigne les barrières invisibles qui freinent leur accès aux postes de responsabilité, aux fonctions de direction, aux positions de pouvoir et aux emplois les mieux rémunérés²⁷.

Ces barrières reposent souvent sur des critères professionnels présentés comme neutres, mais construits autour d'un **modèle masculin de carrière** : disponibilité étendue, mobilité géographique, présence dans les réseaux informels, cooptation, accès aux dossiers stratégiques et capacité supposée à se rendre disponible sans contrainte familiale.

En 2024, dans le secteur privé, les femmes représentent 42 % des postes salariés en équivalent temps plein, mais seulement 24 % des 1 % des postes les mieux rémunérés²⁸. Elles sont donc présentes dans l'emploi, mais leur part diminue fortement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des rémunérations.

Le droit a pourtant progressivement renforcé les obligations de représentation équilibrée dans les lieux de pouvoir économique. La loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 a d'abord imposé des objectifs de mixité dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises²⁹. La loi Rixain du 24 décembre 2021 a ensuite étendu cette logique aux postes de direction³⁰.

Les entreprises d'au moins 1 000 salarié-es pour le troisième exercice consécutif doivent désormais publier leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeant-es et les membres des instances dirigeantes. Depuis le 1^{er} mars 2026, elles doivent atteindre au moins 30 % de femmes et d'hommes dans ces deux ensembles. Cet objectif passera à 40 % à compter du 1^{er} mars 2029.

Ces dispositifs constituent des avancées importantes. Mais ils interviennent encore largement au moment où la sélection a déjà eu lieu. Ils mesurent la présence des femmes en haut de la hiérarchie, sans toujours documenter les étapes qui précèdent : identification des « hauts potentiels », accès aux formations de leadership, mobilités stratégiques, promotions vers l'encadrement supérieur, plans de succession, sorties de vivier après une naissance ou un congé parental.

L'innovation consiste donc à ne plus seulement compter les femmes arrivées au sommet, mais à rendre visibles les mécanismes de sélection qui déterminent qui pourra y accéder.

27 - Marilyn Loden emploie l'expression « glass ceiling » dès 1978 lors de la Women's Exposition de New York ; Carol Hymowitz et Timothy D. Schellhardt la popularisent dans le *Wall Street Journal* en 1986 ; Ann M. Morrison, Randall P. White et Ellen Van Velsor, *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, Addison-Wesley, 1987.

28 - *Idib*.
29 - Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann.

30 - Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite loi Rixain. Voir également Ministère du Travail, « La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction des grandes entreprises ».

Recommandation 5 : rendre visibles et corriger les biais de genre dans l'accès aux viviers de promotion des entreprises soumises à la loi Rixain.

- 5.1. Publier chaque année, sur la plateforme Égapro et dans la BDESE³¹, les salarié-es identifié-es comme hauts potentiels, membres des viviers de succession ou bénéficiaires de parcours de leadership.
- 5.2. Imposer un plan correctif lorsque les femmes représentent moins de 40 % de ces viviers, incluant mentorat, suivi des mobilités et vigilance renforcée au retour de congé maternité ou parental.

C'est ici que se noue le lien entre plafond de verre et **plafond de mère**³². Le plafond de verre limite l'accès des femmes aux postes de pouvoir. Le plafond de mère ajoute une pénalisation spécifique liée à la maternité réelle, supposée ou anticipée. Les deux mécanismes ne se confondent pas : ils se cumulent.

31 - Base de données économiques, sociales et environnementales.

32 - Concept inventé par Marlène Schiappa et Cédric Bruguère et expliqué dans "Plafond de mère : comment la maternité freine la carrière des femmes", Eyrolles, 2015.

CHAPITRE 3 - LA MATERNITÉ RÉELLE OU SUPPOSÉE : UNE PÉNALITÉ AVANT MÊME L'ENFANT

La maternité ne pénalise pas seulement les femmes lorsqu'elles deviennent effectivement mères. Elle peut aussi produire des effets **avant même l'arrivée d'un enfant**, parce qu'elle est **anticipée, supposée** ou **projetée** par les employeurs.

A LE CADRE JURIDIQUE DE PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ

La protection contre les discriminations liées à la grossesse et à la maternité repose sur un cadre juridique dense. Elle est garantie par le droit international, le droit européen, le droit français du travail, le droit pénal et la jurisprudence.

Au niveau international, l'**Organisation internationale du travail (OIT)** a adopté dès 1919 une convention sur la protection de la maternité, révisée ensuite en 1952 puis en 2000. La Convention n° 183 de l'OIT constitue aujourd'hui un standard international en matière de protection de la maternité : protection de l'emploi, congé maternité, protection de la santé et interdiction de discriminer une femme en raison de sa grossesse ou de sa maternité³³. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination

33 - Organisation internationale du travail, Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000.

à l'égard des femmes impose également aux États de prévenir les discriminations liées au mariage ou à la maternité et de garantir le droit effectif des femmes au travail³⁴.

Au niveau européen, la directive 92/85/CEE protège la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Elle encadre notamment le congé maternité, l'interdiction de licenciement et les droits liés au contrat de travail³⁵. La directive 2006/54/CE précise qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou au congé maternité constitue une discrimination fondée sur le sexe³⁶. **La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** garantit également la protection contre le licenciement pour un motif lié à la maternité et le droit à un congé maternité payé³⁷.

En droit français, le **Code du travail** interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

L'article L. 1132-1 prohibe le fait d'écarter une personne d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage, à une formation, ou de la sanctionner, licencier ou traiter défavorablement en raison de ces critères³⁸.

L'article L. 1142-1 précise cette protection dans l'emploi. Il interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille dans une offre d'emploi, de refuser d'embaucher, de muter, de résilier ou de refuser de renouveler un contrat de travail en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse. Il interdit également de prendre en considération le sexe ou la grossesse dans les décisions relatives à la rémunération, à la formation, à l'affectation, à la qualification, à la classification, à la promotion professionnelle ou à la mutation³⁹.

La protection s'applique dès le recrutement. L'employeur ne peut pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, rompre sa période d'essai ou prononcer une mutation d'emploi. Il lui est également interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse d'une candidate ou d'une salariée. La salariée ou candidate n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande à bénéficier des protections légales qui y sont attachées.

La protection couvre aussi les **parcours parentaux avant même la grossesse**. La loi n° 2025-595 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail a renforcé la protection des salarié-es engagé-es dans un **parcours de Procréation médicalement assistée (PMA)** ou une **procédure d'adoption**. Elle étend la protection contre les discriminations à l'ensemble des salarié-es, femmes comme hommes, engagé-es dans un projet parental, et crée des autorisations d'absence spécifiques pour les démarches liées à l'adoption⁴⁰. Ce faisant, le droit reconnaît que la discrimination peut commencer avant la grossesse visible, dès le projet parental.

La protection contre le licenciement est également renforcée. L'article L. 1225-4 du Code du travail interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant la grossesse médicalement constatée, pendant le congé maternité, pendant les congés payés pris immédiatement après ce congé, ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes. Les seules exceptions concernent la faute grave non liée à la grossesse ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement⁴¹.

34 - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, article 11, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 18 décembre 1979.

35 - Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

36 - Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

37 - Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, articles 21, 23 et 33.

38 - Code du travail, article L. 1132-1.

39 - Code du travail, article L. 1142-1.

40 - Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail ; Code du travail, articles L. 1225-3-1 et L. 1225-16.

41 - Code du travail, article L. 1225-4.

Le droit prévoit aussi un **mécanisme d'annulation**. Si une salariée transmet à son employeur, dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte, le licenciement doit être annulé, sauf exceptions prévues par la loi⁴².

Le régime de preuve est également aménagé. En matière de discrimination, la salariée n'a pas à démontrer seule l'intention discriminatoire. Elle doit présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, et il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination⁴³.

Le Code pénal complète l'arsenal juridique. La grossesse, le sexe et la situation de famille figurent parmi les critères prohibés de discrimination. Le refus d'embauche, la sanction ou le licenciement discriminatoire peuvent être punis de **trois ans d'emprisonnement** et de **45 000 euros d'amende**⁴⁴.

La jurisprudence récente confirme cette protection. Dans un **arrêt du 25 mars 2026**, la Cour de cassation a rappelé que la rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte ne peut pas servir à contourner la protection contre les discriminations⁴⁵.

Mais l'existence d'un cadre protecteur ne suffit pas. L'enjeu central est désormais son **effectivité**.

42 - Code du travail, article L. 1225-5.

43 - Code du travail, article L. 1134-1.

44 - Code pénal, articles 225-1 et 225-2.

45 - Cour de cassation, chambre sociale, 25 mars 2026, pourvoi n° 24-14.788.

B

L'ÉCART ENTRE LE DROIT FORMEL ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : RÉGIME DE LA SUSPICION MATERNELLE

Malgré un cadre juridique protecteur, la maternité réelle, supposée ou anticipée continue de fonctionner comme un signal professionnel défavorable.

Le 18^e Baromètre des discriminations dans l'emploi, publié en 2025 par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail à partir de l'enquête Accès aux droits de 2024, confirme la persistance d'une forte exposition des femmes. **Parmi les femmes actives, 29 % déclarent avoir subi une discrimination dans le déroulement de leur carrière au cours des cinq années précédentes, contre 17 % des hommes.** Lorsque les autres caractéristiques sociales et professionnelles sont prises en compte, les femmes présentent un risque **deux fois plus élevé** que les hommes de rapporter une telle expérience. Cet écart s'est accru depuis 2016, où ce risque était 1,6 fois plus élevé.

La maternité et la situation familiale restent directement identifiées comme des motifs de traitement défavorable. Parmi les personnes dont la dernière expérience discriminatoire s'est produite dans l'emploi, **la maternité ou la paternité est citée par 15 % des personnes discriminées lors d'une recherche d'emploi et par 13 % de celles discriminées dans le déroulement de leur carrière.** La situation familiale est, quant à elle, mentionnée par 16 % des personnes discriminées lors d'une recherche d'emploi, contre 7 % dans le déroulement de carrière. Surtout, parmi les personnes discriminées à l'embauche, **24 % des femmes invoquent leur situation familiale, contre seulement 5 % des hommes.**

Cette présomption produit un véritable **régime de suspicion maternelle**. Appliquée aux femmes en âge d'avoir des enfants, cette logique consiste à anticiper une future grossesse, un futur congé, une moindre disponibilité ou de futures contraintes familiales, même lorsqu'aucun élément objectif ne le justifie.

Les questions posées au cours des entretiens rendent cette suspicion particulièrement visible. En 2024, **52 % des personnes ayant passé un entretien d'embauche, un concours administratif ou un entretien d'évaluation au cours des cinq années précédentes déclarent avoir été interrogées sur au moins un critère personnel susceptible d'être prohibé par la loi.** Une personne sur quatre rapporte avoir été questionnée sur sa situation familiale. Cette proportion atteint **35 % chez les femmes de 25 à 34 ans, contre 25 % des hommes du même âge.** Les femmes déclarent également **deux fois plus souvent que les hommes** avoir été interrogées sur leurs projets de parentalité ; c'est notamment le cas de **22 % des femmes âgées de 25 à 34 ans.**

Ces données montrent que le soupçon de maternité ne se limite pas aux femmes déjà enceintes ou déjà mères. Il affecte plus largement les femmes perçues comme susceptibles d'avoir prochainement

un enfant. La discrimination se construit alors en amont, à partir d'anticipations concernant leur disponibilité, leur mobilité ou leur engagement professionnel.

La dernière mesure expérimentale spécifiquement consacrée à ce phénomène reste l'étude DESPERADO IV, réalisée à la demande de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. À partir de 688 offres d'emploi et de 3 440 candidatures fictives envoyées entre novembre 2021 et mars 2022, elle montre qu'un signal de grossesse ou de future parentalité réduit d'environ **15 % les chances d'obtenir une réponse positive**. Aucune campagne de *testing* plus récente n'a actualisé ce résultat sur le critère de la grossesse ou de la parentalité : la campagne conduite en 2023-2024 portait sur les discriminations liées à l'âge et à l'origine. L'étude DESPERADO IV doit donc être conservée, mais présentée comme **la dernière mesure expérimentale disponible**, et non comme une donnée récente⁴⁶.

Cette pénalité doit aussi être pensée de manière intersectionnelle⁴⁷. Les données de 2024 montrent que **les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines présentent un risque 2,8 fois plus élevé que les personnes perçues comme blanches de déclarer une discrimination lors d'une recherche d'emploi**. Leur risque reste 1,7 fois plus élevé dans le déroulement de carrière. Les personnes en situation de handicap présentent également un risque 1,7 fois plus élevé de discrimination, tandis que les personnes âgées de 18 à 24 ans sont deux fois plus exposées que les 45-54 ans, aussi bien dans la recherche d'emploi que dans la carrière. Les femmes, quant à elles, restent particulièrement exposées aux discriminations dans le déroulement de carrière.

Ces données ne permettent pas d'isoler statistiquement un effet propre au croisement entre maternité, origine, précarité ou handicap. Elles montrent néanmoins que plusieurs facteurs de vulnérabilité peuvent structurer simultanément l'accès à l'emploi et les trajectoires professionnelles. Le droit ne peut donc pas traiter ces critères comme de simples discriminations indépendantes les unes des autres. Dans certaines situations, le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, la précarité et la maternité réelle ou supposée produisent une expérience discriminatoire spécifique, qui doit être identifiée comme telle.

Cette logique rejoint la notion de *maternal wall*, qui désigne les stéréotypes et discriminations rencontrés par les femmes lorsqu'elles sont mères, enceintes ou perçues comme susceptibles de le devenir⁴⁸. En France, cette réalité est également documentée par les organisations syndicales, notamment l'Ugict-CGT, qui parle de « **soupçon de maternité** » dans sa campagne *#VieDeMère*⁴⁹.

Ce soupçon relève aussi d'un **sexisme paternaliste**. Sous couvert de protéger les femmes, de les ménager ou d'anticiper leur prétendu intérêt, il conduit à les écarter de décisions importantes : recrutement, promotion, mobilité, formation ou affectation stratégique. La discrimination n'est alors pas toujours formulée comme un rejet explicite. Elle prend la forme d'une mise à distance préventive⁵⁰.

Recommandation 6 : renforcer les contrôles sur les discriminations liées à la grossesse et à la maternité, par une campagne annuelle de *testing* auprès des employeurs privés et publics, avec publication des résultats par secteur d'activité.

Le décalage entre le droit et les pratiques tient aussi à la difficulté d'agir. En 2025, le Défenseur des droits a enregistré **6 362 réclamations en matière de discrimination**, soit une hausse de 12 % en un an. Plus de la moitié concernaient l'emploi : **32 % l'emploi privé et 21 % l'emploi public**. Ces données ne permettent toutefois pas d'identifier précisément la part correspondant à la grossesse ou à la maternité. Elles confirment surtout que l'emploi demeure le principal domaine de saisine en matière de discrimination.

46 - *Discriminations à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale*, rapport final du projet DESPERADO IV, DGAFF, 2022.

47 - Kimberlé W. Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n° 1, article 8, 1989, p. 139-167. L'autrice y forge le concept d'intersectionnalité pour montrer que certaines discriminations, notamment celles subies par les femmes noires, ne peuvent être comprises comme la simple addition du sexisme et du racisme, mais comme des formes spécifiques produites par leur imbrication. Voir aussi Kimberlé W. Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, 1991, p. 1241-1299.

48 - Joan C. Williams, *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*, Oxford University Press, 2000.

49 - *#VieDeMère : la campagne de l'Ugict-CGT contre "le plafond de mère"* | CGT

50 - Peter Glick et Susan T. Fiske, « The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 70, n° 3, 1996.

Le non-recours reste massif. En 2024, seules **12 % des personnes discriminées dans le déroulement de leur carrière et 4 % de celles discriminées lors d'une recherche d'emploi** déclarent avoir contacté une association, le Défenseur des droits ou un-e avocat-e, saisi la justice ou déposé plainte. La méconnaissance des recours demeure un obstacle majeur : **44 % des personnes discriminées lors d'une recherche d'emploi et 42 % de celles discriminées dans leur carrière** n'ont engagé aucune démarche faute de savoir vers qui se tourner.

Le sentiment de ne pas disposer de preuves suffisantes constitue un autre frein : il est cité par **53 % des personnes discriminées lors d'une recherche d'emploi et par 46 % de celles discriminées dans leur carrière**. Dans le déroulement de carrière, **35 % évoquent également la peur de conséquences négatives ou de représailles**. La crainte d'un licenciement, d'une rétrogradation, d'un blocage de carrière ou d'une éviction du collectif de travail contribue ainsi à maintenir les discriminations dans l'invisibilité

Recommandation 7 : renforcer la prévention et le recours contre les discriminations liées à la grossesse, à la maternité et au projet parental dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, en imposant une formation régulière des RH et la remise d'une fiche-recours standardisée aux salarié-es.

L'enjeu n'est donc pas seulement de rappeler la loi. Il est de transformer les conditions concrètes dans lesquelles sont prises les décisions de recrutement, d'évaluation, de formation, de rémunération et de promotion.

Mais la pénalité maternelle ne commence pas seulement dans l'entreprise. Elle s'inscrit dans une société qui continue de faire de la maternité une norme d'accomplissement au féminin.



DEVENIR MÈRE DANS UNE SOCIÉTÉ QUI CULPABILISE ET ESSENTIALISE LES FEMMES



Très tôt, les femmes apprennent à intégrer les conséquences que la maternité peut avoir sur leur trajectoire professionnelle, économique et sociale. Cette anticipation constante nourrit une tension entre désir et renoncement. Dès lors, la question n'est pas seulement celle du choix, mais celle des conditions dans lesquelles il peut s'exercer.

Tant que la maternité restera entourée d'injonctions, de culpabilisation et de pressions implicites, la liberté de choix demeurera incomplète. Un choix n'est véritablement libre que lorsqu'il peut être exercé sans contrainte, sans jugement et sans hiérarchie entre les trajectoires de vie.

CHAPITRE 1 - INJONCTION À LA MATERNITÉ, NORME DE LA « BONNE MÈRE » ET HORLOGE BIOLOGIQUE : UN CHOIX INTIME SOUS CONTRAINTES SOCIALES

A LA MATERNITÉ COMME ACCOMPLISSEMENT ATTENDU : UNE NORME SOCIALE PERSISTANTE, MAIS DE PLUS EN PLUS CONTESTÉE

« Et les enfants, c'est pour quand ? »... Cette question, souvent présentée comme anodine, dit quelque chose de la place encore assignée à la maternité dans les parcours de vie des femmes. Pour certaines, la maternité est désirée et peut constituer un marqueur d'**accomplissement personnel**. Pour d'autres, elle demeure une **injonction sociale**, voire une norme à laquelle il faudrait se conformer.

Adrienne Rich, poétesse et théoricienne féministe, distingue à ce titre la maternité comme **expérience vécue** et la maternité comme **institution**. L'expérience maternelle peut être désirée, ambivalente et plurielle. L'institution maternelle, elle, assigne les femmes à un rôle social attendu. Elle ne se contente pas de permettre d'être mère : elle fait de la maternité une norme de féminité⁵¹.

Cette norme produit une asymétrie forte. La paternité est valorisée, mais elle n'est pas construite avec la même intensité comme une condition d'accomplissement masculin. Un homme sans enfant peut être perçu comme libre, disponible ou centré sur sa carrière. Une femme sans enfant reste plus souvent renvoyée à une **nécessité de justification** : choix assumé, empêchement médical, absence de partenaire, priorité professionnelle.

Cette injonction n'est pas seulement symbolique. Elle continue de se mesurer dans les représentations sociales. En 2022, selon une enquête Ifop pour *Elle*, **34 % des Françaises de 15 ans et plus estiment que la maternité n'est pas « nécessaire ou souhaitable au bonheur d'une femme », contre 12 % en 2000⁵²**. Ce recul montre que l'association entre féminité, maternité et épanouissement est de plus en plus contestée. Mais il rappelle aussi combien cette équation a longtemps structuré les attentes adressées aux femmes : leur bonheur reste encore interrogé à partir de leur rapport à l'enfant.

Aussi, les données récentes montrent pourtant que les jeunes adultes ne se projettent pas dans la parentalité de manière homogène. L'enquête réalisée en mars 2025 par Toluna Harris Interactive pour le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), auprès des 20-35 ans, distingue **trois approches de la parentalité parmi les personnes sans enfant**.

51 - Adrienne Rich, *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*, W. W. Norton, 1976.

52 - Ifop pour *Elle*, *En avoir ou pas ? Éco-anxiété, féminisme, hédonisme... Enquête auprès des Françaises sur leur désir d'enfant et le regret maternel*, enquête réalisée du 12 au 15 septembre 2022 auprès d'un échantillon de 2 000 femmes âgées de 15 ans et plus, représentatif de la population féminine française.

- La première est une **approche conformiste** : la parentalité y est envisagée comme une norme sociale, un moyen de trouver sa place, de faire plaisir à son entourage, d'avoir une descendance ou de s'inscrire dans un modèle familial attendu.
- La deuxième est une **approche épanouissante** : elle associe la parentalité à des motivations affectives et relationnelles, comme voir grandir un enfant, donner de l'amour, transmettre des valeurs ou partager des moments de joie en famille.
- La troisième est une **approche contraignante** : elle met d'abord l'accent sur les coûts, les limites et les incertitudes liés à l'arrivée d'un enfant, notamment le temps, l'énergie, la perte de liberté, les loisirs, l'état du monde ou les contraintes matérielles.

Parmi les personnes sans enfant interrogées, **40 %** relèvent d'une **approche conformiste**, **39 %** d'une **approche contraignante** et **21 %** d'une **approche épanouissante**. Cette typologie est fortement **genrée** :

- les hommes représentent **64 %** des personnes relevant de l'approche **conformiste**,
- tandis que les femmes représentent plus de **57 %** des personnes relevant de l'approche **contraignante**.

Ce décalage montre que les femmes ne se projettent pas dans la maternité depuis la même position sociale que les hommes. Elles en anticipent plus directement les coûts corporels, sociaux, économiques et professionnels.

L'enquête montre ainsi que **69 % des femmes sans enfant** déclarent que la **peur de la grossesse et de l'accouchement** s'applique à elles, contre **35 % des hommes sans enfant**. Elle indique aussi que **41 % des femmes sans enfant** craignent que **l'autre parent ne participe pas suffisamment à la prise en charge de l'enfant**, contre **28 % des hommes**⁵³.

Ces données ne doivent pas être lues comme un refus égoïste de la maternité. Elles signalent plutôt que les conditions sociales de la parentalité sont devenues moins soutenables : coût du logement, précarité des débuts de carrière, incertitude écologique, intensification du travail, violences sexistes, charge mentale, manque de modes de garde et anticipation de la pénalité maternelle.

L'Ined souligne d'ailleurs qu'en 2024, **près de la moitié des personnes de 25 à 39 ans se disent « très » inquiètes**, qu'il s'agisse du changement climatique, de la crise économique, de l'affaiblissement de la démocratie ou des **perspectives pour les générations futures**⁵⁴.

Anne-Cécile Mailfert, présidente de la *Fondation des Femmes* et autrice de *La panique démographique*. *Une réponse féministe*⁵⁵, invite ainsi à déplacer la question : il ne faut pas seulement demander pourquoi les femmes feraient moins d'enfants, mais dans quel monde on leur demande d'en faire.

Christine Bard, historienne, spécialiste de l'histoire des femmes, du féminisme et de l'antiféminisme, rappelle que les **discours natalistes** ont historiquement rendu les femmes responsables de la hausse ou de la baisse de la natalité, en **effaçant le rôle des hommes**, des **conditions sociales**, des **politiques publiques et des rapports conjugaux**. Cette responsabilisation est déjà politique : elle transforme les femmes en variable d'ajustement démographique.

53 - HCFEA, Conseil de la famille, enquête Toluna Harris Interactive auprès des 20-35 ans sur les projections en matière de parentalité, 2025.

54 - Ibid.

55 - Anne-Cécile Mailfert, *La panique démographique. Une réponse féministe*, Paris, Les Petits Matins, 2026.

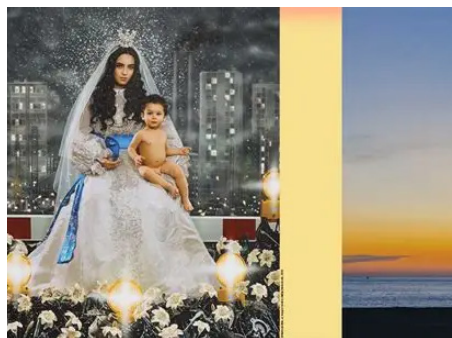
B LA NORME DE LA « BONNE MÈRE » : DISPONIBILITÉ, SACRIFICE ET CULPABILISATION

Si la société attend encore des femmes qu'elles deviennent mères, elle attend aussi qu'elles le deviennent d'une manière particulière. La « **bonne mère** » serait naturellement compétente, immédiatement aimante, disponible, organisée, attentive aux besoins de l'enfant, capable de préserver son couple, de tenir son foyer et de reprendre sa place dans le monde du travail sans jamais se plaindre.

*La Vierge à l'enfant, (Hafsia Herzi & Loric), 2009. Pierre et Gilles
Exposition, Le mythe de la bonne mère, Mucem de Marseille*

Cette norme reste inscrite dans les représentations collectives.

- Le Baromètre Sexisme 2026 du HCE indique que **62 %** de la population considère que les **femmes** sont « **naturellement plus douces** » que les hommes.
- Il montre aussi que **68 %** des personnes interrogées jugent normal que les **femmes s'arrêtent plus longtemps de travailler** après la naissance d'un enfant, et que **26 %** estiment normal que les **femmes s'occupent davantage des enfants** que les hommes.



Cette norme repose d'abord sur le **mythe de l'instinct maternel**. Elisabeth Badinter, philosophe, a contribué à déconstruire l'idée selon laquelle l'amour maternel relèverait d'une nature féminine universelle et intemporelle⁵⁶. Pourtant, l'idée selon laquelle les femmes sauraient spontanément devenir mères continue de justifier une répartition inégalitaire du travail parental : si les mères « savent mieux », alors il paraît normal qu'elles fassent davantage.

Cette naturalisation traverse aussi l'**expérience périnatale**. Maman Blues, association spécialisée dans la reconnaissance et l'accompagnement des difficultés maternelles et psychiques périnatales, rappelle que les mères sont exposées à des injonctions multiples : avoir une « belle grossesse », bien vivre l'accouchement, ressentir immédiatement l'amour maternel attendu, allaiter ou justifier de ne pas le faire, être disponible pour le bébé, gérer l'organisation familiale et anticiper la reprise du travail.

56 - Elisabeth Badinter, *L'Amour en plus. Histoire de l'amour maternel, XVIIe-XXe siècle*, Paris, Flammarion, 1980.

À cette **naturalisation** s'ajoute une **exigence de performance** : la norme contemporaine est celle de la **maternité intensive**⁵⁷. La « bonne mère » doit investir du temps, de l'attention, de l'argent et de l'énergie dans chaque dimension de la vie de l'enfant. Renforcée par un **modèle économique capitaliste** qui fait de la parentalité un **espace de consommation et d'optimisation**, cette norme se présente comme de l'amour, alors qu'elle transforme une responsabilité collective en charge individuelle.

Les mères sont ainsi placées au croisement de deux normes contradictoires. D'un côté, les femmes seraient « naturellement » plus douces, patientes, attentives et capables de prendre soin. De l'autre, le monde du travail demeure structuré autour d'un modèle masculin du travailleur sans charge familiale principale, où le présentisme, la disponibilité et l'absence d'interruption restent associés à l'engagement professionnel. Le **conflit normatif** peut se résumer ainsi : **les femmes doivent travailler comme si elles n'étaient pas mères, et mater comme si elles ne travaillaient pas**. Cette contradiction produit une surcharge structurelle.

Cette **surcharge** se renforce lorsque des **enjeux d'égalité** sont renvoyés aux seules mères. « Éduquez vos fils », prévenir le sexisme, déconstruire les stéréotypes ou transmettre le consentement sont essentiels, mais lorsqu'ils reposent surtout sur elles, ils deviennent une charge supplémentaire. Les femmes se retrouvent ainsi **responsables de corriger, dans la sphère familiale, des normes produites par l'ensemble de la société**.

Cette **injonction** produit une figure paradoxale : celle de la **mère « héroïne »**. Les mères sont valorisées lorsqu'elles parviennent à tout tenir, mais cette valorisation ne transforme pas les normes qui les épuisent. Elle héroïse l'endurance individuelle au lieu de questionner la répartition collective des responsabilités.

Dans ce **contexte**, cette intériorisation commence tôt. Les filles et les jeunes femmes grandissent avec des modèles maternels souvent ambivalents : admiration pour celles qui tiennent tout, mais peur de leur ressembler dans ce qu'elles ont dû sacrifier. Dans *Pardonnez à nos mères*, Claire Richard mobilise la notion de **matrophobie** : la peur, pour les filles, de devenir comme leur mère, non par rejet individuel, mais parce que la mère incarne souvent ce que la famille patriarcale fait peser sur les femmes. Cette analyse permet de comprendre que les injonctions maternelles ne s'imposent pas seulement de l'extérieur : elles traversent aussi les transmissions entre femmes, les projections des jeunes filles et les représentations de ce que signifie « devenir mère »⁵⁸.

La **norme de la « bonne mère »** est aussi une **norme de classe**. Elle repose sur des ressources matérielles et sociales inégalement réparties. Les mères les plus favorisées peuvent en atténuer les contraintes, tandis que les plus précaires sont davantage jugées lorsqu'elles ne peuvent s'y conformer.

Toutes les maternités ne sont donc pas reconnues avec la même légitimité. Les mères seules, précaires, en situation de handicap, lesbiennes, migrantes, âgées, ayant recours à la PMA ou ne correspondant pas aux normes dominantes de la « bonne mère » peuvent être particulièrement exposées au **jugement social**. La norme maternelle ne prescrit pas seulement d'être mère, elle prescrit aussi la manière socialement légitime de l'être.

En somme, la norme de la bonne mère déplace vers les femmes la responsabilité de problèmes collectifs.

Recommandation 8 : lancer une campagne nationale de sensibilisation contre les stéréotypes essentialisants liés à la maternité, afin de déconstruire l'assignation des femmes au soin, à l'organisation familiale et à la disponibilité parentale permanente.

57 - Sharon Hays, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, Yale University Press, 1996.
58 - Claire Richard, *Pardonnez à nos mères*, Paris, Leduc, 2026

C L'HORLOGE BIOLOGIQUE : INFORMER SANS PRESCRIRE, TRAITER LA FERTILITÉ SANS RÉASSIGNER LES FEMMES

« *L'horloge biologique* » est trop souvent mobilisée comme une pression sociale sur les femmes. Informer sur la fertilité est nécessaire, prescrire la maternité ne l'est pas. Une politique publique de santé reproductive doit permettre à chacune et chacun de faire des choix éclairés, sans transformer l'âge, le corps ou le désir d'enfant en injonction.

À ce titre, l'Organisation mondiale de la santé définit l'**infertilité** comme l'**impossibilité d'obtenir une grossesse après douze mois ou plus de rapports sexuels réguliers non protégés**⁵⁹. L'Inserm indique qu'après un an de tentatives sans contraception, **18 % à 24 %** des couples restent sans enfant⁶⁰.

Ces chiffres doivent toutefois être lus avec le **facteur âge**. Sur le plan biologique, la fertilité féminine diminue progressivement à partir de **30 ans**, puis plus nettement après 37 ans, en raison de la **baisse du nombre** et de la **qualité des ovocytes**. Le **délai moyen pour concevoir naturellement s'allonge avec l'âge** : environ 4 mois à 25 ans, 6 mois à 34 ans, 12 mois à 40 ans et 15 mois à 42 ans...

Néanmoins, il est important de rappeler une chose essentielle : la fertilité n'est ni linéaire, ni garantie, ni strictement féminine. L'infertilité peut relever de **facteurs féminins, masculins, mixtes** ou demeurer **inexpliquée** dans **10 % à 25 %** des cas⁶¹. Elle ne doit donc jamais être présentée comme une responsabilité individuelle des femmes.

Certaines pathologies féminines sont toutefois particulièrement concernées. Le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK), maintenant appelé **syndrome métabolique ovarien polyendocrinien** (SMOP), touche environ 10 % des femmes et constitue l'une des premières causes d'infertilité féminine⁶². L'**endométriose**, les troubles de l'ovulation, les atteintes tubaires ou utérines, certains traitements médicaux, les facteurs environnementaux et les perturbateurs endocriniens peuvent aussi peser sur la fertilité. Informer correctement suppose donc de parler de santé reproductive dans toute sa complexité, et non de réduire le sujet à l'âge des femmes.

L'âge à la maternité a néanmoins augmenté. En 2023, selon l'Insee, les femmes accouchent en moyenne à **31,0 ans**. L'âge moyen au premier enfant atteint 29,1 ans, soit 5,1 ans plus tard qu'en 1974⁶³.

59 - Organisation mondiale de la santé, fiche d'information « Infertilité », définition de l'infertilité après douze mois de rapports sexuels réguliers non protégés.

60 - Inserm, dossier d'information « Assistance médicale à la procréation » ; Observatoire épidémiologique de la fertilité en France.

61 - Inserm, dossier d'information « Infertilité ».

62 - Inserm, dossier d'information « Infertilité », partie relative au syndrome des ovaires polykystiques.

63 - Insee, « Un premier enfant à 29,1 ans en 2023 : un âge qui continue d'augmenter », Insee Focus, n° 356, juillet 2025.

Cette évolution s'inscrit dans des transformations sociales plus larges : allongement des études, coût du logement, incertitude conjugale, etc.

En réponse à ces contraintes biologiques et sociales, différentes mesures sanitaires et médicales ont vu le jour. La loi de bioéthique du 2 août 2021 a constitué une avancée majeure en ouvrant l'assistance médicale à la procréation (AMP) – ou communément appelé PMA – aux couples de femmes et aux femmes non mariées, tout en maintenant son accès aux couples hétérosexuels. Elle a permis de sortir d'une conception strictement hétérosexuelle et strictement médicale de la procréation, en reconnaissant la pluralité des projets parentaux⁶⁴.

Cette ouverture ne suffit toutefois pas à effacer la hiérarchisation sociale des maternités. La PMA est plus facilement acceptée lorsqu'elle est perçue comme une réponse médicale à l'infertilité ou à l'avancée en âge, notamment dans un cadre hétérosexuel. Elle demeure plus contestée lorsqu'elle concerne des couples de femmes ou des femmes seules : en 2019, 64 % des Français-es se déclaraient favorables à l'ouverture de la PMA aux couples de femmes et 66 % aux femmes célibataires⁶⁵. Cette **acceptation majoritaire**, mais **non unanime**, rappelle que certaines maternités restent socialement moins légitimes que d'autres, notamment dans un contexte de banalisation des discours LGBTphobes⁶⁶.

Aussi, la PMA ne doit pas être présentée comme une réponse simple à la pression reproductive. Elle ouvre des possibilités, mais elle ne supprime **ni les limites biologiques, ni les délais, ni la pénibilité des parcours, ni les échecs possibles, ni les inégalités territoriales d'accès aux soins**. Les chances de succès varient selon l'âge, la qualité ovocytaire, la cause de l'infertilité, les techniques utilisées, les délais d'accès et l'état de santé des personnes concernées.

De même, la possibilité de **conserver ses gamètes sans motif médical**, ouverte par la loi de bioéthique, constitue une avancée en matière d'autonomie reproductive. Elle peut donner du temps, préserver une possibilité future et réduire certaines angoisses. Mais l'autoconservation ovocytaire ne doit pas devenir une nouvelle norme imposée aux femmes.

Les données de l'Agence de la biomédecine montrent d'ailleurs que ce droit reste traversé par des limites concrètes. Si 85 % des femmes de 25 à 44 ans déclarent avoir déjà entendu parler de la congélation des ovocytes sans motif médical, seules 28 % se sentent suffisamment informées. Fin 2024, 11 595 femmes avaient bénéficié d'au moins une congélation d'ovocytes, avec un délai moyen de prise en charge de 13 mois. L'information existe donc, mais l'accès demeure inégal, partiel et parfois tardif⁶⁷.

Le plan gouvernemental de lutte contre l'infertilité présenté en février 2026 illustre cette tension. Il prévoit notamment la diffusion d'une information sur la santé sexuelle et reproductive à l'ensemble des Françaises et Français de 29 ans, la création d'un portail national de référence sur la fertilité, et le déploiement de 30 nouveaux centres d'autoconservation des ovocytes, avec l'objectif d'atteindre 70 centres en France d'ici 2028⁶⁸.

Comme le souligne Armelle Andro, socio-démographe et professeure à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, le risque est de faire de l'infertilité une réponse à la baisse des naissances plutôt qu'un véritable enjeu de santé reproductive. Présentée comme une réponse à la « crise démographique », la lutte contre l'infertilité peut alors « **transformer un problème de santé en outil de politique nataliste et reconduire une vision hétéronormative de la parentalité** »⁶⁹.

64 - Loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique.

65 - Ifop, « La position des Français sur la PMA et la GPA », enquête réalisée en septembre 2019.

66 - CNCDH, « Avis portant évaluation du Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ », 19 mars 2026.

67 - Agence de la biomédecine, « L'Agence de la biomédecine dévoile les résultats d'une enquête sur les connaissances et les perceptions de la congélation des ovocytes par les femmes », communiqué de presse, 16 mars 2026.

68 - Gouvernement, « Fertilité et santé périnatale : deux priorités de santé publique renforcées », 6 février 2026.

69 - Armelle Andro, « Remettre la démographie à sa place », AOC, 13 janvier 2026 ; Armelle Andro, « L'infertilité et les spectres de l'hétérosexualité », AOC, 27 janvier 2026.

Lors des futurs travaux gouvernementaux relatifs à la natalité, il est donc indispensable de conduire une analyse interministérielle associant les ministères chargés de l'égalité femmes-hommes, de la santé, du travail, du logement, de la petite enfance, des solidarités, de l'éducation et de la transition écologique.

Recommandation 9 : garantir que toute future politique relative à la natalité soit construite comme une politique interministérielle d'autonomie reproductive, sociale et économique des femmes, et non comme une politique d'injonction à la maternité.

CHAPITRE 2 - NATALITÉ, POLITIQUES PUBLIQUES ET RISQUES DE RÉASSIGNATION DES FEMMES

La baisse des naissances a replacé la **parentalité au cœur du débat public**. Elle est mobilisée comme un enjeu démographique, économique et politique.

Ce débat est légitime. Mais il n'est jamais neutre. Une attention particulière doit donc être portée au risque d'instrumentalisation des femmes comme variable d'ajustement démographique.

A OBJECTIVER LA BAISSSE DES NAISSANCES ET DE LA FÉCONDITÉ SANS FABRIQUER UNE PANIQUE DÉMOGRAPHIQUE

Il convient d'abord de clarifier les termes. La **natalité** renvoie au nombre de naissances observées dans une population, ainsi qu'au taux de natalité, qui rapporte ces naissances à l'ensemble de la population.

La fécondité mesure, elle, les comportements reproductifs rapportés aux femmes en âge d'avoir des enfants : indicateur conjoncturel de fécondité, âge à la maternité, descendance finale ou intentions de fécondité. Parler de « baisse de la natalité » ne suffit donc pas : il faut distinguer la baisse du nombre de naissances, la baisse de la fécondité observée une année donnée et l'évolution réelle des comportements reproductifs des générations.

1. À L'ÉCHELLE NATIONALE...

À l'échelle nationale, la baisse des naissances est nette. En France, selon l'Insee, **645 000 bébés** sont nés en 2025. C'est **2,1 %** de moins qu'en 2024 et **24 %** de moins qu'en 2010.

Elle s'accompagne aussi d'une **baisse de la fécondité conjoncturelle**. L'indicateur conjoncturel de fécondité s'établit à **1,56 enfant par femme en 2025**, après **1,61 en 2024**. Cet indicateur mesure le nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme si elle connaissait, tout au long de sa vie féconde, les conditions de fécondité observées l'année considérée. Il est utile pour suivre les tendances annuelles, mais il est sensible aux effets de calendrier : lorsque les naissances sont reportées à plus tard, il peut baisser sans que cela signifie nécessairement que les générations concernées auront, au final, beaucoup moins d'enfants⁷⁰.

La **descendance finale** permet de compléter l'analyse. Elle mesure le nombre moyen d'enfants effectivement eus par une génération de femmes à la fin de sa vie féconde. Elle permet donc d'apprécier les comportements reproductifs sur le temps long, au-delà des variations annuelles. Cette distinction est essentielle : elle évite de transformer chaque baisse de l'indicateur conjoncturel de fécondité en effondrement irréversible.

La **situation démographique** française est toutefois singulière à un autre titre : pour la première fois depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le **solde naturel est devenu négatif** en 2025. Les décès sont plus nombreux que les naissances. Le solde naturel ne mesure pas la fécondité, mais l'écart entre les naissances et les décès. Il dépend donc à la fois de la baisse des naissances, du vieillissement de la population et du niveau de mortalité.

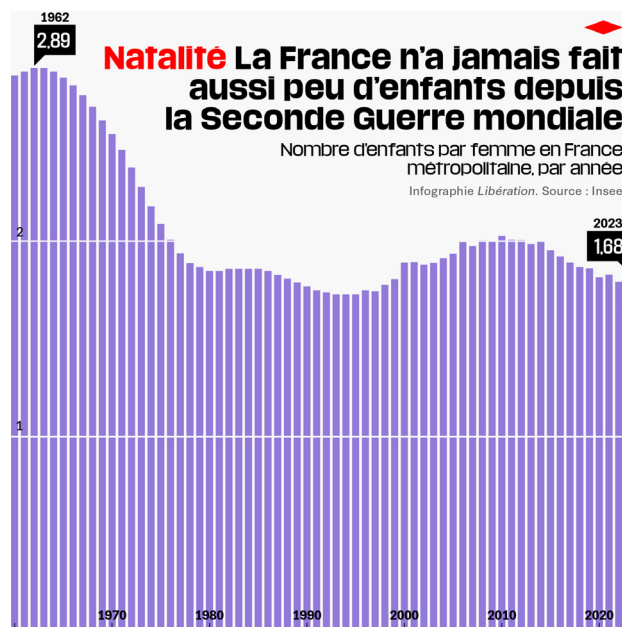


Figure 3 : La baisse historique du nombre d'enfants par femme en France (Libération)

Les **travaux** récents de l'Ined montrent que la **baisse de la fécondité** ne relève pas seulement d'un report des naissances. Elle s'inscrit dans une transformation plus large du rapport à la parentalité.

70 - Milan Bouchet-Valat et Laurent Toulemon, « Les Français-es veulent moins d'enfants », *Population & Sociétés*, Ined, juillet 2025.

Le **nombre idéal d'enfants** dans une famille a diminué, passant de **2,7 à 2,3** enfants entre 1998 et 2024, et les intentions personnelles baissent également, notamment chez les jeunes femmes.

Cependant, cette évolution ne signifie pas que la baisse des naissances serait uniquement liée à un moindre désir d'enfant. La **fécondité réelle**, autour de **1,6 enfant par femme** en 2024, reste **inférieure aux souhaits exprimés**. Autrement dit, certaines personnes souhaitent moins d'enfants qu'avant, mais d'autres ont aussi moins d'enfants qu'elles n'en voudraient idéalement.

Le vocabulaire utilisé est donc déterminant. Les mots de « **crise** », « **dénatalité** », « **hiver démographique** » ou « **réarmement démographique** » construisent un récit de l'urgence et du déclin. L'expression de « **réarmement démographique** », employée par le président de la République lors de sa conférence de presse du 16 janvier 2024, associe la natalité à un imaginaire de puissance, de mobilisation nationale et de redressement collectif⁷¹.

Cette formulation a été vivement dénoncée par des **associations féministes et de défense des droits des femmes**, qui y ont vu le risque d'un retour à une conception nataliste des corps des femmes, placés au service d'un objectif démographique national.

71 - Présidence de la République, conférence de presse du 16 janvier 2024 ; Vie publique, « Emmanuel Macron, conférence de presse du 16 janvier 2024 ».

2. À L'ÉCHELLE INTERNATIONALE...

À l'échelle internationale, la baisse des naissances et de la fécondité s'observe dans de nombreux pays, mais elle ne recouvre pas partout les mêmes réalités. Comparer les pays suppose donc de ne pas isoler un seul indicateur.

Dans l'Union européenne, 3,55 millions de bébés sont nés en 2024, contre 3,67 millions en 2023, soit une baisse de 3,3 % en un an. L'indicateur conjoncturel de fécondité de l'Union européenne s'établit à 1,34 enfant par femme en 2024, après 1,38 en 2023. Les écarts entre pays restent importants : l'indicateur varie de 1,01 enfant par femme à Malte à 1,72 en Bulgarie⁷².

Total fertility rate, 2024
(live births per woman)

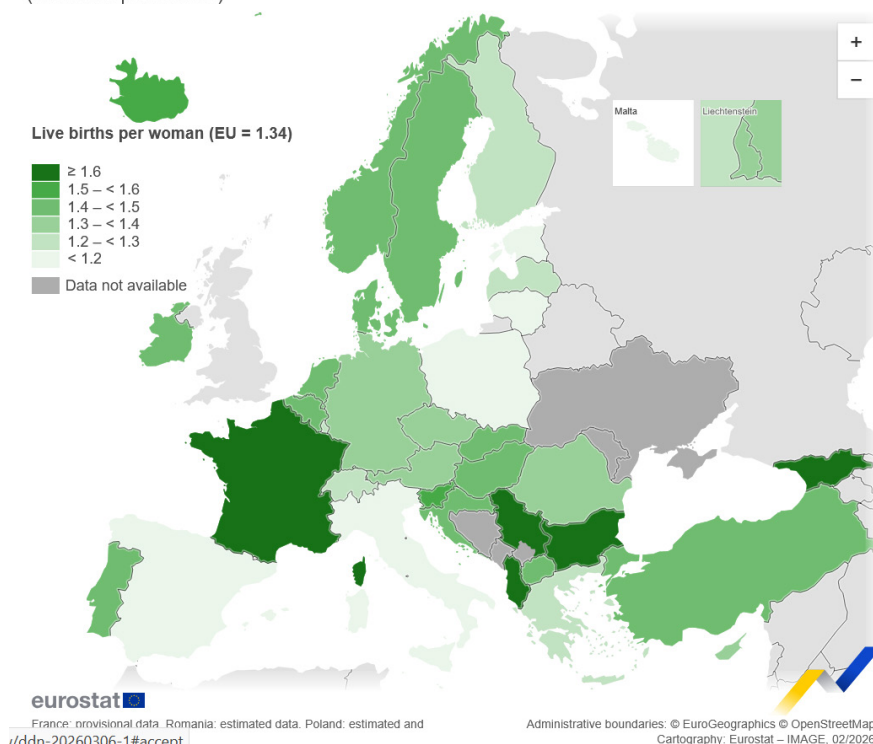


Figure 4 : Une fécondité très contrastée en Europe, avec une France encore parmi les plus élevées (Eurostat)

Cette diversité montre que la baisse des naissances ne s'explique pas par un seul facteur, mais par un ensemble de conditions démographiques, économiques et sociales.

Les pays nordiques disposent de politiques familiales plus développées que beaucoup d'autres pays européens : congés parentaux longs et indemnisés, droits réservés aux pères ou au second parent, services d'accueil de la petite enfance fortement soutenus par la puissance publique. Pourtant, leurs niveaux de fécondité restent bas. En 2024, l'indicateur conjoncturel de fécondité s'établit à 1,56 en Islande, 1,47 au Danemark, 1,44 en Norvège, 1,43 en Suède et 1,25 en Finlande⁷³.

72 - Eurostat, « Le taux de fécondité dans l'UE s'établit à 1,34 naissance vivante par femme en 2024 », *News articles*, 6 mars 2026.

73 - Servet Yanatma, « Europe's fertility rates keep falling: Which countries have the highest rates and biggest drops? », *Euronews Health*, 14 mars 2026, mis à jour le 15 mai 2026.

Ce constat invite à sortir d'une lecture mécanique : une politique familiale généreuse ne suffit pas, à elle seule, à faire remonter durablement les naissances. Les pays nordiques ne montrent pas qu'il existerait une recette démographique simple. Ils montrent plutôt qu'une politique publique peut choisir de traiter la parentalité comme une responsabilité partagée, au lieu de faire peser l'ajustement sur les femmes⁷⁴.

La Suède illustre cette approche. Les parents disposent de 480 jours de congé parental, dont une partie est réservée à chaque parent, avec une indemnisation importante pour une grande partie du congé. Depuis 2024, une partie des jours peut aussi être transférée à un autre proche, afin d'introduire davantage de souplesse pour les familles, notamment monoparentales. Cette flexibilité peut répondre à des besoins réels, mais elle doit être pensée sans affaiblir l'objectif de partage égalitaire entre les parents.

La Norvège montre également les limites d'une approche strictement institutionnelle. La fécondité y est passée de 1,98 enfant par femme en 2009 à 1,40 en 2023, puis 1,44 en 2024, malgré un État social développé, des services de garde subventionnés et des congés parentaux structurés autour de parts réservées. Cette baisse rappelle que les décisions d'avoir un enfant ne dépendent pas seulement des droits formels, mais aussi du coût de la vie, du logement, de l'âge d'entrée dans la stabilité professionnelle, de l'intensification des normes parentales et du partage réel des responsabilités⁷⁵.

Le Japon et la Corée du Sud permettent d'éclairer une autre dimension : lorsque la baisse de la natalité est interprétée comme une crise nationale, elle peut alimenter des discours très normatifs sur les femmes. Au Japon, la faiblesse des naissances s'inscrit dans un contexte de longues journées de travail, de coût élevé de la parentalité, d'inégal partage des tâches domestiques et de normes conjugales fortes. En Corée du Sud, les débats autour du mouvement **4B** (refus du mariage, de la maternité, des relations sexuelles et des relations amoureuses avec les hommes) montrent que le refus de la maternité peut aussi être une réponse politique à des rapports de genre jugés trop inégalitaires.

Les travaux et interventions de **David Duhamel**, économiste et auteur du podcast *Un monde sans enfants*⁷⁶, participent à cette réflexion en décrivant la baisse mondiale de la fécondité comme une transformation structurelle des sociétés contemporaines (urbanisation, coût du logement, transformation du couple, montée de l'individualisation, etc.).

Les comparaisons internationales conduisent donc à une conclusion claire : **une politique nataliste cherche davantage de naissances, alors qu'une politique égalitaire cherche d'abord à garantir que la parentalité ne se traduise pas par une perte d'autonomie pour les femmes.**

74 - OCDE, « Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends », OECD Publishing, Paris, 2025.

75 - Ann-Zofie Duvander, Ásdís A. Arnalds et Johanna Lammi-Taskula, « Introduction: Parental leave and social sustainability », in *Paid parental leave and social sustainability in the Nordic countries*, Nordic Council of Ministers, TemaNord 2025:547, 2025.

76 - David Duhamel, *Un monde sans enfants. Le pire arrive toujours lentement*, Paris, Éditions de l'Aube, 2024. Voir également : David Duhamel, *Un monde sans enfants*, podcast produit par MaisonK Prod, 2022-2024.

B POLITIQUE NATALISTE, POLITIQUE FAMILIALE OU POLITIQUE FAMILIALE FÉMINISTE : TROIS CADRAGES DE L'ACTION PUBLIQUE

Après avoir objectivé la baisse des **naissances** et de la **fécondité**, l'enjeu est de déterminer quelle réponse publique y apporter. C'est là que se joue le risque de **réassignation des femmes** : une même mesure ne produit pas le même sens selon qu'elle vise à augmenter les naissances, à soutenir les familles ou à garantir l'autonomie des femmes.

Il faut donc distinguer trois logiques.

- Une **politique nataliste** vise d'abord l'augmentation du nombre de naissances.
- Une **politique familiale** soutient les familles, compense une partie du coût de l'enfant, lutte contre la pauvreté infantile et facilite l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.
- Une **politique familiale féministe** va plus loin : elle vise à garantir que la parentalité ne produise ni dépendance économique, ni perte de revenus, ni ralentissement durable de carrière pour les femmes, ni violences.

Le modèle français présente des atouts réels. Il repose sur une **défamilialisation partielle** de la prise en charge des enfants : une partie du soin aux jeunes enfants est assurée en dehors de la famille, par les modes d'accueil, l'école pré-élémentaire et les prestations publiques. En 2023, la France dispose ainsi de 1 306 600 places d'accueil formel pour les enfants de moins de 3 ans, soit 60,9 places pour 100 enfants. À partir de 3 ans, la couverture devient presque universelle : en 2024, 100 % des enfants âgés de 3 ans à l'âge d'entrée dans l'enseignement obligatoire sont inscrits dans l'éducation préélémentaire, contre 95 % en moyenne dans l'Union européenne⁷⁷.

Cette architecture soutient l'**emploi des mères**, mais elle **ne neutralise pas le coût professionnel de la parentalité**. En 2023, lorsque le plus jeune enfant a moins de 3 ans, le taux d'activité des mères s'élève à 79 % avec un enfant, 77 % avec deux enfants et 54 % avec trois enfants ou plus. L'effet du nombre et de l'âge des enfants reste beaucoup plus faible sur l'activité des pères⁷⁸.

La comparaison avec l'Allemagne rappelle qu'un taux d'emploi élevé ne suffit pas à mesurer l'égalité. En 2023, parmi les parents allemands en emploi, 73 % des mères travaillent à temps partiel, contre

77 - Observatoire national de la petite enfance, CNAF, *L'accueil des jeunes enfants – Édition 2025*, 2025 ; Eurostat, « 95% of EU children in pre-primary education in 2024 », 18 mai 2026.
78 - Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale, indicateur 2.9.2, « Taux d'emploi des femmes et des hommes selon le nombre et l'âge des enfants ».

8,6 % des pères. L'enjeu n'est donc pas seulement l'accès à l'emploi, mais aussi le **volume de travail**, la **qualité de l'emploi**, les **rémunérations**, les **droits sociaux**, les **carrières** et les **retraites**⁷⁹.

C'est l'ambivalence centrale du modèle français. Il permet davantage aux mères de rester en emploi que d'autres modèles européens, mais il n'organise pas suffisamment le **partage du travail parental**. Il soutient l'activité des femmes sans garantir que les pères prennent une part équivalente des congés, des soins, des rendez-vous, des imprévus et de la charge mentale.

Armelle Andro invite précisément à se méfier de cette ambiguïté. Dans *En finir avec le natalisme*, elle distingue plusieurs formes de pronatalisme : un pronatalisme réactionnaire, qui vise à restaurer la famille traditionnelle, mais aussi un pronatalisme plus progressiste en apparence, qui mobilise les congés parentaux, les crèches ou la santé reproductive dans le but premier de « corriger » la fécondité. Des outils utiles à l'égalité peuvent donc être réinscrits dans une logique nataliste s'ils sont pensés d'abord comme des instruments pour produire davantage de naissances, et non comme des droits au service de l'**autonomie reproductive, économique et sociale** des femmes⁸⁰.

La différence entre les deux approches tient donc à la finalité. Une politique nataliste demande **combien d'enfants naissent**. Une politique familiale féministe demande **dans quelles conditions ils naissent**, qui assume le travail parental, qui réduit son activité, qui prend les congés, qui organise le quotidien, et quelles libertés sont réellement garanties aux femmes.

79 - Destatis, « Parents working part time », données 2023.

80 - Armelle Andro, *En finir avec le natalisme*, AOC, 2026.

C NATALISME, SEXISME ET DISCOURS ANTIFÉMINISTES : QUAND LA NATALITÉ DEVIENT UN LEVIER DE RÉASSIGNATION

La baisse des naissances et de la fécondité peut être instrumentalisée par des **discours racistes, sexistes ou antiféministes**. Le raisonnement est souvent le même : la société ferait moins d'enfants parce que les femmes seraient devenues trop diplômées, trop autonomes, trop libres, trop investies dans leur carrière, ou trop protégées par les droits reproductifs.

Dans cette lecture, l'égalité femmes-hommes devient le problème. La maternité redevient une mission féminine, et l'autonomie des femmes est présentée comme une menace pour la famille, la nation ou la continuité démographique.

Ces discours s'inscrivent dans des logiques historiques récurrentes. Ils reposent notamment sur la culpabilisation des femmes et sur une méfiance persistante à l'égard de leur indépendance économique. Le travail féminin y est souvent suspecté, tandis que la maternité est présentée comme l'expression naturelle de la féminité. Ces représentations s'accompagnent fréquemment de restrictions des droits reproductifs et d'une valorisation de la famille traditionnelle. Elles impliquent aussi un contrôle de la sexualité et peuvent s'articuler avec des formes d'homophobie, de racisme ou d'eugénisme, ainsi qu'avec des imaginaires de puissance nationale.

Les travaux de Faye Ginsburg, Shellee Colen et Rayna Rapp, anthropologues, ont montré que les sociétés ne valorisent pas toutes les maternités de la même manière. La notion de **reproduction stratifiée** désigne le fait que certaines femmes sont encouragées à avoir des enfants, tandis que d'autres sont découragées, contrôlées, stigmatisées ou jugées illégitimes à se reproduire⁸¹.

Cette vigilance est d'autant plus nécessaire dans un contexte de progression des discours antiféministes et masculinistes. Dans son rapport 2026 sur l'état du sexisme en France, consacré à la menace masculiniste, le HCE estime que **17 % de la population âgée de 15 ans et plus**, soit près de **10 millions de personnes**, adhère à des formes de **sexisme hostile**. Ces discours contestent l'autonomie des femmes, relativisent les violences sexistes et sexuelles, délégitiment les féministes et réactivent une vision hiérarchique des rapports entre femmes et hommes⁸².

81 - Shellee Colen, « Like a Mother to Them: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York », in Faye D. Ginsburg et Rayna Rapp (dir.), *Conceiving the New World Order: The Global Politics of Reproduction*, University of California Press, 1995.

82 - HCE, Rapport annuel 2026 sur l'état du sexisme en France : la menace masculiniste, janvier 2026.

Leur influence ne se limite pas aux espaces numériques. Certains mouvements se présentant comme des associations de “défense des pères” cherchent également à investir le débat public et parlementaire, en mobilisant le **vocabulaire de l’égalité parentale pour promouvoir des réformes qui peuvent invisibiliser les inégalités structurelles entre les mères et les pères**. C’est notamment le cas lorsque la coparentalité fiscale ou la résidence alternée sont envisagées comme des principes automatiques, sans tenir compte de la répartition réelle de la charge parentale, des écarts de revenus, des violences intrafamiliales ou du contrôle coercitif après la séparation.

Dans ce contexte, la vigilance doit porter sur quatre registres :

- D’abord, le registre **politique**, lorsque la natalité est présentée comme une priorité supérieure à l’autonomie des femmes.
- Ensuite, le registre **médiatique**, lorsque la baisse des naissances est commentée sous l’angle du déclin, de l’égoïsme féminin ou de la disparition de la famille.
- Puis, le registre **numérique**, où circulent des contenus masculinistes, natalistes autoritaires et anti-genre, souvent articulés à des discours sur le virilisme, la hiérarchie sexuelle, le rejet du féminisme et la restauration d’un ordre familial traditionnel⁸³.
- Enfin, le registre **institutionnel**, lorsque des politiques apparemment neutres encouragent les naissances sans garantir l’égalité professionnelle, la coresponsabilité des pères, les droits propres, la santé mentale, les modes de garde et l’accès effectif aux services publics.

La réponse féministe à la baisse des naissances ne consiste donc pas à nier les évolutions démographiques. Elle consiste à refuser que ces évolutions servent de prétexte à une reprise en main du corps des femmes. Aucune politique démographique ne peut justifier une régression de l’autonomie reproductive, économique ou sociale des femmes.

Recommandation 10 : renforcer le rôle du HCE dans l’observation des discours antiféministes, en créant un observatoire des masculinismes chargé de documenter les discours sexistes, masculinistes, natalistes et anti-genre, ainsi que leurs stratégies d’influence dans le débat public, institutionnel et parlementaire.

Recommandation 11 : renforcer la vigilance de l’Arcom et de Pharos sur les discours sexistes liés à la maternité, à la baisse des naissances et aux droits reproductifs.

La maternité est ainsi à la fois prescrite comme norme sociale et insuffisamment soutenue comme réalité matérielle. C’est cette contradiction que toute politique publique doit désormais affronter.

83 - Arcom, Le sexisme sur les plateformes en ligne, 12 mars 2026.



LE COUPLE ET LE FOYER : UNE FABRIQUE DE SPÉCIALISATION ÉCONOMIQUE



Après avoir montré que la maternité reste entourée d'**injonctions sociales**, de discours natalistes et de normes essentialisantes, il faut désormais regarder l'espace dans lequel ces normes produisent leurs effets les plus concrets : **le couple** et **le foyer**.

La naissance d'un enfant réorganise le temps, l'argent, les carrières et les responsabilités quotidiennes. Cette réorganisation est souvent présentée comme un arrangement privé. Elle produit pourtant des effets économiques durables : perte de revenus, ralentissement de carrière, moindre épargne, moindre patrimoine, moindre capacité à se protéger en cas de séparation.

CHAPITRE 1 - LE COUPLE COMME PERPÉTUATION DU MODÈLE PATRIARCAL

Le droit repose sur un principe de **coresponsabilité**. Pour les couples mariés, **l'article 213 du Code civil** dispose que les époux assurent ensemble la **direction morale et matérielle de la famille**, pourvoient à l'éducation des enfants et préparent leur avenir. **L'article 214** prévoit également que les époux **contribuent aux charges du mariage à proportion de leurs facultés respectives**. Plus largement, l'autorité parentale appartient aux parents, et chacun contribue à l'entretien et à l'éducation des enfants à proportion de ses ressources, de celles de l'autre parent et des besoins de l'enfant⁸⁴.

L'écart entre cette **égalité juridique** et **l'organisation réelle du quotidien** est au cœur du problème. Le droit pose une responsabilité commune. Les pratiques conjugales, elles, reconduisent souvent une spécialisation genrée.

84 - Code civil, articles 213, 371-1 et 371-2. L'article 213 prévoit que les époux assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille ; l'article 371-1 définit l'autorité parentale comme un ensemble de droits et de devoirs appartenant aux parents ; l'article 371-2 prévoit que chacun des parents contribue à l'entretien et à l'éducation des enfants à proportion de ses ressources et des besoins de l'enfant.

A LE SALAIRE LE PLUS ÉLEVÉ COMME NORME DE DÉCISION : QUAND L'INÉGALITÉ DEVIENT « RATIONALITÉ » FAMILIALE

Dans de nombreux couples hétérosexuels, les **arbitrages** sont **présentés comme rationnels** : le parent qui gagne le moins réduit son activité, prend le congé parental, refuse une mobilité, quitte plus tôt le travail ou absorbe davantage les imprévus. Cette logique protège le salaire le plus élevé du foyer.

Or ce salaire est encore le plus souvent celui de l'homme. L'inégalité produite par le marché du travail devient alors une règle d'organisation du foyer. Le couple maximise son équilibre à court terme à partir d'un écart déjà construit, puis transforme cet écart en **spécialisation domestique**⁸⁵.

L'Union nationale des associations familiales (UNAF) et l'association Moi & Mes Enfants, organisations engagées sur les politiques familiales, la monoparentalité et l'autonomie des parents, décrivent ce mécanisme comme une « **spécialisation perdante** » des mères : les femmes se spécialisent progressivement dans le travail gratuit, domestique et parental, tandis que les hommes maintiennent davantage leur disponibilité professionnelle. Le salaire maternel apparaît alors comme un **revenu d'appoint**, même lorsqu'il est indispensable à l'équilibre économique du foyer.

Cette représentation s'inscrit dans le modèle du **male breadwinner**, c'est-à-dire de l'homme pourvoyeur principal de ressources. Même lorsque l'activité des femmes progresse, cette norme continue d'influencer les politiques familiales, les attentes envers les pères et les mères, et les arbitrages conjugaux⁸⁶.

Ces représentations sont confirmées par le rapport 2026 du HCE sur l'état du sexisme :

- **78 % estiment que les hommes doivent assurer la responsabilité financière** de la famille,
- et **68 % jugent normal que les femmes interrompent plus longtemps leur activité professionnelle** après la naissance d'un enfant.

Ces stéréotypes naturalisent une **répartition genrée des rôles**.

Les données de la Drees montrent que cette norme se traduit concrètement dans l'emploi. Dans les couples avec au moins un enfant de moins de 6 ans, lorsqu'un parent est plus éloigné de l'emploi que l'autre, il s'agit de la mère dans cinq cas sur six. En 2021, la **mère est plus éloignée de l'emploi que le père dans 42 % des couples**, tandis que la situation inverse ne concerne que **8 % des couples**. Plus largement, **31 % des mères n'occupent pas un emploi à temps plein pour des raisons liées aux enfants**, contre **5 % des pères**⁸⁷.

C'est ici que la spécialisation conjugale devient un enjeu économique majeur. Le foyer économise à court terme, la femme paie à long terme.

85 - Gary S. Becker, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, 1981.

86 - Jane Lewis, « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, vol. 2, n° 3, 1992, p. 159-173.

87 - DREES, Esteban Litt, « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères », *Études et Résultats*, n° 1298, mars 2024.

B

DÉPENSES COURANTES ET INVISIBILISATION DE L'APPAUVRISSEMENT FÉMININ

L'argent du couple n'est jamais seulement une affaire privée. Il organise des rapports de pouvoir, de sécurité et d'autonomie. Les inégalités ne tiennent pas seulement aux écarts de revenus. Elles se construisent aussi dans la manière dont l'argent est utilisé, réparti, nommé et reconnu.

À cet égard, Titou Lecoq, journaliste et autrice spécialisée dans les inégalités économiques dans le couple, a popularisé cette asymétrie par la formule des « **pots de yaourt contre les voitures** » : les femmes financent plus souvent les dépenses quotidiennes, périssables et immédiatement consommées, tandis que les hommes financent davantage les biens durables, visibles et patrimoniaux⁸⁸.

Cette asymétrie se vérifie dans les chiffres : en 2024, les femmes assument **64 % des dépenses courantes** (alimentation, produits du quotidien), tandis que les hommes financent **72 % des achats de biens durables comme les voitures ou l'électronique**⁸⁹. Une dépense peut bénéficier à toute la famille sans jamais produire de droit individuel pour celle qui l'a assumée. À l'inverse, un achat patrimonial peut renforcer durablement la sécurité économique de celui qui en est propriétaire. Or, en 2023, seulement **22 % des femmes déclarent posséder un patrimoine personnel** (hors résidence principale), contre **35 % des hommes**⁹⁰.

La Fondation des Femmes, à travers son Observatoire de l'émancipation économique, rappelle que la dépendance économique des femmes ne relève pas seulement des couples violents ou des situations de pauvreté extrême. Elle peut se construire dans les arrangements ordinaires du foyer : **1 femme sur 5 en couple n'a pas accès à un compte bancaire personnel**, et **30 % ne connaissent pas le revenu exact de leur partenaire**⁹¹. Cette dépendance ordinaire est d'autant plus difficile à identifier qu'elle se présente souvent comme un choix privé ou une organisation pratique du couple. Pourtant, **16 % des femmes ont déjà renoncé à quitter leur partenaire en raison d'une précarité financière**, révélant que ces déséquilibres limitent concrètement leur liberté⁹².

Par ailleurs, les femmes sont **deux fois plus exposées au surendettement** que les hommes⁹³, car elles assument majoritairement la gestion des budgets contraints (70 % d'entre elles déclarent gérer les dépenses quotidiennes). Pourtant, elles ne participent qu'à 45 % des décisions financières importantes, comme l'achat d'un bien immobilier ou les placements⁹⁴.

88 - Titou Lecoq, *Le couple et l'argent. Pourquoi les hommes sont plus riches que les femmes*, Paris, L'Iconoclaste, 2022.

89 - INSEE, Enquête Budget des familles, 2023.

90 - Observatoire des inégalités, Rapport sur les inégalités patrimoniales, 2023.

91 - Fondation des Femmes, Observatoire de l'émancipation économique, 2023.

92 - Enquête VIRAGE (Violences et Rapports de Genre), INSEE, 2022.

93 - Banque de France, Rapport sur le surendettement, 2023.

94 - Baromètre Épargne et Patrimoine, Étude sur la prise de décision financière dans les couples, 2024.

Il existe déjà un **cadre national d'éducation économique, budgétaire et financière**. Depuis 2016, la Banque de France est l'opérateur national de la stratégie d'éducation économique, budgétaire et financière (EDUCFI), qui vise à renforcer les compétences des citoyen·nes en matière de budget, de moyens de paiement, d'épargne, de crédit, de prévention du surendettement et de compréhension des mécanismes économiques⁹⁵. Cette stratégie s'adresse notamment aux jeunes, à travers le passeport EDUCFI, généralisé à l'ensemble des élèves de 4^e à compter de la rentrée 2026⁹⁶.

Ce cadre constitue un point d'appui important. Il reconnaît que l'autonomie financière s'apprend. Pourtant, 80 % des jeunes filles de 15 ans n'ont jamais abordé en cours la question des inégalités économiques dans le couple, et seulement 15 % des femmes se sentent à l'aise avec les questions d'investissement⁹⁷. Il doit désormais intégrer une lecture genrée de l'argent, du couple, de la parentalité et du patrimoine, afin de briser les cycles de dépendance économique qui touchent notamment les femmes.

Recommandation 12 : intégrer, dans les dispositifs existants d'éducation économique, budgétaire et financière, notamment le passeport EDUCFI, un module obligatoire consacré à l'indépendance économique et patrimoniale des femmes.

Ce module devrait former les élèves, dès la 4^e, aux bases de l'autonomie financière : budget, salaire, compte bancaire, épargne, crédit, assurance, droits sociaux et patrimoine. Il devrait aussi déconstruire la socialisation genrée qui associe davantage les filles à la gestion du quotidien et les garçons à l'investissement, au patrimoine et à la prise de risque financière.

En 3^e, 2^{de} et 1^{re}, ce module pourrait être approfondi autour des effets économiques du couple, de la parentalité, des séparations, des régimes matrimoniaux, du crédit, de la propriété et des violences économiques.

95 - Banque de France, « La stratégie nationale d'éducation économique, budgétaire et financière — EDUCFI », 2024.

96 - Ministère de l'Économie, « Éducation économique et financière : un nouveau plan d'action 2026-2027 », 7 mai 2026.

97 - Banque de France, Évaluation du programme EDUCFI, 2024.

C PATRIMOINE, ÉPARGNE, CRÉDIT ET PROPRIÉTÉ : DES ÉCARTS QUI SE CONSTRUISENT DANS LA DURÉE

L'égalité économique ne se mesure pas seulement au revenu mensuel. Elle se mesure aussi à la **capacité d'accumuler, de posséder, d'emprunter, d'investir, de transmettre et de se protéger**. Le patrimoine produit de la sécurité dans le temps. Il permet d'absorber un choc, de se reloger, de financer une séparation, de préparer la retraite, d'aider un enfant, de créer une activité ou de refuser une dépendance.

Or le patrimoine reste l'un des angles morts de l'égalité femmes-hommes. La maternité et la spécialisation conjugale ne produisent pas seulement des pertes de revenus. Elles peuvent aussi produire une **pénalité d'accumulation patrimoniale**.

Les travaux de Nicolas Frémeaux et Marion Leturcq montrent que l'**écart moyen de patrimoine individuel entre femmes et hommes** est passé de **7 000 euros en 1998 à 24 500 euros en 2015**. Rapporté au patrimoine individuel moyen, cet écart est passé de **9 % à 16,3 %⁹⁸**. Cette progression est décisive : les inégalités patrimoniales de genre ne sont pas un reliquat du passé, elles peuvent s'accroître avec les transformations contemporaines du couple.

Aussi, **47 % des personnes en couple déclarent détenir un patrimoine égal** à celui de leur conjoint. Lorsqu'un déséquilibre existe, il est toutefois plus souvent favorable à l'homme : 24 % déclarent que l'homme possède davantage, contre 14 % en faveur de la femme.

Les écarts augmentent avec la richesse patrimoniale. Parmi les couples dont le patrimoine immobilier est inférieur à 250 000 euros, 62 % déclarent une détention égalitaire. Cette proportion tombe à 46 % lorsque le patrimoine immobilier dépasse un million d'euros.

Le régime matrimonial est également associé à des configurations différentes : 60 % des couples mariés sous un régime communautaire se déclarent égalitaires, contre environ 40 % des couples pacsés ou mariés sous séparation de biens et seulement un quart des couples en union libre⁹⁹.

Les travaux de Céline Bessière et Sibylle Gollac prolongent ce constat : la **famille est aussi une institution économique, qui organise la circulation, la conservation et la transmission du capital**. Les séparations, les successions, les choix de régime matrimonial, les achats immobiliers ou les arbitrages

98 - Nicolas Frémeaux et Marion Leturcq, « Individualisation du patrimoine au sein des couples : quels enjeux pour la fiscalité ? », *Revue de l'OFCE*, n° 161, 2019/1, p. 145-175 ; Ined, « L'individualisation des patrimoines accentue les inégalités entre les femmes et les hommes », 2020.

99 - Roméo Fontaine, Ariane Pailhé et Delphine Remillon (dir.), *L'enquête Familles et Employeurs 2024 (FamEmp)*, Premiers résultats d'enquêtes, n° 1, Aubervilliers, Ined, juin 2026.

professionnels ne sont jamais neutres. Ils peuvent consolider une appropriation masculine du capital, même dans un cadre juridiquement égalitaire¹⁰⁰.

L'enjeu n'est pas de dire que les femmes devraient toutes investir individuellement contre le couple. Il est de rappeler qu'un couple égalitaire ne devrait pas organiser l'appauvrissement discret de l'une des deux personnes.

Recommandation 13 : créer un suivi genré de l'accès au crédit, piloté par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, la Banque de France, le CCSF et le Défenseur des droits.

Ce suivi devrait produire des données agrégées et anonymisées sur les taux d'acceptation, les montants accordés, les taux proposés, les garanties exigées, les refus, les motifs de refus et les conditions d'assurance emprunteur, selon le sexe, la situation familiale, la parentalité, la monoparentalité, l'âge et le niveau de revenus.

Recommandation 14 : rendre les refus de crédit plus transparents pour les particuliers.

Le HCE recommande d'imposer une information écrite, claire et standardisée en cas de refus de crédit, précisant les principales catégories de critères ayant motivé la décision (solvabilité, taux d'endettement, stabilité des revenus, apport, garanties, assurance, reste à vivre) ainsi que les voies de recours possibles, notamment la réclamation interne, la médiation bancaire et la saisine du Défenseur des droits en cas de suspicion de discrimination.

Au-delà de l'accès au crédit, les établissements bancaires peuvent jouer un rôle important dans le **repérage des violences économiques au sein du couple** : contrôle des comptes, confiscation des revenus, endettement imposé, souscription forcée d'un crédit ou privation de ressources.

Recommandation 15 : instaurer une formation obligatoire des professionnel·les du secteur bancaire et financier au repérage, à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences économiques au sein du couple.

Cette formation devrait porter sur les différentes formes de violences économiques, les règles de confidentialité, la sécurisation des comptes et des moyens de paiement, ainsi que l'orientation vers les associations spécialisées. Des protocoles internes devraient également préciser la conduite à tenir, dans le respect du consentement et de la sécurité de la victime.

100 - Céline Bessière et Sibylle Gollac, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2020.

CHAPITRE 2 - STATUTS CONJUGAUX, RÉGIMES MATRIMONIAUX ET FISCALITÉ : QUAND LE FOYER MASQUE LES INDIVIDUS

Le couple n'est pas seulement une relation affective. Il est aussi une **forme juridique**, un **régime patrimonial**, un **foyer fiscal** et, pour de nombreuses prestations sociales, une **unité de calcul des ressources**. Le droit, la fiscalité et la protection sociale ne regardent donc pas toujours les femmes comme des individus disposant de ressources propres, mais comme les membres d'un foyer supposé solidaire.

A MARIAGE, PACS, UNION LIBRE : DES PROTECTIONS ÉCONOMIQUES INÉGALES

Le statut conjugal détermine une partie de la protection économique des femmes. Or les couples ne vivent pas tous dans le même cadre juridique. En 2022, selon l'Ined, **72 % des couples cohabitants** étaient **mariés**, **20 %** vivaient en **union libre** et **8 %** étaient **pacés**¹⁰¹.

En 2024, **248 200 mariages** et **197 200 PACS** ont été conclus en France¹⁰². Le PACS n'est donc plus une forme marginale. L'union libre, quant à elle, demeure fréquente, mais beaucoup moins protectrice.

101 - Ined, « Les familles en France en chiffres : mariages et PACS », données 2022, mise à jour 2026.

102 - Ined, « Y a-t-il autant de PACS que de mariages en France aujourd'hui ? », données 2024.

- En effet, le **mariage** est le statut le plus protecteur en droit. Il crée des devoirs réciproques, organise la contribution aux charges du mariage, encadre certaines dettes ménagères, permet le choix d'un régime matrimonial, ouvre des droits en cas de divorce et protège davantage le conjoint survivant. En cas de divorce, il peut donner lieu à une **prestation compensatoire** lorsque la rupture crée une disparité dans les conditions de vie respectives des époux¹⁰³. Cette prestation est particulièrement importante pour les femmes qui ont réduit leur activité, ralenti leur carrière ou contribué au foyer par du travail domestique et parental non rémunéré.
- Le **PACS** offre une protection intermédiaire. Il organise une aide matérielle entre partenaires et permet une imposition commune. Mais il ne prévoit pas de prestation compensatoire en cas de rupture. Il ne donne pas non plus droit à la pension de réversion. En cas de décès, le partenaire pacsé n'est pas héritier légal : il doit avoir été désigné par testament, même s'il est exonéré de droits de succession sur les biens légués¹⁰⁴.
- L'**union libre** est la forme la moins protectrice. Le Code civil la définit comme une union de fait, caractérisée par une vie commune stable et continue. Mais cette vie commune ne crée pas, en elle-même, un régime comparable au mariage ou au PACS. Il n'existe ni prestation compensatoire, ni régime matrimonial, ni pension de réversion, ni droit successoral automatique. Chacun·e reste propriétaire de ses biens, sauf indivision, preuve d'une contribution juridiquement reconnue ou action contentieuse spécifique¹⁰⁵.

Cette hiérarchie des statuts a des effets très concrets. Une femme qui a réduit son activité pendant dix ans pour élever les enfants ne sera pas protégée de la même manière selon qu'elle est mariée, pacsée ou en union libre. Dans le mariage, certaines compensations ou règles patrimoniales peuvent exister. Dans le PACS ou l'union libre, les sacrifices professionnels et domestiques peuvent être beaucoup moins réparés.

Le problème est que ces effets sont rarement anticipés. Le statut conjugal est souvent choisi pour des raisons affectives, symboliques ou administratives, mais rarement à partir d'une analyse de ses conséquences économiques en cas de maternité.

103 - Service-public.fr, « Prestation compensatoire » ; Justice.fr, « Pension alimentaire, prestation compensatoire : quelles différences ? ».

104 - Service-public.fr, « Décès du partenaire de PACS : quelles sont les règles de succession ? » ; Info Retraite, « Pension de réversion ».

105 - Code civil, article 515-8.

B

RÉGIMES DE BIENS ET PATRIMOINE : CE QUE LES FEMMES SAVENT, ANTICIPENT OU SUBISSENT

Même lorsque le mariage semble protecteur, les inégalités économiques dans le couple se jouent aussi dans les **régimes de biens**. Ces sujets sont techniques, peu discutés et souvent renvoyés aux professionnel·les du droit, de la banque ou du patrimoine. Or ils déterminent très concrètement qui est protégé et qui reste dépendant.

Le régime matrimonial par défaut du mariage est la **communauté réduite aux acquêts**. Les biens acquis pendant le mariage grâce au travail des époux ou aux économies faites sur leurs revenus sont communs. Ce régime peut protéger le conjoint qui gagne moins, notamment lorsque l'autre a pu accumuler davantage grâce à une spécialisation conjugale. Mais il ne couvre pas tout : les biens acquis avant le mariage, ainsi que ceux reçus par donation ou succession, restent en principe des biens propres¹⁰⁶.

La séparation de biens repose sur une logique inverse : chacun·e conserve l'administration, la jouissance et la libre disposition de ses biens personnels. Ce régime peut protéger contre les risques professionnels ou les dettes de l'autre. Mais il peut aussi fragiliser la personne qui contribue au quotidien sans apparaître dans les actifs. Une mère peut avoir financé les courses, les enfants, les frais scolaires, le temps domestique et l'organisation familiale pendant que l'autre conjoint rembourse un bien à son seul nom.

Le PACS fonctionne, par défaut, sur une logique de **séparation patrimoniale**. Chaque partenaire conserve ses biens personnels. Les biens dont aucun partenaire ne peut prouver la propriété exclusive sont réputés indivis par moitié. Les partenaires peuvent aussi choisir, dans leur convention, un régime d'indivision pour les biens acquis pendant le PACS. Mais ce choix suppose d'être informé, conseillé et accompagné.

En union libre, aucun régime de biens ne s'applique automatiquement. La propriété suit les titres, les comptes, les factures, les apports et les actes notariés. Le travail domestique, l'éducation des enfants, l'organisation familiale ou le financement des dépenses courantes ne créent pas mécaniquement de droits sur un bien appartenant à l'autre.

Cette asymétrie est renforcée par un **défaut d'information patrimoniale**. Il ne s'agit pas d'un manque individuel de compétence. L'information juridique, fiscale et patrimoniale est socialement distribuée, souvent masculinisée, technicisée et accessible surtout aux personnes déjà dotées en capital économique, culturel ou familial.

Recommandation 16 : intégrer, en lien avec le Conseil supérieur du notariat, les chambres des notaires ainsi que les banques, un module obligatoire de formation initiale et continue sur les effets économiques générés des statuts conjugaux, des régimes de biens et des choix patrimoniaux.

Recommandation 17 : instaurer un « rendez-vous d'autonomie patrimoniale » obligatoire chez le notaire, avant tout contrat de mariage, PACS notarié, changement de régime matrimonial ou achat immobilier en couple.

C FISCALITÉ COMMUNE ET SOLIDARITÉ FISCALE : QUAND LE FOYER DEMEURE À LA SÉPARATION

La fiscalité joue également un rôle structurant. Les couples mariés ou pacsés sont soumis à une **imposition commune**. Le **quotient conjugal** additionne les revenus des deux membres du couple et les divise par deux parts fiscales. Ce mécanisme peut réduire l'impôt total lorsque les revenus sont très inégaux, mais il peut aussi masquer les positions individuelles¹⁰⁷.

Les travaux de l'Insee montrent que la **conjugalisation augmente en moyenne de 6 points le taux marginal d'imposition du conjoint aux ressources les plus faibles**, dont les **trois quarts sont des femmes**, tout en **diminuant de 13 points celui du conjoint aux ressources les plus élevées**¹⁰⁸. Elle peut donc créer une désincitation au travail pour le second apporteur de revenus, le plus souvent la femme.

La réforme du prélèvement à la source entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2025 constitue une avancée. Depuis cette date, les couples mariés ou pacsés soumis à imposition commune se voient appliquer par défaut un **taux individualisé de prélèvement à la source**. Le montant total de l'impôt du couple ne change pas, mais la répartition du prélèvement entre les deux membres varie en fonction de leurs revenus respectifs¹⁰⁹. Cette mesure évite qu'un conjoint aux revenus plus faibles supporte un taux de prélèvement calculé sur le revenu global du foyer.

Mais cette réforme ne règle pas tout. Le foyer fiscal reste l'unité de calcul de l'impôt. Les ressources ne sont pas toujours accessibles de manière égale à chacun·e. Les remboursements, régularisations, crédits d'impôt ou dettes fiscales peuvent aussi rester peu lisibles à l'échelle individuelle.

La solidarité fiscale est l'un des exemples les plus sensibles. Les époux et partenaires de PACS sont solidairement **tenus au paiement de l'impôt sur le revenu lorsqu'ils font l'objet d'une imposition commune**¹¹⁰. Cette solidarité peut subsister après la séparation pour des dettes fiscales nées pendant la vie commune. Elle a particulièrement touché des **femmes séparées ou divorcées, parfois poursuivies pour des dettes liées à l'activité, à la fraude ou à l'organisation d'insolvabilité de leur ex-conjoint**.

La loi du 31 mai 2024 visant à assurer une justice patrimoniale au sein de la famille a introduit des correctifs importants. Elle a modifié l'article 1691 bis du Code général des impôts et l'article L. 247 du Livre des procédures fiscales afin d'élargir les possibilités de décharge de responsabilité solidaire. Elle permet désormais de mieux prendre en compte les violences conjugales et les dettes fiscales résultant d'activités de l'ex-conjoint auxquelles la personne séparée n'a ni informé, ni participé, ni tiré profit¹¹¹.

107 - Insee, Mathias André et Antoine Sireyjol, « Effets redistributifs de l'imposition des couples et des familles », *Économie et Statistique*, 2021 ; OFCE, Guillaume Allègre, Hélène Périvier et Mathieu Plane, travaux sur l'imposition des couples et le quotient conjugal.

108 - Insee, « L'imposition conjointe des couples mariés et pacsés organise une redistribution entre conjoints », *France, portrait social*, édition 2019.

109 - Service-public.fr, « Impôts : la répartition par défaut du prélèvement à la source évolue pour les couples mariés ou pacsés », 2025 ; Impots.gouv.fr, « Différences entre les taux de prélèvement à la source ».

110 - Code général des impôts, article 1691 bis.

111 - Loi n° 2024-494 du 31 mai 2024 visant à assurer une justice patrimoniale au sein de la famille ; ministère de l'Économie, « Loi de décharge de solidarité fiscale entre ex-conjoints : un premier bilan positif », 4 juin 2025 ; impots.gouv.fr, « Solidarité fiscale entre ex-conjoints : une réforme appliquée avec rigueur, rapidité et humanité », 6 juin 2025.

À ce titre, dans un jugement du 26 juin 2025, le tribunal administratif de Lyon a ainsi accordé à une femme séparée la décharge de son obligation solidaire de paiement d'une dette fiscale issue d'une fraude imputée à son ex-conjoint, en l'absence de preuve de sa participation aux manœuvres frauduleuses et compte tenu de sa situation financière précaire.

Dans les couples marqués par l'asymétrie d'information, la dépendance économique, les violences ou le contrôle financier, la fiscalité commune peut devenir un piège.

Les violences économiques sont une des **formes de violences au sein du couple les plus fréquentes après la séparation**. La recherche-action sur les violences économiques conjugales de la Fédération nationale Solidarité Femmes, réalisée auprès de 41 associations de son réseau spécialisées dans l'accompagnement des femmes victimes de violences, montre que selon 66 % des associations, l'organisation de l'insolvabilité par les auteurs est une des formes de violences économiques les plus fréquentes après la séparation.

Recommandation 18 : créer, sous le double pilotage des ministères chargés de l'Économie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, une échelle nationale d'auto-évaluation de la dépendance économique dans le couple, permettant d'identifier l'accumulation de signaux d'alerte et d'orienter vers les droits et structures compétentes.

Cet outil, conçu comme un projet conjoint entre le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et les ministères économiques et financiers, permettrait de repérer l'**accumulation de signaux de dépendance économique** : absence de revenus propres, accès limité aux comptes, arrêt ou réduction d'activité, dettes communes, patrimoine au nom du conjoint, prise en charge des dépenses courantes ou contrôle des démarches administratives.

IV.

ÊTRE MÈRE : LA PÉNALITÉ MATERNELLE DANS L'EMPLOI, LES REVENUS, LE TEMPS ET LA SANTÉ



CHAPITRE 1 - LA PÉNALITÉ MATERNELLE DANS L'EMPLOI, LES REVENUS ET LES CARRIÈRES

Après le couple, la maternité constitue l'un des principaux moments de bifurcation des trajectoires économiques entre les femmes et les hommes. En effet, la naissance d'un enfant agit comme un **révélateur**, un **accélérateur** et un **amplificateur** de ces inégalités.

De plus, la pénalité maternelle ne se réduit pas à une baisse temporaire de revenu pendant le congé maternité. Elle produit des effets **durables**, **cumulatifs** et **multidimensionnels**.

A LA CHILD PENALTY : UNE CHUTE DURABLE DES REVENUS DES MÈRES

*La notion de child penalty*¹¹² permet de mesurer l'effet de l'arrivée d'un enfant sur les trajectoires professionnelles et économiques des parents. Elle compare l'évolution des revenus, de l'emploi ou du temps de travail avant et après la naissance, afin d'identifier la rupture spécifique qui s'ouvre au moment de l'entrée dans la parentalité.

En 1990, les femmes gagnaient en moyenne **50 % de moins que les hommes**, contre encore **plus de 30 % en 2020**. Si les écarts existaient déjà avant l'arrivée des enfants, leur structure a profondément changé : la part liée à la formation ou à d'autres facteurs a reculé, tandis que **la part causée par l'arrivée des enfants est devenue centrale**, au point de représenter **88 % de l'écart de revenus en 2020**¹¹³.

112 - Pénalité maternelle.

113 - Conseil d'analyse économique, *Égalité femmes-hommes : une question d'équité, un relais de croissance*, note n° 83, 2024.

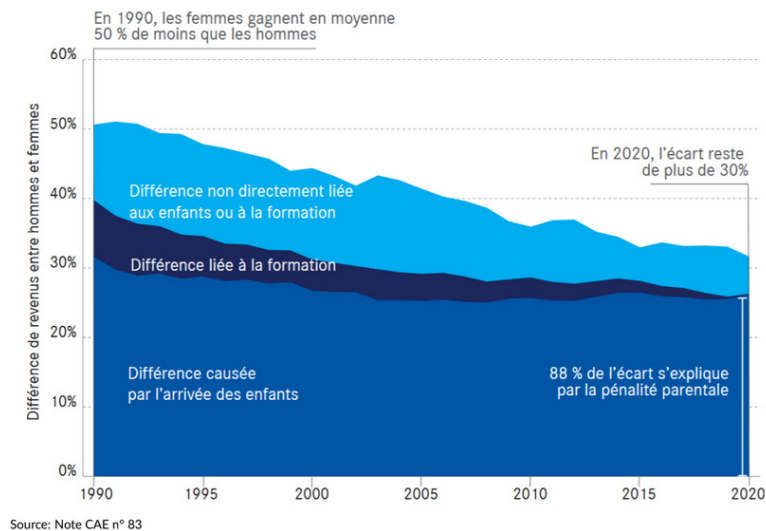


Figure 5 : Écarts de revenus du travail entre hommes et femmes, 1990-2020 (CAE)

Autrement dit, à mesure que les écarts de formation, de qualification et de participation au marché du travail se réduisent, la parentalité devient le principal facteur de divergence durable entre les trajectoires économiques des femmes et des hommes.

Dans leur étude publiée par l'Insee, les auteur·ices montrent que la naissance d'un enfant entraîne pour les mères une **chute importante et durable de revenu salarial** : la pénalité atteint environ **40 % autour de la naissance**, puis demeure proche de **30 % dans les années suivantes**¹¹⁴.

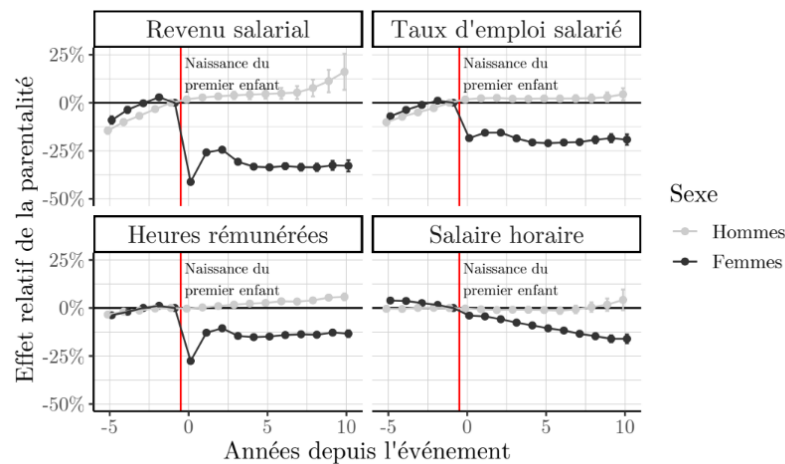


Figure 6 : Impact de la naissance du premier enfant sur le revenu salarial total et ses composantes (Insee, DADS-EDP panel)

Trois mécanismes principaux expliquent cette chute durable :

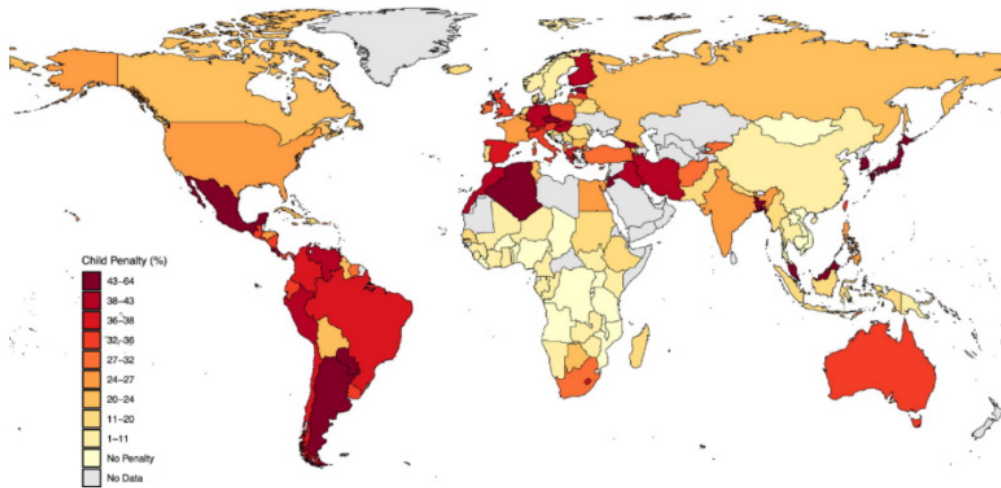
1. le **retrait temporaire ou durable du marché du travail** ;
2. la **réduction du temps de travail**, notamment par le temps partiel ;
3. le **ralentissement de la progression salariale et professionnelle**.

La littérature internationale confirme ce constat. À partir de données administratives danoises, Henrik Kleven, Camille Landais et Jakob Egholt Søgaaard montrent que l'arrivée des enfants crée un écart de revenus de long terme d'environ 20 %, lié à la participation au marché du travail, au nombre d'heures travaillées et au salaire horaire¹¹⁵.

114 - Meurs, D. & Pora, P. (2019). Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 109-130.

115 - Henrik Kleven, Camille Landais et Jakob Egholt Søgaaard, « Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11, n° 4, 2019.

La comparaison internationale proposée par le **Child Penalty Atlas**, fondée sur des données couvrant 134 pays, montre que la France occupe une **position intermédiaire**¹¹⁶.

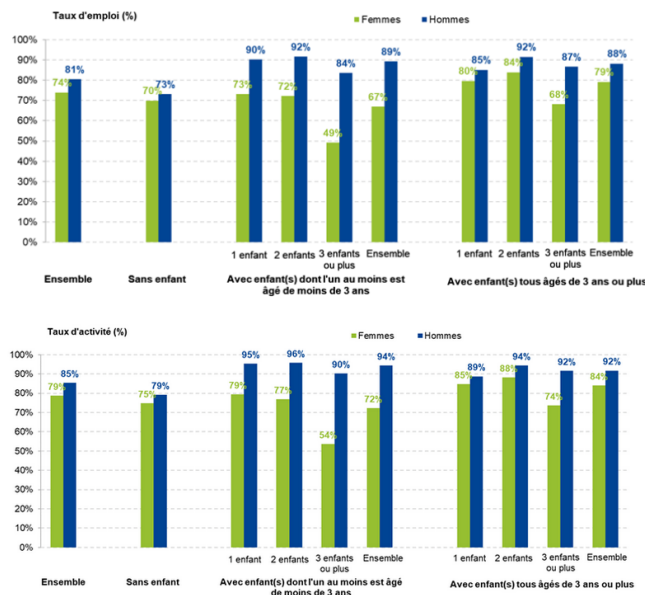


Source : Kleven et al. (2025)

Figure 7 : Une pénalité parentale présente dans la plupart des pays, mais d'intensité variable, (Kleven et al., 2025)

Les données les plus récentes de l'Insee confirment que le rapprochement des taux d'activité entre femmes et hommes reste incomplet. En 2024, parmi les 25-49 ans, le **taux d'activité des femmes atteint 84,7 %, contre 92,7 % pour les hommes**. L'écart se creuse fortement avec la **configuration familiale** : les femmes de 25 à 49 ans ayant trois enfants ou plus, dont au moins un de moins de 3 ans, ont un **taux d'activité de 53,3 %, contre 93,7 % pour les hommes** dans la même situation familiale.

Graphiques • Taux d'activité et d'emploi des femmes et des hommes selon le nombre et l'âge des enfants



Source : INSEE, enquête Emploi 2023, traitement DREES.

Champ : France, population des ménages, personnes de référence ou conjoints âgés de 20 à 64 ans (âge courant).

Figure 8 : Taux d'activité et d'emploi des femmes et des hommes selon le nombre et l'âge des enfants (Insee)

Ce constat invite à regarder plus précisément les mécanismes par lesquels cette pénalité se forme.

116 - Henrik Kleven, Camille Landais et Gabriel Leite-Mariante, *The Child Penalty Atlas, Review of Economic Studies*, à paraître, 2025.

B

LES TROIS FACTEURS DE
LA PÉNALITÉ MATERNELLE :
INTERRUPTIONS
D'ACTIVITÉ,
TEMPS PARTIEL
ET RALENTISSEMENT
DE CARRIÈRE

La pénalité maternelle ne se résume pas à une baisse de revenu au moment du congé maternité. Elle se construit par l'accumulation de trois mécanismes : **l'interruption d'activité, la réduction du temps de travail et le ralentissement de carrière**. Ces trois facteurs peuvent se succéder ou se cumuler.

1. LES INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉS

La première forme de pénalité maternelle est **l'interruption d'activité**. Elle désigne les situations dans lesquelles un parent cesse temporairement ou durablement de travailler pour s'occuper d'un enfant.

Parmi les parents qui travaillaient avant la naissance, **67 % des mères déclarent avoir connu au moins un changement professionnel** dans l'année suivante, contre **31 % des pères**. Surtout, **53 % des mères** considèrent que ce changement est **lié à la naissance**, contre seulement **12 % des pères**¹¹⁷.

Cette asymétrie augmente avec le **rang de naissance** : 64 % des mères connaissent un changement professionnel après un premier enfant, 70 % après un deuxième et 73 % après un troisième.

Parmi les mères qui travaillaient avant la naissance, 23 % déclarent avoir pris un congé parental à temps plein, 14 % avoir quitté leur emploi et 11 % avoir connu une période de chômage dans l'année suivante. Du côté des pères, seuls 5 % déclarent avoir cessé de travailler.

117 - Litti Esteban, DREES, « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères », *Études et Résultats*, n° 1298, mars 2024.

Cette interruption est **socialement différenciée**. La configuration « mère sans emploi / père à temps complet » est **trois fois plus fréquente lorsque la mère est employée ou ouvrière que lorsqu'elle est cadre ou profession intellectuelle supérieure : 27 % contre 9 %**. Parmi les mères employées ou ouvrières, **11 %** sont sans emploi en partie pour une raison contrainte liée aux enfants, contre **3 %** des mères cadres ou professions intellectuelles supérieures¹¹⁸.

La Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) confirme cette asymétrie. En 2024, environ **192 000 familles** en bénéficient, dont **100 955** à taux plein, c'est-à-dire dans le cadre d'une interruption totale d'activité. Les mères représentent **94 %** des bénéficiaires, contre **6 %** pour les pères. Parmi les bénéficiaires, **50 % des mères** arrêtent totalement leur emploi, contre **25 % des pères**. Le congé parental reste donc, dans les faits, un dispositif très majoritairement mobilisé par les mères¹¹⁹.

2. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le deuxième mécanisme est celui de la **réduction du temps de travail**. Le temps partiel est souvent présenté comme un choix individuel ou comme un compromis familial. Mais il constitue fréquemment un **ajustement contraint** à une organisation sociale dans laquelle les femmes restent les principales responsables de l'articulation des temps de vie.

En 2024, **26,7 % des femmes salariées** travaillent à temps partiel, contre **7,9 % des hommes**. Les femmes représentent **77,5 %** des salarié-es à temps partiel¹²⁰. Le temps partiel reste donc massivement féminisé.

La présence d'enfants renforce encore cet écart. En 2024, **37,2 % des femmes salariées ayant deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans** travaillent à temps partiel, contre **5,4 % des hommes** dans la même situation. Parmi les salarié-es à temps partiel, les femmes invoquent beaucoup plus souvent des raisons familiales : **29,5 % des femmes à temps partiel** déclarent l'être principalement pour s'occuper d'enfants ou d'un proche, contre **8,3 % des hommes**¹²¹.

L'adhésion à des valeurs égalitaires protège partiellement les trajectoires professionnelles des femmes, mais elle ne suffit pas à neutraliser les contraintes liées à la parentalité.

- Parmi les mères qui rejettent à la fois la priorité masculine dans l'emploi et l'idée que le travail maternel ferait souffrir les jeunes enfants, le taux d'activité reste élevé : **85 %** deux ans avant la première naissance et **87 %** cinq ans après. Pourtant, leur taux d'emploi à temps partiel passe dans le même temps de **2 %** à **12 %**. Même parmi les femmes les moins attachées aux normes traditionnelles, le temps partiel demeure donc une variable d'ajustement de la parentalité.
- À l'inverse, parmi les mères les plus proches des normes traditionnelles, le taux d'activité recule de **73 %** à **65 %** entre les deux années précédant et les cinq années suivant la première naissance. Pour les pères, le taux d'activité reste très élevé et ne diminue pas après la naissance, quelles que soient leurs opinions¹²².

118 - Ibid.

119 - Sécurité sociale, *Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale - Famille*, édition 2026, indicateur relatif aux bénéficiaires de la PreParE.

120 - Insee, « Temps partiel », dans *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2025, données de l'enquête Emploi 2024.

121 - Ibid.

122 - Note de bas de page : Roméo Fontaine, Ariane Pailhé et Delphine Remillon (dir.), *L'enquête Familles et Employeurs 2024 (FamEmp)*, Premiers résultats d'enquêtes, n° 1, Aubervilliers, Ined, juin 2026.

3. LE RALENTISSEMENT DE CARRIÈRE

Le troisième mécanisme est plus diffus : le **ralentissement de carrière**. Il concerne les femmes qui restent en emploi, mais dont la progression professionnelle ralentit après l'arrivée des enfants.

Une mère peut conserver son poste tout en étant progressivement éloignée des espaces où se construisent les trajectoires ascendantes : mobilités refusées, formations reportées, horaires moins extensibles, moindre présence dans les réseaux informels, moindre disponibilité perçue, éloignement des responsabilités stratégiques ou moindre accès aux viviers de promotion. Ces micro-événements produisent, par accumulation, des **effets macro-économiques**.

L'enquête Ipsos bva réalisée pour Les Parents Zens en 2026 permet d'objectiver ces ajustements récents. Elle porte sur **800 parents salariés d'enfants de moins de 3 ans**¹²³.

Les résultats montrent que ces ajustements sont massifs.

- **91 % des parents** déclarent avoir changé au moins un aspect de leur vie professionnelle après la naissance de leur enfant.
- **73 %** indiquent s'être pleinement investi-es dans leur rôle de parent, quitte à réduire leur engagement au travail.
- **66 %** ont limité autant que possible leurs heures supplémentaires.
- **50 %** ont demandé à modifier leurs horaires.
- **46 %** ont volontairement souhaité réduire leur temps de travail.
- **29 %** ont demandé ou augmenté leur recours au télétravail.
- **24 %** déclarent avoir refusé une évolution professionnelle, comme une promotion ou une mobilité.

L'étude IFOP réalisée par la FNSF et le Crédit Mutuel montre que 37 % des femmes en couple ont déjà reporté ou renoncé à des opportunités professionnelles à cause des enfants. Cette adaptation est largement attendue des femmes et est refusée aux hommes, ce qui renforce la dynamique genrée qui pousse les femmes à sacrifier leur carrière et freine les hommes dans leur rôle parental.

Les déclarations vivement critiquées de la journaliste France Pierron au sujet du joueur de football Jérémy Doku, qui souhaitait quitter un temps le mondial de football pour assister à l'accouchement de sa femme et la naissance de son enfant, rappellent que l'égalité parentale n'est pas encore un réflexe.

Le retour au travail après une naissance constitue également un moment de fragilisation professionnelle. L'enquête Ipsos bva montre que les **femmes déclarent plus souvent que les hommes avoir des difficultés à reprendre leurs marques à leur poste (62 % contre 36 %) et à retrouver leur place dans leur équipe (49 % contre 30 %)**¹²⁴. La reprise ne se limite donc pas à un retour administratif dans l'emploi : elle engage la réintégration dans le collectif de travail, la reconnaissance professionnelle et la continuité de carrière.

Ces ajustements s'inscrivent dans un contexte déjà défavorable aux femmes. La Dares souligne que le taux moyen d'**accès à la formation professionnelle continue** des femmes salariées demeure inférieur à celui des hommes : **60 % contre 65 %**¹²⁵. Or l'accès à la formation conditionne la montée en compétences, les reconversions, les mobilités internes et l'accès aux promotions.

123 - Ipsos bva pour Les Parents Zens, *Parentalité & travail : quelles sont les clés de l'équilibre ?*, enquête réalisée du 9 au 19 mars 2026 auprès de 800 parents salariés d'enfants âgés de 0 à 3 ans, 8 juin 2026.

124 - *Ibid.*

125 - Karine Briard, « L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ? », Dares, *Document d'études*, n°245, juillet 2020.

Au-delà de la formation, les écarts de progression se retrouvent dans l'accès aux promotions. L'Insee montre que, dans la fonction publique de l'État, les hommes ont, à profil comparable, **15 % de chances supplémentaires** d'avoir obtenu une **promotion** au cours de leur carrière par rapport aux femmes¹²⁶.

C'est pourquoi le suivi des trajectoires post-naissance doit porter sur l'ensemble des dimensions de carrière.

Recommandation 19 : rendre obligatoire, dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, un suivi des trajectoires professionnelles des mères au retour du congé maternité, puis 3 ans et 10 ans après une naissance.

Ce suivi serait intégré à l'**Index égalité professionnelle** dans le secteur privé et aux **plans d'égalité professionnelle** dans le secteur public.

Recommandation 20 : intégrer à l'Index Égalité un indicateur annuel « post-maternité », transmis à la BDESE et présenté au CSE, afin de suivre les trajectoires professionnelles des mères et d'imposer un plan correctif en cas d'écarts défavorables.

Recommandation 21 : créer un abondement spécifique du Compte personnel de formation (CPF) après un congé maternité ou parental pour financer des formations de montée en compétences, de reconversion ou de certification.

- 21.1 Réserver au moins 5 % de ces formations à des secteurs plus rémunérateurs et encore masculinisés (numérique, tech, finance, ingénierie, encadrement,...).

Les employeurs ont aussi une responsabilité dans l'organisation des temps professionnels. Les formations, concours, séminaires, réunions stratégiques et temps de mobilité doivent être compatibles avec les responsabilités parentales. Ils doivent donc éviter, sauf nécessité objectivée, les soirées, week-ends, déplacements longs ou formats résidentiels, et prévoir des solutions alternatives lorsque ces contraintes sont inévitables.

126 - Ibid.

C DES AJUSTEMENTS DE CARRIÈRE AUX PERTES DE DROITS À LA RETRAITE

La pénalité maternelle ne s'arrête pas aux revenus d'activité. Elle se transforme, plusieurs décennies plus tard, en **pénalité de retraite**.

Le système de retraite français rend les ajustements professionnels liés à la maternité particulièrement coûteux. Dans le régime de base des salarié-es du privé, la pension dépend notamment de la **durée d'assurance**, du **taux de liquidation**, du **salaire annuel moyen** calculé sur les **25 meilleures années**, et du rapport entre les trimestres validés et la durée requise. Dans les régimes complémentaires, notamment l'**Agirc-Arrco**, les cotisations sont converties en points : **moins de salaire cotisé signifie moins de points acquis**¹²⁷.

Il faut donc distinguer deux effets. D'abord, l'effet sur les **trimestres** : une interruption d'activité ou une très faible rémunération peut empêcher de valider une année complète. En 2026, un trimestre est validé à partir de **1 803 euros bruts** de revenus soumis à cotisations vieillesse, dans la limite de **quatre trimestres par an**¹²⁸.

Ensuite, l'effet sur le **montant de pension** : même lorsqu'une mère valide quatre trimestres dans l'année, un temps partiel ou un salaire réduit diminue le salaire annuel moyen et le nombre de points de retraite complémentaire. Autrement dit, **valider des trimestres ne signifie pas cotiser à hauteur d'une carrière complète**.

À cet égard, les **écarts femmes-hommes à la retraite** restent majeurs. En 2023, les femmes résidant en France perçoivent une pension brute mensuelle de droit direct de **1 306 euros** en moyenne, contre **2 089 euros** pour les hommes. Leur pension de droit direct est donc **inférieure de 37,5 %** à celle des hommes. La prise en compte des pensions de réversion réduit l'écart, mais ne l'efface pas : après droits dérivés, il reste de **25,4 %**¹²⁹.

Cette distinction est essentielle. Les **droits directs** sont les droits acquis par la personne au titre de sa propre carrière. Les **droits dérivés**, notamment la pension de réversion, dépendent de la carrière du conjoint ou de l'ex-conjoint décédé. Ils compensent partiellement les écarts, mais ils ne constituent pas un **droit propre à l'autonomie économique**. Ils sont également conditionnés par le mariage : les personnes pacsées ou en concubinage n'y ont pas droit dans les mêmes conditions¹³⁰. La réversion corrige donc une partie de l'écart statistique sans corriger la **dépendance économique** produite par les trajectoires professionnelles différenciées.

Le droit prévoit plusieurs **mécanismes familiaux de compensation**. Les enfants ouvrent droit à des **majorations de durée d'assurance**. Dans le régime général, chaque enfant peut ouvrir jusqu'à **huit trimestres supplémentaires** : quatre au titre de la maternité ou de l'adoption, et quatre au titre de

127 - Assurance retraite, « Le calcul de votre retraite », règles relatives au salaire annuel moyen, à la durée d'assurance et au taux de liquidation ; Agirc-Arrco, « Comprendre le calcul de ma retraite complémentaire », fonctionnement par points.

128 - Assurance retraite, « Validation des trimestres : revenus nécessaires en 2026 ».

129 - DREES, *Les retraités et les retraites – Édition 2025*, juillet 2025.

130 - Info Retraite, « Pension de réversion » ; Service-public.fr, « Pension de réversion : conditions d'attribution ».

l'éducation. Pour les enfants nés avant 2010, ces trimestres sont en principe attribués à la mère ; pour les enfants nés à partir de 2010, une partie peut être partagée entre les parents¹³¹.

L'assurance vieillesse des parents au foyer permet également, sous conditions, d'acquérir des droits à retraite de base lorsque l'activité est interrompue ou réduite pour élever un enfant. Depuis la réforme des retraites de 2023, une **surcote parentale** peut aussi majorer la pension de certain-es assuré-es ayant acquis des trimestres au titre des enfants et continuant à travailler au-delà de la durée requise, dans la limite de 5 %¹³².

Certains mécanismes peuvent même produire des effets redistributifs discutables. La **majoration de pension pour les parents de trois enfants ou plus** augmente la pension de 10 %. Comme elle est proportionnelle au montant de la pension, elle bénéficie davantage aux pensions les plus élevées, donc plus souvent aux hommes¹³³. Elle compense la parentalité en général, mais ne cible pas spécifiquement la **pénalité effectivement subie par les mères**.

L'enjeu n'est donc pas seulement de compenser quelques trimestres. Il est de mesurer l'ensemble des **droits sociaux perdus** du fait des ajustements professionnels liés à la maternité. Une politique d'égalité doit suivre non seulement les salaires, les promotions et le temps partiel après une naissance, mais aussi les effets sur les **droits à retraite**.

Recommandation 22 : créer une garantie retraite parentalité, comprenant un relevé automatique sur Mon compte retraite après une naissance, un congé parental ou un temps partiel parental, complété par une information annuelle sur la fiche de paie et par une compensation des pertes de cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

131 - Service-public.fr, « Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ? ».

132 - Info Retraite, « Droits liés aux enfants ».

133 - Service des retraites de l'État, « La majoration pour enfants ».

D UNE PÉNALITÉ SOCIALEMENT DIFFÉRENCIÉE

La pénalité maternelle touche toutes les mères, mais elle ne les touche pas de la même manière. Elle varie selon le **niveau de diplôme**, le **revenu**, la **catégorie sociale**, le **type de contrat**, le **territoire**, l'accès aux **modes de garde**, etc.

Pour les mères les plus précaires ou les moins rémunérées, la chute de revenu salarial peut atteindre près de **70 % la première année suivant la naissance**¹³⁴.

Par exemple, la situation de handicap d'un enfant constitue un facteur majeur d'aggravation de la pénalité maternelle. Parmi les mères en emploi avant une naissance, 30 % quittent, au moins temporairement, l'emploi dans l'année suivant la naissance lorsque l'enfant présente un handicap sévère, contre 18 % lorsqu'aucun handicap n'est déclaré.

À l'inverse, les femmes les plus diplômées ou les mieux rémunérées interrompent moins souvent leur activité après une naissance, notamment parce que le **coût d'opportunité** d'un retrait de l'emploi est plus élevé. Mais elles ne sont pas épargnées. La pénalité se déplace davantage vers la **qualité des trajectoires professionnelles**. La pénalisation du **salaire horaire** apparaît plus tardivement et peut atteindre environ **20 % en fin de période**, ce qui montre que la maternité produit aussi des effets de carrière, et pas seulement des effets immédiats d'interruption ou de temps partiel¹³⁵.

Cette lecture oblige à dépasser les réponses indifférenciées. Une politique publique qui ne prendrait en compte que « les parents » ou « les mères » risquerait d'essentialiser le problème et de bénéficier surtout aux femmes déjà les mieux insérées dans l'emploi. L'objectif n'est donc pas seulement de réduire la pénalité moyenne, mais de réduire les **pénalités les plus fortes**, là où elles produisent du déclassement socio-économique, de la pauvreté, du non-recours, de l'isolement et des pertes de droits sociaux.

Cette différenciation concerne aussi les statuts d'emploi. Les travailleuses indépendantes, dirigeantes, professions libérales, agricultrices, artistes ou cheffes d'entreprise sont exposées à des formes spécifiques de pénalité maternelle.

Recommandation 23 : évaluer et adapter les droits liés à la maternité pour toutes les femmes, tous statuts confondus, afin de garantir une protection effective, une indemnisation suffisante et une reprise d'activité sécurisée.

134 - Dominique Meurs et Pierre Pora, « Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood », *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, n°510-511-512, 2019, p. 109-130.

135 - *Ibid.*

Cette asymétrie est également visible dans ce que la littérature internationale désigne comme le **fatherhood premium**, ou **prime à la paternité**¹³⁶. La parentalité produit des effets opposés : une **pénalité salariale pour les mères** et, dans certains cas, un **bonus salarial ou symbolique pour les pères**. En effet, il peut être perçu comme plus stable, plus responsable, plus mature, voire plus légitime dans son rôle de pourvoyeur économique.

À ce titre, dans le secteur des services aux États-Unis, Sigrid Luhr montre que les mères sont plus enclines à cacher ou à minimiser leur statut parental afin de signaler leur engagement professionnel, tandis que les pères parlent plus volontiers de leurs enfants à leurs employeurs et décrivent plus souvent leurs managers comme compréhensifs à l'égard de leurs obligations parentales¹³⁷.

136 - Budig, Michelle J. et England, Paula, « The Wage Penalty for Motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n°2, 2001, p. 204-225.

137 - Sigrid Luhr, « Signaling Parenthood: Managing the Motherhood Penalty and Fatherhood Premium in the U.S. Service Sector », *Gender & Society*, 2020.

CHAPITRE 2 - TRAVAIL INVISIBLE, CHARGE MENTALE ET SANTÉ DES MÈRES

La maternité ne produit pas seulement une pénalité parce qu'elle éloigne les femmes du marché du travail rémunéré. Elle produit aussi une pénalité parce qu'elle place les mères, en raison de l'organisation encore inégalitaire de la parentalité, au cœur d'un travail indispensable au fonctionnement de la société, mais encore insuffisamment reconnu : le **travail domestique, parental, éducatif, administratif, émotionnel** et de **care**.

A LE TRAVAIL DOMESTIQUE, PARENTAL ET DE CARE COMME PRODUCTION ÉCONOMIQUE NON RECONNUE

Ce travail n'est pas périphérique. Il constitue une **condition matérielle du fonctionnement économique et social**. Sans ce travail domestique, parental et de **care**, ni les familles, ni les entreprises, ni les services publics ne pourraient fonctionner de la même manière. Pourtant, lorsqu'il est réalisé gratuitement dans la sphère privée, ce travail reste largement absent des indicateurs économiques classiques.

Pourtant, le travail domestique doit être analysé comme un **travail économique** dès lors qu'il répond à trois critères :

1. Il produit des **biens** ou des **services**,
2. Il est **non rémunéré**,
3. Il pourrait être **confié à autrui contre rémunération**¹³⁸.

138 - En 1981, Fouquet et Chadeau donnent la définition suivante du travail domestique : « concourt à la production domestique toute activité non rémunérée, exercée par un membre du ménage (...) et résultant en la création d'un bien ou d'un service nécessaire au déroulement de la vie quotidienne et pour lequel il existe un substitut marchand (service disponible sur le marché ou personne rémunérée) dans les normes sociales actuelles ». Cette définition implique que ce que l'on ne peut pas confier à autrui (par exemple, dormir ou manger) n'est pas du travail domestique.

L'Insee estime qu'en 2010, le travail domestique représentait, selon le périmètre retenu, entre **42 et 77 milliards d'heures par an**. Avec une définition intermédiaire, il atteignait **60,9 milliards d'heures**, soit **159 % du temps de travail rémunéré** effectué la même année. En valeur, selon une valorisation intermédiaire, cette production représentait environ **33 % du produit intérieur brut**. Surtout, ce travail était majoritairement réalisé par les femmes : elles assuraient **64 % des heures de travail domestique** dans le périmètre intermédiaire¹³⁹.

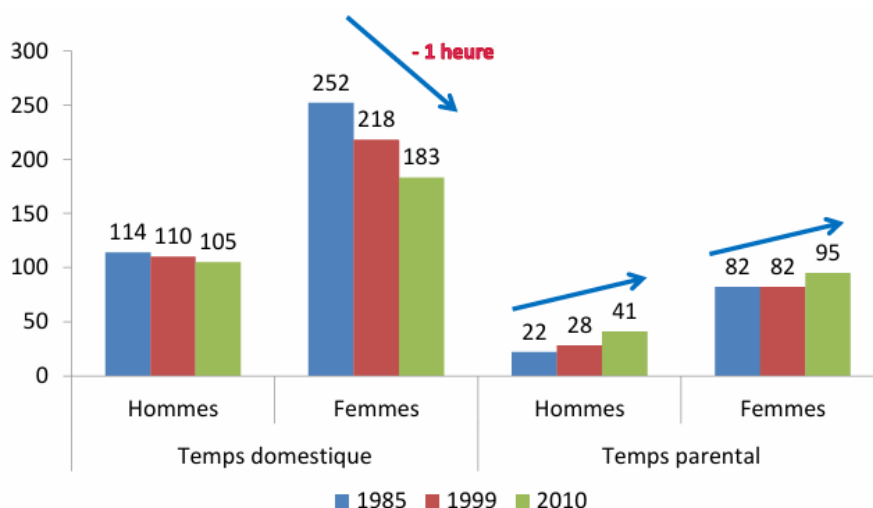
Ces données sont anciennes, mais elles restent structurantes. Elles objectivent l'ampleur économique d'un travail que les indicateurs ordinaires invisibilisent. Elles montrent que le travail domestique n'est pas une activité marginale : il représente un volume d'heures considérable, comparable voire supérieur au travail rémunéré selon le périmètre retenu. Elles invitent aussi à actualiser la mesure, car la dernière grande enquête Emploi du temps disponible ne permet plus de saisir pleinement les transformations récentes des familles, du télétravail, de l'aide, de la monoparentalité et de la charge mentale.

Il faut également souligner que ces données sous-estiment une partie du travail réellement assumé par les mères. Les enquêtes Emploi du temps comptabilisent imparfaitement la **garde passive**, les tâches réalisées simultanément, la planification, l'anticipation, la coordination familiale et la **charge mentale**.

Recommandation 24 : actualiser régulièrement l'enquête Emploi du temps de l'Insee afin de mesurer le volume, la répartition femmes-hommes et la valeur économique du travail domestique et parental.

Malgré l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes, la répartition du **travail domestique et parental** demeure profondément inégalitaire. Les hommes participent davantage qu'auparavant, mais le rattrapage reste lent, partiel et insuffisant.

À ce titre, les femmes continuent de consacrer beaucoup plus de temps que les hommes au travail domestique et parental. En 1985, les hommes consacraient en moyenne **114 minutes par jour** au travail domestique, contre **252 minutes** pour les femmes. En 2010, ils y consacraient **105 minutes**, contre **183 minutes** pour les femmes¹⁴⁰.



Source: Champagne, Pailhé, Solaz, *Economie et statistique*, 2015

Figure 10 : Temps domestique et parental quotidien moyen des hommes et des femmes (Insee)

139 - Insee, Delphine Roy, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *Insee Première*, n° 1423, novembre 2012.

140 - Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et Statistique*, n°478-479-480, Insee, 2015.

L'écart s'est réduit, mais principalement parce que le temps domestique des femmes a diminué, et non parce que celui des hommes a fortement augmenté. Pour le temps parental, les hommes sont passés de **22 minutes par jour** en 1985 à **41 minutes** en 2010, tandis que les femmes sont passées de **82 à 95 minutes**. À l'échelle du couple, les hommes réalisaient encore seulement **34 % du temps domestique** et **31 % du temps parental** en 2010¹⁴¹.

Les données les plus récentes confirment la persistance de cette asymétrie. Dans sa fiche 2026 sur la France, fondée sur l'enquête **CARE Survey 2024**, l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes montre que les femmes restent plus impliquées que les hommes dans le soin aux enfants, l'aide de longue durée et les tâches domestiques quotidiennes¹⁴².

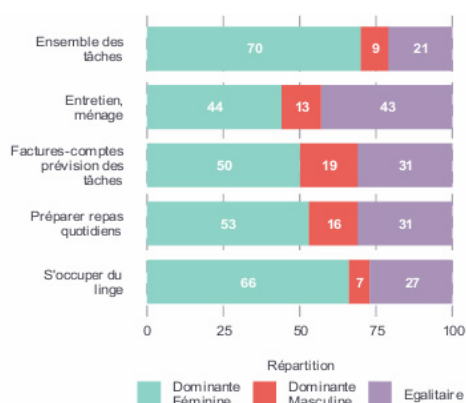
En France, parmi les personnes concernées par la garde d'enfants de moins de 12 ans, **85 % des femmes déclarent s'occuper quotidiennement des enfants**, contre **80 % des hommes**. L'écart devient plus net pour la garde intensive : **21 % des femmes** déclarent assurer plus de **35 heures de garde par semaine**, contre **13 % des hommes**. Les femmes reçoivent aussi **moins de soutien informel** : **32 %** déclarent recevoir chaque semaine ou plus souvent l'aide de proches pour la garde d'enfants, contre **52 % des hommes**¹⁴³.

Les tâches domestiques restent inégalement réparties. En France, **67 % des femmes** déclarent être impliquées dans le travail domestique tous les jours, contre **50 % des hommes**. Les hommes déclarent davantage recourir à des services extérieurs pour les tâches domestiques : **27 %**, contre **18 % des femmes**. Enfin, les effets sur le temps disponible sont nets : **73 % des femmes** déclarent disposer d'un temps de loisir insuffisant, c'est-à-dire jusqu'à une heure par jour, contre **62 % des hommes**¹⁴⁴.

Pour l'aide¹⁴⁵ de longue durée, l'EIGE montre également une implication féminine plus forte dans les formes intensives de **care**.

Ce travail du care produit une forme de **précarité temporelle**, notion développée notamment par la sociologue Dominique Méda, qui désigne une situation dans laquelle le temps disponible devient insuffisant, fragmenté et contraint. Il réduit le **temps de repos**, le **temps pour soi**, etc.

Cette inégalité n'est pas seulement quantitative. Elle tient aussi à la **nature des tâches**. Les femmes assument davantage les tâches routinières, quotidiennes, peu différables et peu visibles : repas, linge, ménage, soins, devoirs, rendez-vous, démarches administratives et organisation générale. Les hommes participent davantage à des tâches plus ponctuelles, programmables ou valorisables, comme le bricolage, certaines activités extérieures ou certains loisirs avec les enfants¹⁴⁶.



Source: Di Paola et al, 2026
Données: Ined, enquête FamEmp 2024

Figure 11 : Les tâches domestiques restent majoritairement assumées par les femmes (Ined, enquête FamEmp2024)

141 - Ibid.

142 - European Institute for Gender Equality, *Gender gaps in care: France*, country factsheet, CARE Survey 2024, Publications Office of the European Union, 2026.

143 - Ibid.

144 - Ibid.

145 - L'aide désigne le travail d'aide et de soutien apporté à un proche en situation de fragilité, de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie.

146 - Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et Statistique*, n°478-479-480, Insee, 2015.

Les mères assument donc une **double journée**, parfois une **triple journée** lorsqu'elles prennent aussi en charge l'aide à un proche dépendant ou la gestion administrative familiale.

La DREES confirme, pour les jeunes enfants, la persistance de cette asymétrie. En 2021, dans les familles avec de jeunes enfants vivant avec leurs deux parents, les mères étaient présentes auprès des enfants **78 % du temps d'une semaine**, contre **68 %** pour les pères. Elles étaient seules avec les enfants en moyenne **23 heures par semaine**, soit environ quatre fois plus longtemps que les pères¹⁴⁷. Même lorsque les deux parents travaillent à temps complet et que tous les enfants ont moins de 6 ans, la mère passe en moyenne **2 h 20 par jour seule avec les enfants**, contre **1 h 20** pour le père¹⁴⁸.

Ces données permettent de sortir d'un discours vague sur la « conciliation » des temps de vie et montre l'importance de penser la pénalité maternelle de façon structurelle et systémique.

Recommandation 25 : organiser, sous le double pilotage des ministères chargés de l'Égalité entre les femmes et les hommes et du Travail, un Grenelle national du travail invisible et de la parentalité égalitaire.

Cette spécialisation peut être renforcée par ce que les débats anglophones désignent comme la **weaponized incompetence**, ou **incompétence domestique stratégique**¹⁴⁹. Elle désigne les situations dans lesquelles un conjoint se déclare incapable, réalise une tâche de manière incomplète, attend des consignes ou laisse à l'autre la responsabilité de vérifier, corriger ou refaire. Dans les couples hétérosexuels, ces mécanismes ordinaires « **je ne sais pas faire** », « **tu le fais mieux que moi** », « **il fallait me le demander** » maintiennent les **mères** dans une position de **gestionnaires du foyer**. L'incompétence domestique stratégique peut participer au contrôle coercitif exercé par les conjoints violents, qui pèse largement sur les femmes victimes.

147 - DREES, Litti Esteban, « Depuis vingt ans, des pères plus présents auprès des jeunes enfants, mais rarement seuls avec eux », *Études et Résultats*, n° 1355, novembre 2025.

148 - DREES, Litti Esteban, « Lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la mère passe en moyenne une heure de plus par jour avec les enfants que le père », *Études et Résultats*, n° 1356, novembre 2025.

149 - Arlie Russell Hochschild, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Viking, 1989 ; Candace West et Don H. Zimmerman, « Doing Gender », *Gender & Society*, vol. 1, n°2, 1987, p. 125-151 ; Danièle Kergoat, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata et al. dir., *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2000.

B LA CHARGE MENTALE : UNE RESPONSABILITÉ PERMANENTE D'ORGANISATION QUI PÈSE LARGEMENT SUR LES FEMMES

La charge mentale constitue l'une des dimensions les plus structurantes du travail invisible. Elle désigne un travail cognitif et émotionnel continu : **anticiper, planifier, coordonner, vérifier, rappeler, gérer les imprévus et garantir que l'organisation familiale tienne.**

Cette charge présente deux dimensions complémentaires :

1. une **charge cognitive**, liée à l'organisation concrète du foyer et des enfants,
2. et une **charge émotionnelle**, liée au souci du bien-être des membres de la famille.

À cet égard, le CNRS rappelle que la charge mentale constitue un **mécanisme révélateur des inégalités de genre**, car elle se situe à l'articulation du travail, de la famille, du bien-être et des normes sociales¹⁵⁰.

La charge mentale élevée touche **46 % des femmes de 25 à 65 ans, contre 30 % des hommes**. Elle est particulièrement forte entre 35 et 44 ans, âge où elle concerne 59 % des femmes¹⁵¹.

La parentalité accentue fortement cet écart.

- Parmi les personnes ayant une responsabilité parentale sans aide régulière à un adulte, **63 % des femmes déclarent une charge mentale élevée, contre 41 % des hommes**.
- Parmi celles et ceux qui cumulent responsabilité parentale et aide à un adulte en situation de handicap, la proportion atteint **64 % des femmes, contre 43 % des hommes**.
- Même en l'absence d'enfant à charge ou d'aide à un adulte, l'écart demeure : **36 % des femmes déclarent une charge mentale élevée, contre environ un quart des hommes**¹⁵².

150 - CNRS, « Trois choses à savoir sur la charge mentale », entretien avec Sarah Flèche, chargée de recherche au CNRS, 8 mars 2026.

151 - Constance Beaufils et Emmanuelle Cambois, « Quand les activités domestiques deviennent une charge mentale », dans Ined, *L'enquête Familles et Employeurs 2024*, Premiers résultats d'enquêtes, fiche 22, 2026.

152 - Ibid.

	Femmes	Hommes
Responsabilité parentale et aide à un adulte	64% (3%)	43% (3%)
Responsabilité parentale sans aide à un adulte	63% (30%)	42% (29%)
Aide à un adulte sans enfant à charge	47% (8%)	28% (11%)
Ni aide à un adulte ni enfant à charge	36% (59%)	25% (57%)

Source: Beaufils et Cambois, 2026
Données: Ined, enquête FamEmp 2024

Figure 12: Les femmes plus exposées au cumul parentalité et aide à un proche (Ined, enquête FamEmp2024)

Elle a aussi un **coût sanitaire**. Le risque de dépression est plus élevé chez les personnes déclarant une charge mentale élevée : il atteint 19 % chez les femmes concernées, contre 11 % chez celles dont la charge mentale est faible ou nulle¹⁵³. La charge mentale n'est donc pas une simple question d'organisation domestique. C'est un facteur de **santé mentale**, de **bien-être** et de **soutenabilité des trajectoires professionnelles**.

153 - Ibid.

C UNE CHARGE SOCIALEMENT DIFFÉRENCIÉE

Comme la pénalité salariale, la charge domestique, parentale et mentale varie selon les **positions sociales**.

Les données de l'enquête Emploi du temps de l'Insee rappellent que le temps consacré aux activités domestiques reste supérieur pour les femmes dans toutes les catégories socioprofessionnelles. En moyenne, les femmes y consacrent **4 h 17 par jour**, contre **2 h 24 pour les hommes**. L'écart traverse toutes les catégories :

- 4 h 12 contre 1 h 48 chez les indépendant-es,
- 3 h 39 contre 2 h 26 chez les cadres du privé,
- 3 h 43 contre 2 h 42 chez les cadres du public,
- 4 h 12 contre 2 h 28 chez les professions intermédiaires du privé,
- 3 h 58 contre 2 h 59 dans les professions intermédiaires du public,
- 4 h 26 contre 2 h 34 chez les employé-es et ouvrier-es qualifié-es,
- 4 h 43 contre 2 h 08 chez les employé-es et ouvrier-es non qualifié-es¹⁵⁴.

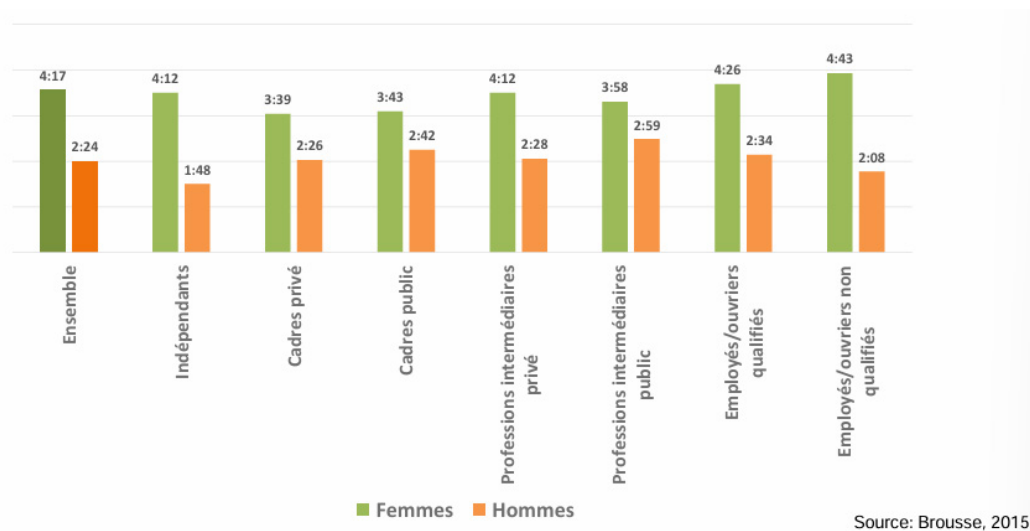


Figure 13 : Activités quotidiennes en 27 postes selon le genre et la situation vis-à-vis du marché du travail (Insee)

Ces inégalités se traduisent par des tensions très concrètes entre vie familiale et vie professionnelle. En 2024, **24 % des femmes en emploi déclarent ressentir souvent ou toujours des tensions liées au temps**, contre 22 % des hommes. L'écart est plus fort en présence de jeunes enfants : 40 % des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans déclarent des tensions de temps, contre 35 % des hommes¹⁵⁵.

154 - Cécile Brousse, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et Statistique*, n° 478-479-480, Insee, 2015, p. 119-154.

155 - Roméo Fontaine, Ariane Pailhé et Delphine Remillon, « Tensions entre vie familiale et vie professionnelle et différences femmes-hommes », dans Ined, *L'enquête Familles et Employeurs 2024*, Premiers résultats d'enquêtes, fiche 42, 2026.

Les tensions liées à la fatigue sont encore plus marquées. Elles concernent **41 % des femmes en emploi, contre 33 % des hommes**. En présence de jeunes enfants, elles touchent 49 % des femmes, contre 39 % des hommes. Elles atteignent également 46 % des femmes en famille nombreuse, 46 % des femmes en famille monoparentale et 47 % des femmes aidant un proche avec un handicap sévère¹⁵⁶.

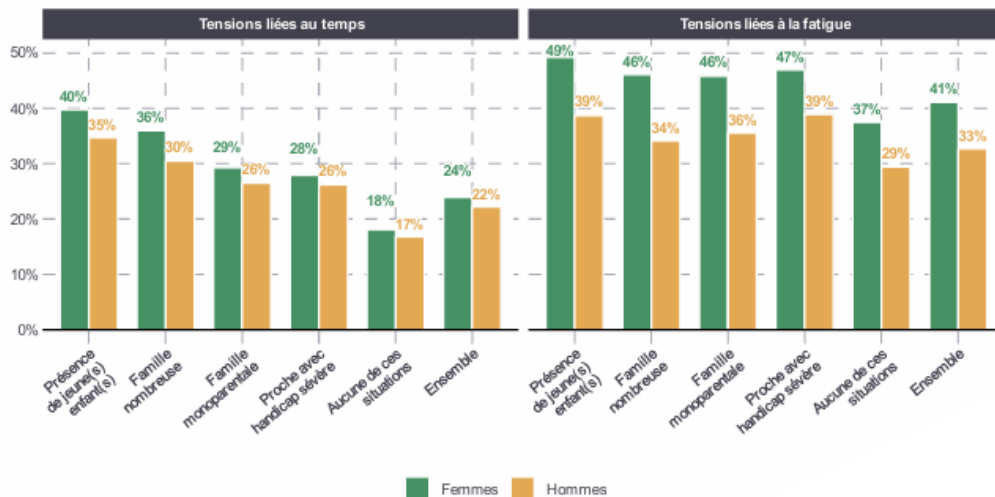


Figure 14 : Temps et fatigue, des tensions plus fortes pour les femmes dans toutes les configurations familiales (Insee)

À ce titre, les femmes des classes moyennes et supérieures peuvent parfois déléguer une partie du travail domestique ou parental. Mais cette délégation repose fréquemment sur le travail d'autres femmes, souvent moins rémunérées, plus précaires, parfois racisées ou immigrées. Cette analyse rejoint les travaux sur les **chaînes mondiales du care**, qui montrent que l'égalité professionnelle de certaines femmes peut être rendue possible par le travail domestique, parental ou de soin d'autres femmes, elles-mêmes exposées à des horaires fragmentés, une faible rémunération et une protection sociale limitée¹⁵⁷.

À l'inverse, les femmes des classes populaires disposent de moins de ressources pour déléguer. Elles sont aussi plus souvent employées dans les métiers du **care**, du nettoyage, de l'aide à domicile, de la petite enfance ou de la santé. Elles peuvent alors cumuler **care rémunéré** et **care gratuit**.

Le travail invisible doit donc être analysé de manière **intersectionnelle**, en tenant compte du genre, de la classe sociale, de la situation familiale, du territoire, du handicap, de l'origine réelle ou supposée, et du statut migratoire. Il ne peut pas être renvoyé à une meilleure organisation individuelle du foyer et appelle une réponse publique.

Recommandation 26 : créer un droit au répit et au relais parental, financé par la branche Famille, un crédit d'heures d'accompagnement pour les démarches administratives, la coordination familiale, l'accès aux modes de garde, le retour au travail et l'orientation vers les droits.

Il devrait être prioritairement accessible aux familles monoparentales, aux parents d'enfants en situation de handicap, aux parents de jeunes enfants, aux parents aidants et aux foyers confrontés à une forte précarité temporelle ou économique.

156 - Ibid.

157 - Arlie Russell Hochschild, « Global Care Chains and Emotional Surplus Value », dans Will Hutton et Anthony Giddens (dir.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*, Londres, Jonathan Cape, 2000 ; Evelyn Nakano Glenn, *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*, Cambridge, Harvard University Press, 2010.

D MATRESCENCE, SANTÉ MENTALE PÉRINATALE ET BURN-OUT PARENTAL

La pénalité maternelle ne se mesure pas seulement en revenus, en temps ou en carrière. Elle se mesure aussi en **santé physique**, en **santé mentale** et en **capacité à tenir dans la durée**.

Le terme de matrescence désigne le processus de transformation lié au fait de devenir mère. Construit par analogie avec l'adolescence, il ne renvoie ni à l'âge de la mère ni au développement de l'enfant, mais à une transition profonde : corporelle, psychique, identitaire, relationnelle et sociale¹⁵⁸.

Nommer la matrescence permet de sortir d'une vision idéalisée, immédiate ou uniquement heureuse de la maternité. La société attend souvent des femmes qu'elles deviennent instantanément compétentes, disponibles, aimantes et organisées. Or devenir mère peut aussi être traversé par de l'ambivalence, de la peur, de la fatigue, des douleurs, des difficultés conjugales, des tensions professionnelles, un sentiment d'isolement, voire parfois par des violences au sein du couple.

L'ONG Make Mothers Matter montre, dans son enquête européenne menée auprès de près de **9 600 mères**, qu'une mère sur deux déclare rencontrer des problèmes de santé mentale ; en France, **71 % des mères interrogées** déclarent se sentir surchargées ou submergées¹⁵⁹.

Les données de Santé publique France objectivent l'ampleur de l'enjeu. À deux mois postpartum, **17 % des femmes, soit 1 femme sur 6, présentent une dépression post-partum, 27 % des symptômes d'anxiété**, soit 1 femme sur 4 et 5,5 %, soit 1 femme sur 20, des idées suicidaires. Les disparités territoriales sont importantes, avec notamment près de 30% des femmes ayant accouché en Guadeloupe présentant des symptômes dépressifs à cet horizon¹⁶⁰.

Le burn-out parental constitue une autre manifestation de l'épuisement lié à la parentalité. Les travaux d'Isabelle Roskam, Marie-Émilie Brianda et Moïra Mikolajczak le définissent comme un **syndrome spécifique**, distinct d'une simple fatigue, du baby blues ou de la dépression post-partum. Il se caractérise notamment par un **épuisement intense dans le rôle parental**, une **distanciation émotionnelle** vis-à-vis des enfants, une **saturation du rôle parental** et un **sentiment de contraste** avec le parent que l'on était ou que l'on voulait être¹⁶¹.

La mortalité maternelle confirme la gravité de cet angle oublié de la maternité. Pour la période 2016-2018, Santé publique France et l'Inserm montrent que les suicides et autres causes psychiatriques constituent la **première cause de mortalité maternelle jusqu'à un an après la fin de la grossesse**. Ils représentent **17 % des décès maternels recensés, soit 45 décès sur 272**, ce qui équivaut à environ un décès maternel de cause psychiatrique toutes les trois semaines¹⁶².

Il faut toutefois éviter de **psychologiser** ou d'**individualiser** ces situations. Il s'agit de constater que l'épuisement apparaît lorsque les exigences parentales, sociales, professionnelles et émotionnelles dépassent durablement les ressources disponibles.

158 - Dana Raphael, *The Tender Gift: Breastfeeding*, New York, Schocken Books, 1973 ; Aurélie Athan, « A critical need for the concept of matrescence in perinatal health », 2024.

159 - Make Mothers Matter, *The State of Motherhood in Europe*, enquête européenne menée avec Kantar auprès de mères européennes, 2025.

160 - Santé publique France, Alexandra Doncarli et al., « Prévalence de la dépression, de l'anxiété et des idées suicidaires à deux mois post-partum : données de l'Enquête nationale périnatale 2021 en France hexagonale », 2023.

161 - Moïra Mikolajczak, James J. Gross et Isabelle Roskam, « Parental burnout: What is it, and why does it matter? », *Clinical Psychological Science*, vol. 7, n° 6, 2019, p. 1319-1329 ; Moïra Mikolajczak et Isabelle Roskam, *Le burn-out parental : l'éviter et s'en sortir*, Paris, Odile Jacob, 2020.

162 - Santé publique France et Inserm, *Les morts maternelles en France : mieux comprendre pour mieux prévenir. 7^e rapport de l'Enquête nationale confidentielle sur les morts maternelles, 2016-2018*, 2024.

La santé mentale périnatale se situe donc au croisement de la santé publique, de l'égalité professionnelle, de la protection de l'enfance, de la lutte contre les violences, de la pauvreté, de l'accès aux droits et du partage parental.

Des dispositifs existent déjà après l'accouchement. Des dispositifs existent déjà après l'accouchement. Ils s'inscrivent notamment dans la politique publique des **1000 premiers jours**, qui vise à mieux accompagner les parents de la grossesse aux deux ans de l'enfant¹⁶³. Ce **suivi postnatal** comprend notamment un **entretien postnatal précoce obligatoire entre la 4^e et la 8^e semaine**, une consultation médicale postnatale entre la 6^e et la 8^e semaine, des visites à domicile par une sage-femme, des séances de suivi postnatal et, si besoin, une rééducation périnéale et abdominale. L'**entretien postnatal précoce** vise à repérer les **premiers signes de dépression du post-partum**, identifier les facteurs de risque et évaluer les besoins d'accompagnement de la femme ou du couple. Un second entretien peut être proposé entre la 10^e et la 14^e semaine¹⁶⁴.

La maternité engage aussi le **corps**. Grossesse, accouchement, suites de couches, allaitement, douleurs, fatigue, troubles du sommeil, rééducation, cicatrices, troubles urinaires ou périnéaux peuvent avoir des effets importants sur la santé physique des femmes. Pourtant, le **retour au travail** est encore trop souvent traité comme un simple retour administratif, comme si le corps maternel n'existait plus.

L'INRS souligne que la reprise du travail après un congé maternité constitue une période de vulnérabilité physique et psychologique encore insuffisamment explorée. Les salariées ne sont pas toujours suffisamment accompagnées par les services de prévention et de santé au travail, alors même que la compatibilité entre l'état de santé, le poste de travail et l'organisation professionnelle devrait être pensée collectivement¹⁶⁵.

Le droit prévoit une visite de reprise après un congé maternité, organisée par le service de prévention et de santé au travail dans les huit jours suivant la reprise effective. Mais son effectivité, son contenu et son articulation avec le suivi postnatal restent insuffisamment visibles¹⁶⁶.

La santé physique maternelle est aussi un enjeu de **conditions de travail**. Certaines femmes reprennent dans des emplois pénibles, debout, avec port de charges, horaires atypiques, faible autonomie, exposition à des risques professionnels, impossibilité de s'absenter ou absence de conditions dignes pour l'allaitement.

Il faut donc sortir d'une vision trop courte du post-partum. Il peut durer plusieurs mois, parfois davantage, selon les situations. La reprise professionnelle devrait être pensée comme une **période de transition, avec des droits, des aménagements, un suivi et une prévention des risques**.

Recommandation 27 : créer un droit temporaire à l'aménagement du retour au travail après maternité (télétravail, aménagement des horaires, etc.).

Ce droit permettrait d'adapter temporairement le temps de travail, les horaires, le télétravail, les déplacements, les contraintes physiques et les conditions d'allaitement, sur préconisation médicale ou à la demande de la salariée, sans pénalisation de carrière.

Recommandation 28 : former les professionnel·les de santé, les services de prévention et de santé au travail, les RH et les managers aux réalités du post-partum.

Cette formation devrait couvrir la santé mentale périnatale, le burn-out parental, les suites de l'accouchement, les violences, l'allaitement, les risques professionnels et les biais sexistes. Elle doit faire du retour de maternité un enjeu collectif, et non individuel.

163 - Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Politique des 1000 premiers jours : retour sur quatre années d'actions », 20 janvier 2026 ; Code de la santé publique, article L. 2122-1 ; Assurance maladie, « Après l'accouchement : le retour à la maison ».

164 - Article L. 2122-1 du Code de la santé publique ; Assurance maladie, « Après l'accouchement : le retour à la maison » ; décret et dispositions relatifs à l'entretien postnatal précoce obligatoire depuis le 1^{er} juillet 2022.

165 - INRS, « Le retour au travail après un congé maternité », *Références en santé au travail*, TF 306, 2023.

166 - Code du travail, art. R. 4624-31 ; Service-public.fr, « Un salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ? ».

E

LE CARE COMME COMPÉTENCES MOBILISABLES DANS LES ENTREPRISES

Ces effets ne concernent pas seulement les salariées. Ils représentent aussi un **coût direct pour les employeurs**. Lorsqu'une mère ralentit sa carrière, refuse une évolution, quitte son poste ou est écartée après une naissance, l'entreprise perd un investissement déjà réalisé : recrutement, formation, connaissance des équipes, relation client, expertise interne.

Au Royaume-Uni, l'Equality and Human Rights Commission a ainsi estimé que les discriminations et traitements défavorables liés à la grossesse ou à la maternité coûtaient près de **279 millions de livres par an aux employeurs**, principalement en coûts de remplacement, de recrutement, de formation et de perte de productivité¹⁶⁷.

L'enjeu est donc de ne plus traiter la maternité comme une contrainte individuelle à gérer, mais comme un **risque structurel de gestion des talents**.

Néanmoins, reconnaître le **care ne doit jamais conduire à naturaliser les femmes** ou à enfermer les mères dans une vocation supposée. Les compétences développées dans la prise en charge d'autrui (organisation, gestion de crise, coordination, médiation) ne sont pas naturellement féminines. Elles sont acquises par les personnes qui exercent effectivement des responsabilités de *care* : professionnel·les du soin, de l'éducation ou de la petite enfance.

Des initiatives internationales vont dans cette direction. En Espagne, **Moms in Co** accompagne les entreprises pour améliorer la rétention des talents féminins, rendre les cultures professionnelles plus inclusives et travailler sur la notion de « **Mom Bonus** », c'est-à-dire la **reconnaissance des compétences transférables** et de la valeur ajoutée liées à l'expérience de la maternité. Au Mexique, **Mama Godin** propose un classement des entreprises dites **mom-friendly** et développe des méthodologies pour aider les employeurs à mieux attirer, retenir et promouvoir les talents féminins.

Recommandation 29 : reconnaître les compétences acquises dans le travail parental et domestique, et permettre leur valorisation dans les parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE), de formation et de reconversion.

Recommandation 30 : créer un référentiel national « entreprise parent-friendly », permettant d'évaluer et de valoriser les employeurs qui favorisent la rétention, la promotion et le retour en carrière des mères et des parents.

167 - Equality and Human Rights Commission, *Estimating the financial costs of pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage*, 2016.

Des dispositifs comme le **job sharing** peuvent également être mobilisés. Ils permettent à deux personnes de partager un même poste, y compris à responsabilités, selon une organisation contractualisée du temps, des objectifs et des responsabilités. Le job sharing peut constituer une alternative au déclassement ou au temps partiel subi, à condition de ne pas devenir une voie réservée aux mères, mais un outil d'organisation du travail accessible à tous les parents et aidant-es.

Recommandation 31 : expérimenter le job sharing (partage du poste de travail) dans les postes à responsabilités, afin d'offrir une alternative au temps partiel subi et au déclassement professionnel, en l'ouvrant à l'ensemble des parents et aidant-es.

CHAPITRE 3 - RESPONSABILITÉS PUBLIQUES ET PRIVÉES, CONGÉS, PETITE ENFANCE ET ORGANISATIONS DE TRAVAIL : DES POLITIQUES PUBLIQUES ENCORE INSUFFISAMMENT ÉGALITAIRES

La pénalité maternelle ne se joue pas seulement dans les choix des couples ou dans les pratiques des employeurs. Elle est aussi produite par des **infrastructures collectives insuffisantes** ou **mal pensées**.

L'enjeu est donc de déplacer le regard : la maternité ne doit plus être traitée comme une responsabilité privée des femmes, mais comme une **responsabilité collective** impliquant l'État, les employeurs, les services publics, les pères et les relais de *care*.

A LA PÉNALITÉ MATERNELLE : UN ENJEU ÉCONOMIQUE ET BUDGÉTAIRE POUR LA NATION

Le présent rapport propose d'introduire la notion de **dividende économique de l'égalité parentale**. Elle désigne les gains collectifs produits par une réduction durable de la pénalité maternelle et par un meilleur partage du travail domestique, parental et de **care** entre les femmes, les hommes, les employeurs et les pouvoirs publics.

Ce concept ne vise pas à monétariser toute la vie familiale, ni à instrumentaliser le travail des femmes au nom de la croissance. Il vise à rendre visible le **coût de l'inaction**. Lorsque le **care** reste majoritairement assumé par les femmes, il entraîne des effets durables sur l'emploi, les carrières et l'autonomie économique des mères, avec des répercussions pour les entreprises et les finances publiques.

En effet, il existe un décalage entre la reconnaissance des enjeux de conciliation et les mesures effectivement proposées. Seuls 10 % des établissements d'au moins 10 salarié-es considèrent que cette question ne relève pas de leur responsabilité. Pourtant, les prestations liées à la parentalité restent limitées : 7 % proposent des places en crèche et 21 % une aide financière aux frais de garde.

En cas d'enfant malade, 44 % des établissements n'accordent aucun jour de congé rémunéré. Les congés maternité et paternité sont plus souvent indemnisés au-delà du plafond de la Sécurité sociale, respectivement par 71 % et 66 % des établissements, mais seuls 1 % proposent une durée supérieure à la durée légale.

Enfin, si les employeurs déclarent prendre en compte la vie familiale dans la planification des congés dans 90 % des établissements et dans l'attribution du temps partiel dans 83 %, cette proportion tombe à 64 % pour la fixation de la charge de travail¹⁶⁸.

Les comparaisons internationales montrent que cette approche peut être objectivée. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime que la réduction des écarts entre femmes et hommes de participation au marché du travail et d'heures travaillées pourrait augmenter le PIB moyen des pays de l'OCDE de **9,2 % d'ici 2060**¹⁶⁹. Au Canada, Statistique Canada estime que la valeur du travail non rémunéré de garde d'enfants représentait environ **15 % du PIB en 2015**. L'exemple du Québec montre aussi qu'un système de garde à faible coût peut produire des effets économiques positifs : l'écart de taux d'emploi des femmes avec enfants entre le Québec et le reste du Canada a été valorisé à **2,8 milliards de dollars** en 2015¹⁷⁰.

168 - Roméo Fontaine, Ariane Pailhé et Delphine Remillon (dir.), L'enquête Familles et Employeurs 2024 (FamEmp), Premiers résultats d'enquêtes, n° 1, Aubervilliers, Ined, juin 2026.

169 - OCDE, *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, 2023.

170 - Statistique Canada, « The value of unpaid childcare and paid employment by gender », 2022.

D'autres modèles montrent que l'organisation collective du care transforme les comportements. En Norvège, les congés réservés aux pères ont contribué à installer une norme de prise de congé : en 2022, **90 % des pères** ont pris un congé parental¹⁷¹. En Espagne, l'extension progressive du congé de paternité jusqu'à **16 semaines**, aligné sur le congé de maternité et assorti de semaines obligatoires, a entraîné une forte hausse du recours des pères¹⁷². Ces exemples ne sont pas transposables mécaniquement, mais ils démontrent qu'un droit individuel, indemnisé, non transférable et socialement légitime peut déplacer le **care** hors de la seule responsabilité maternelle.

Le dividende économique de l'égalité parentale permet donc de mesurer cinq effets :

1. **Un effet emploi**, en limitant les interruptions d'activité, le temps partiel contraint et les sorties du marché du travail après une naissance.
2. **Un effet « revenus et retraites »**, en réduisant les pertes salariales, les carrières discontinues, les pertes de cotisations et les écarts de pension.
3. **Un effet « entreprises »**, en améliorant la fidélisation des compétences, en réduisant les coûts de remplacement et en sécurisant les retours de congé maternité ou parental.
4. **Un effet « finances publiques »**, en augmentant les recettes fiscales et sociales tout en réduisant les besoins de compensation liés à la précarité différée.
5. **Un effet cohésion sociale**, en diminuant la pauvreté des familles, en particulier monoparentales, et en faisant de la parentalité une responsabilité réellement partagée.

L'intérêt de ce concept est de déplacer le regard : les politiques d'égalité parentale ne doivent plus être analysées seulement comme des dépenses sociales ou des mesures de conciliation. Elles doivent être évaluées comme des **investissements collectifs, capables de produire des gains pour les femmes, les enfants, les entreprises, les finances publiques et la société dans son ensemble**.

Recommandation 32 : mesurer le dividende économique de l'égalité parentale et l'intégrer aux études d'impact des réformes, afin d'évaluer leurs effets sur l'emploi des femmes, l'autonomie économique des mères et les finances publiques.

171 - OCDE, *Paid leave for fathers*, 2025.

172 - Libertad González, « Paternity leave in Spain », *SERIEs*, 2025.

B

DU CONGÉ PARENTAL AU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE : UNE RÉFORME ENCORE INSUFFISANTE POUR ENGAGER EFFECTIVEMENT LES PÈRES

Les congés liés à la naissance jouent un rôle décisif dans la répartition initiale des responsabilités parentales. Ils déterminent qui devient l'interlocuteur principal des professionnel·les de santé, des modes d'accueil et de l'administration, mais aussi qui apprend, dès les premières semaines, à répondre seul aux besoins de l'enfant. Un congé n'est donc pas seulement un temps d'absence du travail : c'est un **temps d'apprentissage parental**.

Le congé maternité est indispensable. Il protège la santé de la mère et de l'enfant et reconnaît la réalité corporelle de la grossesse, de l'accouchement et du post-partum. En France, il est obligatoire et sa durée varie selon le rang de naissance et le nombre d'enfants à naître : **16 semaines** pour un premier ou deuxième enfant, **26 semaines** à partir du troisième enfant, **34 semaines** en cas de jumeaux et **46 semaines** en cas de naissance de trois enfants ou plus¹⁷³. Il comporte un noyau protecteur incompressible : l'employeur ne peut pas employer la salariée pendant huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont six semaines après la naissance.

Mais le congé maternité ne peut pas, à lui seul, porter une politique d'égalité. Lorsqu'il n'est pas accompagné d'un congé suffisamment long et réellement pris par le second parent, il installe mécaniquement une première spécialisation. Le père ou second parent intervient souvent en soutien, mais n'assume pas la même durée d'apprentissage ni la même responsabilité quotidienne.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé en 2021. Il comprend aujourd'hui, pour une naissance simple, **25 jours calendaires**, auxquels s'ajoutent les **3 jours ouvrables** de congé de naissance. Pour des naissances multiples, il est de **32 jours calendaires**. Une première période de **4 jours calendaires** est obligatoire immédiatement après le congé de naissance, puis une seconde période peut être prise dans les six mois suivant la naissance¹⁷⁴.

173 - Code du travail, art. L. 1225-17 et L. 1225-29 ; ministère du Travail, « Le congé de maternité ».

174 - Ministère de l'Économie, « Congé de paternité : comment ça fonctionne ? » ; Ameli, « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Les données de la Drees montrent qu'en 2021, 71 % des pères éligibles ont eu recours au congé de paternité, contre 93 % des mères éligibles pour le congé maternité. Les données plus récentes de l'Ined indiquent qu'entre juillet 2021 et décembre 2023, 81 % des naissances ont donné lieu à une prise du congé de paternité au-delà de la semaine obligatoire, et que 59 % des pères ont utilisé la totalité des 25 jours disponibles dès 2022¹⁷⁵.

Le problème est encore plus net pour le **congé parental**. La PreParE, prestation partagée d'éducation de l'enfant, est censée permettre aux parents de réduire ou cesser leur activité pour élever un enfant. Mais son indemnisation reste très faible. Au 1^{er} avril 2026, son montant est de **459,69 euros par mois** en cas de cessation totale d'activité, **297,17 euros** pour une activité inférieure ou égale à 50 %, et **171,42 euros** pour une activité comprise entre 50 % et 80 %⁹.

L'évaluation de la PreParE montre que la logique de partage n'a pas réellement fonctionné. La réforme n'a entraîné qu'une hausse très limitée du recours des pères au congé parental indemnisé à taux partiel lors de la troisième année de l'enfant : **+1,1 point**. L'IGAS relevait déjà que les pères ne représentaient que **6 %** des bénéficiaires de la PreParE fin 2018¹⁷⁶.

Ces chiffres objectivent un échec partiel : le congé parental est dit « partagé », mais il ne l'est pas réellement. Il reste trop faiblement indemnisé et trop peu attractif pour les pères.

Le nouveau congé supplémentaire de naissance, créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, constitue une évolution importante. À compter du 1^{er} juillet 2026, il octroie **1 à 2 mois de congé indemnisé à chaque parent**, en complément des congés existants, et il est conçu comme un droit **individuel, personnel et non transférable**. Son indemnisation est fixée, pour les salarié-es du secteur privé, à **70 % du salaire plafonné** le premier mois et **60 %** le second mois¹⁷⁷.

Il faudra toutefois être vigilant à son effectivité. Un droit ne transforme les pratiques que s'il est connu, suffisamment indemnisé, socialement légitime et protégé contre les pénalisations professionnelles.

Le congé au-delà des jours obligatoires est pris pour 92 % des naissances lorsque le père est fonctionnaire titulaire ou en CDI dans le secteur public et pour 88 % lorsqu'il est en CDI. Ce taux tombe à 59 % pour les pères en CDD, 40 % pour les indépendants et 33 % pour les chômeurs. Parmi les pères qui ne prennent pas le congé, 48 % évoquent des raisons financières, 41 % leur charge de travail et 23 % la complexité ou le caractère dissuasif des démarches.

Surtout, seuls 8 % des pères prennent une partie de leur congé après le retour au travail de la mère. La grande majorité des congés demeure donc prise simultanément à la présence de celle-ci. Ce résultat renforce la nécessité d'un temps non simultané durant lequel le second parent assume seul la prise en charge de l'enfant.

Cette réflexion rejoint les travaux de Myriam Chatot et Marine Quennehen sur la **paternité féministe** : devenir un père pleinement impliqué ne relève pas seulement d'une intention individuelle, mais suppose de transformer les normes sociales, professionnelles et conjugales qui maintiennent encore les pères dans une position d'aide ou de soutien, plutôt que de responsabilité parentale pleine et entière¹⁷⁸.

La directive européenne 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants pose d'ailleurs un principe structurant : les congés parentaux doivent comporter des droits individuels, des périodes non transférables et des incitations visant à renforcer la prise de congé par les pères¹⁷⁹.

175 - Drees, « Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus investi par les pères », *Études et Résultats*, juillet 2023 ; Ined, « Congé de paternité : 81 % des pères le prennent désormais malgré des freins persistants », 28 janvier 2026.

176 - France Stratégie, « L'impact de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) sur le congé parental des pères », 2023 ; IGAS, *Évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant*, 2019.

177 - Service-public.fr, « Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance : quelles sont les modalités pratiques ? », 3 juin 2026, mis à jour le 23 juin 2026.

178 - Myriam Chatot et Marine Quennehen, *Être un père féministe, mission impossible ?*, Paris, Textuel, 2025.

179 - Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

La réforme des congés doit donc poursuivre trois objectifs :

1. protéger la santé des mères,
2. engager réellement les pères ou seconds parents,
3. et éviter que le congé parental ne devienne un retrait féminin de l'emploi.

Un congé égalitaire doit être indemnisé à un niveau suffisant, individuel, non transférable, effectivement pris par les deux parents, et accompagné d'un droit au retour sans pénalisation.

Recommandation 33 : évaluer les différentes réformes de congés liés à la naissance (recours des pères, partage parental, retour au travail et les trajectoires professionnelles des mères).

Recommandation 34 : instaurer un « mois solo du second parent » dans le congé supplémentaire de naissance, non transférable et non simultané, pris après le retour au travail du parent ayant accouché.

C LE SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE COMME INFRASTRUCTURE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'accès à un mode de garde demeure une condition matérielle du **maintien en emploi des mères**. Sans solution **accessible, abordable, stable, de qualité** et compatible avec les **horaires réels de travail**, les mères sont plus exposées à subir cette pénalité maternelle.

La création du **service public de la petite enfance** constitue, à ce titre, une avancée importante. Depuis le **1^{er} janvier 2025**, les **communes** sont désignées comme **autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant**. Les communes de plus de **3 500 habitantes et habitants** doivent planifier le maintien et le développement de l'offre, celles de plus de **10 000 habitantes et habitants** doivent élaborer un schéma pluriannuel et mettre en place un relais petite enfance¹⁸⁰.

Toutefois, cette réforme ne crée pas, à ce stade, de **droit opposable à une solution de garde**. Elle confie une responsabilité d'organisation aux communes, mais ne garantit pas encore que chaque famille dispose effectivement d'une place **accessible, financièrement soutenable** et compatible avec ses contraintes de travail.

La question du financement reste donc centrale. Le décret du **21 juillet 2025** a précisé les modalités de répartition de l'accompagnement financier des communes de plus de **3 500 habitantes et habitants** pour l'exercice de ces compétences. La loi du 4 juin 2026 est venue étendre la **compensation financière** à l'ensemble des communes exerçant les compétences du service public de la petite enfance. Cette évolution répond à une difficulté identifiée par les élus locaux : sans compensation suffisante, les communes peuvent être désignées comme autorités organisatrices sans disposer des moyens nécessaires pour rendre le service réellement effectif¹⁸¹.

Il ne suffit donc pas d'augmenter le **nombre de places**. Les travaux de **Pierre Pora** montrent que la création de **150 000 places supplémentaires** en établissements d'accueil du jeune enfant entre **2000 et 2016** n'a eu qu'un **effet limité sur l'emploi des mères**. Selon l'Insee, il est peu probable que l'obtention d'une place en crèche ait permis à plus de 5 % des mères bénéficiaires de ne pas interrompre leur carrière. Au mieux, les plans nationaux conduits entre 2000 et 2016 auraient permis à 8 000 mères de jeunes enfants de conserver ou retrouver une activité professionnelle en 2016 par rapport à la situation de 2000¹⁸².

180 - Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Outils et ressources à destination des autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant », 2025.

181 - Décret n° 2025-678 du 21 juillet 2025 relatif aux modalités de répartition de l'accompagnement financier des communes de plus de 3 500 habitantes pour l'exercice des compétences d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant ; loi n° 2026-442 du 4 juin 2026 visant à étendre à toutes les communes la compensation financière prévue pour l'exercice de l'ensemble des compétences du service public de la petite enfance.

182 - Pierre Pora, Insee-CREST, « Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde », *Insee Analyses*, n° 55, septembre 2020.

Les données les plus récentes confirment que l'offre reste **très inégalement répartie**. En 2024, la DREES mesure une amélioration du **taux de couverture théorique**, passé de **58,9 à 60,3 places pour 100 enfants de moins de 3 ans**. Mais cette progression s'explique aussi par la **baisse du nombre d'enfants de moins de 3 ans**, et non uniquement par une hausse des places disponibles¹⁸³.

L'accessibilité réelle ne dépend donc pas seulement du nombre de places annoncées. Elle repose aussi sur les professionnel·les qui assurent l'accueil. Or le secteur connaît une **crise d'attractivité structurelle**. En 2024, les assistantes maternelles restent le premier mode d'accueil formel, avec **218 100 professionnelles** ayant accueilli au moins un enfant de moins de 3 ans. Mais leur nombre continue de diminuer : **9 800 assistantes maternelles en moins** en un an, soit une baisse de **4,1 %** entre 2023 et 2024¹⁸⁴.

Les crèches font également face à des tensions importantes. Selon la Cnaf, l'enquête conduite en décembre 2024 montre que **6 100 équivalents temps plein** sont vacants depuis plus de trois mois, soit **3,7 %** du personnel total. En incluant les absences et postes vacants de plus courte durée, le besoin atteint **13 500 ETP**, soit **8,2 %** des **163 900 emplois à temps plein existants**. L'Île-de-France concentre **47 % des ETP manquants**, alors qu'elle représente **28 %** des ETP de professionnel·les de crèches¹⁸⁵.

Cette pénurie se traduit concrètement par des fermetures partielles, des horaires réduits ou une baisse des places réellement disponibles. Elle s'explique par des facteurs structurels : rémunérations insuffisantes, conditions de travail exigeantes, pénibilité physique et émotionnelle, manque de reconnaissance et perspectives professionnelles limitées¹⁸⁶.

Elle s'inscrit aussi dans un enjeu démographique. La DREES rappelle que le nombre d'assistantes maternelles devrait continuer de diminuer, avec **35 % de professionnelles susceptibles de partir à la retraite à l'horizon 2030**. L'Observatoire de l'emploi à domicile estime, de son côté, que **150 880 assistant·es maternel·les devront être recruté·es d'ici 2030** pour compenser les départs à la retraite et couvrir les besoins¹⁸⁷.

L'enjeu est donc de passer d'une politique du **volume** à une politique de **l'accessibilité réelle**. Elle est particulièrement décisive lorsque l'absence de mode de garde constitue un obstacle direct à l'emploi ou à la formation : mères seules, femmes en horaires atypiques, travailleuses précaires, territoires ruraux, etc.

De plus, l'école constitue également une **infrastructure invisible de la pénalité maternelle**. Les travaux d'Elena Duchini et de ses co-autrices sur la réforme des rythmes scolaires le montrent clairement : l'emploi du temps des enfants influence directement l'allocation du temps de travail des **femmes**, mais pas celle des **hommes**. Avant la réforme de 2013, les femmes diplômées du supérieur étaient davantage en mesure de ne pas travailler le mercredi que les femmes non diplômées du supérieur (**45 % contre 41 %**) alors même que leur durée de travail hebdomadaire était plus élevée, **36 heures contre 33 heures**¹⁸⁸. Aussi, le **mercredi scolaire** révèle ainsi un point fondamental : les inégalités ne relèvent pas seulement des arbitrages conjugués, mais de **l'organisation collective du temps**.

Recommandation 35 : évaluer la mise en œuvre du service public de la petite enfance à partir d'indicateurs consolidés incluant l'accès aux modes de garde, les inégalités territoriales, le coût pour les familles, la qualité d'accueil, les effets sur l'emploi des mères et l'attractivité des métiers de la petite enfance.

183 - Observatoire national de la petite enfance, CNAF, *L'accueil du jeune enfant* – Édition 2025, 2025.

184 - *Ibid.*

185 - Cnaf, *Enquête sur les besoins de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) en 2024*, premiers résultats présentés au Comité de filière petite enfance, juillet 2025.

186 - Inspection générale des affaires sociales (IGAS), *L'accueil du jeune enfant par des assistants maternels : concilier l'objectif de création de places à court terme avec ceux de la qualité de l'accueil et des conditions de travail*, 2025.

187 - Observatoire de l'emploi à domicile, *Relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici à 2030*, 2022.

188 - Elena Duchini et Clémentine Van Effenterre, « La réforme des rythmes scolaires : un révélateur des inégalités présentes sur le marché du travail », *Notes de l'IPP*, n° 26, avril 2017.

D RECONNAÎTRE LES RELAIS DE CARE : PAIR-AIDANCE, PROCHES, ASSOCIATIONS ET EMPLOYEURS

La prise en charge des enfants ne repose pas seulement sur les parents. Elle s'appuie aussi sur un ensemble de relais éducatifs, domestiques, émotionnels et sociaux : proches, associations, groupes de parole, lieux d'accueil enfants-parents, tiers-lieux, services publics et employeurs.

Le droit reconnaît déjà certaines situations d'aide, mais de manière partielle. Le **congé de proche aidant** permet à un-e salarié-e de suspendre ou réduire son activité pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Sa durée maximale est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il peut être fractionné ou transformé en temps partiel, avec garantie de maintien dans l'emploi¹⁸⁹.

D'autres dispositifs existent également. Le **congé de présence parentale** permet à un parent de s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou en situation de handicap nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. Il ouvre droit à un crédit de **310 jours ouvrés maximum**, à utiliser sur une **période de trois ans**. Le droit permet aussi le don de jours de repos à un-e collègue parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant¹⁹⁰.

Ces dispositifs sont indispensables, mais ils répondent surtout à des situations **exceptionnelles**, médicalement ou administrativement caractérisées. Ils ne couvrent pas pleinement les besoins ordinaires de relais parental.

L'actualité juridique a récemment renforcé la question du **répit des proches aidants**. La stratégie nationale de mobilisation et de soutien pour les aidants **2023-2027** prévoit notamment la création de **6 000 solutions supplémentaires de répit**, l'amélioration du congé de proche aidant et de l'allocation journalière du proche aidant, ainsi que la structuration d'un interlocuteur unique dans chaque département¹⁹¹. Un décret du **19 août 2025** encadre par ailleurs les prestations de **suppléance à domicile** et les séjours de **répit aidant-aidé**, permettant l'intervention continue d'un professionnel unique jusqu'à **six jours consécutifs** auprès de la personne aidée¹⁹².

Ces avancées reconnaissent l'usure des proches aidants. Mais elles doivent désormais inspirer une politique plus large du **répit parental ordinaire**, sans attendre que les familles soient en situation de crise, de pathologie ou de rupture.

189 - Code du travail, art. L. 3142-16 et suivants ; Service-public.fr, « Congé de proche aidant ».

190 - Code du travail, art. L. 1225-65-1 et suivants ; Service-public.fr, « Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant ».

191 - Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, *Stratégie de mobilisation et de soutien pour les aidants 2023-2027*, 6 octobre 2023 ; Gouvernement, « Aidants : les principales mesures de la stratégie 2023-2027 », mis à jour le 25 mars 2025.

192 - Décret n° 2025-827 du 19 août 2025 relatif à la mise en œuvre de prestations de suppléance à domicile du proche aidant et dans le cadre de séjours de répit aidant-aidé ; ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Un nouveau décret pour soutenir les proches aidants », 22 août 2025.

Les lieux d'accueil enfants-parents (LAEP) constituent déjà un point d'appui important. Les LAEP accueillent librement, sans inscription, des enfants de moins de 6 ans accompagnés d'un adulte référent. Ils permettent la socialisation progressive de l'enfant, le renforcement de la relation parent-enfant, les échanges avec des professionnel·les et d'autres parents, ainsi que la lutte contre l'isolement et le besoin de répit des parents de jeunes enfants¹⁹³.

Leur implantation reste toutefois **insuffisante** au regard des besoins. En 2024, les CAF ont financé 1 952 LAEP, pour 28 millions d'euros. En 2023, 1 880 structures étaient réparties sur 3 280 sites dans 1 480 communes, avec un taux de fréquentation estimé à 3,5 % des familles ayant un enfant de moins de 6 ans. Les LAEP jouent donc un rôle essentiel, mais ils ne peuvent pas, seuls, constituer une politique structurée du répit parental¹⁹⁴.

La pair-aidance parentale constitue un autre levier. Elle permet à des parents confrontés à des situations similaires de partager des informations, des ressources locales, des stratégies concrètes et un soutien émotionnel.

Cette reconnaissance doit toutefois être pensée avec vigilance. La pair-aidance ne doit pas devenir une manière de compenser le désengagement des services publics. Elle ne remplace ni les modes d'accueil, ni la PMI, ni les professionnel·les de santé, ni les services sociaux, ni les droits à congé, ni les dispositifs de lutte contre les violences. Elle doit être un **complément**, pas un substitut.

Recommandation 36 : renforcer le maillage territorial des LAEP et des tiers lieux ressources parentalité-répit, en structurant les dispositifs existants par un label national et un financement pluriannuel de la branche Famille, de l'État et des collectivités.

193 - CNAF, « Lieu d'accueil enfants-parents ».

194 - CNAF, « Lieu d'accueil enfants-parents » ; Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale, indicateur 1.10.1, « Dispositifs de soutien à la parentalité ».

V.

QUAND LA PÉNALITÉ MATERNELLE S'AGGRAVE : VIOLENCES, SÉPARATION, MONOPARENTALITÉ, LOGEMENT ET TERRITOIRES



La pénalité maternelle ne s'arrête pas à l'emploi, aux congés, au couple ou à l'organisation du travail. Elle se rejoue aussi dans les moments de rupture et dans les situations de vulnérabilité : violences conjugales, séparation, monoparentalité, difficultés de logement, isolement territorial.

CHAPITRE 1 - MATERNITÉ ET VIOLENCES : QUAND L'ARRIVÉE D'UN ENFANT AGGRAVE L'EMPRISE

La grossesse et l'arrivée d'un enfant sont des périodes où les **violences peuvent s'intensifier ou devenir plus fréquentes**. Dans certaines situations, la grossesse, la naissance, le post-partum ou la séparation après l'arrivée d'un enfant peuvent au contraire renforcer l'emprise exercée par un conjoint ou ex-conjoint violent.

Néanmoins, il est important de rappeler que **ce n'est jamais la maternité qui cause les violences**. La responsabilité appartient toujours à l'auteur.

En 2024, les services de sécurité ont enregistré **272 400 victimes** de violences commises par un partenaire ou ex-partenaire. Les femmes représentent **84 %** des victimes et les hommes **85 %** des mis en cause. Les **violences enregistrées sont majoritairement physiques, mais les violences verbales ou psychologiques** représentent déjà **31 %** des faits, et les **violences sexuelles 5 %**. Ces chiffres restent sous-estimés car seule **une victime sur six porte plainte**¹⁹⁵.

Les violences conjugales concernent très souvent des femmes qui sont aussi mères. En 2023, **74 % des femmes victimes de violences conjugales ayant contacté le 3919 avaient au moins un enfant**. Dans les situations renseignées, plus de 20 780 enfants étaient concernés par les violences conjugales.

Les formes les plus graves rappellent que les violences conjugales peuvent être létales. En 2024, **107 féminicides** ont été recensés. La même année, **7 enfants** ont été tués dans un contexte d'homicide conjugal ou de violences conjugales, **12 mineurs** ont été témoins directs d'un homicide au sein du couple et **94 enfants** sont devenus orphelins de père, de mère ou des deux parents.

Ces données imposent de penser les enfants non comme des témoins périphériques, mais comme des **victimes ou co-victimes** des violences conjugales¹⁹⁶. La Convention d'Istanbul reconnaît d'ailleurs que les enfants sont victimes de la violence domestique, y compris lorsqu'ils sont témoins de violences au sein de la famille.

195 - Ministère de l'Intérieur, SSMSI, *Violences conjugales enregistrées par les services de sécurité : quasi-stabilisation en 2024*, communiqué du 23 octobre 2025.

196 - Ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes, *Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2024*, octobre 2025.

A

GROSSESSE, NAISSANCE ET POST-PARTUM : DES PÉRIODES DE VULNÉRABILITÉ FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

La grossesse constitue une période de vulnérabilité spécifique. Une étude menée à partir de l'Enquête nationale périnatale 2016 estime que **1,8 % des femmes interrogées ont subi des violences physiques pendant leur grossesse**. Selon la Haute Autorité de santé, dans près de 30 % des situations de violences conjugales, le premier acte de violence survient pendant la grossesse¹⁹⁷.

À ce titre, 62 % des femmes ayant subi des violences physiques pendant la grossesse déclarent **une détresse psychologique**, contre 24 % des autres femmes. Ces violences sont également associées à un risque plus élevé de naissance prématurée ou de transfert du nouveau-né en unité de soins intensifs¹⁹⁸.

Pendant la grossesse, l'emprise du conjoint violent sur la victime peut se déplacer sur le **corps**. Elle peut prendre la forme d'un contrôle des rendez-vous médicaux, de l'alimentation, du repos, de la sexualité. Elle peut aussi viser l'autonomie reproductive : pression à tomber enceinte, contrainte à poursuivre une grossesse, entrave à l'Interruption volontaire de grossesse (IVG) ou contrôle de la contraception¹⁹⁹. Il s'agit de **violences reproductives** ou de **coercition reproductive**²⁰⁰.

Le post-partum peut également être utilisé comme un moment de domination. L'auteur peut exploiter la fatigue, la vulnérabilité psychique, la dépendance matérielle, l'isolement, l'allaitement, la peur de ne pas être crue ou la culpabilisation maternelle.

La Haute Autorité de Santé (HAS) recommande de **questionner systématiquement** les femmes sur l'existence de violences au sein du couple, même en l'absence de signes visibles, et d'y penser particulièrement en contexte de grossesse et de post-partum. Les violences sont souvent tues, minimisées ou dissimulées, et les consultations médicales peuvent constituer l'un des rares espaces où la victime se trouve momentanément hors du contrôle de l'auteur²⁰¹.

Recommandation 37 : généraliser une fiche réflexe périnatale « violences », affichée obligatoirement et remise dans les maternités.

197 - Haute Autorité de santé, *Repérage des femmes victimes de violences au sein du couple. Recommandation de bonne pratique – Argumentaire scientifique*, juin 2019.

198 - Université Paris Cité / Inserm, « En France, 2 femmes sur 100 subissent des violences pendant leur grossesse », à partir de l'Enquête nationale périnatale 2016 et des travaux publiés dans *Maternal and Child Health Journal*, 2019.

199 - Haute Autorité de santé, *Situation particulière de vulnérabilité : femme enceinte victime de violences au sein du couple*, fiche pratique, 2024.

200 - Institut national de santé publique du Québec, « La coercition reproductive en contexte conjugal ».

201 - Haute Autorité de santé, *Repérage des femmes victimes de violences au sein du couple*, recommandation de bonne pratique, actualisée.

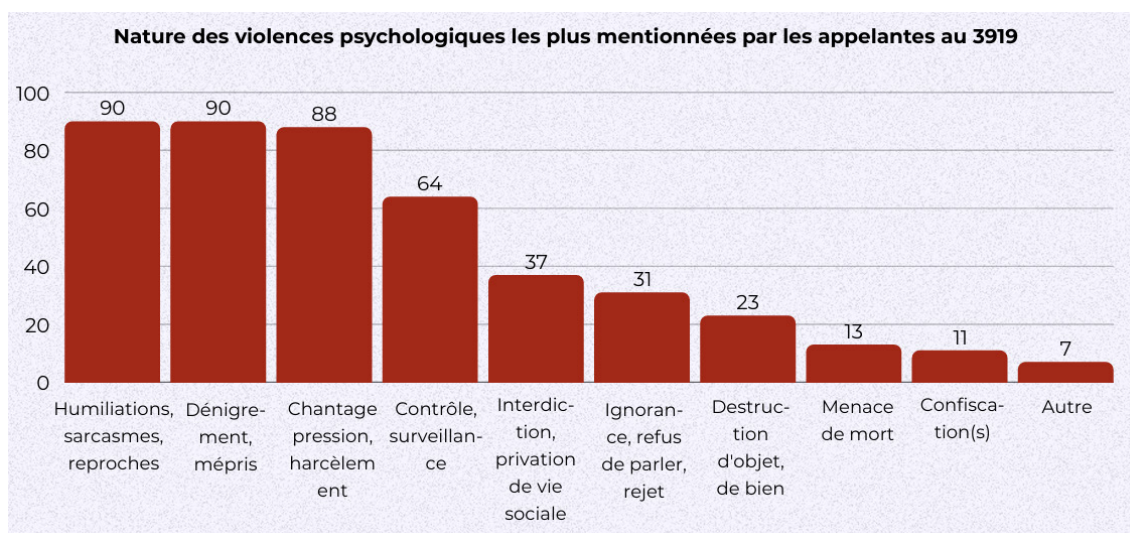
B

VIOLENCES PSYCHOLOGIQUE, ÉCONOMIQUES, ADMINISTRATIVES ET NUMÉRIQUES : L'EMPRISE SUR LES RESSOURCES

Les violences conjugales ne sont pas seulement physiques. Elles peuvent être **psychologiques, économiques, administratives, numériques, sexuelles ou reproductives**. Elles ont un même objectif : réduire l'autonomie de la victime, l'isoler, l'épuiser et l'empêcher d'agir.

Ces violences doivent être comprises dans une logique de **contrôle coercitif**²⁰². Il ne s'agit pas d'une succession d'incidents isolés, mais d'un système de domination qui vise à contrôler les ressources, les déplacements, les relations, les revenus, les enfants et la capacité de départ.

Les données du 3919 montrent ce continuum. En 2025, les femmes victimes de violences conjugales ayant contacté la ligne déclaraient en moyenne près de trois formes de violences différentes. Les **violences psychologiques demeuraient les plus fréquentes** : elles concernaient 85 % des victimes. Parmi celles-ci, 90 % déclaraient subir des humiliations, des sarcasmes ou des reproches, 90 % du dénigrement ou du mépris, 90 % du dénigrement ou du mépris, et 88 % du chantage, des pressions ou du harcèlement. Le contrôle et la surveillance étaient mentionnés par 64 % des victimes de violences psychologiques, et les menaces de mort par 13 %²⁰³.



202 - Andreea Gruev-Vintila, *Le contrôle coercitif : au cœur de la violence conjugale*, Paris, Dunod, 2023.

203 - Fédération nationale Solidarité Femmes, *Rapport annuel du 3919. Extrait de l'analyse globale des données issues des appels au 3919 - Violences Femmes Info, année 2025, 2026*, p. 10, 16, 30-34 et 38.

Les violences économiques sont particulièrement déterminantes dans l'analyse de la pénalité maternelle. En 2025, le 3919 a pris en charge 108 241 appels, soit une augmentation de 7,8 % par rapport à 2024. Le focus consacré aux violences conjugales repose sur près de 19 594 entretiens menés avec des femmes victimes de violences exercées par un homme en France. Parmi elles, 4 570, soit **23 %**, **ont déclaré subir des violences économiques**. Celles-ci prenaient notamment la forme de chantage économique pour 25 % des victimes concernées, de non-participation aux charges du foyer pour 14 %, de subtilisation des revenus pour 11 %, de contrôle des dépenses ou de privation de ressources pour 10 %, et d'endettement imposé pour 8 %²⁰⁴.

L'arrivée d'un enfant constitue elle-même un moment d'**aggravation des violences**. En 2025, 966 femmes, soit **5 % des victimes étudiées**, **ont identifié la grossesse, la naissance ou l'adoption comme un facteur déclencheur ou aggravant**. Dans ces situations, les violences économiques concernaient 28 % des victimes, contre 23 % dans l'ensemble des situations analysées. L'arrivée d'un enfant peut ainsi renforcer les vulnérabilités économiques sur lesquelles repose l'emprise²⁰⁵.

Les violences commises par le conjoint violent peuvent être exacerbées pendant la maternité car les besoins matériels et financiers augmentent. Si la mère a réduit son activité, dépend du conjoint ou n'a pas d'épargne, l'auteur dispose d'un levier supplémentaire pour maintenir son contrôle.

Ces violences peuvent viser directement **l'emploi**. Un conjoint violent peut empêcher la mère de travailler ou perturber son activité : tensions provoquées avant un entretien, déplacements compliqués, appels répétés pendant la journée, présence devant le lieu de travail ou surveillance des horaires. L'emprise devient alors un mécanisme de **désinsertion professionnelle**. Elle peut conduire certaines femmes à se mettre en arrêt, non par choix, mais pour se protéger ou tenir face à l'épuisement.

Le droit a commencé à répondre à cette réalité. Depuis **la loi dite Rixain**, le salaire et certaines prestations sociales versés par virement doivent l'être sur un compte bancaire ou postal dont la personne bénéficiaire est titulaire ou cotitulaire²⁰⁶. Mais elle ne suffit pas lorsque l'auteur contrôle l'accès aux comptes.

Les violences administratives renforcent cette dépendance. Elles consistent à priver la victime de l'accès à ses documents ou à entraver ses démarches, par exemple en confisquant des papiers essentiels ou en bloquant les procédures. En 2025, **6 % des victimes de violences conjugales ayant contacté le 3919 déclaraient subir des violences administratives**. Parmi elles, 46 % faisaient état de chantage administratif et 28 % indiquaient que leur agresseur avait déposé une plainte à leur rencontre²⁰⁷.

Les violences numériques prolongent ce contrôle. Géolocalisation, surveillance du téléphone, accès aux comptes peuvent maintenir l'emprise même après la séparation. Les travaux du Centre Hubertine Auclert montrent que le numérique est un outil majeur de prolongation des violences conjugales. Dans une recherche-action menée auprès de femmes victimes de violences conjugales, 9 femmes sur 10 déclaraient avoir aussi subi des cyberviolences de la part de leur partenaire ou ex-partenaire, 8 sur 10 déclaraient que leur partenaire exigeait qu'elles soient joignables en permanence. Parmi les femmes séparées ayant des enfants à charge, 34 % déclaraient avoir subi des violences *via* les communications de leurs enfants²⁰⁸.

204 - Ibid.

205 - Ibid.

206 - Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ; Sénat, rapport n° 52 sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

207 - Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF), *Rapport annuel – Analyse des données issues des appels au 3919-Violences Femmes Info*, 2025.

208 - Centre Hubertine Auclert, *Cyberviolences conjugales*, recherche-action menée en 2017-2018 auprès de 302 femmes victimes de violences conjugales et 73 professionnel·les les accompagnant.

C SÉPARATION, ENFANTS ET PROCÉDURES : LE CONTRÔLE COERCITIF POST-SÉPARATION

Les violences ne cessent pas toujours au moment de la séparation. Elle peut les transformer. Lorsque l'auteur perd le contrôle quotidien de la victime, il peut chercher à le maintenir par l'argent, le logement, les enfants, les procédures ou les institutions.

Les procédures peuvent être utilisées comme une arme (demandes répétées de modification de garde, plaintes croisées, stratégies de disqualification). Cette **violence procédurale** épuise les mères victimes physiquement, psychologiquement et financièrement et porte atteinte à leur parentalité. Bien évidemment, cela affecte aussi les enfants²⁰⁹. Elle est d'autant plus efficace qu'elle se présente souvent sous une forme juridiquement neutre sous l'appellation trompeuse d'« **égalité parentale** » – revendication devenue le fer de lance du mouvement masculiniste²¹⁰.

Le débat juridique récent marque une évolution importante. En janvier 2025, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture **une proposition de loi introduisant la notion de contrôle coercitif dans le droit pénal, le droit de la famille et le droit des contrats**. En avril 2025, le Sénat a adopté le texte avec modifications. En juin 2026, le HCE a appelé à son adoption, en soulignant que le contrôle coercitif affecte les droits fondamentaux, la santé, les ressources et les trajectoires professionnelles et personnelles des victimes²¹¹.

Le droit a récemment évolué pour **mieux protéger les victimes et les enfants** :

- Loi du 28 février 2023 : **aide universelle d'urgence** pour les victimes de violences conjugales, accessible depuis le 1^{er} décembre 2023, afin de faire face aux dépenses immédiates liées à la séparation ou à la mise à l'abri²¹².
- Loi du 13 juin 2024 : **ordonnance provisoire de protection immédiate**, pouvant être délivrée par le juge aux affaires familiales dans un délai de vingt-quatre heures lorsqu'il existe des raisons sérieuses de considérer les violences vraisemblables et le danger grave et immédiat²¹³.
- Loi du 18 mars 2024 : renforce les mécanismes de **retrait ou de suspension de l'autorité parentale** dans certaines situations de violences intrafamiliales, notamment lorsque l'un des parents est condamné pour un crime commis sur l'autre parent ou sur l'enfant²¹⁴.

209 - Andreea Gruev-Vintila, *Le contrôle coercitif : au cœur de la violence conjugale*, Paris, Dunod, 2023.

210 - Rapport HCE 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France : la menace masculiniste, p. 60.

211 - Sénat, *Proposition de loi visant à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, texte adopté le 3 avril 2025.

212 - Loi n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales ; ministère chargé de l'Égalité, *Aide d'urgence et Pack nouveau départ*, 2023.

213 - Loi n° 2024-536 du 13 juin 2024 renforçant l'ordonnance de protection et créant l'ordonnance provisoire de protection immédiate ; Code civil, article 515-13-1.

214 - Loi n° 2024-233 du 18 mars 2024 visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et co-victimes de violences intrafamiliales.

Ces avancées sont indispensables. Mais leur effectivité dépend de la capacité des professionnel·les à identifier le schéma d'ensemble.

Comme le souligne également la directive européenne 2024/1385²¹⁵, une politique publique efficace doit penser les liens entre **violences conjugales, violences économiques, protection de l'enfance, accès au logement, justice familiale, justice pénale et autonomie économique**.

Recommandation 38.1 : reconnaître le contrôle coercitif en droit pénal, en droit de la famille, y compris dans les relations avec l'enfant, en droit de la protection de l'enfance et de l'aide sociale à l'enfance, y compris après la séparation des parents ; en droit des obligations, en droit du travail et de la fonction publique.

Recommandation 38.2 : former les professionnel·les à son repérage, à sa qualification et à sa prise en charge.

Recommandation 39 : soutenir une loi-cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants.

215 - Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

CHAPITRE 2 - RUPTURE, MONOPARENTALITÉ ET LOGEMENT : LA BASCULE ÉCONOMIQUE DES MÈRES

La séparation rend visibles les coûts économiques de la maternité. Tant que le couple tient, les pertes de revenus et les inégalités peuvent être partiellement compensées. Après la rupture, elles deviennent individuelles.

A

LA SÉPARATION RÉVÈLE LES COÛTS DIFFÉRÉS DE LA MATERNITÉ

La séparation entraîne presque toujours une perte de niveau de vie, car deux logements doivent remplacer un seul et les économies d'échelle disparaissent. Mais cette perte n'est pas symétrique.

L'Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur montre que l'année de la séparation **le niveau de vie médian des femmes diminue de 18 % l'année de la séparation, contre 8 % pour les hommes**. Les femmes divorcées sont particulièrement touchées : **leur niveau de vie médian baisse de 25 % l'année de la rupture, contre 7 % pour les hommes divorcés**²¹⁶.

En Occitanie, l'Insee confirme cette inégalité genrée. Le niveau de vie médian des femmes baisse de **17 %**, soit environ **300 euros par mois**, contre **7 %** pour les hommes, soit environ **120 euros par mois**. Lorsque les femmes ont leurs enfants à charge, la baisse atteint **21 %**, malgré les prestations sociales, la demi-part supplémentaire, les aides au logement et les éventuelles pensions alimentaires²¹⁷.

216 - Insee, *Après une séparation, les femmes subissent une perte financière plus élevée que les hommes*, Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, n° 130, 23 mai 2024.

217 - Insee, *Après une séparation, les femmes font face à davantage de difficultés que les hommes*, Insee Analyses Occitanie, n° 158, 23 janvier 2025.

Ce différentiel s'explique notamment par la structure des revenus avant la rupture. Dans les couples étudiés en Occitanie, **les femmes contribuent en moyenne à 36 % des revenus d'activité du ménage avant la séparation**. Elles abordent donc la rupture avec une base salariale plus faible, souvent liée aux arbitrages antérieurs du couple.

Le redressement financier est difficile et s'inscrit sur un temps long. Toujours en Provence-Alpes-Côte d'Azur, un an après la séparation, **le niveau de vie médian demeure inférieur à celui d'avant rupture de 13 % pour les femmes, contre 4 % pour les hommes**. À cette date, **19 % des femmes restent pauvres, contre 14 % des hommes**²¹⁸.

Les enfants subissent également cette bascule économique. France Stratégie montre que la séparation parentale entraîne une **baisse de niveau de vie de 19 % en moyenne l'année de la rupture pour les enfants concernés**, et que **cette baisse reste de 12 % cinq ans après**. **Le taux de pauvreté des enfants fait plus que doubler l'année de la séparation, pour atteindre 29 %, et reste encore de 21 % cinq ans après**²¹⁹.

Ces données montrent que la séparation n'est pas seulement un événement privé. Elle constitue un **moment de bascule économique genré**. Les femmes paient, au moment de la rupture, le coût différé des inégalités accumulées pendant la vie conjugale et parentale.

218 - *Idib*.

219 - France Stratégie, Carole Bonnet et Anne Solaz, « Séparation des parents : quel impact sur le niveau de vie des enfants ? », *La note d'analyse*, n° 132, janvier 2024.

B

STATUTS CONJUGAUX,
JUSTICE FAMILIALE ET
ACCÈS AU DROIT

Toutes les séparations ne produisent pas les mêmes protections. Le statut conjugal détermine une partie des droits ouverts au moment de la rupture, mais aussi la capacité à faire reconnaître les sacrifices professionnels, domestiques et parentaux assumés pendant la vie commune.

Le mariage demeure le statut le plus protecteur en cas de rupture, notamment grâce aux mécanismes du divorce (liquidation du régime matrimonial, prestation compensatoire, organisation des modalités relatives aux enfants). À l'inverse, le PACS et plus encore l'union libre offrent des protections plus limitées, en particulier en l'absence de prestation compensatoire²²⁰.

Néanmoins, le divorce lui-même s'est transformé. Depuis 2017, le divorce par consentement mutuel est très largement déjudiciarisé : la convention est signée par les époux et leurs avocates, puis déposée chez un notaire. Le passage devant le juge reste notamment nécessaire lorsqu'un enfant mineur demande à être entendu. Cette procédure peut simplifier les ruptures amiables, mais elle suppose que chaque partie soit réellement informée, accompagnée et en capacité de défendre ses intérêts.

En 2024, le juge aux affaires familiales a prononcé **59 600 divorces**. Près de la moitié l'ont été pour **altération définitive du lien conjugal**, 47 %, tandis que quatre divorces sur dix étaient des **divorces acceptés**. Les divorces pour faute représentaient 9 % des divorces prononcés. Les divorces par **consentement mutuel** devant le juge sont devenus résiduels depuis leur déjudiciarisation : 190 en 2024²²¹.

Ces chiffres ne couvrent donc pas toutes les ruptures. Les divorces par consentement mutuel sans juge, les ruptures de PACS et les séparations d'unions libres échappent en partie à la statistique judiciaire classique. Or ces séparations peuvent concerner des mères tout aussi exposées économiquement, mais moins visibles dans les données.

La justice familiale reste très sollicitée pour organiser l'après-séparation. En 2024, le juge aux affaires familiales a reçu **189 300 demandes** relatives à la **prise en charge des enfants mineurs dans les ruptures familiales**. **79 %** de ces demandes émanent de **parents non mariés** et **15 %** de **parents divorcés**. Les demandes portant sur l'autorité parentale, la résidence habituelle ou le droit de visite représentent **89 %** de l'ensemble²²².

La temporalité judiciaire a un coût. En 2024, **176 000 décisions** relatives aux enfants mineurs après séparation ont été rendues par les juges aux affaires familiales, avec un **délai moyen de 7,4 mois**. En appel, les affaires relatives à l'autorité parentale durent en moyenne **12,9 mois**, et les contentieux financiers **13,3 mois**. Les procédures d'indivision et de partage entre conjoints sont encore plus longues : **25,8 mois** en moyenne en première instance et **20 mois** en appel.

220 - Service-public.fr, Prestation compensatoire ; Service-public.fr, Conséquences de l'union libre, fiches vérifiées par la Direction de l'information légale et administrative.

221 - Service-public.fr, Divorce par consentement mutuel ; loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

222 - Ministère de la Justice, Références statistiques Justice 2025, chapitre 5, « Les affaires familiales », données 2024.

Ces délais ont des effets matériels immédiats. Pendant que la procédure dure, il faut payer un loyer, organiser la garde, avancer les frais, transmettre les pièces, consulter un-e avocat-e, se rendre aux audiences, répondre aux demandes de l'autre parent et maintenir son emploi. Le temps judiciaire devient alors un **coût économique, administratif et psychique**.

L'aide juridictionnelle prend en charge tout ou partie des frais de justice selon les ressources. Elle couvre notamment les honoraires d'avocat-e et certains frais de procédure, mais son accès reste complexe.

Des dérogations existent, notamment pour les **victimes de violences conjugales**. Toutefois, pour de nombreuses mères séparées, les critères de ressources ne reflètent pas leur situation réelle après la rupture.

L'accès au droit est une condition de l'autonomie économique. Sans accompagnement, certaines mères ne peuvent pas faire valoir leurs droits et restent exposées à la précarité.

La médiation familiale peut être utile si les parents sont à égalité. Mais, elle doit être exclue en cas de violences, d'emprise ou de déséquilibre.

C PENSIONS ALIMENTAIRES ET ARIPA : SÉCURISER LES RESSOURCES DES ENFANTS

La pension alimentaire n'est pas une aide à la mère. Elle est une **contribution à l'entretien et à l'éducation de l'enfant**²²³. Dans les faits, elle est pourtant fortement genrée : selon les données mobilisées par la CNAF, **97 % des pensions fixées par le juge** le sont au bénéfice de la mère²²⁴. La pension alimentaire constitue donc une ressource de l'enfant en principe, mais elle est aussi un outil de sécurisation du budget quotidien du parent qui assume la charge principale.

Ce rôle de sécurisation est d'autant plus important que le montant des pensions reste très inférieur aux dépenses liées à l'entretien d'un enfant. Dans une étude réalisée pour le Haut Conseil de la famille à partir de données de 2012, il est estimé à **6 800 euros par an et par enfant de moins de 20 ans les dépenses monétaires restant à la charge des ménages après prise en compte des prestations monétaires non affectées**, soit **environ 567 euros par mois**²²⁵. À titre indicatif, l'actualisation de ce montant selon l'inflation le porterait aujourd'hui autour de **690 euros par mois**. En comparaison, la DREES estime à **190 euros par enfant** le montant mensuel moyen déclaré par les parents non-gardiens qui versent une pension alimentaire²²⁶. Bien que ces estimations reposent sur des champs et des méthodes différents, elles donnent à voir l'ampleur du décalage : **la pension alimentaire ne couvre qu'une part limitée des dépenses quotidiennes liées à l'enfant**, sans nécessairement couvrir les frais exceptionnels.

La pension alimentaire peut être fixée de plusieurs manières. **En cas de désaccord, le juge aux affaires familiales fixe son montant**. Il prend en compte les ressources des deux parents, les charges, le mode de résidence de l'enfant, les besoins de l'enfant, son âge, sa santé, une éventuelle situation de handicap et les conditions concrètes de prise en charge. Il existe **une grille indicative et un simulateur public**, mais ils ne constituent **pas un barème obligatoire** : le juge conserve une marge d'appréciation²²⁷. Cela permet de tenir compte des situations concrètes, mais peut aussi rendre les montants moins prévisibles pour les parents.

La pension peut aussi être fixée **à l'amiable**, dans une convention parentale, une convention de divorce par consentement mutuel ou un acte notarié. Afin de produire pleinement ses effets, cette convention doit être dotée de la **force exécutoire**, qui permet de recouvrer la pension en cas d'impayé. Pour les parents non mariés qui s'accordent, la CAF ou la Mutualité sociale agricole (MSA) peut délivrer un titre exécutoire²²⁸.

La réforme de l'Agence de Recouvrement et d'Intermédiation des Pensions Alimentaires (ARIPA) a modifié l'architecture du dispositif. À l'origine, les CAF et la MSA intervenaient surtout après l'impayé, dans une logique de recouvrement. L'ARIPA, créée en 2017, a d'abord été pensée comme une agence

223 - Article 371-2 du Code civil : chacun des parents contribue à l'entretien et à l'éducation des enfants à proportion de ses ressources, de celles de l'autre parent et des besoins de l'enfant.

224 - Léa Titli, *L'intermédiation financière des pensions alimentaires : du recouvrement des impayés à la prévention des défauts de paiement*, CNAF, Dossier d'étude, n°233, 2024, p. 7, citant Carrasco et Dufour, 2015.

225 - Antoine Math, *Les dépenses consacrées par la société pour les enfants. Une évaluation du « coût des enfants »*, étude réalisée pour le Haut Conseil de la famille, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), 2014.

226 - Raphaël Lardeux, « Un quart des parents non gardiens solvables ne déclarent pas verser de pension alimentaire à la suite d'une rupture de Pacs ou d'un divorce », *Études et Résultats*, DREES, n° 1179, janvier 2021.

227 - Ministère de la Justice, simulateur de pension alimentaire : le montant est fixé selon les ressources et charges du débiteur et les besoins du créancier ; la grille indicative et le simulateur ne donnent qu'une estimation.

228 - CAF/ARIPA, « Demande de titre exécutoire » : le titre exécutoire CAF/MSA valide un accord amiable entre parents non mariés et la signature des deux parents est obligatoire.

de recouvrement des impayés de pensions alimentaires. Après le mouvement des gilets jaunes et le Grand débat national, la demande de sécurisation des ressources des familles monoparentales a conduit à élargir progressivement l'intermédiation financière²²⁹. Le dispositif est devenu **automatique pour les divorces** à compter du 1^{er} mars 2022, puis pour toutes les **séparations avec pension fixée dans un titre exécutoire** à compter du 1^{er} janvier 2023, sauf opposition conjointe des deux parents et hors situations de violences intrafamiliales²³⁰.

Concrètement, l'ARIPA devient l'**intermédiaire de paiement**. Le parent débiteur verse la pension à la CAF ou à la MSA, qui la reverse ensuite au parent créancier. L'objectif est de **prévenir l'impayé**, de limiter les contacts financiers directs entre parents et de décharger le parent créancier de la nécessité de réclamer lui-même la pension²³¹. C'est particulièrement important lorsque la relation post-séparation est conflictuelle, déséquilibrée ou marquée par des violences.

Mais l'automatisme juridique ne signifie pas automatisme réelle. L'intermédiation suppose d'abord que la pension soit inscrite dans un titre exécutoire, puis que les informations soient correctement transmises à l'ARIPA. Lorsque la pension est fixée par le juge, le greffier doit transmettre les données nécessaires. Lorsque la pension résulte d'un divorce par consentement mutuel ou d'un acte notarié, les avocat-es ou les notaires jouent un rôle central. Lorsque les parents passent par un titre exécutoire CAF/MSA, la démarche suppose leur accord. **Le fonctionnement du dispositif dépend donc d'une chaîne opérationnelle complète** : justice, greffes, avocat-es, notaires, CAF, MSA, ARIPA et parents.

Cette chaîne reste fragile. La Cour des comptes souligne que les échanges d'information entre l'ARIPA et le ministère de la Justice conservent des limites, que les systèmes d'information ne communiquent pas toujours entre eux et que des ressaisies manuelles exposent à des erreurs. En 2023, des **anomalies** étaient encore relevées dans **26 % des demandes d'intermédiation** et dans **14 % des saisies manuelles** de coordonnées bancaires ou de révisions de pensions prévues dans les jugements ou titres exécutoires.

Les délais constituent un autre point critique. Tant que le dossier ARIPA est en cours d'instruction, la pension doit continuer à être versée directement entre parents. Cette période de transition maintient donc un risque d'impayé, de retard, de pression ou de conflit. En principe, le premier versement au parent créancier doit intervenir au plus tard **60 jours après la réception des informations et pièces complémentaires demandées**. Mais, en 2024, le délai de traitement des pièces reçues atteignait **40 jours** et le délai d'approbation des demandes d'intermédiation financière sans impayé atteignait **38,2 jours**. Pour une mère qui doit payer un loyer, une crèche, des courses, des frais de santé ou de transport, ces semaines d'attente ne sont pas neutres.

Une fois l'intermédiation mise en œuvre, la pension reçue du parent débiteur doit être reversée au parent créancier le lendemain de sa réception. Ce principe est essentiel, mais la Cour des comptes relève que ce délai réglementaire n'est pas toujours respecté, en raison du temps nécessaire pour vérifier la réception des fonds, affecter les recettes et reverser les montants. Le problème n'est donc pas seulement juridique ; il est aussi informatique, comptable et organisationnel.

En cas de retard, de paiement partiel ou d'impayé, l'ARIPA peut engager une **procédure de recouvrement**. Elle peut recouvrer les arriérés sur les cinq années précédant la mise en place de l'intermédiation. Le recouvrement commence par une phase amiable. Si le parent débiteur ne paie pas, l'ARIPA peut mettre en œuvre un **recouvrement forcé** : paiement direct auprès de l'employeur, de la banque, d'une caisse de sécurité sociale ou de retraite, de France Travail, ou recouvrement public par la Direction générale des Finances publiques (DGFiP), notamment pour les travailleurs indépendants.

Cette capacité de recouvrement reste toutefois inégale selon le profil du parent débiteur. Le recouvrement est plus simple lorsque le parent dispose d'un salaire stable et identifié. Il devient plus complexe en cas de contrats courts, d'intérim, de chômage intermittent, de minima sociaux, d'activité indépendante, de revenus fluctuants, d'emploi à l'étranger ou d'organisation volontaire de l'insolvabilité.

229 - Cour des comptes, *La sécurité sociale. Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale*, chapitre XII, « Le service public des pensions alimentaires », mai 2025 : le service public des pensions alimentaires a été créé en 2017 puis étendu.

230 - Article 373-2-2 du Code civil ; Service-public.fr, « Intermédiation financière des pensions alimentaires » : l'IFPA est attachée au titre exécutoire fixant une pension alimentaire et ne peut être écartée en cas de violences intrafamiliales.

231 - Service-public.fr, « Intermédiation financière des pensions alimentaires » : l'ARIPA encaisse ou prélève la pension auprès du débiteur et la reverse au parent créancier.

L'allocation de soutien familial (ASF) constitue un filet de sécurité, mais elle ne doit pas être confondue avec une garantie intégrale de pension. Elle peut être versée lorsqu'un parent élève seul son enfant, lorsque l'autre parent est décédé, n'a pas reconnu l'enfant, est hors d'état de payer, lorsque la pension n'est pas encore fixée, lorsqu'elle est impayée ou lorsqu'elle est inférieure au montant de l'ASF²³². En cas d'impayé, la CAF ou la MSA peut verser une **avance** et engager le recouvrement auprès du parent débiteur. Lorsque la pension fixée est inférieure au montant de l'ASF, un **complément** peut être versé pour atteindre le montant garanti, soit **200,78 euros par enfant et par mois**. Mais l'ASF ne remplace pas le débiteur : elle sécurise partiellement le parent créancier, tandis que la dette doit continuer à être recouvrée.

La revalorisation annuelle des pensions est également un enjeu central. Lorsque l'ARIPA intervient, elle peut revaloriser automatiquement la pension selon l'indice prévu dans le titre exécutoire ou, à défaut, selon l'indice des prix à la consommation²³³. Cela permet d'éviter que la pension perde progressivement de sa valeur avec l'**inflation**. À l'inverse, dans les accords informels ou insuffisamment formalisés, la revalorisation dépend souvent de la bonne volonté du parent débiteur. La pension peut alors rester figée, alors même que le coût de l'alimentation, du logement, de l'énergie, de la garde ou des activités augmente.

La qualité du service reste enfin un enjeu majeur. La Cour des comptes relève une montée en charge rapide, mais une qualité de service encore insuffisante. En 2024, l'ARIPA a assuré l'intermédiation de **294 millions d'euros de pensions alimentaires**, reversées à **131 816 parents**. Elle a aussi recouvré **295 millions d'euros d'impayés** pour **138 597 parents créanciers**. Mais le taux de décroché téléphonique est tombé de **69 % en 2020 à 37 % en 2024**, alors que le nombre d'appels a été multiplié par plus de quatre pour atteindre **112 000 appels par mois** en moyenne. La CNAF évalue aussi à **15 %** la part des parents qui renoncent finalement à l'intermédiation financière après en avoir demandé le bénéfice.

Le non-paiement de la pension alimentaire ne doit pas être banalisé comme un simple conflit privé. Lorsqu'une personne demeure plus de deux mois sans s'acquitter intégralement d'une pension ou contribution fixée par une décision ou un titre exécutoire, elle peut être poursuivie pour abandon de famille, puni de **deux ans d'emprisonnement** et de **15 000 euros d'amende**²³⁴. Mais ce rappel doit être manié avec prudence dans les situations de violences ou de contrôle coercitif : l'objectif ne doit pas être de renvoyer la mère à une confrontation directe avec l'autre parent, mais de faire porter l'obligation sur les institutions.

L'enjeu est donc de passer d'un service de paiement à un véritable **parcours de sécurisation économique post-séparation**. Les CAF développent déjà des parcours séparation, qui articulent information, accompagnement social, pension alimentaire, médiation familiale, accès aux prestations, logement, soutien parental et orientation vers les partenaires²³⁵. Mais ce parcours doit être renforcé, systématisé et mieux articulé avec les juridictions, les CIDFF, les associations spécialisées, les dispositifs de lutte contre les violences, les aides au logement, les droits au répit, les loisirs et les besoins concrets des enfants.

Le HCE souligne donc que la pension alimentaire doit être pensée comme une **chaîne de sécurisation économique**, et non comme une décision isolée.

Recommandation 40 : actualiser et systématiser le barème de référence des pensions alimentaires, avec une motivation obligatoire en cas d'écart significatif dans les décisions ou conventions.

Recommandation 41 : réformer le régime fiscal des pensions alimentaires afin que les sommes versées pour l'entretien et l'éducation des enfants ne soient plus considérées comme un revenu imposable pour le parent qui les perçoit.

Recommandation 42 : renforcer le rôle des CAF comme guichet post-séparation, afin d'articuler pension alimentaire, logement, modes de garde, accès aux droits et accompagnement social.

232 - Service-public.fr, « Allocation de soutien familial : parents séparés » ; CAF, « Allocation de soutien familial ».

233 - Justice.fr, « Pension alimentaire » ; Service-public.fr, « Revalorisation annuelle de la pension alimentaire ».

234 - Article 227-3 du Code pénal : le non-paiement intégral pendant plus de deux mois d'une pension ou contribution fixée par décision ou titre exécutoire peut constituer un abandon de famille, puni de deux ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

235 - CAF, plaquette « La Caf aux côtés des couples séparés » et livret parcours séparation.

D MONOPARENTALITÉ : PAUVRETÉ, TEMPS CONTRAINTE ET DROITS EFFECTIFS

La monoparentalité est devenue une réalité massive. En 2020, **une famille sur quatre** avec enfant mineur est monoparentale. Dans **82 %** des cas, **le parent à la tête de la famille est une femme**²³⁶.

De plus, la monoparentalité ne correspond **pas à un modèle unique**. Elle peut résulter d'une séparation, d'un divorce, d'une rupture d'union libre, d'un veuvage, d'un choix de parentalité seule, d'une absence de reconnaissance ou d'une faible implication de l'autre parent. Mais dans la majorité des situations, elle signifie qu'une mère assume seule une part très importante de la charge économique, éducative, administrative et émotionnelle des enfants.

La DREES montre que, fin 2021, **12 % des enfants de moins de 6 ans vivent dans une famille monoparentale**. Parmi eux, la résidence alternée reste minoritaire (**13 %**) et la résidence principale chez le père très rare (**4 %**). Le plus souvent, ces jeunes enfants vivent principalement chez leur mère (**83 %**)²³⁷.

La monoparentalité concentre donc les effets de la pénalité maternelle. Elle associe souvent un seul revenu, une charge parentale principale, des pensions parfois irrégulières, des horaires contraints, une moindre disponibilité professionnelle, un accès plus difficile au logement, une pauvreté du temps et une charge administrative accrue.

Les familles monoparentales sont **particulièrement exposées à la pauvreté**. Le Sénat rappelle, à partir de données Insee, que **41 % des enfants vivant dans une famille monoparentale sont sous le seuil de pauvreté monétaire**. Ce taux atteint **46 % pour les enfants vivant seuls avec leur mère**, contre **22 %** pour ceux vivant avec leur père²³⁸.

Les privations matérielles et sociales confirment cette fragilité. Début 2025, selon l'Insee, **30,2 % des personnes vivant dans une famille monoparentale sont en situation de privation matérielle et sociale**, contre **13,1 %** de l'ensemble de la population en France métropolitaine. Les familles monoparentales sont ainsi le **type de ménage le plus exposé aux privations** parmi les configurations familiales²³⁹.

La monoparentalité produit bien évidemment aussi une **précarité temporelle**. Cela s'observe notamment dans la mobilisation plus forte de l'entourage en raison de l'insuffisance des modes de gardes. Parmi les familles monoparentales en emploi, **33 % confient leurs enfants à des proches au moins deux jours par semaine**, contre **21 %** des couples biactifs. Malgré cette solidarité plus intense, **32 % des parents seuls déclarent rencontrer souvent ou occasionnellement des difficultés de garde** en cas d'imprévu, contre **24 %** des parents en couple biactif²⁴⁰.

236 - Insee, *Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses*, Insee Focus, n° 249, 13 septembre 2021 ; Sénat, *Familles monoparentales : pour un changement des représentations sociétales*, rapport d'information n° 485, 28 mars 2024.

237 - DREES, *Monoparentalités : les solidarités familiales, un relais important au quotidien pour la prise en charge des jeunes enfants*, Études et Résultats, n° 1326, janvier 2025.

238 - Idib.

239 - Insee, *Privation matérielle et sociale en 2025*, Insee Focus, n° 380, 2026, données provisoires 2025.

240 - Roméo Fontaine, Ariane Pailhé et Delphine Remillon (dir.), *L'enquête Familles et Employeurs 2024 (FamEmp)*, Premiers résultats d'enquêtes, n° 1, Aubervilliers, Ined, juin 2026.

Cette réalité est encore plus marquée dans les territoires ultramarins. Parmi les familles comptant au moins un enfant mineur, les familles monoparentales représentent 46 % des familles dans les DROM, contre 23 % dans l'Hexagone (2021). Majoritairement féminine et souvent présente dès la naissance du premier enfant, la monoparentalité s'y accompagne plus fréquemment de situations de grande précarité : la part des familles monoparentales en situation de grande pauvreté atteint 17 % en Guadeloupe et en Martinique, 24 % à La Réunion et 32 % en Guyane, contre 5 % dans l'Hexagone.

La reconnaissance publique de la monoparentalité doit donc amener à une reconnaissance réelle. Le débat entre statut, carte ou droit commun renforcé ne doit pas masquer l'**objectif central** : garantir des droits concrets, lisibles et activables rapidement. Une reconnaissance qui n'ouvre aucun droit opposable serait symbolique. À l'inverse, une catégorie administrative mal définie pourrait produire des effets de seuil ou de stigmatisation.

Recommandation 43 : créer un statut administratif harmonisé de parent seul, reconnu par les CAF et les services publics, afin de rendre les droits des familles monoparentales plus lisibles, plus rapides à activer et mieux coordonnés.

E LOGEMENT : CONDITION MATÉRIELLE DE L'AUTONOMIE APRÈS LA RUPTURE

Le logement est une condition de l'autonomie. Pour une mère séparée, il détermine la possibilité de protéger les enfants, de conserver un emploi, de maintenir une scolarité, d'accéder aux services essentiels et d'éviter la dépendance économique à l'ex-conjoint.

Les familles monoparentales sont moins protégées par la propriété. Début 2024, selon l'Insee, seules **37 % des familles monoparentales sont propriétaires de leur logement**, contre **71 %** des couples avec un ou deux enfants. Elles sont beaucoup **plus souvent locataires du parc social : 36 %**, contre **17 %** de l'ensemble des ménages²⁴¹.

Cette dépendance au logement social peut protéger contre les loyers du parc privé, mais elle expose aussi aux **délais d'attribution** et aux **files d'attente**. Dans le parc privé, les mères seules peuvent se heurter à des garanties jugées insuffisantes, à des **loyers trop élevés** ou à des **discriminations** liées à la situation familiale, au sexe, à la grossesse, etc. Le Défenseur des droits a déjà souligné les difficultés spécifiques rencontrées par les familles monoparentales dans l'accès au logement. Dans son enquête sur les discriminations, les familles monoparentales orientaient plus fréquemment leurs **recherches vers le parc social : 45 % des personnes en famille monoparentale ayant cherché un logement avaient recherché dans le parc social**, contre **25 %** en moyenne²⁴².

Le coût du logement aggrave cette contrainte. En 2023, **la moitié des familles monoparentales consacrent plus de 24,7 % de leurs revenus au logement, net des aides**, contre **21,5 %** pour les couples avec enfants et **14,0 %** pour les couples sans enfant²⁴³.

Les conditions de logement sont également plus dégradées. Début 2024, **18,9 % des familles monoparentales vivent dans un logement surpeuplé**, contre **9,0 %** de l'ensemble des ménages. Parmi les locataires, **42 % des familles monoparentales déclarent que leur logement est trop coûteux**²⁴⁴.

La précarité énergétique renforce encore cette pénalité. Début 2024, un tiers des ménages déclarent avoir des difficultés à chauffer leur logement ou le trouvent trop coûteux à chauffer. Les locataires sont particulièrement exposés : **42 % des locataires du parc privé et 40 % des locataires du parc social sont concernés**.

Néanmoins, le **Code de la construction et de l'habitation** inclut parmi les publics prioritaires pour l'attribution d'un logement social les personnes confrontées à des difficultés particulières de logement, les personnes victimes de violences, ainsi que les personnes ayant à charge un enfant mineur et vivant dans un logement manifestement suroccupé ou non décent²⁴⁵.

241 - Insee, Conditions de logement début 2024 : les locataires sont moins bien lotis que les propriétaires, Insee Première, n° 2090, janvier 2026.

242 - Défenseur des droits, Enquête sur l'accès aux droits, volume 5 : les discriminations dans l'accès au logement, 2017.

243 - Insee, Logement, in France, portrait social, édition 2025, données SRCV 2024 relatives aux dépenses et revenus 2023.

244 - Insee, Conditions de logement début 2024 : les locataires sont moins bien lotis que les propriétaires, Insee Première, n° 2090, janvier 2026.

245 - Code de la construction et de l'habitation, article L. 441-1, relatif aux critères de priorité pour l'attribution des logements sociaux.

Mais l'existence d'une priorité juridique ne garantit pas l'accès effectif à un logement.

Recommandation 44 : renforcer la priorité d'accès des familles monoparentales, en particulier des mères seules avec enfants, au logement social, à l'hébergement d'urgence et au logement temporaire, en y intégrant un principe de dignité résidentielle garantissant des conditions d'accueil adaptées, sécurisées et, autant que possible, un espace privatif pour la mère.

Cette priorité doit se traduire par des objectifs d'attribution, des contingents réservés et un suivi annuel des demandes et délais d'accès.

Recommandation 45 : créer et financer de nouveaux modes d'habitats partagés pour les familles monoparentales avec mutualisation des espaces, infrastructures, services, coûts.

CHAPITRE 3 - RURALITÉ ET TERRITOIRES : QUAND LA DISTANCE AGGRAVE LA PÉNALITÉ MATERNELLE

La pénalité maternelle n'a pas la même intensité selon les territoires. Elle est aggravée lorsque les mères vivent dans des espaces où les emplois sont moins nombreux, les modes de garde plus rares, les soins plus éloignés, les transports collectifs moins disponibles et les services publics plus difficiles d'accès.

L'Insee définit les territoires ruraux comme l'ensemble des communes peu denses ou très peu denses. Selon cette définition, ils regroupent **88 % des communes** et **33 % de la population** en 2017²⁴⁶. Ce ne sont donc pas des espaces marginaux.

S'ajoute à cela l'hétérogénéité des espaces de la ruralité. En effet, elle recouvre des réalités très différentes : bourgs ruraux, communes périurbaines, territoires très peu denses, zones de montagne, espaces agricoles, territoires industriels en reconversion ou communes isolées. Mais beaucoup de ces espaces ont un point commun : **la distance transforme chaque responsabilité parentale en coût supplémentaire**.

Pour les mères, la distance n'est pas seulement géographique. Elle devient du **temps de trajet**, du **carburant**, de la **charge mentale**, de la **dépendance automobile**, du **renoncement à l'emploi**, du **non-recours aux droits** et parfois de l'isolement.

A

LA DISTANCE COMME PÉNALITÉ ÉCONOMIQUE, TEMPORELLE ET MENTALE

- La distance est d'abord une **pénalité économique**. Vivre loin des pôles d'emploi, des crèches, des écoles, des soins ou des services publics implique des coûts directs : carburant, assurance, entretien du véhicule, contrôle technique, transports scolaires, garde complémentaire et temps non travaillé.

246 - Insee, Une nouvelle définition du rural pour mieux rendre compte des réalités des territoires et de leurs transformations, 2021.

L'Insee montre qu'en 2019, **34 % des actifs en emploi vivent dans une commune rurale**. Parmi eux, **48 %** travaillent dans une zone urbaine. Un actif sur deux résidant dans le rural parcourt **13 kilomètres ou plus** pour aller travailler, contre **8 kilomètres** pour l'ensemble des actifs. En vingt ans, la distance médiane domicile-travail des actifs ruraux a augmenté de **4,4 kilomètres**²⁴⁷.

Ces données ne sont pas genrées, mais leurs effets le sont. Lorsque les femmes assument davantage les trajets liés aux enfants, aux soins, à l'école et aux démarches administratives, l'allongement des distances pèse plus fortement sur elles.

L'Institut Terram montre que **86,5 % des femmes rurales déclarent gérer les démarches administratives du foyer, 70 % les trajets scolaires et 74 % les activités extrascolaires**. La ruralité ne crée pas la **division sexuée du travail domestique**, mais elle la **durcit** en l'adossant à des distances plus longues et à moins d'alternatives²⁴⁸.

- La distance est ensuite une **pénalité temporelle**. Chaque service éloigné transforme une tâche simple en séquence longue : anticiper, se déplacer, attendre, revenir, réorganiser la garde, prévenir l'employeur ou déplacer un autre rendez-vous.

Ce temps n'est **presque jamais reconnu comme du travail**. Pourtant, il conditionne directement la disponibilité professionnelle des mères.

La distance peut conduire à des **renoncements**. Une mère peut refuser un emploi plus éloigné, une formation, une promotion, un suivi médical, une démarche administrative ou une activité pour l'enfant, faute de transport, de garde ou de coût soutenable.

L'Insee Nouvelle-Aquitaine montre que l'éloignement des villes **accentue les écarts d'emploi entre les femmes et les hommes**. En 2021, dans le rural de cette région, **67 % des femmes de 15 à 64 ans sont en emploi**, contre **71 %** des hommes. Dans le rural autonome, le taux d'emploi des femmes tombe à **64 %**, contre **69 %** pour les hommes²⁴⁹.

Le temps partiel est également **plus fréquent**. En Nouvelle-Aquitaine, **25 % des femmes en emploi vivant dans le rural travaillent à temps partiel, soit trois fois plus que les hommes (8 %)**. L'Insee souligne que les femmes invoquent plus souvent des motifs personnels ou familiaux, notamment la prise en charge des enfants ou d'une personne dépendante.

- La distance devient enfin une **pénalité mentale**. Lorsque les services sont éloignés, il faut tout **anticiper** : horaires, carburant, trajets, pannes de voiture, rendez-vous médicaux rares, transports scolaires, jours de fermeture, imprévus climatiques et maladies d'enfants.

L'Institut Terram parle d'un « **malus rural du genre** ». Dans son enquête, **40 % des femmes rurales déclarent porter presque exclusivement la charge mentale du foyer, contre 33 % des femmes urbaines**. **19 %** des femmes rurales déclarent avoir moins de deux heures par semaine pour elles-mêmes, contre **7 %** des hommes ruraux.

Pour les mères seules, cette pénalité est **encore plus forte**. En Nouvelle-Aquitaine, les femmes seules avec enfants vivant en milieu rural sont les ménages les plus touchés par la pauvreté monétaire : **29 % sont pauvres**, contre **23 %** des hommes seuls avec enfants. Dans le rural autonome, le taux atteint **34 %**.

247 - Insee, Sandrine Chaumeron et Aude Lécroart, *Le trajet médian domicile-travail augmente de moitié en vingt ans pour les habitants du rural*, Insee Première, n° 1948, mai 2023.

248 - Institut Terram, *Ce que vivent vraiment les femmes rurales*, 2025.

249 - Insee, Sophie Baud et Sabrina Gueddar, *Inégalités d'emploi et précarité accrue pour les femmes en milieu rural en Nouvelle-Aquitaine*, Insee Flash Nouvelle-Aquitaine, n° 122, mars 2025.

B

MODES DE GARDE,
SANTÉ ET MOBILITÉ :
TROIS INFRASTRUC-
TURES CRITIQUES

Trois infrastructures conditionnent particulièrement l'autonomie économique des mères en ruralité : les **modes de garde**, la **santé** et la **mobilité**. Lorsqu'une seule manque, l'ensemble de l'organisation familiale est fragilisé.

- Les **modes de garde** constituent la première infrastructure critique. Sans solution d'accueil stable, abordable, proche et compatible avec les horaires de travail, les mères réduisent leur activité, refusent des emplois, renoncent à des formations ou s'éloignent du marché du travail.

La DREES indique qu'entre 2017 et 2022, le taux de couverture par l'ensemble de l'offre d'accueil formel des enfants de moins de 3 ans est passé de **58,9 à 60,3 places pour 100 enfants**. Mais cette moyenne nationale masque de **fortes disparités territoriales**²⁵⁰.

L'accessibilité potentielle localisée aux modes d'accueil progresse dans les petites villes et les bourgs ruraux, mais elle **recule dans les communes rurales** à habitat très dispersé. Ces communes sont la seule catégorie où l'indicateur baisse entre 2017 et 2022, alors qu'elles portaient déjà du niveau le plus faible en 2017, avec **32,1 places pour 100 enfants**.

Cette donnée est décisive. Elle montre que l'offre de garde ne doit pas être évaluée seulement en nombre de places, mais **en accessibilité réelle** : distance, horaires, coût du trajet, disponibilité des assistantes maternelles, accueil des horaires atypiques et continuité du service.

- **La santé** constitue la deuxième infrastructure critique. Les mères ont besoin d'un accès régulier aux médecins généralistes, sages-femmes, PMI, gynécologues, pédiatres, psychologues, orthophonistes, pharmacies et services d'urgence. Lorsque ces services sont éloignés ou saturés, ce sont le plus souvent les femmes qui absorbent l'organisation.

L'Insee relève qu'au début 2024, **28,5 % des ménages déclarent une insuffisance de services médicaux à proximité de leur logement**. Dans le rural dispersé, cette proportion atteint **47,2 %**. Les ménages ruraux déclarent également davantage une **insuffisance de services publics** : **37,8 %** dans le rural dispersé, contre **21,0 %** en moyenne nationale.

Pour les mères, l'éloignement des soins peut retarder le suivi de grossesse, la rééducation post-partum, la santé mentale périnatale, le suivi des enfants ou le repérage des violences. Un **droit au soin** n'est effectif que si les femmes peuvent y accéder **physiquement, financièrement** et dans des **horaires compatibles** avec leur vie familiale et professionnelle.

250 - DREES, Yann Caenen, *Amélioration de l'accessibilité aux modes d'accueil des jeunes enfants entre 2017 et 2022 : un constat nuancé selon les territoires*, Études et Résultats, n° 1371, mai 2026.

Le Sénat a déjà alerté sur le fait que la santé des femmes dans les territoires ruraux est particulièrement affectée par les **déserts médicaux**, l'évolution des effectifs de gynécologues médicaux et obstétriciens, et les difficultés de mobilité. Il souligne que la mobilité est un facteur-clé de la consommation de soins pour les femmes vivant en zone rurale.

- **La mobilité** constitue la troisième infrastructure critique. Dans de nombreux territoires ruraux, la voiture est indispensable pour travailler, accompagner les enfants, accéder aux soins, faire les courses, se rendre à la CAF, au tribunal, à France services, à la PMI ou dans une association.

Mais la dépendance automobile crée une **vulnérabilité économique** : coût du permis, achat du véhicule, assurance, réparations, carburant, contrôle technique, disponibilité d'un second véhicule dans le couple ou dépendance au conjoint conducteur.

Cette dépendance pèse particulièrement sur les mères seules et sur les femmes victimes de violences. Une voiture peut être un **outil de liberté**, mais aussi un **instrument de contrôle** lorsqu'elle appartient au conjoint, lorsqu'il détient les clés, surveille les déplacements ou refuse de payer les réparations.

Les politiques publiques doivent donc construire des **chaînes d'accès**, et non des dispositifs isolés.

C SERVICES PUBLICS ET ACCÈS AUX DROITS : RÉDUIRE LA CHARGE ADMINISTRATIVE DES FEMMES RURALES

L'accès aux droits dépend rarement d'une seule démarche. Il suppose d'identifier une aide, comprendre les conditions, réunir les pièces, remplir les formulaires, se déplacer, suivre le dossier, répondre aux demandes complémentaires, contester un refus et renouveler les droits.

Pour les mères, cette charge administrative est déjà forte. En ruralité, elle est aggravée par l'éloignement des guichets, la dématérialisation, les difficultés de mobilité, l'isolement et parfois le manque de confidentialité.

Les femmes sont souvent les **gestionnaires administratives du foyer**. Elles s'occupent des dossiers CAF, école, santé, logement, cantine, bourses, crèche, transport scolaire, mutuelle, impôts, pensions alimentaires, sécurité sociale, activités des enfants et renouvellements de droits. Lorsque les services sont éloignés ou numériques, cette charge augmente.

Le réseau France services constitue une avancée. Lancé fin 2019, il permet l'accès, en un même lieu, aux principaux organismes de service public et accompagne les démarches administratives du quotidien. En novembre 2025, le réseau comptait **2 865 structures labellisées**, avec un objectif de **3 000 France services** d'ici début 2027²⁵¹.

Ce réseau ne peut toutefois pas compenser à lui seul toutes les ruptures d'accès. Les agentes et agents France services accompagnent des démarches de premier niveau. Or certaines situations exigent une expertise plus spécialisée : séparation, pensions alimentaires, logement, violences, titres de séjour, surendettement, handicap, santé, protection de l'enfance, emploi ou formation.

Il faut donc développer une **logique d'aller-vers**. Les femmes rurales ne doivent pas toujours être celles qui se déplacent vers le droit. Le droit doit aussi venir vers elles : permanences itinérantes, bus France services, consultations juridiques mobiles, permanences CIDFF, équipes sociales mobiles, sages-femmes itinérantes, téléconsultations accompagnées, médiation numérique, relais dans les mairies, écoles, pharmacies, maisons de santé, tiers-lieux et associations locales.

L'accès aux droits est aussi un **enjeu de non-recours**. Les mères peuvent renoncer à des prestations non parce qu'elles n'en ont pas besoin, mais parce que les démarches sont trop lourdes, trop numériques, trop éloignées ou trop morcelées.

251 - France services, Le Gouvernement annonce la labellisation de 61 nouvelles maisons France services, communiqué du 21 novembre 2025.

La dématérialisation peut aggraver cette situation. Faire une démarche en ligne suppose une connexion, un équipement, des compétences numériques, du temps, un espace calme, des documents numérisés, une adresse mail et des mots de passe. Ces conditions ne sont pas toujours réunies, notamment pour les mères isolées, précaires ou en situation d'emprise.

La confidentialité doit également être garantie. En milieu rural, l'interconnaissance peut freiner le recours aux droits. Certaines femmes n'osent pas se rendre dans un service local par peur d'être reconnues, jugées ou exposées. Cette question est particulièrement sensible pour les séparations, les violences, les aides sociales, les difficultés parentales ou la santé sexuelle et reproductive.

Une politique territoriale féministe doit donc réduire la charge administrative, et non seulement multiplier les dispositifs. Elle doit simplifier, automatiser, coordonner, décroisonner et accompagner.

Recommandation 46 : créer une garantie territoriale parentalité, afin d'assurer dans chaque bassin de vie rural ou sous-doté un accès minimal aux services essentiels pour les parents, par des lieux fixes ou des permanences mobiles.

D AGRICULTURE : UN CAS EMBLÉMATIQUE DE MATERNITÉ RURALE SOUS CONTRAINTE PROFESSIONNELLE

La maternité en milieu agricole constitue un **cas particulièrement révélateur**. Elle articule ruralité, travail indépendant, travail familial, horaires atypiques, pénibilité physique, statut professionnel, patrimoine et transmission.

Le Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture, présenté en février 2026, rappelle que **les femmes représentent environ 30 % des actifs agricoles et un quart des cheffes d'exploitation**. Il comporte **41 mesures** réparties en **six axes**, élaborées après plusieurs mois de concertation et plus de **3 500 contributions** citoyennes²⁵².

La consultation montre que près de **75 % des participant-es** considèrent qu'il est **plus difficile pour une femme que pour un homme de travailler dans le secteur agricole**. Les freins identifiés sont fortement genrés : image masculine du métier, manque de reconnaissance, parentalité insuffisamment prise en compte, conditions de travail inadaptées et statuts insuffisamment protecteurs²⁵³.

La maternité peut devenir un facteur de fragilisation dans les métiers agricoles. **L'activité ne peut pas toujours être suspendue**, les horaires sont saisonniers, les animaux doivent être nourris, les cultures suivies, les marchés assurés et les remplacements organisés. Dans ce contexte, un droit formel au congé maternité ne suffit pas s'il n'est pas effectivement utilisable.

Le plan d'action souligne que **la proportion d'agricultrices qui recourent au congé maternité reste trop faible : 67 % en 2024**. Les raisons évoquées sont le manque d'information, l'inadaptation des horaires de remplacement, le sentiment que le profil du remplaçant ne correspond pas aux besoins de l'exploitation ou encore la crainte de désorganiser l'activité²⁵⁴.

Ce point rejoint un **constat transversal** du rapport : un droit n'est protecteur que s'il peut être activé sans mettre en péril les revenus, l'activité ou la reconnaissance professionnelle.

La maternité agricole touche aussi aux **conditions matérielles du travail**. La consultation indique que **74 % des participant-es estiment que le matériel agricole doit être adapté à la morphologie des femmes** : poignées trop larges, pédales trop éloignées du siège, outils trop lourds ou équipements de protection individuelle trop grands²⁵⁵.

252 - Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, *Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture*, présenté le 23 février 2026.

253 - *Ibid.*

254 - *Ibid.*

255 - Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire, *Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture*, présenté le 23 février 2026.

L'enjeu dépasse l'agriculture. Il rappelle que les politiques de santé au travail reconnaissent encore insuffisamment les pénibilités vécues par les femmes, notamment lorsque les **normes** de conception des postes, des équipements ou des outils restent **masculines**.

La question de l'installation est tout aussi structurante. En 2024, **les femmes représentent 39 % des personnes s'étant présentées au Point accueil installation, contre 61 % d'hommes**. Elles s'installent aussi plus tardivement : selon la MSA, seules **57 %** des femmes s'installent avant 40 ans, contre **75 %** des hommes²⁵⁶.

Le statut professionnel reste un enjeu majeur. La **sortie des statuts secondaires**, notamment de conjointe collaboratrice, conditionne l'accès aux droits sociaux, à la retraite, à la reconnaissance du travail accompli, à l'autonomie patrimoniale et à la capacité de faire face à une séparation, un veuvage ou une transmission.

Le HCE soutient les recommandations du Plan d'action visant à rendre le congé maternité des agricultrices pleinement effectif, notamment par une meilleure information de la MSA, un remplacement réellement adapté aux contraintes agricoles, une indemnisation lorsque le remplacement est impossible et des solutions de garde accessibles en milieu rural.

Il soutient également les mesures visant à sécuriser l'autonomie économique des agricultrices, en intégrant la maternité dans les parcours d'installation, de transmission, de crédit, de retraite et de choix du statut professionnel, afin de limiter le maintien dans des statuts précaires, notamment celui de conjointe collaboratrice.

256 - Ibid.

C OMPILATION DES RECOMMANDATIONS



AXE 1 – DÉCONSTRUIRE LES NORMES QUI PRÉPARENT LA PÉNALITÉ MATERNELLE

Recommandation 1 : intégrer aux programmes EVAR/EVARS un exercice annuel de mise en situation d'un foyer fictif, afin de déconstruire l'assignation des filles au care et les stéréotypes liés au travail domestique et parental.

Recommandation 2 : instaurer, pour chaque filière de formation, des indicateurs genrés publics ainsi que des objectifs chiffrés et opposables de mixité, puis les intégrer au pilotage de l'orientation scolaire et de Parcoursup, afin d'identifier, de prévenir et de corriger les biais qui éloignent encore les filles des filières scientifiques, numériques, d'ingénierie et techniques.

Recommandation 3 : évaluer, renforcer et élargir le programme TechPourToutes, en mesurant son impact sur les candidatures, admissions et parcours des filles dans les filières numériques et techniques où elles sont sous-représentées.

Recommandation 4 : rendre obligatoire, dans les branches et les entreprises, une négociation collective sur les trajectoires professionnelles des femmes avant et après l'arrivée des enfants, adossée aux négociations égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Recommandation 5 : rendre visibles et corriger les biais de genre dans l'accès aux viviers de promotion des entreprises soumises à la loi Rixain.

- 5.1. Publier chaque année, sur la plateforme Égapro et dans la BDESE, les salarié-es identifié-es comme hauts potentiels, membres des viviers de succession ou bénéficiaires de parcours de leadership.
- 5.2. Imposer un plan correctif lorsque les femmes représentent moins de 40 % de ces viviers, incluant mentorat, suivi des mobilités et vigilance renforcée au retour de congé maternité ou parental.

Recommandation 6 : renforcer les contrôles sur les discriminations liées à la grossesse et à la maternité, par une campagne annuelle de testing auprès des employeurs privés et publics, avec publication des résultats par secteur d'activité.

Recommandation 7 : renforcer la prévention et le recours contre les discriminations liées à la grossesse, à la maternité et au projet parental dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, en imposant une formation régulière des RH et la remise d'une fiche-recours standardisée aux salarié-es.

Recommandation 8 : lancer une campagne nationale de sensibilisation contre les stéréotypes essentialisants liés à la maternité, afin de déconstruire l'assignation des femmes au soin, à l'organisation familiale et à la disponibilité parentale permanente.

Recommandation 9 : garantir que toute future politique relative à la natalité soit construite comme une politique interministérielle d'autonomie reproductive, sociale et économique des femmes, et non comme une politique d'injonction à la maternité.

Recommandation 10 : renforcer le rôle du HCE dans l'observation des discours antiféministes, en créant un observatoire des masculinismes chargé de documenter les discours sexistes, masculinistes, natalistes et anti-genre.

Recommandation 11 : renforcer la vigilance de l'Arcom et de Pharos sur les discours sexistes liés à la maternité, à la baisse des naissances et aux droits reproductifs.

AXE 2 – SÉCURISER L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE, PATRIMONIALE ET PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Recommandation 12 : intégrer, dans les dispositifs existants d'éducation économique, budgétaire et financière, notamment le passeport EDUCFI, un module obligatoire consacré à l'indépendance économique et patrimoniale des femmes.

Recommandation 13 : créer un suivi genré de l'accès au crédit, piloté par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, la Banque de France, le CCSF et le Défenseur des droits.

Recommandation 14 : rendre les refus de crédit plus transparents pour les particuliers.

Recommandation 15 : instaurer une formation obligatoire des professionnel·les du secteur bancaire et financier au repérage, à l'accueil et à l'orientation des victimes de violences économiques au sein du couple.

Recommandation 16 : intégrer, en lien avec le Conseil supérieur du notariat, les chambres des notaires ainsi que les banques, un module obligatoire de formation initiale et continue sur les effets économiques genrés des statuts conjugaux, des régimes de biens et des choix patrimoniaux.

Recommandation 17 : instaurer un « rendez-vous d'autonomie patrimoniale » obligatoire chez le notaire, avant tout contrat de mariage, PACS notarié, changement de régime matrimonial ou achat immobilier en couple.

Recommandation 18 : créer, sous le double pilotage des ministères chargés de l'Économie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes, une échelle nationale d'auto-évaluation de la dépendance économique dans le couple, permettant d'identifier l'accumulation de signaux d'alerte et d'orienter vers les droits et structures compétentes.

Recommandation 19 : rendre obligatoire, dans les entreprises de plus de 50 salarié·es, un suivi des trajectoires professionnelles des mères au retour du congé maternité, puis 3 ans et 10 ans après une naissance.

Recommandation 20 : intégrer à l'Index Égalité un indicateur annuel « post-maternité », transmis à la BDESE et présenté au CSE, afin de suivre les trajectoires professionnelles des mères et d'imposer un plan correctif en cas d'écarts défavorables.

Recommandation 21 : créer un abondement spécifique du Compte personnel de formation (CPF) après un congé maternité ou parental pour financer des formations de montée en compétences, de reconversion ou de certification.

- 21.1 Réserver au moins 5 % de ces formations à des secteurs plus rémunérateurs et encore masculinisés (numérique, tech, finance, ingénierie, encadrement,...).

Recommandation 22 : créer une garantie retraite parentalité, comprenant un relevé automatique sur Mon compte retraite après une naissance, un congé parental ou un temps partiel parental, complété par une information annuelle sur la fiche de paie et par une compensation des pertes de cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

Recommandation 23 : évaluer et adapter les droits liés à la maternité pour toutes les femmes, tous statuts confondus, afin de garantir une protection effective, une indemnisation suffisante et une reprise d'activité sécurisée.

Recommandation 24 : actualiser régulièrement l'enquête Emploi du temps de l'Insee afin de mesurer le volume, la répartition femmes-hommes et la valeur économique du travail domestique et parental.

Recommandation 25 : organiser, sous le double pilotage des ministères chargés de l'Égalité entre les femmes et les hommes et du Travail, un Grenelle national du travail invisible et de la parentalité égalitaire.

AXE 3 – FAIRE DE LA PARENTALITÉ UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Recommandation 26 : créer un droit au répit et au relais parental, financé par la branche Famille, un crédit d'heures d'accompagnement pour les démarches administratives, la coordination familiale, l'accès aux modes de garde, le retour au travail et l'orientation vers les droits.

Recommandation 27 : créer un droit temporaire à l'aménagement du retour au travail après maternité (télétravail, aménagement des horaires, etc.).

Recommandation 28 : former les professionnel·les de santé, les services de prévention et de santé au travail, les RH et les managers aux réalités du post-partum.

Recommandation 29 : reconnaître les compétences acquises dans le travail parental et domestique, et permettre leur valorisation dans les parcours de Validation des acquis de l'expérience (VAE), de formation et de reconversion.

Recommandation 30 : créer un référentiel national « entreprise parent-friendly », permettant d'évaluer et de valoriser les employeurs qui favorisent la rétention, la promotion et le retour en carrière des mères et des parents.

Recommandation 31 : expérimenter le job sharing (partage du poste de travail) dans les postes à responsabilités, afin d'offrir une alternative au temps partiel subi et au déclassement professionnel, en l'ouvrant à l'ensemble des parents et aidant·es.

Recommandation 32 : mesurer le dividende économique de l'égalité parentale et l'intégrer aux études d'impact des réformes, afin d'évaluer leurs effets sur l'emploi des femmes, l'autonomie économique des mères et les finances publiques.

Recommandation 33 : évaluer les différentes réformes de congés liés à la naissance (recours des pères, partage parental, retour au travail et les trajectoires professionnelles des mères).

Recommandation 34 : instaurer un « mois solo du second parent » dans le congé supplémentaire de naissance, non transférable et non simultané, pris après le retour au travail du parent ayant accouché.

Recommandation 35 : évaluer la mise en œuvre du service public de la petite enfance à partir d'indicateurs consolidés incluant l'accès aux modes de garde, les inégalités territoriales, le coût pour les familles, la qualité d'accueil, les effets sur l'emploi des mères et l'attractivité des métiers de la petite enfance.

Recommandation 36 : renforcer le maillage territorial des LAEP et des tiers lieux ressources parentalité-répit, en structurant les dispositifs existants par un label national et un financement pluriannuel de la branche Famille, de l'État et des collectivités.

AXE 4 – PROTÉGER LES MÈRES ET LES ENFANTS FACE AUX VIOLENCES, AUX SÉPARATIONS ET AUX INÉGALITÉS TERRITORIALES

Recommandation 37 : généraliser une fiche réflexe périnatale « violences », affichée obligatoirement et remise dans les maternités.

Recommandation 38 : reconnaître pénalement le contrôle coercitif, y compris après la séparation, et former les professionnel·les concerné·es à son repérage, à sa qualification et à sa prise en charge.

Recommandation 39 : soutenir une loi-cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants.

Recommandation 40 : actualiser et systématiser le barème de référence des pensions alimentaires, avec une motivation obligatoire en cas d'écart significatif dans les décisions ou conventions.

Recommandation 41 : réformer le régime fiscal des pensions alimentaires afin que les sommes versées pour l'entretien et l'éducation des enfants ne soient plus considérées comme un revenu imposable pour le parent qui les perçoit.

Recommandation 42 : renforcer le rôle des CAF comme guichet post-séparation, afin d'articuler pension alimentaire, logement, modes de garde, accès aux droits et accompagnement social.

Recommandation 43 : créer un statut administratif harmonisé de parent seul, reconnu par les CAF et les services publics, afin de rendre les droits des familles monoparentales plus lisibles, plus rapides à activer et mieux coordonnés.

Recommandation 44 : renforcer la priorité d'accès des familles monoparentales, en particulier des mères seules avec enfants, au logement social, à l'hébergement d'urgence et au logement temporaire, en y intégrant un principe de dignité résidentielle garantissant des conditions d'accueil adaptées, sécurisées et, autant que possible, un espace privatif pour la mère.

Recommandation 45 : créer et financer de nouveaux modes d'habitats partagés pour les familles monoparentales avec mutualisation des espaces, infrastructures, services, coûts.

Recommandation 46 : créer une garantie territoriale parentalité, afin d'assurer dans chaque bassin de vie rural ou sous-doté un accès minimal aux services essentiels pour les parents, par des lieux fixes ou des permanences mobiles.

C ONCLUSION



En conclusion de ce rapport, un constat s'impose : l'arrivée d'un enfant reste l'un des révélateurs les plus puissants du **processus inachevé d'égalité** entre les femmes et les hommes. Non parce que la maternité rendrait les femmes plus fragiles, mais parce qu'elle expose ce que la société continue d'attendre d'elles.

Encore aujourd'hui, devenir mère signifie trop souvent absorber ce qui n'a pas été organisé collectivement. Lorsque les conditions ne permettent pas de concilier travail et vie familiale, ce sont majoritairement les femmes qui ajustent leur temps, leur carrière, leurs revenus et leur santé.

La pénalité maternelle naît de ce décalage. Les discours valorisent la maternité, mais les institutions, les entreprises et les normes conjugales en font encore trop souvent un **coût individuel**. Les mères sont célébrées pour ce qu'elles assument, puis pénalisées pour l'avoir assumé.

Ce paradoxe ne tient pas à la maternité elle-même. Il tient à une organisation sociale encore marquée par un **sexisme structurel**, qui continue de s'appuyer sur la disponibilité gratuite des femmes. Tant que le soin aux enfants restera traité comme une responsabilité principalement maternelle, le **processus d'égalité** restera empêché.

Cette réalité s'inscrit dans un système plus large : celui d'un **ordre social patriarcal** qui naturalise le **care**, invisibilise le travail domestique et parental, et transforme les responsabilités collectives en charges privées. La pénalité maternelle n'est donc pas un accident de parcours. Elle est le produit de **mécanismes systémiques** qui traversent l'école, le travail, le couple, la fiscalité, la protection sociale, le logement, la justice familiale et les retraites.

La réponse ne peut donc pas consister à demander aux femmes de mieux s'adapter à un système qui les pénalise. Elle doit transformer les conditions dans lesquelles la parentalité s'exerce.

Réduire la pénalité maternelle, c'est reconnaître que le soin n'est pas une ressource privée disponible gratuitement. C'est une **infrastructure sociale**. Il fait tenir les familles, les entreprises et les services publics. Il doit donc être reconnu, partagé et soutenu.

Le HCE appelle ainsi à faire de la parentalité une **responsabilité collective**. L'égalité économique entre les femmes et les hommes ne pourra progresser durablement que si l'arrivée d'un enfant cesse d'être un risque pour les trajectoires des femmes et devient un enjeu pleinement assumé par l'ensemble de la société.

BIBLIOGRAPHIE



1. TEXTES JURIDIQUES ET JURISPRUDENCE

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, articles 21, 23 et 33.
- Code civil, article 1401.
- Code civil, article 371-2.
- Code civil, article 373-2-2.
- Code civil, article 515-13-1.
- Code civil, article 515-8.
- Code civil, articles 213, 371-1 et 371-2.
- Code de la construction et de l'habitation, article L. 441-1, relatif aux critères de priorité pour l'attribution des logements sociaux.
- Code de la santé publique, article L. 2122-1.
- Code du travail, art. L. 1225-17 et L. 1225-29.
- Code du travail, art. L. 1225-65-1 et suivants.
- Code du travail, art. L. 3142-16 et suivants.
- Code du travail, art. R. 4624-31.
- Code du travail, article L. 1132-1.
- Code du travail, article L. 1134-1.
- Code du travail, article L. 1142-1.
- Code du travail, article L. 1225-4.
- Code du travail, article L. 1225-5.
- Code du travail, articles L. 1225-3-1 et L. 1225-16.
- Code général des impôts, article 1691 bis.
- Code pénal, article 227-3.
- Code pénal, articles 225-1 et 225-2.
- Conseil d'État, décision du 27 juin 2025 relative au programme d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, article 11, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 18 décembre 1979.
- Cour de cassation, chambre sociale, 25 mars 2026, pourvoi n° 24-14.788.
- Décret n° 2025-678 du 21 juillet 2025 relatif aux modalités de répartition de l'accompagnement financier des communes de plus de 3 500 habitant-es pour l'exercice des compétences d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant.
- Décret n° 2025-827 du 19 août 2025 relatif à la mise en œuvre de prestations de suppléance à domicile du proche aidant et dans le cadre de séjours de répit aidant-aidé.
- Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

- Directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
- Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann.
- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle.
- Loi n° 2021-1017 du 2 août 2021 relative à la bioéthique.
- Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite loi Rixain.
- Loi n° 2023-140 du 28 février 2023 créant une aide universelle d'urgence pour les victimes de violences conjugales.
- Loi n° 2024-233 du 18 mars 2024 visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et co-victimes de violences intrafamiliales.
- Loi n° 2024-494 du 31 mai 2024 visant à assurer une justice patrimoniale au sein de la famille.
- Loi n° 2024-536 du 13 juin 2024 renforçant l'ordonnance de protection et créant l'ordonnance provisoire de protection immédiate.
- Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail.
- Loi n° 2026-442 du 4 juin 2026 visant à étendre à toutes les communes la compensation financière prévue pour l'exercice de l'ensemble des compétences du service public de la petite enfance.
- Organisation internationale du travail, Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000.
- Sénat, Proposition de loi visant à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, texte adopté le 3 avril 2025.

2. RAPPORTS, DONNÉES ET RESSOURCES INSTITUTIONNELLES

- ACPR, « Protéger la clientèle », 2025.
- Agence de la biomédecine, « L'Agence de la biomédecine dévoile les résultats d'une enquête sur les connaissances et les perceptions de la congélation des ovocytes par les femmes », communiqué de presse, 16 mars 2026.
- Agirc-Arrco, « Comprendre le calcul de ma retraite complémentaire », fonctionnement par points.
- Ameli, « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».
- Arcom, Le sexisme sur les plateformes en ligne, 12 mars 2026.
- Assurance maladie, « Après l'accouchement : le retour à la maison ».
- Assurance retraite, « Le calcul de votre retraite », règles relatives au salaire annuel moyen, à la durée d'assurance et au taux de liquidation.
- Assurance retraite, « Validation des trimestres : revenus nécessaires en 2026 ».
- Banque de France,
« La stratégie nationale d'éducation économique, budgétaire et financière – EDUCFI », 2024.
- CAF, plaquette « La Caf aux côtés des couples séparés » et livret parcours séparation.
- CAF, « Allocation de soutien familial ».
- CAF/ARIPA, « Demande de titre exécutoire ».
- CNAF, « Lieu d'accueil enfants-parents ».
- CNC DH, « Avis portant évaluation du Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ », 19 mars 2026.
- CNRS, « Trois choses à savoir sur la charge mentale », entretien avec Sarah Flèche, chargée de recherche au CNRS, 8 mars 2026.
- Conseil d'analyse économique, Égalité femmes-hommes : une question d'équité, un relais de croissance, note n° 83, 2024.
- Cour des comptes, La sécurité sociale. Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, chapitre XII, « Le service public des pensions alimentaires », mai 2025.
- Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, 10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2017.
- Défenseur des droits, Enquête sur l'accès aux droits, volume 5 : les discriminations dans l'accès au logement, 2017.
- Défenseur des droits, guide juridique et données relatives aux discriminations en raison de l'état de grossesse dans l'emploi, 2020.
- DEPP, Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur, édition 2026, ministère de l'Éducation nationale, 2026.
- Destatis, « Parents working part time », données 2023.
- DREES, Esteban Litti, « Depuis vingt ans, des pères plus présents auprès des jeunes enfants, mais rarement seuls avec eux », Études et Résultats, n° 1355, novembre 2025.

- DREES, Esteban Litti, « Lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la mère passe en moyenne une heure de plus par jour avec les enfants que le père », Études et Résultats, n° 1356, novembre 2025.
- DREES, Esteban Litti, « L'articulation entre vies familiale et professionnelle repose toujours fortement sur les mères », Études et Résultats, n° 1298, mars 2024.
- DREES, Les retraités et les retraites – Édition 2025, juillet 2025.
- DREES, Monoparentalités : les solidarités familiales, un relais important au quotidien pour la prise en charge des jeunes enfants, Études et Résultats, n° 1326, janvier 2025.
- DREES, Yann Caenen, Amélioration de l'accessibilité aux modes d'accueil des jeunes enfants entre 2017 et 2022 : un constat nuancé selon les territoires, Études et Résultats, n° 1371, mai 2026.
- DREES, « Premiers jours de l'enfant : un temps de plus en plus investi par les pères », Études et Résultats, juillet 2023.
- Éduscol, ressources « Faire des maths et des sciences, un choix possible pour toutes », 2026.
- European Institute for Gender Equality, Gender gaps in care: France, country factsheet, CARE Survey 2024, Publications Office of the European Union, 2026.
- Eurostat, « 95% of EU children in pre-primary education in 2024 », 18 mai 2026.
- Eurostat, « Le taux de fécondité dans l'UE s'établit à 1,34 naissance vivante par femme en 2024 », News articles, 6 mars 2026.
- France services, Le Gouvernement annonce la labellisation de 61 nouvelles maisons France services, communiqué du 21 novembre 2025.
- France Stratégie, Carole Bonnet et Anne Solaz, « Séparation des parents : quel impact sur le niveau de vie des enfants ? », La note d'analyse, n° 132, janvier 2024.
- France Stratégie, « L'impact de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) sur le congé parental des pères », 2023.
- Gouvernement, « Aidants : les principales mesures de la stratégie 2023-2027 », mis à jour le 25 mars 2025.
- Gouvernement, « Fertilité et santé périnatale : deux priorités de santé publique renforcées », 6 février 2026.
- Haute Autorité de santé, Repérage des femmes victimes de violences au sein du couple, recommandation de bonne pratique, actualisée.
- Haute Autorité de santé, Situation particulière de vulnérabilité : femme enceinte victime de violences au sein du couple, fiche pratique, 2024.
- HCE, Rapport annuel 2026 sur l'état du sexisme en France : la menace masculiniste, janvier 2026.
- IGAS, Évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant, 2019.
- Impots.gouv.fr, « Différences entre les taux de prélèvement à la source ».
- Impots.gouv.fr, « Solidarité fiscale entre ex-conjoints : une réforme appliquée avec rigueur, rapidité et humanité », 6 juin 2025.
- Ined, « Congé de paternité : 81 % des pères le prennent désormais malgré des freins persistants », 28 janvier 2026.
- Ined, « Les familles en France en chiffres : mariages et PACS », données 2022, mise à jour 2026.
- Ined, « L'individualisation des patrimoines accentue les inégalités entre les femmes et les hommes », 2020.
- Ined, « Y a-t-il autant de PACS que de mariages en France aujourd'hui ? », données 2024.
- Info Retraite, « Droits liés aux enfants ».

- Info Retraite, « Pension de réversion ».
- INRS, « Le retour au travail après un congé maternité », Références en santé au travail, TF 306, 2023.
- Insee, Après une séparation, les femmes font face à davantage de difficultés que les hommes, Insee Analyses Occitanie, n° 158, 23 janvier 2025.
- Insee, Après une séparation, les femmes subissent une perte financière plus élevée que les hommes, Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, n° 130, 23 mai 2024.
- Insee, Bilan démographique 2025, Insee Première, n° 2087, janvier 2026.
- Insee, Conditions de logement début 2024 : les locataires sont moins bien lotis que les propriétaires, Insee Première, n° 2090, janvier 2026.
- Insee, Delphine Roy, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », Insee Première, n° 1423, novembre 2012.
- Insee, Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses, Insee Focus, n° 249, 13 septembre 2021.
- Insee, Logement, dans France, portrait social, édition 2025, données SRCV 2024 relatives aux dépenses et revenus 2023.
- Insee, Mathias André et Antoine Sireyjol, « Effets redistributifs de l'imposition des couples et des familles », Économie et Statistique, 2021.
- Insee, Privation matérielle et sociale en 2025, Insee Focus, n° 380, 2026, données provisoires 2025.
- Insee, Sandrine Chaumeron et Aude Lécroart, Le trajet médian domicile-travail augmente de moitié en vingt ans pour les habitants du rural, Insee Première, n° 1948, mai 2023.
- Insee, Sophie Baud et Sabrina Gueddar, Inégalités d'emploi et précarité accrue pour les femmes en milieu rural en Nouvelle-Aquitaine, Insee Flash Nouvelle-Aquitaine, n° 122, mars 2025.
- Insee, Une nouvelle définition du rural pour mieux rendre compte des réalités des territoires et de leurs transformations, 2021.
- Insee, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », Insee Focus, n° 377, février 2026.
- Insee, « Les montants de patrimoine détenus par les ménages en 2024 », Insee Focus, n° 371, 9 décembre 2025..
- Insee, « L'imposition conjointe des couples mariés et pacsés organise une redistribution entre conjoints », France, portrait social, édition 2019.
- Insee, « Professions et secteurs d'activité », dans Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025, données 2024, enquête Emploi.
- Insee, « Temps partiel », dans Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025, données de l'enquête Emploi 2024.
- Insee, « Un premier enfant à 29,1 ans en 2023 : un âge qui continue d'augmenter », Insee Focus, n° 356, juillet 2025.
- Inserm, dossier d'information « Assistance médicale à la procréation ».
- Inserm, dossier d'information « Infertilité », partie relative au syndrome des ovaires polykystiques.
- Inserm, dossier d'information « Infertilité ».
- Institut national de santé publique du Québec, « La coercition reproductive en contexte conjugal ».
- Justice.fr, « Pension alimentaire ».
- Justice.fr, « Pension alimentaire, prestation compensatoire : quelles différences ? ».
- Ministère chargé de l'Égalité, Aide d'urgence et Pack nouveau départ, 2023.

- Ministère de la Justice, Références statistiques Justice 2025, chapitre 5, « Les affaires familiales », données 2024.
- Ministère de la Justice, « Simulateur de pension alimentaire ».
- Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Souveraineté alimentaire, Plan d'action pour favoriser la place des femmes en agriculture, présenté le 23 février 2026.
- Ministère de l'Économie, « Congé de paternité : comment ça fonctionne ? ».
- Ministère de l'Économie, « Éducation économique et financière : un nouveau plan d'action 2026-2027 », 7 mai 2026.
- Ministère de l'Économie, « Loi de décharge de solidarité fiscale entre ex-conjoints : un premier bilan positif », 4 juin 2025.
- Ministère de l'Éducation nationale, Plan Filles et maths, lancé le 7 mai 2025.
- Ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes, Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2024, octobre 2025.
- Ministère de l'Intérieur, SSMSI, Violences conjugales enregistrées par les services de sécurité : quasi-stabilisation en 2024, communiqué du 23 octobre 2025.
- Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, Stratégie de mobilisation et de soutien pour les aidants 2023-2027, 6 octobre 2023.
- Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Outils et ressources à destination des autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant », 2025.
- Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, « Un nouveau décret pour soutenir les proches aidants », 22 août 2025.
- Ministère du Travail, « La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction des grandes entreprises ».
- Ministère du Travail, « Le congé de maternité ».
- Observatoire national de la petite enfance, CNAF, L'accueil des jeunes enfants – Édition 2025, 2025.
- Observatoire national de la petite enfance, CNAF, L'accueil du jeune enfant – Édition 2025, 2025.
- OCDE, Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?, 2023.
- OCDE, Paid leave for fathers, 2025.
- OCDE, « Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends », OECD Publishing, Paris, 2025..
- Organisation mondiale de la santé, fiche d'information « Infertilité », définition de l'infertilité après douze mois de rapports sexuels réguliers non protégés.
- Présidence de la République, conférence de presse du 16 janvier 2024.
- Santé publique France et Inserm, Les morts maternelles en France : mieux comprendre pour mieux prévenir. 7^e rapport de l'Enquête nationale confidentielle sur les morts maternelles, 2016-2018, 2024.
- Santé publique France, Alexandra Doncarli et al., « Prévalence de la dépression, de l'anxiété et des idées suicidaires à deux mois post-partum : données de l'Enquête nationale périnatale 2021 en France hexagonale », 2023.
- Sécurité sociale, Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale – Famille, édition 2026, indicateur relatif aux bénéficiaires de la PreParE.
- Sénat, Délégation aux droits des femmes, XX = XY, féminiser les sciences, dynamiser la société, rapport d'information, octobre 2025.
- Sénat, Familles monoparentales : pour un changement des représentations sociétales, rapport d'information n° 485, 28 mars 2024.

- Sénat, rapport n° 52 sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.
- Service des retraites de l'État, « La majoration pour enfants ».
- Service-public.fr, Conséquences de l'union libre, fiches vérifiées par la Direction de l'information légale et administrative.
- Service-public.fr, Divorce par consentement mutuel.
- Service-public.fr, « Allocation de soutien familial : parents séparés ».
- Service-public.fr, « Comment les enfants sont-ils pris en compte pour la retraite du salarié ? ».
- Service-public.fr, « Congé de proche aidant ».
- Service-public.fr, « Décès du partenaire de PACS : quelles sont les règles de succession ? ».
- Service-public.fr, « Don de jours de repos à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant ».
- Service-public.fr, « Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance : quelles sont les modalités pratiques ? », 3 juin 2026, mis à jour le 23 juin 2026.
- Service-public.fr, « Impôts : la répartition par défaut du prélèvement à la source évolue pour les couples mariés ou pacsés », 2025.
- Service-public.fr, « Intermediation financière des pensions alimentaires ».
- Service-public.fr, « Pension de réversion : conditions d'attribution ».
- Service-public.fr, « Prestation compensatoire ».
- Service-public.fr, « Revalorisation annuelle de la pension alimentaire ».
- Service-public.fr, « Un salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ? ».
- Statistique Canada, « The value of unpaid childcare and paid employment by gender », 2022.
- Université Paris Cité / Inserm, « En France, 2 femmes sur 100 subissent des violences pendant leur grossesse », à partir de l'Enquête nationale périnatale 2016 et des travaux publiés dans Maternal and Child Health Journal, 2019.
- Vie publique, « Emmanuel Macron, conférence de presse du 16 janvier 2024 ».

3. TRAVAUX SCIENTIFIQUES, OUVRAGES ET ARTICLES ACADÉMIQUES

- Aurélie Athan, « A critical need for the concept of matrescence in perinatal health », 2024.
- Arrow, Kenneth J., « The Theory of Discrimination », dans Orley Ashenfelter et Albert Rees (dir.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 1973.
- Badinter, Élisabeth, *L'Amour en plus. Histoire de l'amour maternel, XVII^e-XX^e siècle*, Paris, Flammarion, 1980.
- Beaufile, Constance, et Emmanuelle Cambois, « Quand les activités domestiques deviennent une charge mentale », dans Ined, *L'enquête Familles et Employeurs 2024, Premiers résultats d'enquêtes*, fiche 22, 2026.
- Becker, Gary S., *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, 1981.
- Berheide, Catherine White, « Women Still 'Stuck' in Low-Level Jobs », *Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government*, 1992.
- Bessière, Céline, et Sibylle Gollac, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, 2020.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi et Jeff Frank, « A Sticky Floors Model of Promotion, Pay, and Gender », *European Economic Review*, vol. 47, n° 2, 2003.
- Bouchet-Valat, Milan, et Laurent Toulemon, « Les Français-es veulent moins d'enfants », *Population & Sociétés*, Ined, juillet 2025.
- Bourguignon, Abigail, Kevin Diter, Holly Hargis, Wilfried Lignier, Hélène Oehmichen, Julie Pagis et Julien Vitores, « Voiture ou poupée ? Le rôle des frères et sœurs dans les jeux genrés des enfants », *Population & Sociétés*, n° 630, Ined, février 2025.
- Briard, Karine, « L'accès des salariés à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ? », *Dares, Document d'études*, n° 245, juillet 2020.
- Brousse, Cécile, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps « libre » : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et Statistique*, n° 478-479-480, Insee, 2015, p. 119-154.
- Budig, Michelle J., et Paula England, « The Wage Penalty for Motherhood », *American Sociological Review*, vol. 66, n° 2, 2001, p. 204-225.
- Champagne, Clara, Ariane Pailhé et Anne Solaz, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et Statistique*, n° 478-479-480, Insee, 2015.
- Chatot, Myriam, et Marine Quennehen, *Être un père féministe, mission impossible ?*, Paris, Textuel, 2025.
- Colen, Shellee, « Like a Mother to Them: Stratified Reproduction and West Indian Childcare Workers and Employers in New York », dans Faye D. Ginsburg et Rayna Rapp (dir.), *Conceiving the New World Order: The Global Politics of Reproduction*, University of California Press, 1995.
- Crenshaw, Kimberlé W., « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n° 1, article 8, 1989, p. 139-167.

- Crenshaw, Kimberlé W., « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, 1991, p. 1241-1299.
- Darmon, Muriel, *La socialisation*, Armand Colin, 2006.
- Duchini, Elena, et Clémentine Van Effenterre, « La réforme des rythmes scolaires : un révélateur des inégalités présentes sur le marché du travail », *Notes de l'IPP*, n° 26, avril 2017.
- Duhamel, David, *Un monde sans enfants. Le pire arrive toujours lentement*, Paris, Éditions de l'Aube, 2024.
- Fontaine, Roméo, Ariane Pailhé et Delphine Remillon, « Tensions entre vie familiale et vie professionnelle et différences femmes-hommes », dans Ined, *L'enquête Familles et Employeurs 2024*, Premiers résultats d'enquêtes, fiche 42, 2026.
- Frémeaux, Nicolas, et Marion Leturcq, « Individualisation du patrimoine au sein des couples : quels enjeux pour la fiscalité ? », *Revue de l'OFCE*, n° 161, 2019/1, p. 145-175.
- Glenn, Evelyn Nakano, *Forced to Care: Coercion and Caregiving in America*, Cambridge, Harvard University Press, 2010.
- Glick, Peter, et Susan T. Fiske, « The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 70, n° 3, 1996.
- González, Libertad, « Paternity leave in Spain », *SERIEs*, 2025.
- Hays, Sharon, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, Yale University Press, 1996.
- Hochschild, Arlie Russell, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, Viking, 1989.
- Hochschild, Arlie Russell, « Global Care Chains and Emotional Surplus Value », dans Will Hutton et Anthony Giddens (dir.), *On the Edge: Living with Global Capitalism*, Londres, Jonathan Cape, 2000.
- Jackson, Philip W., *Life in Classrooms*, Holt, Rinehart and Winston, 1968.
- Kergoat, Danièle, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », dans Helena Hirata et al. (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2000.
- Kleven, Henrik, Camille Landais et Gabriel Leite-Mariante, *The Child Penalty Atlas*, *Review of Economic Studies*, à paraître, 2025.
- Kleven, Henrik, Camille Landais et Jakob Egholt Sogaard, « Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11, n° 4, 2019.
- Lecoq, Titou, *Le couple et l'argent. Pourquoi les hommes sont plus riches que les femmes*, Paris, L'Iconoclaste, 2022.
- Lewis, Jane, « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, vol. 2, n° 3, 1992, p. 159-173.
- Litti, Esteban, « Lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la mère passe en moyenne une heure de plus par jour avec les enfants que le père », *Études et Résultats*, DREES, n° 1356, novembre 2025.
- Luhr, Sigrid, « Signaling Parenthood: Managing the Motherhood Penalty and Fatherhood Premium in the U.S. Service Sector », *Gender & Society*, 2020.
- l'embauche, *Discriminations à, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale*, rapport final du projet DESPERADO IV, DGAFF, 2022.
- Martinot, Pauline, et al., « Rapid emergence of a maths gender gap in first grade », *Nature*, 2025.
- Meurs, Dominique, et Pierre Pora, « Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood », *Économie et Statistique / Economics and Statistics*, n° 510-511-512, 2019, p. 109-130.
- Mikolajczak, Moïra, et Isabelle Roskam, *Le burn-out parental : l'éviter et s'en sortir*, Paris, Odile Jacob, 2020.

- Mikolajczak, Moïra, James J. Gross et Isabelle Roskam, « Parental burnout: What is it, and why does it matter? », *Clinical Psychological Science*, vol. 7, n° 6, 2019, p. 1319-1329.
- Morrison, Ann M., Randall P. White et Ellen Van Velsor, *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, Addison-Wesley, 1987.
- Mosconi, Nicole, *Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs*, L'Harmattan, 1994.
- Pailhé, Ariane, et Anne Solaz, « « Je mets la table tous les jours » : la participation des enfants de 10 ans aux tâches domestiques », *Population & Sociétés*, n° 628, Ined, décembre 2024.
- Phelps, Edmund S., « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, vol. 62, n° 4, 1972.
- Pora, Pierre, Insee-CREST, « Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde », *Insee Analyses*, n° 55, septembre 2020.
- Raphael, Dana, *The Tender Gift: Breastfeeding*, New York, Schocken Books, 1973.
- Rich, Adrienne, *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*, W. W. Norton, 1976.
- Richard, Claire, *Pardonnez à nos mères*, Paris, Leduc, 2026.
- Samuel, Olivia, Sara Brachet, Carole Brugeilles, Anne Paillet, Agnès Pélage et Catherine Rollet, « Préparer la naissance : une affaire de genre », *Politiques sociales et familiales*, n° 116, 2014, p. 5-14.
- Schiappa Marlène, Bruguière Cédric, « Plafond de mère : comment la maternité freine la carrière des femmes », Eyrolles, 2015.
- Titli, Léa, *L'intermédiation financière des pensions alimentaires : du recouvrement des impayés à la prévention des défauts de paiement*, CNAF, Dossier d'étude, n° 233, 2024, p. 7, citant Carrasco et Dufour, 2015.
- West, Candace, et Don H. Zimmerman, « Doing Gender », *Gender & Society*, vol. 1, n° 2, 1987, p. 125-151.
- Williams, Joan C., *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It*, Oxford University Press, 2000.

4. ÉTUDES, ENQUÊTES ET PUBLICATIONS ASSOCIATIVES, SYNDICALES OU PROFESSIONNELLES

- Centre Hubertine Auclert, Cyberviolences conjugales, recherche-action menée en 2017-2018 auprès de 302 femmes victimes de violences conjugales et 73 professionnel·les les accompagnant.
- Equality and Human Rights Commission, Estimating the financial costs of pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage, 2016.
- Fédération nationale Solidarité Femmes, Analyse globale des données issues des appels au 3919 – Année 2023, novembre 2024.
- Ifop pour Elle, En avoir ou pas ? Éco-anxiété, féminisme, hédonisme... Enquête auprès des Françaises sur leur désir d'enfant et le regret maternel, enquête réalisée du 12 au 15 septembre 2022 auprès d'un échantillon de 2 000 femmes âgées de 15 ans et plus, représentatif de la population féminine française.
- Ifop, « La position des Français sur la PMA et la GPA », enquête réalisée en septembre 219.
- Institut Terram, Ce que vivent vraiment les femmes rurales, 2025.
- Ipsos bva pour Les Parents Zens, Parentalité & travail : quelles sont les clés de l'équilibre ?, enquête réalisée du 9 au 19 mars 2026 auprès de 800 parents salariés d'enfants âgés de 0 à 3 ans, 8 juin 2026.
- Make Mothers Matter, The State of Motherhood in Europe, enquête européenne menée avec Kantar auprès de mères européennes, 2025.
- #VieDeMère : la campagne de l'Ugict-CGT contre « le plafond de mère » | CGT.

5. ARTICLES DE PRESSE, TRIBUNES, PODCASTS ET RESSOURCES WEB

- Andro, Armelle, En finir avec le natalisme, AOC, 2026.
- Andro, Armelle, « L'infertilité et les spectres de l'hétérosexualité », AOC, 27 janvier 2026.
- Andro, Armelle, « Remettre la démographie à sa place », AOC, 13 janvier 2026.
- Duhamel, David, Un monde sans enfants, podcast produit par MaisonK Prod, 2022-2024.
- La Vanguardia, « El colegio de Galicia que enseña a sus alumnos a coser, planchar y cocinar », 17 juin 2024.
- Noticias Caracol, « Colegio masculino enseña a alumnos a planchar, coser y cocinar para promover la igualdad », 24 juin 2024.
- Yanatma, Servet, « Europe's fertility rates keep falling: Which countries have the highest rates and biggest drops? », Euronews Health, 14 mars 2026, mis à jour le 15 mai 2026.

T ABLE DES SIGLES



- **ACPR** : Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.
- **AOC** : Analyse Opinion Critique.
- **AMP** : Assistance médicale à la procréation.
- **ARIPA** : Agence de recouvrement et d'intermédiation des pensions alimentaires.
- **Arcom** : Autorité de régulation de la communication audiovisuelle et numérique.
- **ASF** : Allocation de soutien familial.
- **BDESE** : Base de données économiques, sociales et environnementales.
- **CAE** : Conseil d'analyse économique.
- **CAF** : Caisse d'allocations familiales.
- **CARE Survey 2024** : enquête européenne consacrée aux écarts entre les femmes et les hommes dans le travail de care.
- **CCSF** : Comité consultatif du secteur financier.
- **CE** : Communauté européenne.
- **CEE** : Communauté économique européenne.
- **CEET** : Centre d'études de l'emploi et du travail.
- **CGT** : Confédération générale du travail.
- **CIDFF** : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles.
- **CIO** : Centre d'information et d'orientation.
- **Clersé** : Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.
- **Cnaf** : Caisse nationale des allocations familiales.
- **CNCDH** : Commission nationale consultative des droits de l'homme.
- **CNFF** : Conseil national des femmes françaises.
- **Cnam** : Conservatoire national des arts et métiers.
- **CNRS** : Centre national de la recherche scientifique.
- **CP** : Cours préparatoire.
- **CPF** : Compte personnel de formation.
- **CREST** : Centre de recherche en économie et statistique.
- **CSE** : Comité social et économique.
- **DADS** : Déclarations annuelles de données sociales.
- **DADS-EDP** : panel associant les Déclarations annuelles de données sociales et l'Échantillon démographique permanent.
- **Dares** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.
- **DEPP** : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance.
- **DESPERADO IV** : projet expérimental de la DGAFP consacré aux discriminations à l'embauche liées à la grossesse et à la future parentalité.
- **DGAFP** : Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- **DRAIO** : Délégation régionale académique à l'information et à l'orientation.
- **DREES** : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.
- **EAJE** : Établissement d'accueil du jeune enfant.
- **EDP** : Échantillon démographique permanent.
- **EDUCFI** : Éducation économique, budgétaire et financière.

- **Égapro** : plateforme de déclaration et de suivi des obligations relatives à l'égalité professionnelle.
- **EIGE** : Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ou *European Institute for Gender Equality*.
- **ETP** : Équivalent temps plein.
- **EU** : *European Union*, appellation anglaise de l'Union européenne.
- **EVAR** : Éducation à la vie affective et relationnelle.
- **EVARS** : Éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité.
- **FamEmp2024** : enquête « Familles et Employeurs 2024 » de l'Ined.
- **GPA** : Gestation pour autrui.
- **HAS** : Haute Autorité de santé.
- **HCE** : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.
- **HCFEA** : Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge.
- **Ifop** : Institut français d'opinion publique.
- **IFPA** : Intermédiation financière des pensions alimentaires.
- **IGAS** : Inspection générale des affaires sociales.
- **Ined** : Institut national d'études démographiques.
- **INRS** : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- **Insee** : Institut national de la statistique et des études économiques.
- **Inserm** : Institut national de la santé et de la recherche médicale.
- **IPP** : Institut des politiques publiques.
- **IVG** : Interruption volontaire de grossesse.
- **LAEP** : Lieu d'accueil enfants-parents.
- **LGBT / LGBT+** : Lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans et autres minorités sexuelles et de genre.
- **MSA** : Mutualité sociale agricole.
- **OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques.
- **OECD** : *Organisation for Economic Co-operation and Development*, appellation anglaise de l'OCDE.
- **OFCE** : Observatoire français des conjonctures économiques.
- **OIT** : Organisation internationale du travail.
- **ONG** : Organisation non gouvernementale.
- **ONU** : Organisation des Nations unies.
- **PACS** : Pacte civil de solidarité.
- **Parcoursup** : plateforme nationale de préinscription dans l'enseignement supérieur.
- **Pharos** : Plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements.
- **PIB** : Produit intérieur brut.
- **PMA** : Procréation médicalement assistée.
- **PMI** : Protection maternelle et infantile.
- **PreParE** : Prestation partagée d'éducation de l'enfant.
- **PRESAGE** : Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre.
- **PsyEN** : Psychologue de l'Éducation nationale.
- **PUF** : Presses universitaires de France.

- **QVCT** : Qualité de vie et des conditions de travail.
- **RH** : Ressources humaines.
- **SMOP** : Syndrome métabolique ovarien polyendocrinien.
- **SOPK** : Syndrome des ovaires polykystiques.
- **SRCV** : Statistiques sur les ressources et conditions de vie.
- **SSMSI** : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure.
- **TechPourToutes** : programme d'accompagnement des jeunes femmes vers les formations techniques et numériques.
- **UE** : Union européenne.
- **Ugict-CGT** : Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT.
- **UNAF** : Union nationale des associations familiales.
- **VAE** : Validation des acquis de l'expérience.
- **#VieDeMère** : campagne de l'Ugict-CGT consacrée au « plafond de mère » et aux discriminations professionnelles liées à la maternité.



HAUT CONSEIL
À L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

55, rue Saint-Dominique - 75007 Paris

Courriel : haut-conseil-egalite@pm.gouv.fr

Téléphone : 01 42 75 86 91

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Recevoir toutes nos informations : bit.ly/HCECP

Nous suivre :

