

Concilier la vie familiale avec la vie professionnelle

Quelles priorités de politiques publiques ?

Quel rôle pour les entreprises ? Quels choix pour les familles ?

par Guillemette LENEVEU

Directrice Générale de l'UNAF

Introduction

A la recherche d'un meilleur équilibre

Aujourd'hui en France, la grande majorité des enfants naissent de couples où les deux parents exercent une activité professionnelle. Phénomène historique, la crise n'est pas venue contrarier le désir des Français d'avoir des enfants puisqu'à l'inverse de toutes les périodes précédentes où les crises étaient systématiquement associées à une baisse de la natalité, cette dernière n'a pas fléchi, contre vents et marées.

L'aspiration profonde des parents qui travaillent est de pouvoir s'épanouir aussi bien dans leur vie familiale que professionnelle. Et pourtant, dans la réalité du quotidien, ils parviennent difficilement (le problème étant encore plus aigu quand ils sont seuls) à garder un bon équilibre entre les différentes composantes de leur vie :

- la vie familiale qui pose la question du temps passé auprès des enfants quand les journées au travail sont lourdes, du temps pour réaliser des activités ensemble en famille, ou du temps pour s'occuper de ses propres parents devenus âgés ;
- la vie professionnelle où le parent doit donner des gages de sa motivation et doit rester performant quelque soit sa situation familiale, cette vie où la question des heures de présence et des trajets est souvent source de stress ;
- la vie de couple qui est une dimension souvent négligée quand on parle de conciliation. Elle peut être un soutien ou être source de tensions, notamment quand il s'agit d'aborder le partage des tâches et des responsabilités familiales : qui va s'occuper des enfants à la sortie de classe ? Faut-il réduire son temps de travail ? Autant de questions trop souvent cantonnées dans le domaine de l'accord implicite, qui peuvent exploser en cas de crise au sein du couple¹ ;
- la vie personnelle, où la présence des enfants vient bouleverser le temps à soi, et réduit la part accordée à des activités libres et improvisées;
- Et enfin, la vie associative qui traduit l'engagement des parents dans la société, un temps souvent en soirée ou le week-end, qui peut aussi rogner l'équilibre familial.

A tous ces temps qui donnent parfois le sentiment d'être éclatés, voire conflictuels entre eux, s'y ajoutent différentes formes de pression. Celle de l'école, quand les parents doivent s'impliquer dans le soutien aux devoirs à la maison, qui peut transformer en conflits les seuls moments passés en commun. Celle de la consommation qui empêche de réduire son temps de travail au risque de diminuer le niveau de vie de la famille, ou qui généralise le travail du dimanche alors que c'est probablement le seul jour de la semaine où les familles peuvent se retrouver ensemble².

¹ Pour preuve : le sondage réalisé publié par le journal La Croix fin septembre 2011 montrant qu'à la question « *qu'est ce qui pourrait aider le plus les gens à rester en couple ?* », la conciliation arrive en 3^{ème} position.

² La loi de 1906 qui avait institué le repos dominical était déjà à l'époque destinée à « *reconstituer le noyau familial et le préserver* ». Un siècle plus tard, elle conserve toute son actualité !

Les enfants vivent aussi à leur façon l'équilibre, ou le déséquilibre, de la vie de leurs parents. Une récente étude de l'INSEE montre que 42 % des élèves de primaire ne voient pas leurs parents le mercredi, le taux étant encore plus élevé quand les parents sont cadres et vivent en Ile de France. Le soir rentrés à la maison, 16% des enfants se retrouvent seuls, et même 22% d'entre eux quand les deux parents travaillent. Pour ces « orphelins de 16h », se pose la question de l'absence parentale, et de sa suppléance, notamment au moment de l'adolescence.

Les entreprises sont évidemment concernées par ces questions. Pendant longtemps elles ont semblé vouloir ignorer que leurs collaborateurs étaient aussi des parents. Elles prennent désormais de plus en plus conscience de la nécessité de mieux prendre en compte le fait que les salariés ont des vies de familles.

Autre acteur majeur : les politiques publiques qui, en France, ont massivement investies dans des mesures de conciliation, sous forme de prestations ou de services, mais qui sont aujourd'hui confrontées à des choix budgétaires face à l'immensité du déficit public. Vont-elles réduire la voilure ou continuer à avancer ?

Les questions de conciliation ne relèvent donc pas que de la sphère privée. Au delà de ce que vivent les parents au sein du cercle familial ou dans l'entreprise, les enjeux sont bien plus vastes. Ils concernent l'ensemble de la société, notamment sur le partage des rôles entre les hommes et les femmes³. Pour traiter de ce sujet, il est donc important de le resituer dans le contexte de la France qui a abordé, bien plus tôt que d'autres, ces questions de conciliation (I et II). Ensuite, je vous propose de réfléchir sur le rôle que peuvent exercer à l'avenir les pouvoirs publics, les entreprises, et les parents eux mêmes, pour améliorer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. (III, IV et V).

I/ Un contexte Français favorable à la conciliation

Natalité et activité : un duo gagnant

Avec plus de 2 enfants par femme (2,01 en 2010)⁴, la France, placée au second rang européen (juste derrière l'Irlande) est enviée par bien des pays. Le taux de fécondité en Europe est en effet de 1,6 enfant en moyenne, donc à un niveau bien inférieur. Certes insuffisant pour assurer le renouvellement des générations (un taux de fécondité de 2,07 serait nécessaire dans les conditions de mortalité existant aujourd'hui en France) ce résultat est un signe de bien-être, et une force pour notre pays face au défi du vieillissement.

A titre de comparaison, l'Allemagne, pourtant troisième puissance économique dans le monde, est dans une situation catastrophique : sa fécondité (1,35) continue à diminuer, alors qu'elle était déjà basse. Deuxième pays le plus peuplé de l'Europe derrière l'Allemagne, la France la dépassera d'ici 2050, alors qu'elle a actuellement 20 millions d'habitants de moins qu'elle. Au-delà des aspects démographiques, la situation allemande n'est guère enviable. Contrairement à la France, les femmes allemandes sans enfant constituent un phénomène répandu et la famille nombreuse y est rare. Les femmes diplômées préfèrent renoncer à la maternité pour poursuivre leur activité professionnelle, à tel point que 40 % des cadres allemandes n'auront pas d'enfants, contre 13 % seulement dans toutes les couches de la population française. Ceci est notamment dû à la pression sociale (confier la garde de ses enfants à des tiers, est mal vu) et à des solutions insuffisantes qui imposent de faire un choix entre le travail et s'occuper de ses enfants.

³ A titre d'exemple, la ministre des sports, Mme Jouanno, vient de quitter ses fonctions en donnant pour motif son souhait notamment de s'occuper de ses 3 enfants. Imagine t-on qu'un homme ministre, à notre époque, puisse donner ce motif sans que cela ne surprenne ?

⁴ Le taux de fécondité de 2010 est le plus fort jamais atteint depuis 35 ans en France.

A ce taux élevé de fécondité, la France conjugue un fort taux d'activité féminin, puisque 84% des femmes de 25-49 ans sont « actives⁵ » (c'est à dire en emploi ou au chômage).

C'est à partir des années 70, que la situation courante où seul le chef de famille travaillait, a évolué (en 1975, le taux d'activité féminin était de 60%). Dans les années 80, avec l'arrivée d'un marché plus flexible, la recherche de l'autonomie financière, l'augmentation des divorces, de plus en plus de femmes se sont mises à travailler, phénomène qui n'a cessé de croître avec la mise en place dans les années 90 de mesures liées à l'accueil de la petite enfance.

Actuellement, l'activité des femmes dépend de l'âge et du nombre d'enfants. Elle est plus faible lorsque le plus jeune enfant a moins de 3 ans (taux d'activité de 83% avec 1 enfant, 64% avec 2 enfants, 43% avec 3 enfants et plus). En revanche, à partir du moment où le dernier enfant a 6 ans ou plus, l'activité des femmes avec 1 et 2 enfants frôle les 90%, et même pour les familles de 3 enfants et plus, elle reste forte puisque le taux atteint les 75%⁶.

Seuls les pays du Nord (Suède, Danemark et Finlande) ont une activité féminine plus élevée, tandis que les pays du sud (Italie, Espagne et Grèce) ont les taux les plus faibles, des distinctions géographiques identiques à celles observées pour la natalité. Ainsi en Europe, plus les femmes travaillent, plus la fécondité est élevée.

Temps partiel : une contrainte ou un souhait ?

Si les femmes en France sont fortement présentes sur le marché du travail, elles le sont pour une part importante à temps partiel⁷.

A partir des années 90, les CDD dans l'emploi se sont généralisés, et ont touché en priorité le travail peu qualifié, et donc les femmes, avec des rythmes et des horaires souvent difficilement compatibles avec une vie de famille. Précarité des contrats, heures de travail émiettées, nuits brèves : le livre de Florence Aubenas paru en 2010 (« *Le quai d'Ouistreham* »), a dressé un tableau saisissant de ce que vivent les femmes avec le temps partiel imposé. Ajouté au fait qu'il concerne très majoritairement des femmes, qu'il réduit le niveau de salaire et de la retraite, il est souvent perçu comme un mode de travail négatif à combattre.

Et pourtant, dans de nombreux cas, le temps partiel est aussi un mode d'aménagement voulu, qui permet de concilier le travail avec plus de temps passé avec les enfants. Il suffit de voir combien le mercredi est devenu le « jour des enfants », avec des femmes absentes du lieu de travail, à tel point que les entreprises intègrent de plus en plus cette donnée, en évitant de fixer des réunions importantes ce jour là. Dans le cadre du congé parental accessible jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le temps partiel choisi par le salarié s'impose même à l'employeur. Son succès continu (le nombre de bénéficiaires continue à progresser) montre bien qu'il répond à un besoin des parents de disposer de plus de temps quand l'enfant est jeune. De la même façon, après l'avoir pris jusqu'aux 3 ans de l'enfant, les femmes ont souvent du mal à revenir à temps complet. Le temps partiel s'inscrit alors durablement dans leur trajectoire professionnelle.

⁵ La notion « d'activité » est celle retenue par le Bureau International du travail. Mais il est entendu que les femmes qui n'exercent pas d'activité professionnelle et qui s'occupent à temps plein de leurs enfants sont tout autant actives sinon plus dans certains cas ...

⁶ Chiffres de 2008. A noter par ailleurs que ces taux sont de 6 points supérieurs à la moyenne européenne.

⁷ La part des emplois occupés par les femmes à temps partiel représente 30%.

Une inégale répartition des tâches familiales

Dernière caractéristique : bien que très présentes au travail, les femmes en France assument l'essentiel des tâches domestiques et de « l'investissement en temps parental ». C'est la fameuse « double journée des femmes », dans certains cas un double bonheur de s'épanouir dans son travail tout comme chez soi, mais dans d'autres cas, une double peine. Lorsque les deux parents travaillent à un rythme soutenu, la part consacrée aux enfants et à la marche de la maison ne peut être de manière permanente supportée uniquement par l'un des deux. Les pays nordiques, les plus en avance sur ce sujet, montrent que, couplée à une forte activité féminine, une répartition plus équilibrée joue positivement sur la fécondité des ménages. Rien ne devrait donc s'opposer à ce que la France progresse sur ce plan également.

II/ Les effets d'une politique familiale dynamique

Des investissements massifs au service de la conciliation

A la différence des autres pays européens et d'Amérique du Nord, la France a toujours développé une politique familiale depuis 1945. Elle a amorcé un changement dans ses objectifs à partir des années 90 en mettant l'accent sur la conciliation afin de permettre aux parents, qui le souhaitent, de pouvoir continuer à travailler (ou de mettre en parenthèse leur activité) tout en ayant des enfants.

C'est en effet à partir de 1994-1996, au moment où la natalité de la France était tombée à son niveau le plus bas (1,66), qu'une politique familiale tournée vers la petite enfance a été engagée, sous forme de prestations et de services, une politique renforcée en 2004. L'UNAF et les associations familiales ont incontestablement joué un rôle d'incitation, notamment au travers des conférences annuelles de la famille. Congé parental, aide à l'embauche des assistantes maternelles, développement de modes de garde en constituent les principaux outils. N'oublions pas non plus l'atout considérable que représente l'école maternelle, gratuite ou peu coûteuse, présente partout, accessible aux enfants à partir de 3 ans, contrairement à d'autres pays où les enfants entrent plus tardivement à l'école⁸.

Autre mesure symboliquement forte : la création du congé de paternité en 2002 où, pour la première fois un congé dédié aux pères leur permet d'accompagner l'arrivée d'un bébé dès les premiers jours de sa vie, et donc de créer un lien le plus tôt possible, écartant ainsi l'idée que ce temps serait exclusivement réservé aux mères. Près de 10 ans après, plus des deux tiers des hommes concernés utilisent ce congé et il suffit de voir le nombre de pères présents à la crèche ou à la maternelle pour mesurer combien leur implication est plus forte. Pour accélérer ce processus, certains voudraient rendre le congé paternité obligatoire et en allonger la durée. L'idée est que les femmes ne soient plus les seules sur lesquelles pèse le risque d'une absence longue pour s'occuper de leurs enfants, et que les salariés, hommes et femmes, soient considérés par les employeurs comme « des parents en puissance », obligeant ainsi les entreprises à s'organiser.

Quinze ans après, un chiffre permet de mesurer l'investissement massif que la France a consenti dans cette politique de conciliation : en 2008 près de 12 milliards € ont été consacrés à l'accueil des enfants de 0 à 3 ans et au titre du congé parental. C'est une politique qui n'a pas connu d'alternance, qui s'adresse à tous les parents sans considération de ressources, et qui propose une diversité de moyens : autant d'atouts à conforter.

Cette politique française a fait des émules. Ainsi, considérant que la natalité facilite l'équilibre des régimes sociaux, l'Union Européenne a identifié l'objectif de conciliation comme un enjeu

⁸ Par exemple en Allemagne, l'école n'accueille qu'à partir de 5 ou 6 ans.

économique, dans le cadre de la « stratégie de Lisbonne » pour faire de l'Union Européenne la zone la plus compétitive du monde.

Un modèle respectueux du choix des familles

Au-delà des engagements financiers, une des raisons du succès de notre politique familiale, repose sur le respect de la liberté d'organisation de temps et de vie des familles. Qui aurait pu prévoir il y a 15 ans que la natalité serait liée à la présence d'un fort taux d'activité féminin ? N'était-ce pas le contraire qu'on pouvait alors penser, en estimant que le travail des femmes contrarierait la possibilité d'élever des enfants ? La politique française n'a heureusement pas été guidée par des raisonnements idéologiques. Elle n'a pas eu à choisir entre renvoyer les femmes dans leur foyer moyennant un salaire, ou à l'inverse, dégager les femmes des contingences liées à la maternité moyennant la suppression de toute aide. Respectant la liberté d'organisation au sein des familles, elle a « simplement » mis en place des moyens permettant de répondre à la diversité des situations et des aspirations, sans privilégier telle ou telle option : allocations et services, mesures destinées à toutes les familles et mesures plus ciblées socialement, recours à toutes formes d'accueil de la petite enfance (crèches, assistantes maternelles, congés, emplois à domicile).

La France réunit donc des conditions favorables à la conciliation, mais dans un contexte où l'Etat cherche désespérément des sources d'économies, sa tentation peut être grande de remettre en cause les moyens déployés. Or beaucoup reste à faire dans ce domaine. Pour les parents, concrètement, la conciliation demeure souvent un problème. Il appartient donc aux pouvoirs publics, aux entreprises, et aux parents eux mêmes, d'apporter des solutions.

III/ Les choix de politiques publiques à venir

Les enjeux de la conciliation restent considérables, raisons pour lesquelles les pouvoirs publics doivent faire face à plusieurs objectifs.

Des objectifs démographiques

Afin de permettre aux familles d'accueillir des enfants dans les meilleures conditions, et permettre à ceux qui le souhaitent de continuer à travailler, il est nécessaire de continuer à investir car les besoins ne sont pas suffisamment couverts. On chiffre actuellement à 350 000, le nombre de places d'accueil de petite enfance manquantes. Sachant que le désir d'enfants des français n'est pas totalement satisfait (Il se situe entre 2.4 et 2.7 enfants), ces besoins pourraient être encore plus importants. Par ailleurs, avec le vieillissement de la population, les familles sont appelées à exercer un rôle plus important auprès de leurs parents âgés. Même pour celles qui n'ont plus d'enfants à charge, se posent donc des questions de conciliation avec le travail. Une politique de soutien auprès de ceux qu'on appelle les « aidants familiaux » doit être développée car ils ne peuvent, à eux seuls, assumer des responsabilités parfois très lourdes.

Des objectifs économiques

Afin de disposer d'une population active qui soit au travail, l'Etat a tout intérêt à encourager les entreprises à mieux prendre en compte la situation des parents afin d'éviter les interruptions de carrière. Il peut aussi être tenté de supprimer les formules de congés familiaux longs dans le but de remettre plus vite les femmes au travail.

Des objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes

Les réformes sur la parité en politique (d'ailleurs mal appliquées, il suffit de voir les résultats des dernières sénatoriales⁹), ou sur l'égalité professionnelle et salariale dans le monde du travail, montrent l'implication de plus en plus forte de l'Etat sur le thème d'une plus grande égalité entre hommes et femmes. L'évolution de la politique familiale sera également examinée au crible de cet objectif. Ainsi, l'Etat est-il tenté de supprimer les congés parentaux qui sont pris à plus de 90% par des femmes. De même l'est-il d'entrer dans la sphère intime de la vie familiale, en incitant à un meilleur partage des tâches, par des mesures incitatives ou pénalisantes. Cette politique présente un risque, celui de vouloir ériger des « normes »¹⁰ sur l'organisation idéale au sein des familles, sur le partage des rôles, sur le temps à consacrer aux enfants, ou sur la durée du travail. Or jusqu'à présent, les politiques conduites ont reposé sur le principe du respect de la diversité des choix des familles.

Les débats autour de l'avenir des congés parentaux

Le sujet des congés parentaux est révélateur des inflexions que les politiques publiques pourraient apporter au principe du respect du libre choix des parents. La réforme de ces congés a déjà fait l'objet d'une réflexion dans le cadre du Haut Conseil de la Famille en 2009, mais il est probable qu'elle sera à nouveau discutée dans le cadre des futures échéances électorales.

En résumé, le congé parental est un dispositif qui permet aux parents après une naissance, de s'arrêter de travailler à temps complet ou partiellement, moyennant une indemnisation (via le CLCA). Il peut durer jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Ce congé rencontre un grand succès puisque plus de 500 000 familles en bénéficient actuellement, dont plus de la moitié sont en arrêt complet d'activité (les autres sont à temps partiel). Chaque année, près de 350 000 nouvelles familles entrent dans le dispositif (ce qui représente 42 % des naissances). De manière massive, les parents indiquent, dans les enquêtes, qu'ils souhaitent passer plus de temps avec leurs enfants.

Le débat porte sur la durée de ces congés, qui serait, selon certains, à l'origine de nombreuses difficultés : elle éloignerait de l'emploi ses bénéficiaires (les études montrent en fait que les mères, lorsqu'elles s'arrêtent après la naissance, retournent à 80% sur le marché de l'emploi), elle renforcerait l'inégalité entre hommes et femmes et serait pénalisante pour les plus modestes, les femmes les moins qualifiées étant surreprésentées. Pour régler les problèmes, la solution consisterait à supprimer la durée de 3 ans jugée trop longue, et à limiter le congé à 1 an, voire moins longtemps.

A travers ce débat, deux logiques s'affrontent :

- ceux qui considèrent que mettre entre parenthèse son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant jusqu'à son entrée à l'école, peut être bénéfique, tant pour l'enfant que pour le parent. C'est selon eux, en tout cas, un choix à respecter et à soutenir financièrement. Par ailleurs, ils mettent en avant les possibilités ainsi offertes aux salariés qui ont des horaires contraignants et atypiques (64% des femmes travaillent tôt le matin ou tard le soir), ou qui travaillent le week-end ou la nuit, de s'arrêter plutôt que de bricoler avec un rythme inadapté. A défaut, ils seraient obligés de s'arrêter de travailler totalement sans compensation financière, ni garantie de retrouver un emploi. Un des

⁹ 22% de femmes sénateurs, chiffre en stagnation depuis le dernier renouvellement (et alors qu'elles étaient 29% en 2001). A noter qu'à l'Assemblée Nationale, la situation est pire puisque les femmes ne représentent que 19% des députés.

¹⁰ Cette approche est révélatrice d'une tendance plus générale où des jugements de valeur sont portés sur les situations considérées comme « hors norme » : mauvaise mère est celle qui reprend trop tôt son travail après la naissance de son enfant, ou celle à l'inverse qui s'arrête trop longtemps, qui s'exclut durablement du travail, et renforcerait ainsi l'inégalité des tâches avec les hommes. Ou alors encore : est égoïste le couple qui n'a pas d'enfant ou un enfant unique, et à l'inverse réactionnaire celui qui a plus de 5 enfants, etc. Bref autant de raisonnements sommaires et contraires au respect des choix de chacun.

avantages du congé parental est en effet d'imposer à l'employeur de reprendre le salarié à l'issue du congé ;

- ceux qui considèrent que cette politique est néfaste pour les femmes, tant pour leur emploi, que pour leur autonomie, et qui est contraire au partage des tâches au sein du foyer. Ils sont favorables à des politiques volontaristes qui empêchent l'arrêt ou la suspension du travail. Ils sont partisans d'inciter voire de contraindre les pères à prendre des congés, quitte pour les couples à perdre une partie des congés qui leur sont dus, si les pères ne les prennent pas. Ils militent pour des congés plus courts et mieux rémunérés pour inciter aussi les hommes à les prendre davantage, et sont partisans d'une suppression des congés longs.

Au delà de ces divergences, trois points font consensus. En premier lieu, tout le monde s'accorde sur la nécessité d'augmenter le nombre de places d'accueil de petite enfance, *a fortiori* si les parents devaient prendre des congés plus courts, car le déficit de places serait aggravé. Par ailleurs, considérant que le congé maternité est trop court, beaucoup de parents souhaiteraient un congé d'1 an mieux rémunéré. Cette solution est d'ailleurs compatible avec le maintien d'un congé plus long et moins bien indemnisé, les parents pouvant alors choisir l'une ou l'autre formule.

Enfin, les parents qui se sont arrêtés de travailler, doivent être aidés pour reprendre pied dans la vie professionnelle, soit au retour dans l'entreprise car retrouver sa place est souvent délicat, soit pour se réinsérer dans la vie professionnelle après une longue interruption. Beaucoup de femmes qui se sont arrêtées pendant 15 ou 20 ans ou plus, souhaitent reprendre une activité quand les enfants sont devenus grands. Cette parenthèse longue n'est pas prise en compte, elle est considérée comme un temps « vide », et inutile, alors qu'elle a servi à accumuler des capacités, par exemple d'organisation ou d'implication dans le bénévolat associatif. Il n'existe rien ou peu de choses aujourd'hui prenant en compte ces acquis et les moyens de les valoriser pour aider au retour à l'emploi. Il y a là un créneau intéressant à creuser et, sans doute, peut-on compter sur l'imagination des femmes pour imaginer des solutions, au moyen par exemple, de sociétés spécialisées adaptées à ces nouveaux besoins.

La conciliation étendue à tous les âges de la vie

Dernier point sur les politiques publiques : elles ne doivent pas se limiter au périmètre de la petite enfance. Les questions de conciliation des temps se posent aussi quand les enfants sont adolescents, voire lorsqu'ils sont de jeunes adultes. Certains militent d'ailleurs pour un congé parental fractionné permettant aux parents de réduire leur activité professionnelle à des âges différents de la vie, et non pas seulement pour de très jeunes enfants. De la même façon, avec l'allongement de l'espérance de vie, une politique à destination des « aidants familiaux » doit être menée et prendre la forme, par exemple, de congés ponctuels pour soutenir les solidarités familiales.

IV/ L'entreprise doit mieux prendre en compte la situation de parents

Le travail rend difficile l'organisation de la vie familiale. Ce sont les jeunes parents, les travailleurs indépendants, les femmes cadres, les employés de commerce qui disent éprouver le plus de difficultés.

Le risque « parent »

Il existe un fossé entre la valorisation de la maternité dans notre société, où le fait d'avoir des enfants est considéré de manière positive, et la façon dont l'entreprise perçoit le travail des salariés quand ils ont des enfants. Si dans les sondages, près d'1 Français sur 2 juge la maternité comme un frein pour la carrière, trop souvent, en effet, la femme qui va avoir, ou, qui a un enfant, est considérée comme « un risque » pour l'entreprise. Nombreuses sont les femmes qui continuent à appréhender l'annonce d'une grossesse auprès de leur employeur. Un rapport publié l'an dernier par la HALDE l'a bien montré :

plus de 20 % des femmes disent, par exemple, avoir été interrogées sur leurs projets parentaux lors de leur embauche, alors que c'est interdit.

En outre, un tiers des salariés ont en France des horaires atypiques ou longs, un rythme qui contrarie la possibilité de mener une vie de famille normale.

Sur un plan général, la possibilité pour le salarié de s'investir autant dans sa fonction de parent que dans son travail, est compliquée à gérer, ne serait-ce que pour des raisons liées aux horaires, et cela quelque soit l'âge des enfants. Les parents ont besoin de disposer de plus de temps pour leur famille, raison pour laquelle la souplesse figure parmi les attentes les plus fortes des salariés.

Un salarié peut être aussi un parent ...

Dans le même temps, les entreprises ne peuvent rester indifférentes à la situation des parents, parce qu'elles sont aussi soumises à des contraintes :

- elles doivent attirer du personnel pour les emplois en pénurie et fidéliser leurs salariés ;
- elles ont intérêt à avoir des salariés performants, l'absentéisme étant coûteux. Un salarié qui a du temps pour sa famille est mieux dans sa peau, il est donc plus efficace ;
- elles doivent s'adapter aux exigences des jeunes, qui arrivent sur le marché de l'emploi et qui réclament une meilleure de qualité de vie, des horaires plus flexibles, une certaine liberté par rapport à l'entreprise, d'autant qu'ils savent qu'ils ont peu de chance d'y rester toute leur vie (contrairement à leur aînés) ;
- elles sont appelées à la vigilance sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, notamment en matière de salaires, à la demande des pouvoirs publics ;

Par ailleurs, sensibles à donner une image positive d'elles-mêmes, elles ont tout intérêt à montrer qu'elles font preuve d'innovation vis à vis des questions liées à la « parentalité » qui relèvent encore du champ des bonnes idées peu formalisées. C'est un thème moderne sur lequel elles peuvent communiquer.

Tandis que les questions familiales relevaient, jusqu'à présent, purement du domaine privé et étaient plutôt considérées comme une contrainte, un mouvement différent apparaît désormais : les entreprises sont de plus en plus sensibles à la nécessité de mieux prendre en compte l'impact de la vie familiale dans la gestion des ressources humaines, au moment d'une naissance, et tout au long de la carrière de leurs collaborateurs.

Depuis environ 4 ans, un « observatoire de la parentalité en entreprise » a été créé pour encourager les entreprises à s'impliquer et à entraîner d'autres dans ce champ. L'idée repose sur l'émulation entre les entreprises qui signent une charte dans laquelle elles s'engagent dans des actions très diverses : crèches d'entreprises, horaires aménagés, conciergeries, retour du congé maternité, congés pour absence familiale, chèques emplois service, organisation du travail¹¹.

L'idée consiste également à lutter contre des habitudes, contre des modes de travail peu compatibles avec la vie de famille, et d'aller vers un changement de culture dans la manière de travailler. Il s'agit par exemple de combattre les heures de réunions tardives, c'est à dire une forme de « présentisme » qui tue la vie de famille et qui n'est pas forcément gage d'efficacité. L'enjeu est de pouvoir travailler autrement, ou comme le dit le promoteur de cet observatoire, lui-même chef d'entreprise et jeune père de famille : « *travailler mieux pour vivre plus* », avec un système gagnant-gagnant pour l'entreprise comme pour le salarié.

¹¹ Toutes les formules ne sont pas transposables partout, par exemple la crèche d'entreprise qui peut poser des problèmes de transport d'un très jeune enfant de son domicile au travail, et vice versa.

Dans cette évolution où les frontières entre vie familiale et vie professionnelle s'estompent, il convient néanmoins d'être prudent sur les risques d'intrusion trop forte du travail dans la vie privée. Les téléphones mobiles permettant de consulter ses mails à tout moment, apportent plus de souplesse dans l'aménagement du temps et permettent ainsi aux parents de rentrer plus tôt par exemple chez eux. Mais à force de gommer les espaces entre ces différents temps de la vie, le risque est de ne plus décrocher au sens propre comme au sens figuré. Une forme de dépendance (insidieuse puisqu'elle est entretenue par la personne) se met en place, ne donnant plus de répit, et requérant une présence à distance au travail continue, le WE ou tard le soir. Aujourd'hui recevoir un mail de son bureau à 23 heures ou à 4 heures du matin n'est plus anormal. Se pose au final la question de la disponibilité réelle du parent quand il est en famille.

Un homme peut être aussi un père ...

Enfin, l'engagement des entreprises doit concerner aussi bien les femmes que les hommes qui s'investissent dans leurs rôles de parents. De ce point de vue, une véritable transformation reste à accomplir. Une étude récente montre que les trois quarts des Français pensent que pour un homme, demander un temps partiel ou rentrer chez soi plus tôt certains soirs, afin de pouvoir se consacrer à sa famille, est mal accepté par une entreprise. D'autres études soulignent que les hommes craignent d'être montrés du doigt quand ils assument des responsabilités parentales.

Et pourtant, qu'on soit un homme ou une femme, le temps passé à être parent, les compétences qu'on doit acquérir dans cette fonction d'éducation, peut être très riche pour l'activité professionnelle. Le salarié qui ne vit que pour son travail, est-il aussi parfait que cela pour l'entreprise ?

V/ L'implication des deux parents pour trouver un meilleur équilibre

Dernier acteur, et non des moindres : les parents eux mêmes qui ont un rôle à jouer pour améliorer l'équilibre de leur vie familiale.

Les parents ne sont d'ailleurs pas seuls dans leur recherche d'une meilleure conciliation, ils peuvent souvent compter sur l'aide de leurs propres parents. Les grands parents, absents des débats sur la conciliation, exercent pourtant un rôle considérable en étant très présents pour garder les enfants lorsqu'ils sont jeunes. Ils constituent la solidarité la plus régulière et servent souvent d'appui à la carrière de leurs enfants, et notamment de leurs filles. Un rapport du Conseil d'Analyse Stratégique de novembre 2010 qui porte sur « *la grand parentalité active* », évalue leur contribution, auprès des enfants de moins de 3 ans, au même niveau que celle des assistantes maternelles, soit 23 millions d'heures hebdomadaires gratuits !

Par ailleurs, les parents ne sont pas que des « victimes » de choix extérieurs qui s'imposeraient à eux. Il leur appartient de faire des choix en responsabilité, qui doivent être partagés par chaque membre du couple. Quel est l'intérêt de réussir une brillante carrière si c'est pour passer totalement à côté de sa vie de famille et de ses enfants ? Ou à l'inverse, est-ce la solution idéale de faire l'impasse sur une vie professionnelle, si c'est pour en concevoir une profonde frustration ? Les meilleurs arrangements peuvent se faire au sein des couples, si tenté que l'échange existe.

Sur ce dernier point de mon intervention, je relèverai 3 évolutions notables.

La baisse d'investissement dans le seul travail

Beaucoup de cabinets de recrutement le constatent : les jeunes qui entrent actuellement dans la vie active (ceux qui relèvent de la « génération Y » des moins de 30 ans), n'ont plus envie d'un hyper investissement dans le travail, ils veulent plus de limites avec leur vie personnelle, souvent au contraire de leurs parents, et souhaitent mettre de la distance avec leur engagement professionnel. Le

rapport au travail a changé parce que la stabilité de l'emploi a disparu et parce que la construction de l'individu par sa profession s'est affaiblie.

A titre d'exemple, dans le domaine de l'industrie, les entreprises constatent que les femmes cadres de moins de 35 ans se distinguent de leur aînées, pionnières dans ces métiers qui étaient très masculins, par une attention plus marquée à l'équilibre de vie et à l'aménagement du temps de travail. Elles n'ont plus besoin de tout sacrifier pour être légitimes dans ces métiers. Et peut être apportent-elles dans ces secteurs une approche différente qui peut déteindre sur les hommes.

En somme, le temps consacré et la façon de travailler de ces nouveaux salariés vont donc forcément avoir des répercussions sur la vie de l'entreprise, et sur la vie familiale. Une raison d'espérer que la conciliation ne pourra que s'améliorer.

Donner plus de place aux hommes dans les responsabilités familiales,

Le laboratoire de l'égalité a fait réaliser un sondage montrant que les femmes assument décidément beaucoup sur le plan familial même quand elles travaillent.

Près de 70 % des femmes et 60 % des hommes déclarent être favorables à une plus grande égalité dans les tâches domestiques et familiales, considérant qu'elle permettrait à la société de mieux fonctionner. Puis dans les réponses, on constate un profond décalage entre cette aspiration et la vie réelle :

- 50 % des femmes vont chercher les enfants à l'école, contre 30% des pères ;
- la résolution des problèmes de dernière minute, est plus compliquée pour les hommes quand il s'agit de remplacer le conjoint « au pied levé » : 70 % les femmes le font, et seulement 50% des hommes ;
- le mercredi, 60% des femmes sont présentes auprès des enfants, contre 27 % des hommes ;
- les visites des enfants chez le médecin sont assurées par 85 % des femmes, contre 49% hommes ;
- le suivi scolaire repose sur les épaules des mères : 90% des femmes contre 50% des hommes).

Dans l'équilibre de leur journée, les femmes vivent souvent une double culpabilité : elles se sentent trop absentes dans leur fonction de parent, et pas assez présentes dans leur travail pour être légitimes. Une culpabilité que ne ressentent pas à ce point les hommes. Faut-il pour autant en faire des victimes du supposé égoïsme des hommes ? L'argument est un peu facile car les femmes elles mêmes sont ambivalentes sur le sujet. D'abord ce cumul d'engagement sur le plan familial et professionnel peut être une source d'épanouissement, et une reconnaissance forte de leur utilité dans tous les domaines. Par ailleurs, en étant très investies dans la sphère familiale, elles tirent parfois profit de cette situation où le père est en retrait, position qui conforte leur rôle et leur pouvoir lié à la maternité. Certaines femmes ne sont pas prêtes à partager cet espace des relations avec les enfants, une forme de domaine réservé, surtout quand les enfants sont jeunes. Aller vers plus d'égalité suppose donc qu'elles acceptent aussi d'ouvrir cet espace aux hommes. Ceci est d'autant plus nécessaire que dans les secteurs professionnels liés à l'éducation, les figures masculines ont progressivement disparu (instituteurs, magistrats, etc).

Elles seraient d'autant plus inspirées de le faire que la mentalité des jeunes pères (ou des pères plus âgés ayant de jeunes enfants) a considérablement évolué. Bon nombre de pères ont conscience que le travail et la reconnaissance professionnelle ne suffisent pas à leur épanouissement, à une époque où l'entreprise peut se séparer facilement de ses collaborateurs. Pour les pères divorcés, leur implication dans les responsabilités familiales est parfois plus importante, du fait des systèmes de garde alternée, ou des droits de visite auxquelles ils doivent se conformer quelque soit leur contrainte de travail.

Sur un plan plus général, il y a des pères qui sont très présents dans le quotidien de la vie de famille, et des tâches qui y sont liées. Ils vivent avec bonheur ces temps plus longs au contact des enfants et sont

heureux de les voir grandir avant qu'il ne soit trop tard, et de disposer de temps pour discuter avec eux afin de mieux cerner leur personnalité. S'investir comme parent aide aussi à grandir en tant qu'adulte.

Des pères davantage concernés par les questions de conciliation

Aujourd'hui, le problème de conciliation est considéré comme le problème des femmes, avec l'idée immuable que les hommes seraient inaptes à traiter de deux choses à la fois puisqu'ils cloisonneraient leur vie, là où les femmes auraient la capacité de le faire. Cette idée est renforcée par les entreprises dont les dispositifs sont très souvent réservés aux femmes, comme si les hommes ne pouvaient jamais être des pères, et donc éventuellement être confrontés à des questions d'aménagement du temps de travail, par exemple.

En réalité, si les hommes sont plus présents dans la sphère familiale, ils seront à leur tour, de plus en plus, confrontés à des problèmes de conciliation de vie, une évolution dont les entreprises devront tenir compte.

Différents projets de réforme circulent actuellement pour que les pères investissent plus facilement la sphère familiale, et pour que le droit du travail les y encourage : allongement et/ou obligation de prendre le congé paternité (proposition du MEDEF), création d'un « droit à la parentalité » ouvert aux deux parents (rapport de l'IGAS), possibilité pour les deux parents de se mettre à temps partiel en étant rémunéré à 100% la première année (rapport de la fondation Terra Nova). L'aboutissement le plus réussi serait qu'à terme, le recrutement d'une femme ou d'un homme soit neutre, l'employeur ayant intégré la nécessité, dans ces deux cas de figure, de prendre en compte la situation de parent.

Avec l'implication plus importante des pères, sans doute assistons-nous à une évolution historique inversée. Alors que les femmes, depuis des décennies, sont sorties de la sphère familiale pour aller massivement travailler, les hommes emprunteraient le chemin inverse en investissant davantage dans leur vie de famille. Pères et mères finiront bien par se croiser pour partager ensemble, plus que des tâches domestiques ou du temps « parental », tout simplement du temps en famille...

En conclusion

Gagner du temps en famille

Au salon de l'éducation, l'an dernier, l'UNAF avait demandé aux jeunes : « à notre place, que demanderiez vous au gouvernement pour défendre la famille ? ». Spontanément beaucoup d'entre eux ont répondu : « nous aimerions avoir plus de temps pour passer des moments en famille ». Une réponse inattendue de la part de jeunes épris d'indépendance et de liberté, mais au fond révélatrice d'un manque face à des parents souvent débordés par leur travail.

La famille, les jeunes y sont décidément très attachés et, sans renoncer au monde du travail, ils recherchent une manière de vivre plus harmonieuse.

Au fond, tout comme notre pays gagne en espérance de vie, il s'agit maintenant de reconquérir du temps en famille.
