

Le « boulot » et les « marmots » : des contraintes et des choix

- Extraits de *La famille, une affaire publique*, rapport de Michel Godet et Evelyne Sullerot au Conseil d'Analyse Economique du Premier ministre, nov. 2005⁴

Les pressions de la vie moderne renforcent pour les parents les tensions entre vie au foyer et activités à l'extérieur (formation, travail, recherche d'emploi). Du côté de l'emploi, les exigences se sont accrues sur le plan de la charge de travail, des rythmes de travail plus irréguliers et des horaires imprévisibles – de nouvelles formes d'organisation du travail plus flexibles, la formation tout au long de la vie, les changements fréquents d'affectation, les modifications de tâches ou d'horaire, l'insécurité d'emploi et les déplacements domicile-travail sont quelques-uns des "stresseurs" qui peuvent augmenter les tensions – voire créer un véritable conflit entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Du côté de la famille, l'augmentation des couples biactifs, de la monoparentalité active, la nécessité dans certains cas d'accorder des soins particuliers à des membres de la famille – en particulier ceux aux enfants en bas âge, la surveillance des enfants en dehors des heures d'école, les impondérables – ces micro-ruptures de la vie quotidienne, la mésentente conjugale sont d'autres facteurs qui aggravent la situation et augmentent la difficulté à concilier avec succès les rôles d'employé et de parent.

Le conflit entre les deux sphères joue dans le sens travail-famille mais aussi dans le sens famille-travail, quoique de manière non symétrique – la famille restant une valeur bien plus importante que le travail. Ainsi, en 2003, près de neuf Français sur dix estiment que les parents biactifs avec de jeunes enfants devraient pouvoir moduler leur activité professionnelle en présence d'enfants (CREDOC, 2003). Mais, dans la réalité, il semble pourtant que les exigences familiales soient encore bien souvent plus "compressibles" que celles du milieu du travail, conduisant les parents à opérer de multiples arrangements quotidiens pour articuler leur vie professionnelle avec leur vie familiale – et pour certaines catégories sociales à opérer des arbitrages au détriment de leur désir d'emploi ou de leur désir d'enfants.

Ces tensions détériorent non seulement la qualité de vie familiale et la santé de ceux qui en sont victimes, mais se répercutent aussi sur le travail : retards, absentéisme, démobilitation, baisse de la productivité, etc. Le manque de conciliation représente ainsi un coût non négligeable. Certains pays, comme le Canada, se sont accordés à analyser ce coût (Duxbury et alii, 1999). Selon cette étude, les coûts en soins de santé sont d'environ 6 milliards de dollars par année et le conflit travail-famille coûte aux entreprises canadiennes à peu près 2,7 milliards de dollars en temps perdu à cause des absences de travail – sans compter les coûts indirects liés par exemple au remplacement de l'employé, à la baisse de la productivité, etc. Les politiques "family-friendly" attribuant une part familiale dans la responsabilité sociale des entreprises répondent en partie au souci de limiter ces coûts.

En France, parmi les personnes qui exercent une activité professionnelle, près de quatre sur dix estiment que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille (DARES, 2004). Avoir des enfants, notamment des jeunes de moins de onze ans, et travailler avec des

⁴ Cf. <http://www.cae.gouv.fr/rapports/57.htm>

horaires atypiques accroît le sentiment que la conciliation est difficile, notamment chez les jeunes parents de moins de 35 ans – surtout de moins de 25 ans. Ce sont les travailleurs indépendants, les femmes cadres et les employées de commerce qui, selon cette même source, déclarent éprouver le plus de difficultés en raison notamment de leurs horaires de travail lourds et atypiques.

1. L'enfant en bas âge, un frein important dans la carrière professionnelle ?

En 2000, 4,3 millions d'enfants âgés de moins de 6 ans – dont 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans – ont été recensés en France. La majorité des enfants de moins de six ans ont leurs deux parents, ou leur seul parent qui travaillent (...).

L'une des variables-clés de la problématique de la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle réside dans le nombre d'enfants en bas âge. (...) [Elle] conditionne les taux d'activité féminins⁵. Ainsi, si l'accroissement de l'activité est globalement vérifié pour toutes les configurations familiales (...), il ne l'est pas, en France, pour les mères de famille d'au moins deux enfants dont l'un a moins de 3 ans. Pour ces dernières, l'instauration de l'allocation parentale d'éducation (APE) au troisième enfant en 1985 – puis l'extension de son bénéfice dès le 2e enfant en 1994 – a entraîné une chute du taux d'activité des femmes. De 1990 à 2002, selon les enquêtes Emploi de l'INSEE, le taux d'activité des mères de deux enfants dont le benjamin a moins de 3 ans a baissé de 8 points (de 63 à 55 %) pour les femmes vivant en couple et de 12 points pour les femmes seules (de 51 à 39 %).

Un récent rapport de l'OCDE (Jaumotte, 2003) met en évidence qu'en France 22 % des naissances induisent une cessation d'activité et 10 % une diminution du temps de travail. Selon cette étude, la participation au marché du travail des femmes en âge de procréer en Europe occidentale dépend directement de leurs responsabilités familiales et la politique d'accueil de la petite enfance joue un rôle décisif dans les processus d'insertion ou de maintien des femmes sur le marché de l'emploi.

Selon l'enquête IPSOS sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale réalisée en 2003 pour le compte de la revue *Enfant Magazine*⁶, la grande majorité des parents qui travaillent considèrent qu'aujourd'hui, le fait d'avoir un ou des enfants est pour une femme un frein important dans sa carrière professionnelle (74 %). Parmi eux, 32 % estiment même que c'est un handicap très important (et 42 % plutôt important). Ce sentiment est encore plus le fait des hommes (79 %) que des femmes (70 %). Pour autant, une proportion non négligeable de parents qui travaillent considère que c'est aussi désormais un frein important pour les hommes. Parmi ces parents, les pères ressentent plus particulièrement cette interaction sur leur évolution professionnelle puisque 28 % d'entre eux considèrent la vie familiale comme un frein à la carrière.

S'il ressort de l'analyse que ce sont les enfants (en bas âge) qui constituent la variable clé des problèmes de conciliation, une solution bien simple et bien dangereuse, consisterait à ne plus en faire... Cette voie, périlleuse, n'est en réalité nulle part empruntée, et même on a

⁵ Au sein de l'Union européenne à vingt-cinq, la participation à l'emploi des femmes âgées de 20 à 49 ans est étroitement liée au nombre et à l'âge des enfants. Selon Eurostat (4/2005), leur taux d'emploi s'établit à 65 % lorsqu'elles ont un enfant de moins de 12 ans contre 75 % lorsqu'elles n'en ont pas. Ce taux diminue à 58 % pour les femmes avec 2 enfants jusqu'à atteindre 41 % pour celles ayant 3 enfants ou plus. Lorsque le plus jeune enfant est âgé de 6 à 11 ans, le taux d'emploi féminin est de 67 % ; il passe à 60 % lorsqu'il est âgé de 3 à 5 ans et tombe à 52 % lorsqu'il est âgé de 2 ans ou moins.

⁶ Résultats publiés dans cette revue le 14 mars 2003.

remarqué que ce sont les pays avec les taux d'activité féminine les plus élevés qui ont encore, dans les pays développés ayant adopté des mesures de conciliation entre vie familiale et professionnelle, les indices conjoncturels de fécondité les moins faibles.

2. Horaires de travail et de garde : des horloges décalées

L'imprévisibilité et l'irrégularité des horaires, et surtout l'augmentation des horaires atypiques⁷ constituent aussi des paramètres qui rendent plus difficile l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, dont l'organisation est très rigide, en raison non seulement des horaires des dispositifs d'accueil des jeunes enfants, mais aussi des besoins et des rythmes des enfants (repas, coucher, etc.). Une enquête DARES/CREDOC met ainsi en évidence l'impact des horaires de travail dans la décision des jeunes mères de cesser leur activité : si la moitié des mères de jeunes enfants déclarent avoir arrêté de travailler à la naissance de leur enfant principalement parce qu'elles souhaitent se consacrer à leur enfant, l'impossibilité d'obtenir un aménagement d'horaires qui leur aurait permis de rendre compatibles le fait de travailler à deux et la présence de jeunes enfants apparaît comme une raison déterminante.

L'insertion des mères sur le marché du travail s'est accompagnée d'une institutionnalisation croissante de la prise en charge des jeunes enfants et la flexibilisation des horaires de travail a conduit à une demande d'accueil de plus en plus diversifiée et modulable. D'après les chiffres de l'enquête Emploi du temps 1998-1999 (Guillot, 2002), plus de 85 % des ménages français où vit au moins un enfant non scolarisé, dont la mère est active occupée, ont recours à une aide extérieure pour la garde de leur(s) jeune(s) enfant(s). D'un point de vue qualitatif, les parents éprouvent des difficultés à trouver des modes d'accueil qui s'adaptent à leurs nouveaux rythmes de travail. Le développement du multi-recours (il concerne 37 % des ménages en 1999 contre 28 % en 1966) en est un bon indicateur, de même que la progression des haltes-garderies, modes d'accueil occasionnels. Cette situation suscite une forte demande sociale en faveur d'un assouplissement des conditions d'accueil dans les structures collectives, et notamment un élargissement des horaires d'ouverture.

L'assistante maternelle est la solution jugée "la plus satisfaisante" par les parents⁸, pour une part en raison de la grande souplesse qu'offre ce mode de garde et de son adaptation à des horaires longs, atypiques ou flexibles. Par ricochet, il en résulte une pression croissante sur les assistantes maternelles (allongement de la durée hebdomadaire du travail, progression des horaires irréguliers, augmentation du nombre moyen d'enfants pris en charge, jeux de négociation des horaires avec plusieurs parents-employeurs⁹. Mais payées - moins que le SMIC¹⁰ -

⁷ Selon Boisard et Fermanian (1999), en France, 30 % des actifs occupés sont soumis à un rythme de travail irrégulier (Économie et Statistiques, 1999).

⁸ Selon l'enquête 2003, *Conditions de vie et aspirations des Français* du CREDOC, le recours à l'assistante maternelle agréée arrive en première place des modes d'accueil jugés les plus satisfaisants pour un enfant en bas âge, avec 32 % des suffrages. La préférence est encore plus marquée pour les parents d'enfants de moins de 6 ans (43 %) par rapport à l'opinion des couples biactifs.

⁹ Cf. DREES (2003) : "38 % des assistantes maternelles déclarent travailler plus de 45 heures par semaine, et pour 62 % avec des horaires quotidiens réguliers ; mais elles sont néanmoins plus nombreuses qu'auparavant à déclarer des horaires irréguliers (38 % contre 34 % en 1994)". Le nombre moyen d'employeurs par assistante maternelle est de 2,4 et le nombre moyen d'enfants pris en charge est de 2,6.

¹⁰ Selon les données citées par l'étude de la DREES (2003) op. cit., le salaire moyen mensuel perçu par une assistante maternelle "quel que soit le nombre d'heures effectuées et le nombre d'enfants qu'elles ont gardés", s'élève en 2002 à 542 euros net, ce qui représente "environ 45 % du salaire moyen de l'ensemble des salariés du privé à temps plein et 70 % du SMIC mensuel net pour 169 heures".

pour éduquer les enfants des autres, celles-ci, devenues mères, ne bénéficient pas du congé parental. Ceci explique sans doute en partie la proportion croissante d'assistantes maternelles âgées de plus de 55 ans et à l'inverse la part décroissante des moins de 35 ans¹¹. On se reconvertit assistante maternelle une fois ses propres enfants scolarisés, après avoir interrompue une première activité professionnelle. Comme le notent Elisabeth Algava et Marie Ruault (DREES, 2003, op. cit.), "la profession d'assistante maternelle est souvent associée à une reprise d'activité des mères de familles nombreuses"¹². On comprend dès lors que les trois quarts d'entre elles se plaignent de l'impact négatif de leurs conditions de travail sur leur vie privée et familiale (Julliard, 2001).

3. Des décalages persistants entre l'offre d'accueil et les souhaits des familles

En 2002, sur les 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans, 36 % sont gardés hors du système organisé, soit par un membre de la famille (pour les trois quarts) – généralement la grand-mère maternelle¹³, soit par un mode de garde informel non déclaré ; 19 % le sont par une assistante maternelle ; 9 % sont gardés en crèche et 1,5 % par une employée à domicile. Un rapport du Haut-conseil de la population et de la famille (Leprince, 2003) constate ainsi que : "environ 300 000 enfants de moins de 3 ans qui ont un parent ou leurs parents actifs, ne sont pas gardés par eux et ne bénéficient d'aucune formule d'accueil aidée par la collectivité : ils sont donc accueillis gratuitement par un membre de la famille ou du voisinage ou gardés au noir. [...] Au total, ce sont donc 30 % des enfants qui ont besoin d'un mode d'accueil pendant l'activité professionnelle de leurs parents et dont on ignore concrètement la solution qui a été adoptée".

Il ressort de l'enquête du CREDOC (2000) sur les aspirations des Français que 43 % des parents ont eu recours à un mode de garde qui ne recueillait pas leur préférence. Notamment, près des trois cinquièmes (58 %) de ceux qui considèrent la crèche comme le mode d'accueil le plus satisfaisant n'y ont pas eu accès.

Mais, les possibilités de choix restent pour bien des familles illusoires, ils restent différenciés selon la configuration familiale, l'activité et les horaires de travail de la personne de référence du ménage, le niveau de ressources financières et le montant des prestations auxquelles les familles peuvent prétendre, faisant de cette question un enjeu majeur de la politique familiale. Ces choix sont aussi contraints en fonction du lieu de résidence des parents, compte tenu de l'inégal maillage territorial en matière de structures d'accueil. On relèvera, en outre, que les coûts de garde par rapport au salaire potentiel de la mère jouent aussi un rôle décisif dans les choix d'activité des femmes les moins qualifiées et les plus modestes.

Les effets de la nouvelle PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant) sur le "libre choix" des modes de garde par les parents devront donc être suivis de près, de même que l'effectivité de la réalisation du "Plan crèches" au regard des attentes exprimées vis-à-vis des pouvoirs publics en matière d'aides aux jeunes enfants. Ainsi, la dernière enquête du CREDOC (2003) révèle que près des trois cinquièmes des Français (59 %) portent leurs préférences sur des prestations destinées à améliorer l'aménagement du temps de travail des parents (l'attente

¹¹ Selon la DREES (2003) : 14 % des assistantes maternelles ont plus de 55 ans en 2002, soit une progression de 4 points en dix ans. 14 % ont moins de 35 ans, soit 8 points de moins par rapport à 1994.

¹² Ce "profil d'activité" étant confirmé pour les générations plus récentes d'assistantes maternelles, selon les auteures.

¹³ Cf. Daniel Audrey (2004) : pour 64 %, l'aide informelle à la garde des enfants de moins de 7 ans assurée par la famille est le fait des ascendants, notamment maternels.

en matière de compensation financière d'une réduction du temps de travail étant croissante) avant toute prestation visant à faciliter l'accès à un mode de garde extérieur au foyer. La priorité en matière de garde est accordée aux structures d'accueil collectif en décalage par rapport à la politique d'individualisation et d'externalisation croissantes des modes de garde.

Dans la problématique de la conciliation vie familiale-vie professionnelle, la France jouit d'un atout considérable que l'ensemble des pays développés lui envient : l'école maternelle, qui accueille 99 % des enfants de 4 et 5 ans et 89 % des enfants de 3 ans. Si la fécondité est moins basse en France que chez nos voisins européens, en dépit d'une proportion importante de femmes actives à l'âge des maternités, c'est sans doute à l'existence d'une école maternelle gratuite, expérimentée, présente partout, qu'on le doit. En outre, ses heures d'ouverture sont deux plus importantes (de 8 à 10 heures par jour selon les communes) que celles de ses homologues étrangères qui n'accueillent les enfants que 4 heures par jour. L'excellence de la formation de ses enseignantes permet de tirer le meilleur parti d'une pédagogie fondée sur la formation à la sensibilité et à la convivialité des enfants. De ce fait, elle joue un rôle considérable dans la réduction des disparités ethniques et culturelles chez les jeunes enfants et le mixage des milieux d'origine. La pression est très forte, surtout de la part des jeunes mères, de voir se généraliser l'accueil des enfants à la maternelle dès 2 ans. Toutefois, l'avis de très nombreux experts de la petite enfance reste réservé : le taux d'encadrement n'est pas suffisant pour des enfants si jeunes ; la formation des enseignantes n'est pas adaptée aux soins des petits qui sont encore souvent des bébés ; les 2 à 3 ans supportent mal les longues heures en collectivité. Transformer l'école maternelle en garderie n'est pas une solution mais il devient difficile de résister à la demande des parents quand on sait qu'en dehors de la maternelle toutes les autres solutions de garde des 2 à 3 ans sont onéreuses.

4. L'emploi d'abord, l'enfant après

Les calendriers familiaux et les décisions des couples tiennent aussi compte des situations professionnelles vécues et anticipées par les deux conjoints. Le chômage, plus que les autres situations vis-à-vis de l'emploi, incite les jeunes femmes en couple sans enfant à retarder un éventuel projet de maternité¹⁴. De même, l'enquête IPSOS révèle que près d'un parent sur deux avoue que sa vie professionnelle a une incidence importante sur le moment choisi pour concevoir leur(s) enfant(s) (51 %) et sur le nombre d'enfant(s) qu'il compte avoir (47 %).

Si l'arrivée d'un enfant conduit les parents à réévaluer leur investissement respectif dans le temps de travail professionnel, dès lors, ce sont les femmes qui, dans l'immense majorité des cas, se trouvent économiquement et socialement fragilisées du fait de la répartition sexuée des tâches au sein de la famille. Malgré une apparence de changement des moeurs, la division sexuelle du travail domestique demeure très défavorable aux femmes (...) sans qu'une réelle dynamique de rééquilibrage ne soit actuellement constatée. Reste que si une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est bien un objectif affiché de la politique familiale contemporaine, cette volonté appelle en premier lieu un rééquilibrage du partage du travail domestique entre les pères et les mères, et en second lieu la revendication d'un type d'investissement dans le travail qui ne se fasse pas au détriment de la vie familiale.

Cette aspiration transparaît aujourd'hui au travers des attentes exprimées en matière de prise en compte de la vie familiale au sein de la sphère professionnelle. Ainsi, si demain il décidait

¹⁴ Cf. Méron et Widmer (2002). L'enquête Jeunes et carrières réalisée par l'INSEE en 1997, un résultat établi pour les femmes nées entre 1952 et 1973.

de changer de travail, près d'un parent sur deux estime que le fait de lui permettre d'adapter ses horaires en cas d'obligations familiales serait un critère décisif dans le choix de son futur employeur (45 % considèrent aussi qu'il serait important mais pas décisif) tandis que seulement 7 % pensent qu'il serait secondaire. De même, serait aussi perçu comme étant un critère décisif par nombre de parents, le fait de leur laisser prendre la plupart de leurs congés pendant les vacances scolaires (41 %), un travail à temps partiel s'ils le désirent (31 %) ou enfin de proposer une crèche ou une halte-garderie intégrée sur leur lieu de travail (30 %)¹⁵. Des critères d'une bonne conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont depuis peu pris en compte dans les systèmes de rating social des entreprises.

- Extraits de *Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncements à l'enfant*, Gilbert Cette, Nicolas Dromel, Dominique Méda, Revue de l'OFCE n° 92, janvier 2005

Les catégories qui renonceraient le plus fréquemment à l'enfant du fait de l'organisation de leur vie professionnelle, ou qui ressentiraient le plus fréquemment que les enfants sont un frein à la carrière professionnelle sont les jeunes, sans doute parce qu'ils sont confrontés au choix initial de leur type d'investissement, les femmes, sans doute parce que ce sont elles qui assument la plus grosse part des tâches domestiques et familiales, et les salariés sans enfant, sans doute du fait qu'ils sont nombreux à appréhender les difficultés de conciliation associées à la présence d'un enfant. Plus la catégorie professionnelle est élevée, et plus les salariés se déclarent concernés par ces difficultés, sans doute parce que les potentialités de carrière sont croissantes avec la catégorie professionnelle mais, simultanément, une forte contrainte financière semblerait apparaître, les salariés déclarant renoncer d'autant moins à l'enfant que leur revenu est élevé. Une plus grande visibilité des horaires de travail et un temps de travail choisi plutôt que contraint paraissent modérer les difficultés de conciliation et pourraient atténuer en conséquence les renoncements. Enfin, parmi les salariés avec enfant(s), ceux qui signalent que l'organisation de la vie professionnelle influencerait le nombre ou le moment d'avoir des enfants, ou ceux qui signalent que la présence d'enfant(s) freinerait leur carrière professionnelle, ont plus souvent que les autres le sentiment d'une inadaptation à leur mode de vie des rythmes de vacances ou des horaires d'ouverture des établissements scolaires.

Ces résultats, dont il faut rappeler, d'une part qu'ils ne reposent que sur un échantillon réduit, et d'autre part qu'ils sont tirés de questions peu nombreuses ne permettant pas de connaître précisément les raisons pour lesquelles les personnes ont décalé l'arrivée d'un enfant ou y ont renoncé, sont néanmoins susceptibles d'alimenter les réflexions sur le rôle que pourraient jouer les politiques publiques dans l'amélioration des modes de conciliation entre vies professionnelle et familiale.

On doit retenir en premier lieu le rôle de la contrainte financière dans le "choix" consistant à reculer l'arrivée d'un enfant, voire d'y renoncer. (...)

La question de la compatibilité des horaires de travail et des horaires de garde ou d'école apparaît également tout à fait importante et peut être une source de conflit. (...)

¹⁵ Cf. les résultats de l'enquête IPSOS sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale réalisée pour le compte d'Enfant Magazine, et publiés dans cette revue le 14 mars 2003.