

La famille à flux tendu
Pratiques des employeurs et quotidien des parents

(Ariane Pailhé et Anne Solaz, éd. La Découverte, 2009)

Préface

Thomas Piketty

Voici un ouvrage particulièrement bienvenu. D'abord parce qu'il se fonde sur l'enquête la plus ambitieuse menée à ce jour en France sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. L'enquête « Familles et Employeurs » menée en collaboration par l'INED et l'INSEE, sous la direction d'Ariane Pailhé et Anne Solaz, repose sur des informations extrêmement détaillées recueillies auprès d'échantillons représentatifs de près de 10 000 personnes et 3 000 employeurs, publics et privés. Cette belle enquête permet pour la première fois de confronter les réalités vécues par les différents acteurs (pères, mères, employeurs), et d'analyser leurs points de vue sur l'ensemble des dispositifs visant à faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : modes de garde, congés parentaux, allocations diverses, horaires de travail, carrières professionnelles, partages sexués des tâches et des fonctions.

Ensuite et surtout, cet ouvrage est bienvenu car il traite d'un sujet brûlant, un « sujet d'avenir », un dossier qui n'est pas prêt d'être refermé. Pour Gosta Esping-Andersen, pas de doute : la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'emploi féminin constitue le principal défi qui attend l'Etat-Providence du 21^{ème} siècle.¹ Pour relever ce nouveau défi et se hisser au niveau des pays nordiques les plus avancés, la

¹ Trois leçons sur l'Etat providence, Le Seuil/La République des Idées, 2008.

puissance publique devra investir des moyens considérables (plusieurs points de PIB d'après ses calculs) pour développer massivement les crèches, financer la prise en charge collective des personnes âgées dépendantes, et créer des congés parentaux courts mais incitatifs pour tous les niveaux de salaires et tous les sexes – par opposition notamment à l'allocation parentale d'éducation (APE) française, qui est relativement longue (trois ans), mais d'un montant forfaitaire minimaliste (à peine le RMI), et de facto attribuée aux femmes à 97% (pas de mois réservés aux pères). Face à l'ampleur de la tâche qui s'annonce et des révolutions intellectuelles et budgétaires qu'elle implique, ce livre arrive à point nommé. Il offre un état des lieux minutieux et quasiment exhaustif de la « famille à flux tendu » et des difficultés de conciliation vie familiale/vie professionnelle dans la France d'aujourd'hui, et il invite à une réflexion sur la question complexe et souvent négligée de l'articulation et de la complémentarité entre les politiques publiques mises en place par l'Etat et ses administrations et les dispositifs « family friendly » mis en place directement par les employeurs.

Il est impossible en quelques pages de faire justice à la multitude des contributions contenues dans les différents chapitres de cet ouvrage. Au risque d'en oublier de nombreux autres, je retiendrai deux enseignements principaux. Tout d'abord, en décortiquant les réalités vécues par les parents – en particulier les mères – pour tenter de concilier vie professionnelle et vie familiale, ce livre permet de constater concrètement les insuffisances et les échecs des politiques françaises des 20 dernières années. Sans cesse proclamé, l'objectif d'une plus grande égalité hommes-femmes n'a tout simplement pas été tenu, avec même dans certains cas des reculs étonnants. L'insuffisance notoire du nombre de places en crèches

apparaît crument dans plusieurs chapitres du livre (les trois quarts des parents sont contraints de bricoler d'autres solutions, sans que cela corresponde véritablement à un « choix »), de même que les inégalités injustifiables d'accès à ce mode de garde entraînées par la situation de pénurie, avec des taux d'accès variant fortement en fonction du mois de naissance de l'enfant (évitez d'avoir des enfants trop jeunes à la rentrée !), du statut professionnel (la pénurie est moins extrême pour les parents travaillant dans la fonction publique), du type d'entreprises et du secteur d'activité, etc. Les résultats de l'enquête « Familles et employeurs » font également clairement apparaître les échecs de l'APE à la française. Créée en 1987 pour les mères s'arrêtant de travailler à la naissance de leur 3^{ème} enfant, étendue en 1994 au 2^{ème} enfant, puis généralisée au 1^{er} enfant (avec toutefois une durée plus courte : 6 mois au lieu de 3 ans) en 2004 dans le cadre de la PAJE, l'APE vient de fêter ses 20 ans. On sait maintenant que l'APE a entraîné une forte baisse de l'activité féminine, avec en particulier une chute de 15 points du taux d'activité des mères de deux enfants suite à l'extension de 1994, soit un retour au niveau d'emploi féminin qui prévalait au début des années 1980. Un graphique particulièrement spectaculaire issu de l'enquête « Familles et employeurs » montre également que ce dispositif a entraîné un retour en force d'une « organisation plus traditionnelle » du partage des tâches domestiques (c'est-à-dire d'un rôle accru de la mère). Alors que la naissance d'un 2^{ème} enfant conduisait pour les naissances antérieures à 1994 à un partage « plus traditionnel » dans seulement 30% des cas, ce phénomène passe subitement à 70% des cas pour les naissances postérieures à 1994, et se stabilise depuis lors à ce niveau élevé.² De l'effet pervers des politiques publiques...

² Cf. chapitre 7, graphique 3-2.

Le second enseignement majeur de ce livre, à mes yeux, est qu'il permet de mieux comprendre quels peuvent être dans ce domaine les rôles respectifs des politiques publiques et des politiques des employeurs. Pour ce qui concerne la construction de places de crèches et les allocations financières (en particulier les rémunérations des congés parentaux), la puissance publique est probablement mieux outillée et davantage dans son rôle que les employeurs – dont les politiques sont en outre sources d'inéquités entre salariés. On constate en particulier le peu de succès rencontré par le dispositif de « crédit impôt famille » introduit en 2004 : en dépit des généreuses réductions d'impôt accordées aux entreprises au titre des dépenses « family-friendly » (places de crèches, rémunérations de congés parentaux, etc.), ce dispositif a été peu sollicité, et à peine 3% des entreprises de plus de 20 salariés proposent des crèches. Par contre, le rôle des employeurs est absolument irremplaçable pour tout ce qui concerne l'organisation des horaires de travail, question cruciale pour permettre de faire progresser réellement l'égalité hommes-femmes et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Tant que les réunions importantes se tiendront à 19h, il est sans doute vain d'espérer une réelle égalité hommes-femmes dans les carrières professionnelles et la répartition des tâches domestiques – quelles que soient les excellentes politiques publiques mises en place par ailleurs. Les informations détaillées recueillies par l'enquête « Familles et employeurs » sur l'organisation du travail, les « horaires atypiques », les conséquences sur la répartition des tâches au sein des couples, permettent de mieux saisir ces enjeux très concrets. Et en même temps de réaliser à quel point les progrès dans l'organisation « family friendly » des temps de travail ne peuvent être faits qu'au niveau des entreprises, des partenaires sociaux, et des salariés individuels. Dans ce domaine, les interventions de la puissance publiques relèvent

véritablement de l'horlogerie de précision, tant il est vrai que les législations trop normatives et uniformes sur le temps de travail peuvent être riches d'effets pervers. Plusieurs chapitres constatent par exemple les effets négatifs des subventions au temps partiel mises en place à partir de 1992 (qui ont conduit les employeurs de nombreux secteurs à imposer massivement aux femmes des temps partiels subis, avec des horaires souvent inadaptés et des salaires toujours médiocres), ainsi que les effets pervers de la RTT, qui dans certains cas semble avoir accentué les inégalités hommes-femmes. On constate par exemple que seule la mère (et non le père) a bénéficié d'aménagements horaires au titre de la RTT dans près de 20% des cas (contre à peine 2% dans la situation inverse), et que cette situation est associée à une plus grande insatisfaction féminine concernant la conciliation entre sa vie familiale et sa vie professionnelle, apparemment du fait d'un partage des tâches devenu plus inégalitaire que par le passé. Et pourtant la demande de temps libre et d'horaires de travail permettant de mener de front vie familiale et carrière professionnelle est extrêmement forte. On constate ainsi que les parents se déclarant les plus satisfaits par leur environnement professionnel sont ceux qui ont pu bénéficier de la part de leur employeur d'une véritable « flexibilité horaire à la demande du salarié » (par exemple, possibilités de partir plus tôt certains jours choisis par le salarié), et non pas imposée par l'entreprise. Trouver les moyens de développer ce nouveau type de flexibilité constitue sans nul doute un chantier essentiel pour l'avenir.