



Inspection générale
des affaires sociales
RM2011-084P

Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail

RAPPORT
TOME 1

Établi par

Brigitte GRESY
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Avec la participation de Philippe DOLE
Membre de l'Inspection générale des affaires sociales

Et de François-Xavier CHIVOT
Stagiaire

- Juin 2011 -

Sommaire

INTRODUCTION.....	7
PREMIERE PARTIE : DES MUTATIONS PROFONDES ET DE NOUVEAUX ENJEUX.....	11
1. DE PROFONDES MUTATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES	11
1.1. <i>Des sociétés en profonde mutation : vers le parentalisme.....</i>	11
1.2. <i>Un nouveau concept : la parentalité.....</i>	13
2. UN MOUVEMENT EUROPEEN EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES PERES	14
2.1. <i>Des textes fondateurs.....</i>	14
2.2. <i>Une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères.....</i>	16
2.2.1. Un congé de paternité qui se généralise et présente des modalités nouvelles	16
2.2.2. Un congé parental qui tend à sanctuariser une durée dédiée à la participation des pères	17
2.3. <i>Les actions d'accompagnement menées par les Etats membres de l'Union européenne</i>	20
3. DES EXIGENCES NOUVELLES : UN TRIPLE ENJEU ETHIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL.....	20
3.1. <i>Un enjeu d'égalité.....</i>	21
3.2. <i>Un enjeu de performance économique</i>	21
3.3. <i>Un enjeu social : l'équilibre et le bien-être des salariés.....</i>	22
3.4. <i>Un enjeu social : le bien-être des enfants.....</i>	24
DEUXIEME PARTIE : LES SALARIES : UNE PARENTALITE A VISAGE QUASI UNIQUE MAIS LE FREMISSEMENT DE NOUVEAUX MODELES	29
1. LES PRATIQUES DES PERES : UNE PATERNITE DISCRETE ET DISSYMETRIQUE	29
1.1. <i>Le recours aux congés familiaux : une paternité discrète</i>	29
1.1.1. Le succès du congé de paternité	29
1.1.2. L'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants	32
1.1.3. Un même bilan contrasté sur les congés parentaux en Europe.....	35
1.2. <i>Le partage des responsabilités professionnelles et familiales : une paternité dissymétrique.....</i>	37
1.2.1. Une dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales	38
1.2.2. Une dissymétrie dans la prise en compte des responsabilités professionnelles.....	46
2. PRATIQUES DES TIERS ET SYSTEMES DE REPRESENTATION : UNE PATERNITE DISSUADEE ET DIFFEREMMENT ASSIGNEE	50
2.1. <i>Les pratiques des tiers : une paternité dissuadée</i>	50
2.1.1. Une dissuasion de la part des employeurs	50
2.1.2. Une dissuasion de la part des professionnels de l'enfance	51
2.2. <i>Les systèmes de représentation : une paternité différemment assignée.....</i>	52
2.2.1. Enfermement et résistances	52
2.2.2. Une spécialisation des rôles consolidée dans les sphères d'apprentissage et de communication	54

3. DES ASPIRATIONS NOUVELLES : UNE PATERNITE REVENDIQUEE	56
3.1. <i>De nouvelles pratiques</i>	56
3.2. <i>Une place nouvelle accordée à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles</i>	57
3.3. <i>Une typologie nouvelle de pères qui concrétise la diversité des modèles</i>	59
 TROISIEME PARTIE : LES ENTREPRISES : UN NOUVEL ACTEUR MAIS INEGALEMENT INVESTI	61
1. UNE OFFRE NON NEGLIGEABLE DE MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE.....	61
1.1. <i>Des prestations en nature peu développées</i>	61
1.2. <i>Des avantages financiers davantage prisés</i>	62
1.3. <i>Des mesures de flexibilité horaire plus exceptionnelles que régulières</i>	65
1.3.1. <i>La contrainte du temps</i>	65
1.3.2. <i>Les pratiques des entreprises en matière de temps : un investissement très limité</i> ...	66
1.3.3. <i>Des constats identiques dans l'Union européenne</i>	69
1.4. <i>Une négociation collective peu vaillante sur le thème de l'articulation et de la paternité</i> .72	
1.4.1. <i>L'analyse de quelques accords sur les risques psychosociaux (RPS) : l'exclusion du sexe</i> 73	
1.4.2. <i>L'analyse des accords sur l'égalité professionnelle : une progression trop lente</i>	73
2. DE FORTES INEGALITES ENTRE ENTREPRISES ET ENTRE SALARIES	73
2.1. <i>Une hétérogénéité des établissements</i>	73
2.2. <i>Une hétérogénéité des pratiques vis-à-vis des salariés</i>	75
2.3. <i>Des écarts d'appréciation entre employeurs et salariés</i>	75
2.3.1. <i>Un devoir d'implication aux dires des employeurs</i>	75
2.3.2. <i>Des attentes des salariés pas toujours en concordance avec les actions des entreprises</i>	76
2.3.3. <i>Une absence de neutralisation des recours aux dispositifs qui renforce les schémas traditionnels</i>	77
3. UNE RESPONSABILITE NOUVELLE QUI EMERGE AUJOURD'HUI	78
3.1. <i>L'accompagnement des entreprises par les pouvoirs publics : des impulsions inégales</i>	78
3.1.1. <i>Des aides aux entreprises variées et en hausse</i>	80
3.1.2. <i>La fourniture de modes de garde : un investissement conséquent mais encore insuffisant au regard des besoins</i>	81
3.1.3. <i>Des approches manquant parfois de cohérence entre les politiques publiques</i>	83
3.2. <i>Un nouvel investissement des entreprises en direction des pères</i>	84
3.2.1. <i>Le rôle des observatoires et des associations</i>	84
3.2.2. <i>Des bonnes pratiques en hausse au service de la performance</i>	84
 QUATRIEME PARTIE : PROPOSITIONS	87
1. LE TEMPS COURT : LES CONGES AUTOUR DE LA NAISSANCE	88
1.1. <i>Un mouvement naissant en France sur ce sujet</i>	89
1.2. <i>Un mois pour le père : l'égalité parentale à la naissance avec le congé d'accueil de l'enfant</i>	90
1.2.1. <i>La création d'un dispositif à trois étages</i>	90
1.2.2. <i>Les conditions de faisabilité</i>	92

1.3. Deux mois pour le père : le partage d'un congé parental plus court et mieux rémunéré ...	93
1.3.1. Deux axes d'action publiques pour améliorer les conditions de faisabilité de cette réforme.....	94
1.3.2. Les trois leviers de la réforme du CLCA.....	95
1.4. Des mesures d'accompagnement de la grossesse.....	96
1.4.1. Le bénéfice pour les pères d'autorisations d'absence lors des examens médicaux obligatoires de leur conjointe.....	96
1.4.2. Une modification des conditions d'annonce d'ouverture des droits.....	97
2. LE TEMPS QUOTIDIEN ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL.....	97
2.1. Un élargissement du droit d'initiative du salarié.....	98
2.1.1. Un droit d'initiative dans le choix d'un certain nombre de jours de congés avec assouplissement du délai de prévenance.....	98
2.1.2. L'assouplissement du délai nécessaire pour modifier la date des jours de repos	98
2.1.3. Une autorisation de refuser certaines modifications de jours travaillés	99
2.2. Une intégration renforcée du thème de l'articulation des temps professionnels et familiaux dans la négociation collective	99
2.2.1. Intégration du thème de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans la négociation collective de branche	99
2.2.2. Amélioration du suivi de la question de l'articulation des temps dans la négociation de branches par la Commission nationale de la négociation collective	99
2.2.3. Ajout d'un indicateur sur la paternité dans le système de transparence mis en place dans l'article 99 de la loi portant réforme des retraites.....	100
2.3. Une amélioration des outils de souplesse du temps.....	101
2.3.1. Une promotion des horaires individualisés	101
2.3.2. Un renforcement de la mise en œuvre du principe de réversibilité du temps partiel.....	101
2.3.3. Un meilleur encadrement du télétravail.....	102
2.4. La création d'outils à destination des entreprises.....	103
2.4.1. L'élaboration d'un guide sur l'exercice de la parentalité	103
2.4.2. La création d'une journée portes-ouvertes pour les enfants des salariés	105
3. LE TEMPS LONG : UNE GESTION DU TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE	105
3.1. Création d'un droit à la parentalité tout au long du cycle de vie professionnelle	105
3.1.1. Le droit individuel à la parentalité (DIP).....	106
3.1.2. Création d'une prestation familiale de parentalité.....	108
3.2. Les mesures d'accompagnement de la parentalité tout au long de la vie	109
3.2.1. Un entretien sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale	109
3.2.2. Une nouvelle gouvernance	110
3.2.3. Une amélioration de la connaissance collective sur la parentalité masculine	111
LISTE DES PROPOSITIONS	113

Introduction

Par lettre en date du 13 janvier 2011, Madame Roselyne Bachelot, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, a confié à l'IGAS une mission sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales dans le monde du travail.

Cette mission s'inscrit dans la droite ligne de la mission préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, menée par l'IGAS en 2009, dont elle constitue en quelque sorte le volet complémentaire : c'est bien l'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques qui constitue le point aveugle ou le noyau dur de l'inégalité professionnelle. Car le mouvement de déspecialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70, sur le marché du travail, très faible pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère privée. Le modèle du couple à deux apporteurs de revenu et deux pourvoyeurs de soin n'est pas advenu et la logique de l'apporteur du salaire d'appoint pour les femmes et de l'aidant domestique pour les hommes reste majoritaire. La double émancipation des hommes et des femmes, émancipation de la sphère publique pour les hommes, émancipation de la sphère privée pour les femmes, appelée de ses vœux par la résolution portugaise du Conseil des ministres de l'Union européenne, en 2000, n'a pas encore eu lieu.

Or si la famille et le travail constituent les deux principales sources qui composent, à des degrés divers, l'identité des individus (Laufer, 1982), ils sont également fortement consommateurs de temps et doivent, souvent, faire l'objet d'arbitrages. Plusieurs termes tentent de cerner cette recherche d'équilibre : conflit entre vie privée et vie professionnelle ou conciliation des temps professionnels et familiaux, si l'on traite cette question sous forme de résolution individuelle d'une concurrence des temps difficile à dépasser ; articulation ou encore partage des responsabilités familiales si l'on se place sur le terrain de la négociation conjugale, au sein de l'espace familial. C'est cette dernière acception que la mission privilégiera dans ce rapport.

La mobilisation des hommes constitue donc un élément majeur du changement. Si l'inégalité professionnelle trouve avant tout son origine dans l'inégal partage du temps parental et domestique entre les femmes et les hommes et que les compétences professionnelles, en revanche, n'ont pas de sexe, alors, c'est du côté des conditions d'exercice de la paternité qu'il faut investiguer. Cette analyse portera exclusivement sur les salariés du secteur privé¹. De même, les responsabilités familiales s'entendent ici comme étant relatives aux enfants et non aux parents âgés dépendants. Dans cette perspective, la mission confiée à l'IGAS porte sur les trois axes suivants :

1. l'analyse de l'ensemble des textes relatifs aux dispositifs de soutien direct ou indirect à la parentalité par les entreprises, en ciblant la recherche sur la faculté pour les pères d'avoir recours à ces dispositifs et sur une approche comparative avec d'autres dispositifs remarquables, notamment dans l'Union européenne ;
2. l'analyse des bonnes pratiques d'entreprises et des branches au regard de la parentalité masculine, à la fois dans les accords sur l'égalité professionnelle et l'aménagement du temps de travail, dans les cahiers des charges des labels « égalité » et dans les recherches effectuées à ce sujet, en France et dans l'Union européenne ;
3. la question des systèmes de représentation à l'œuvre dans le monde du travail au regard des rôles des hommes et des femmes dans l'articulation des temps professionnels et familiaux, en s'appuyant notamment sur une enquête menée dans quelques grandes entreprises françaises.

¹ Le rapport de Françoise Guégot sur « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique », mars 2011, aborde cette question ;

Un certain nombre de recherches ont été menées ces dernières années en France sur la question du temps consacré par les pères à la prise en charge des soins aux jeunes enfants, notamment grâce à des enquêtes permettant de mesurer de manière précise le temps² qu'ils y consacrent. A partir de ce matériau très riche, la mission devra prendre en considération les points de réflexion suivants :

- le souhait de ne pas inscrire, dans le paysage juridique, des obligations trop lourdes pour les entreprises, les petites et moyennes entreprises au premier chef, à une époque où l'accélération de la globalisation fait peser des pressions économiques fortes sur les salariés ;
- le souci de maintenir un équilibre entre différents objectifs. Au niveau macroéconomique, l'articulation travail-famille est un enjeu qui peut favoriser le développement et la qualité de l'emploi, mais qui doit également permettre l'obtention de niveaux de fécondité et d'emploi compatibles avec le développement économique et le financement des systèmes de protection sociale. Tout en prenant en compte cette caractéristique française d'un fort taux de fécondité et d'activité des femmes, l'enjeu des politiques publiques est bien de « trouver le meilleur compromis possible entre les différents objectifs, en tenant autant compte de la diversité des aspirations individuelles et de l'intérêt des entreprises que des contraintes de macro niveau, visant à garantir la viabilité économique, budgétaire et sociale du système³ » ;
- la question d'une immixtion peut-être trop importante de l'entreprise dans la vie privée des individus. L'application de la Convention européenne des Droits de l'Homme conduit à ne pas exclure la vie privée de la sphère professionnelle mais il convient de trouver un équilibre entre ce besoin de soutien organisationnel dans l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et le respect légitime de la vie privée des salariés⁴. Lorsque l'enjeu est de rechercher des leviers d'action spécifiques sur les pères et les mères, le risque d'une trop forte intrusion dans la sphère privée doit être pris en considération ;
- la prise en compte de profondes résistances au changement, chez les hommes comme chez les femmes, qui se manifestent dans ces écarts constatés entre ce que disent les pères, ce à quoi ils aspirent, et ce qu'ils font. La conception que chacun a de l'identité sexuée et des systèmes de représentation interfère dans toute réflexion sur ce que c'est qu'être père ou ce que c'est qu'être mère. Les spécificités socioculturelles, attribuées au masculin et au féminin, dans le rapport à la production et à la reproduction, se déplacent, se désenclavent et interfèrent sur la conception de la complémentarité et de la hiérarchie entre les sexes. « Le mouvement qui accompagne l'émancipation des femmes est suivi d'un autre, qui met en branle les réactions des hommes à cette émancipation, et il est déjà suivi d'un autre encore, de réaction des femmes au changement des hommes. Nous sommes ainsi entrés dans un mouvement de construction dialectique à l'échelle de l'histoire, où les pertes et bénéfiques pour chacun des deux sexes aboutissent à une nouvelle dimension collective, contexte par rapport auquel chacun, chacune, recompose son individualité⁵ » ;

² Enquête « Emploi du temps » de l'INSEE (Brousse, 1999 ; Dumortier et Pan Ke Son, 2001, Economie et Statistique, 2002 ; Algava, 2002) ; enquête « Partage des temps » du Matisse (Barrère-Maurisson, Morel, Rivier, 2001) ; enquête « RTT et mode de vie » de la DARES (Meda et Orain, 2002) ; enquête « Mode de garde » et « Congé autour de la naissance » (Bauer, 2006) de la DRESS ; enquête « Famille et employeur » ou ERFI de l'INED menée entre 2004 et 2005 sur un échantillon de 4550 établissements de plus de 20 salariés (Pailhé et Solaz, 2006 ; Bauer, 2007) ;

³ « Les politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en France au regard des pays de l'OCDE », Willem Adema et Olivier Thévenon, p.51, Recherches et Prévisions, n°93, septembre 2008 ;

⁴ « Couples à double carrière et articulation vie privée -- vie professionnelle : le mariage de la carpe et du lapin ? Rodolphe Colle et Julie Christin ;

⁵ « Les métamorphoses du masculin », Christine Castelain Meunier, PUF 2005 ;

- le souci de ne pas privilégier un seul modèle d'éducation, celui du couple à deux parents de sexe différent, qui risquerait de délégitimer l'éducation dispensée dans les familles monoparentales. A une époque où les modèles familiaux connaissent une profonde évolution, la réflexion menée dans ce rapport ne saurait être interprétée comme la valorisation d'un modèle familial unique. 82 % des enfants âgés de moins de 6 ans habitent avec leurs deux parents⁶ mais une famille sur cinq est monoparentale, soit 19,1 % des familles, et 2,7 millions d'enfants de moins de 25 ans sont à la charge d'un parent isolé. L'attention portée ici sur le père ne doit pas occulter d'autres figures masculines, substitutives du père.

Une des réponses consiste donc à interpeller les hommes et à partager avec eux non seulement cet enjeu démocratique qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi d'autres approches fondées sur l'équilibre de vie.

Pour répondre à ces questions, le présent rapport s'attachera, dans un premier temps, à analyser les mutations économiques et sociales, les évolutions constatées notamment dans les pays européens en faveur d'une meilleure prise en compte de la parentalité par les pères ainsi que les enjeux y afférant. Puis, l'analyse portera sur les pratiques et le contexte qui entoure les différents acteurs sur cette question, les salariés d'une part et les entreprises de l'autre, avant d'élaborer des propositions.

⁶ « L'accueil du jeune enfant en 2009 », données statistiques, Observatoire national de la petite enfance ;

Première partie :

Des mutations profondes et de nouveaux enjeux

La recherche de l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales et professionnelles pose la question de la participation des pères salariés au travail domestique et au soin des enfants, ce qu'on appelle plus précisément, en Europe, le « care ». Elle s'inscrit dans un contexte économique et social en pleine mutation qui transforme les enjeux liés à la parentalité.

1. DE PROFONDES MUTATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

1.1. Des sociétés en profonde mutation : vers le parentalisme

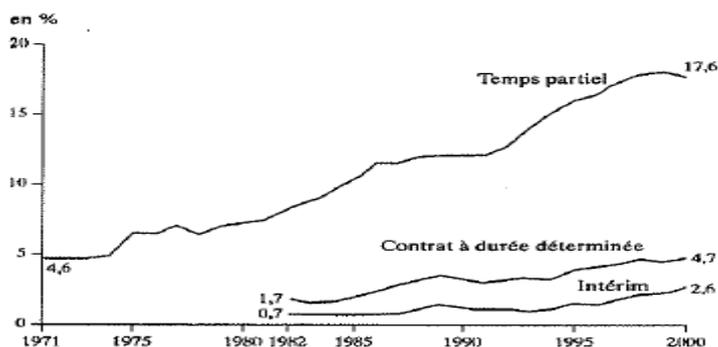
Les dernières décennies ont connu deux transformations majeures, en Europe comme en France, à la fois sur le marché du travail et dans la famille : un phénomène d'éclatement des structures familiales et d'emploi d'une part, la précarisation et une moindre linéarité des parcours individuels d'autre part⁷.

En France, le marché du travail a connu une double évolution : d'un côté un développement de la précarité de l'emploi, marqué par la montée du chômage, des emplois à durée déterminée et du temps partiel contraint ainsi que par la fréquence des restructurations, de l'autre de profondes transformations de la nature du travail que ce soit l'intensification des rythmes de travail, le développement des horaires atypiques, une nouvelle organisation des postes de travail ou de nouvelles formes de management⁸. On observe ainsi un éclatement du collectif de travail et une hétérogénéité des relations à l'emploi et des statuts. Les parcours de vie professionnelle se sont beaucoup raccourcis aux deux extrémités de la vie active : trois actifs sur quatre ont désormais entre 25 et 50 ans, contre un sur deux seulement au début de la période.

⁷ « Concilier travail et famille, le rôle des acteurs France-Québec », sous la direction de Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay, Presses universitaires du Québec, 2009, p. 38 ;

⁸ « Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs », Ariane Pailhé et Anne Solaz, La Découverte, avril 2009, p.461 Les travaux des deux chercheuses reposent sur l'enquête « Familles et employeurs », double enquête conduite en France métropolitaine, auprès de 9 747 hommes et femmes de 20 à 49 ans et auprès de leur employeur éventuel. Les entreprises concernées sont représentatives des établissements d'au moins 20 salariés et l'échantillon concerne toutes les branches d'activité et le secteur public comme le secteur privé. 2763 établissements ont répondu à l'enquête ;

Graphique 1 : La progression des formes particulières d'emploi, 1970-2000

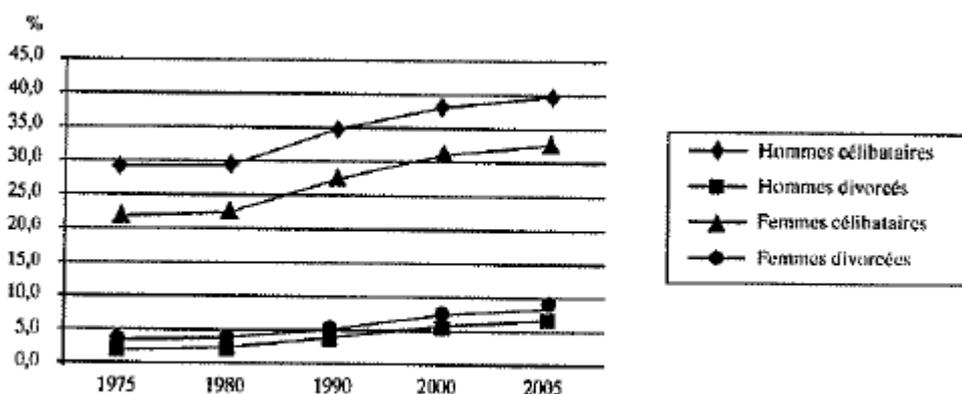


Source : Insee ; Enquêtes Emploi

Mêmes changements majeurs du côté de la famille. De nouvelles formes d'union (couples non mariés, familles recomposées) se sont développées et l'âge de la formation du couple et des naissances a été repoussé. Mais on observe aussi un renforcement des tensions entre la famille et l'emploi en raison de la plus grande diversité des trajectoires conjugales, de l'accroissement du nombre de familles monoparentales, ou de la progression du besoin de prise en charge d'un parent dépendant, en raison du vieillissement de la population. C'est ainsi que le nombre de familles monoparentales est passé de 1,2 million en 1999 à 1,6 million en 2007, soit une augmentation de 400 000 familles (Insee).

On passe ainsi, dans les trois dernières décennies, d'une famille à un seul pourvoyeur de revenus à une famille à deux actifs, puis avec la montée des divorces et le recul de l'âge du nombre de mariages, au développement de familles monoparentales. Parallèlement, cet éclatement des structures familiales s'est accompagné d'une forte individualisation des parcours de vie, marquée par le célibat plus long des garçons et surtout des filles : 35 % de célibataires aujourd'hui contre 32 % en 1997 et 27 % en 1970.

Graphique 2 : La progression du célibat et du divorce, 1975-2005

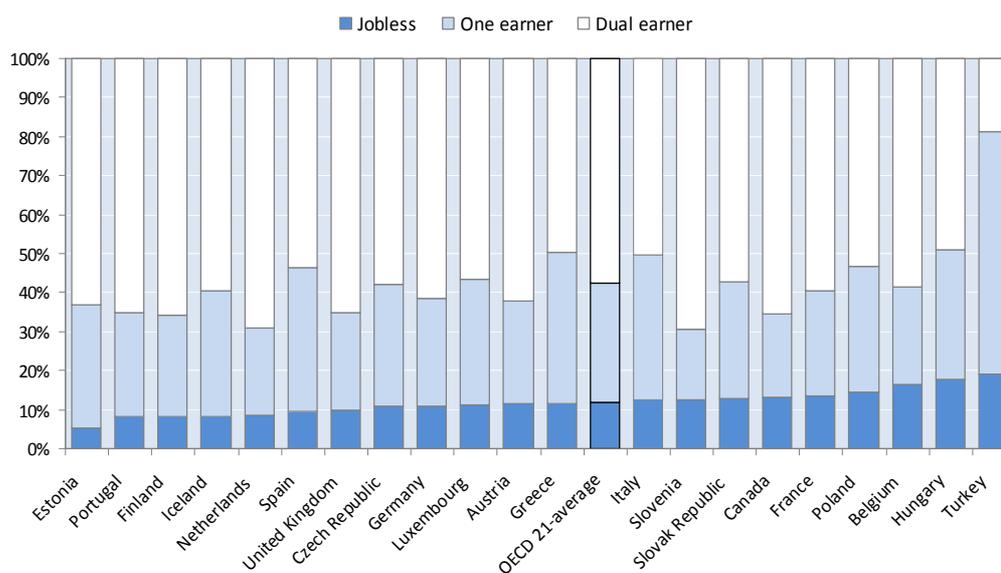


Source : Insee, Bilan démographique

A ces changements démographiques s'ajoutent des changements sociaux marqués par l'affirmation du statut de la femme et la recherche d'égalité, mais aussi des changements institutionnels comme en témoigne la crise du régime d'État-providence et le développement du droit de l'enfant. « L'objet des politiques et du droit de la famille devient l'enfant, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. L'enfant devient alors en quelque sorte le centre de la famille (...) pour que, malgré les aléas de la vie de ses parents, son avenir et ses droits soient garantis⁹ ». Le « parental », c'est-à-dire tout ce qui touche à l'enfant et à sa relation avec ses parents, devient un enjeu prioritaire dans nos sociétés, engendrant de nouveaux modes de régulation des relations sociales et familiales. C'est ce que Marie-Agnès Barrère-Maurisson appelle le parentalisme, modèle de société régulée par des politiques économiques et sociales convergeant vers une meilleure prise en charge de la parentalité, sous tous ses aspects et par de nombreux acteurs, y compris les entreprises. Selon ses analyses, cette période fait suite au familialisme des Trente glorieuses, fondée sur la préservation de la famille, et au féminisme de la fin du XXe siècle, cherchant à promouvoir la place des femmes.

Le modèle du couple devient maintenant un modèle à deux actifs à temps plein, puisqu'il représente aujourd'hui près d'un couple sur deux, contre un sur trois pour les couples à deux actifs « non équivalents » (quand la femme travaille à temps partiel) et un sur cinq pour les couples à un seul actif. La plupart des couples sont biactifs dans les pays de l'OCDE en 2008.

Graphique 3 : Activité des couples dans les pays de l'OCDE en 2008



Source : OCDE, « Assurer le bien être des familles », 2011

1.2. Un nouveau concept : la parentalité

La notion de responsabilités familiales recouvre à la fois le temps parental et le travail domestique. Si le travail domestique est clairement défini par une sectorisation en tâches diverses, mises en lumière par diverses enquêtes dont nous rendrons compte plus avant, le temps parental est plus difficile à cerner et le découpage en activités consommatrices de temps est impuissant à en épuiser les contours. Il apparaît donc utile de recourir ici à la notion de parentalité, terme évoqué dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle et qui connaît depuis une dizaine d'années un fort développement.

⁹ « Concilier travail et famille, le rôle des acteurs France-Québec », opus cité, p. 49 ;

Ce concept de parentalité, dont l'usage s'est accru considérablement au cours de ces dix dernières années, renvoie à la fois à la fonction d'être parent et aux pratiques éducatives parentales¹⁰. Ce terme recouvre à la fois les tâches matérielles multiples de la prise en charge des enfants mais aussi la charge mentale et affective liée aux préoccupations de l'ingénierie domestique et à la recherche du développement cognitif et affectif de l'enfant. Car, au-delà des tâches matérielles, isolables en unités de temps, « le travail parental engage la définition de soi comme parents, père ou mère, et la perpétuation réussie de soi, c'est-à-dire son prolongement à travers un enfant voué à n'être ni tout à fait le même ni tout à fait un autre¹¹ ».

La notion de parentalité positive développée par le Conseil de l'Europe renvoie à cette même exigence en termes de déterminants de la parentalité, qui requiert à la fois des tâches, des comportements et des qualités relationnelles¹². Les principales tâches liées à la parentalité sont ainsi définies comme le fait d'apporter les soins de base, protéger et éduquer l'enfant jusqu'à un âge convenu, assurer la sécurité de l'enfant, l'orienter et lui fixer des limites, lui assurer la stabilité, assurer les conditions du développement intellectuel, affectif et social de l'enfant, respecter la loi et contribuer à la sécurité de la société, contribuer à la prospérité économique de la nation.

La parentalité est considérée par nombre d'auteurs comme une question majeure de santé publique et même de régulation sociale puisque sa défaillance serait à l'origine de nombreuses difficultés sanitaires et sociales : troubles de comportement des enfants, conduites à risques, troubles psychiques, abus de substances psycho-actives, absentéisme, échec scolaire, délinquance, criminalité. D'où les différentes approches de ce concept, psychanalytique, répressive, sociale, sociologique ou encore psycho-éducative.

Le poids qui pèse ainsi sur les épaules des parents et le niveau d'exigences qui leur est demandé expliquent le fort développement des politiques de soutien à la parentalité, ces dernières années.

Une impulsion nouvelle, en provenance des pays européens, accompagne ces mutations et encourage le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, et donc l'exercice de la parentalité par les pères.

2. UN MOUVEMENT EUROPEEN EN FAVEUR D'UNE MEILLEURE IMPLICATION DES PERES

2.1. Des textes fondateurs

Alors que les politiques familiales, stricto sensu, ne relèvent pas explicitement du champ de compétence de l'Union européenne, l'émergence des questions relatives à la garde des enfants et plus largement à leur bien-être, de même que celle de l'articulation des responsabilités familiales et professionnelles, en lien avec la stratégie européenne pour l'emploi fixée au sommet de Lisbonne, ont mis ce sujet de l'implication des hommes dans l'agenda européen. De nombreux textes soutiennent ainsi ce mouvement.

- *la résolution du Conseil des ministres de l'emploi et de la politique sociale* du 29 juin 2000, sans doute le texte fondateur à cet égard, qui dispose que « le principe de l'égalité entre les hommes et femmes impose de compenser les désavantages des femmes en ce qui concerne les conditions d'accès et de participation au marché du travail et le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale » ;

¹⁰ « Soutenir la parentalité : pourquoi et comment ? Différentes approches pour un même concept », Béatrice Lamboy, Devenir, 2009/1, vol.21 ;

¹¹ « Le travail parental, un travail comme un autre ? » Anne Verjus et Marie Vogel, Informations sociales, 154, juillet-août 2009, p. 4 ;

¹² « Evolution de la parentalité : enfants aujourd'hui, parents demain » La parentalité positive dans l'Europe contemporaine, Conseil de l'Europe, conférence des ministres européens chargés des affaires familiales, 16-17 mai 2006, p. 16. ;

- *les stratégies pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, que ce soit la feuille de route en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010 qui fait de cette question de la conciliation l'une de ses six priorités, que ce soit la nouvelle stratégie pour l'égalité entre les hommes et femmes pour les années 2010 à 2015 qui souligne, dans son point six, la nécessité de déconstruire les stéréotypes de genre dans toutes les politiques publiques et l'indispensable implication des hommes à cet objectif ;
- *le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020*, qui souligne la nécessité de promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des hommes et des femmes tout au long de leur vie et de mettre un terme à la conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme ;
- *l'avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* (juillet 2006), selon lequel « il est important que le travail en direction des hommes en matière d'égalité des sexes soutienne la responsabilisation des femmes et une plus grande égalité » ;
- *la résolution du Parlement européen* du 3 septembre 2008 sur l'égalité entre les femmes et des hommes, qui souligne la nécessité d'une plus grande participation des hommes à la vie familiale et celle du 8 mars 2011 sur l'égalité entre les femmes et des hommes dans l'Union européenne, qui demande que « des propositions concrètes en vue de concilier la vie professionnelle et la vie de famille et la vie privée soient faites en encourageant entre hommes et femmes un plus grand partage des responsabilités professionnelles, familiales et sociales » ;
- *la résolution 1641 (2008) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe*, intitulée « Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes » qui insiste sur la nécessité de mettre en place des programmes spécifiques de promotion de la parentalité et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée auprès des salariés masculins ;
- la demande faite par la *Confédération européenne des syndicats* (CES) du lancement de campagnes encourageant les hommes à partager les tâches ménagères et à utiliser leurs droits et dispositions prévus pour eux, au motif que « permettre aux femmes et aux hommes de combiner un emploi et une parentalité de bonne qualité avec d'autres responsabilités éducatives et familiales est un préalable crucial pour atteindre l'égalité entre les hommes et femmes ».

Quant aux organisations internationales, comme l'OCDE, l'ONU, l'OIT, elles ont affirmé à plusieurs reprises que la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie privée représentait une condition nécessaire pour un développement harmonieux de la société¹³. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDAW) de 1979 rappelle ainsi que les états signataires de la Convention « sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme ».

L'impulsion des textes européens et internationaux vers une plus grande implication des hommes est donc claire et date même, pour certains, de plus de 30 ans. Une analyse de l'évolution de l'offre de congés autour de la naissance en Europe, au bénéfice des pères, permet de renforcer cette affirmation.

¹³ Voir aussi sur ce point le guide de l'ORSE/CNIDFF « Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins », septembre 2008 ;

2.2. *Une généralisation des congés autour de la naissance au bénéfice des pères*

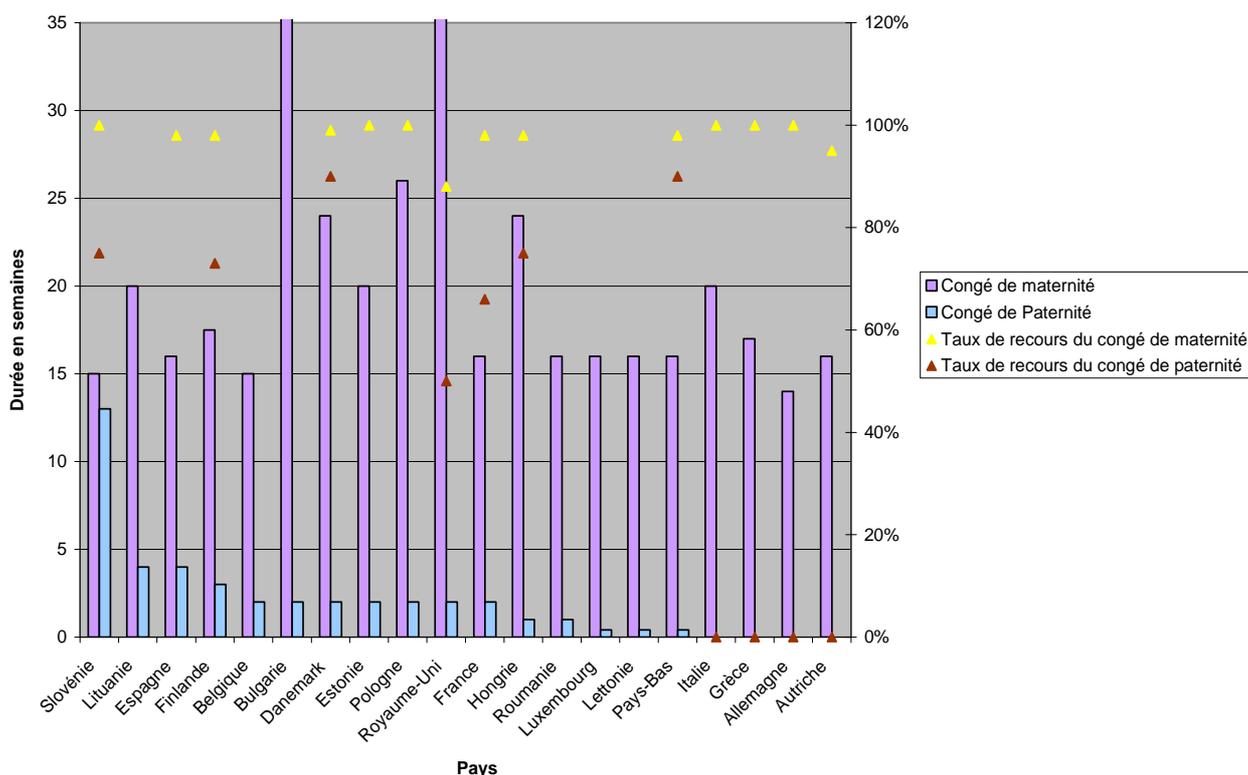
Si la durée du congé de maternité, comprise entre 14 et 20 semaines en moyenne, en Europe, est relativement homogène et stable, les congés au bénéfice des pères, que ce soit le congé de paternité stricto sensu, ou le congé parental destiné aux deux parents mais avec des clauses spécifiques pour le second conjoint, ont connu des évolutions récentes¹⁴.

2.2.1. **Un congé de paternité qui se généralise et présente des modalités nouvelles**

Dans l'Union européenne, huit pays n'ont pas de congé de paternité (Allemagne, Autriche, Chypre, Grèce, Irlande, Italie, République tchèque, Slovaquie). Les pays nordiques ont été précurseurs en ce domaine puisque la Suède et le Danemark introduisent dès 1980 et 1984 un congé de paternité dans leur législation alors qu'il faudra attendre 2001 pour la Belgique et 2002 pour la France. La configuration des congés de paternité en Europe est la suivante :

- une tendance à l'allongement du congé de paternité : en Europe, la plupart des congés ont une durée de deux semaines (France, Danemark, Espagne, Royaume Uni, Pologne, Suède pour l'ancien congé de paternité maintenu sans solde), avec un minimum de deux jours ouvrables au Pays Bas. Trois pays ont connu une évolution récente :
 - la Pologne dont la durée du congé de paternité est passée d'une semaine en 2010 à deux semaines en 2011 ;
 - l'Espagne où le Parlement a adopté en septembre 2010 une proposition de loi tendant à porter la durée du congé de paternité à quatre semaines à compter de 2012 ;
 - la Grande-Bretagne, enfin, qui a mis en place, en avril 2011, un congé de paternité additionnel qui peut aller jusqu'à 26 semaines, à prendre la première année de l'enfant, mais qui ne sera rémunéré que pour autant que la mère sera retournée au travail et pendant la seule période pendant laquelle cette dernière a droit à percevoir l'allocation de maternité. Il s'agit d'une sorte de clause passerelle. Ce mécanisme de passerelle existe aussi en Espagne mais est très faiblement utilisé (1,6 % des mères ont transféré une partie de leur congé aux pères en 2008).
- une généralisation de la rémunération du congé de paternité, sauf pour la Suède pour ce qui est d'un ancien congé de paternité sans solde, et pour la Grande-Bretagne pour ce qui est du congé de paternité additionnel dans certaines conditions. La rémunération est comprise dans une fourchette allant de 70 % du salaire de référence en Finlande à 100 % dans plusieurs pays comme le Danemark, les Pays-Bas, le Portugal ou l'Espagne mais avec le plus souvent l'imposition d'un plafond dans les rémunérations perçues. La Grande Bretagne est le seul pays qui indemnise forfaitairement le congé de paternité stricto sensu d'une à deux semaines (124,88 £) ;
- un taux de recours du même ordre dans les différents pays, de l'ordre de 70 à 80 % en moyenne, avec un maximum de 91 % au Danemark et un minimum de 54 % en Espagne.

¹⁴ Pour de plus amples informations sur les différents congés en Europe, voir en annexe la note de François - Xavier Chivot, stagiaire Sciences-Po/ENSAE auprès de la mission et le tableau comparatif des différents congés ;

Graphique 4 : Congés de maternité et de paternité¹⁵ en Europe

Source : données IGAS, 2011

2.2.2. Un congé parental qui tend à sanctuariser une durée dédiée à la participation des pères

Tous les pays disposent d'un congé parental. Toutefois deux modèles se côtoient en Europe :

- Un congé parental plus ou moins long, ouvert aux deux parents, sans mécanisme spécifique visant à inciter les pères à prendre ce congé et qui s'ajoute à des congés de paternité et de maternité spécifiques : c'est le cas de la France, de l'Italie, de la Belgique, de l'Espagne et du Danemark ;
- Un congé parental unique qui se caractérise par la fusion des différents congés dans l'objectif de traiter les deux parents à égalité et donc de construire un cadre plus propice à l'implication des pères dans les tâches familiales, au moment de la naissance. Cette unicité du congé n'empêche pas que soient réservées, en son sein, des périodes uniquement dévolues à la mère ou au père. Les pays relevant de ce modèle sont la Norvège la Suède, l'Islande et le Portugal. La Suède a opéré dès 1974 cette transformation tandis que le Portugal a adopté en 2009 cette unicité du congé.

¹⁵ En Bulgarie et au Royaume Uni, le congé de maternité a une durée supérieure à 35 semaines ;

Au regard de ces différents congés, les éléments qui concourent à une meilleure implication des pères sont les suivants :

1. une durée de longueur raisonnable

Trois pays disposent de congés parentaux longs et faiblement rémunérés : la France avec un congé d'une année renouvelable deux fois jusqu'aux trois ans de l'enfant et une indemnisation forfaitaire, l'Espagne qui dispose d'un droit individuel à un congé, non rémunéré, ouvert jusqu'aux trois ans de l'enfant et l'Italie où l'indemnisation se fait seulement à hauteur de 30 % du salaire précédent. Ils connaissent de très faible taux de recours des pères : 4 % en Espagne et 2 % en France. La longueur des congés et leur faible indemnisation apparaissent donc comme des éléments dissuasifs pour les pères. Au contraire, en Belgique, où le congé parental est un droit individuel très court, d'une durée de trois mois, le taux de recours masculin s'est accru de 66 % de 2006 à 2009 pour atteindre une valeur de 24 %, et ceci malgré une indemnisation forfaitaire assez proche du niveau français (652 euros/mois).

2. un mécanisme de droits non transférables, appelés aussi « quotas », pour le père

Au sein des pays disposant de plusieurs types de congés au moment de la naissance, l'Allemagne a mis en place, en 2007, un système de quotas : la durée du congé parental de 12 mois (anciennement 24 mois) est portée à 14 mois si le congé est partagé entre les deux parents et si chacun d'eux prend au moins deux mois. Le taux de recours masculin est ainsi passé de 3,3 % en 2006 à 18,6 % en 2009.

Les pays qui disposent d'un congé parental unique ont tous mis en place des quotas individuels non transférables. L'Islande est un très bon exemple de ce système en proposant un mécanisme des 3+3+3 (3 mois pour la mère, 3 mois pour le père et 3 mois à partager). Les pays nordiques eux-mêmes ont régulièrement allongé ces quotas au cours des dernières années. La Suède a ainsi introduit un quota d'un mois pour le père en 1995 et l'a allongé en 2002 à deux mois, sur les 480 jours de congé global. Le système portugais, tout récent, est légèrement plus complexe puisque le congé est scindé en deux parts à prendre l'une à la suite de l'autre : un congé parental initial de 180 jours, au sein duquel la mère dispose d'un quota de 45 jours et le père de 30 jours, et un congé parental complémentaire de six mois, au sein duquel les deux parents disposent d'un quota de trois mois.

La directive européenne 2010/18/UE engage les Etats membres dans cette voie puisqu'elle instaure un congé parental de quatre mois dont un mois non transférable.

3. une bonne rémunération

Le taux de remplacement apparaît essentiel pour une bonne prise du congé par les pères. Ainsi, au Danemark, dont le plafond d'indemnisation est quatre fois supérieur à celui qui est accordé en France, le taux de recours s'établit à une valeur de 24 % pour une durée de congé moyenne de huit semaines (28 semaines pour les mères).

En moyenne, le taux de remplacement s'inscrit dans une fourchette allant de 67 % du salaire de référence (Allemagne) à 100 %, sous plafond en général. Mais les taux de remplacement peuvent être variables au sein d'un même pays selon la période considérée : ainsi, en Suède, les 380 premiers jours sont rémunérés à 80 % tandis que les 90 jours restant le sont forfaitairement à 19 € par jour. En Islande, la rémunération varie entre 75 et 80 %. En Allemagne, les prestations peuvent être versées sur 24 mois au lieu de 12 ou de 14 (si le père prend ses deux mois), mais alors le taux de remplacement n'est que de 33,5 %.

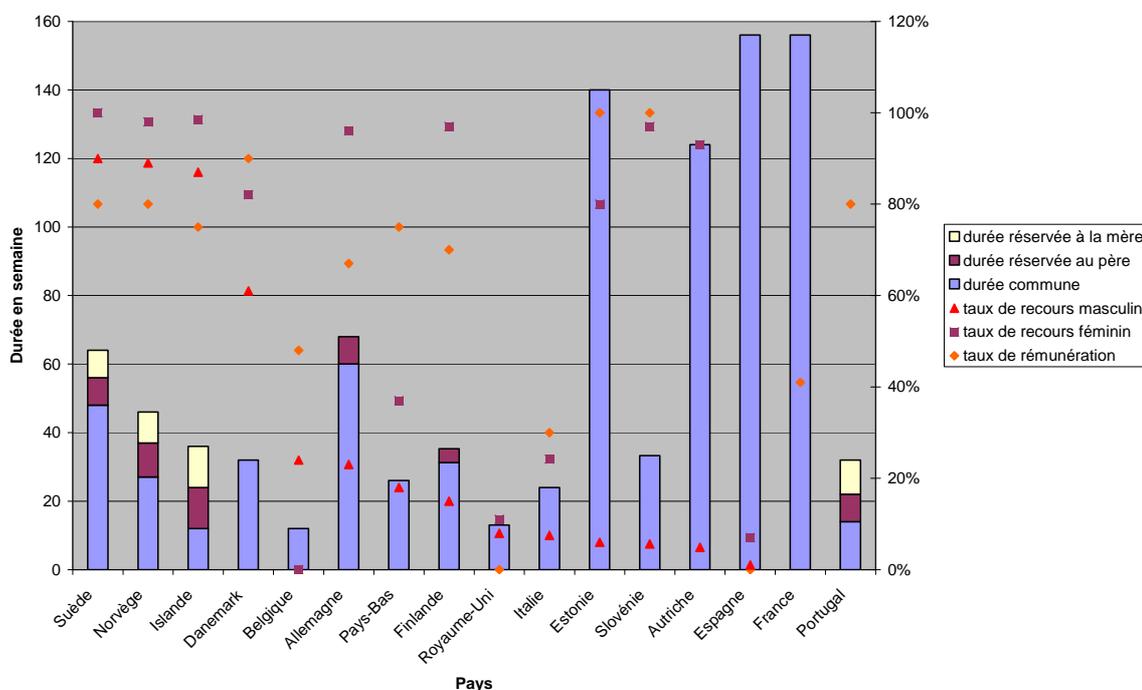
4. la création de bonus

Les bonus peuvent prendre la forme d'une durée supplémentaire du congé parental s'il y a partage entre les deux parents. C'est le cas de l'Espagne où le père dispose de deux mois de congé. C'est le cas aussi de la Finlande qui a créé un bonus de 24 jours si le père prend les deux dernières semaines du congé, qui compte 158 jours. Il peut consister aussi, comme en Suède, en une réduction d'impôt de 10 € par « jour égalité ». C'est le « gender equality bonus » qui permet une réduction d'impôt de 1410 € en cas de partage strictement égalitaire du congé parental.

5. le caractère fractionnable du congé

Enfin, il semble que la possibilité de fractionner son congé parental soit un élément en faveur d'une meilleure implication des pères. En Finlande par exemple, le père peut fractionner son congé en quatre périodes s'il le souhaite. L'Islande offre aussi une possibilité de fractionnement. Si, au Danemark, ce n'est pas explicitement prévu, une jurisprudence de la Cour Suprême a conclu au caractère fractionnable du congé.

Graphique 5 : Le congé parental dans les différents pays d'Europe



Source : données IGAS, 2011

Les récentes réformes tendent donc à encourager les pères à partager les tâches domestiques et le temps familial. La généralisation et l'allongement du congé de paternité témoigne de ce mouvement, tout comme l'institution de congés parentaux partageables et assortis de divers mécanismes permettant aux pères de prendre une partie de ces congés ; les possibilités de transfert aux pères d'une partie du congé de maternité, appelée clause passerelle, vont dans le même sens.¹⁶

¹⁶ Voir aussi sur ce sujet « Les congés liés à la naissance d'un enfant », Les documents de travail du Sénat, octobre 2009 ;

2.3. Les actions d'accompagnement menées par les Etats membres de l'Union européenne

Seules nous intéressent ici les politiques publiques en faveur de la parentalité masculine et non les bonnes pratiques d'entreprises qui seront analysées infra.

Un certain nombre de projets en faveur des pères font l'objet de financements de l'Union européenne dans le cadre du cinquième programme sur l'égalité des chances : le projet « Men equal, men different », par exemple, conduit notamment en Lettonie, Bulgarie, Danemark et en France¹⁷, et comportant enquêtes et campagne de sensibilisation. Le projet Qualitemps¹⁸ également, qui, outre une enquête du cabinet Equilibres sur les pères managers, a abouti à la rédaction d'un guide d'appui aux entreprises et à la formation d'animateurs et de journées de sensibilisation.

Mais les pays eux-mêmes se sont impliqués sur cette question. En Norvège, en 2007, le premier ministre a lancé la création d'un comité du rôle des hommes qui a abouti, en 2008, à l'élaboration d'un livre blanc sur les hommes et l'égalité et à des actions gouvernementales. La photo du premier ministre portant sur ses genoux les bébés des deux ministres l'entourant, celui du ministre de la justice et celui du ministre de la parité, des affaires familiales et de l'inclusion sociales, tous deux en congé de paternité, a été ainsi largement diffusée. D'autres projets peuvent être cités :

- Au Danemark, le projet « Men and parenting, an active fatherhood », en 2004 ;
- En Belgique, la brochure « Congé de paternité, choisir d'être présent » en 2003, assortie de deux campagnes de sensibilisation dont la deuxième en 2005 a été menée sur le thème « men and parenting-an active fatherhood » ;
- En Slovénie, la campagne de sensibilisation « Daddy, be active ! » en 2005 et 2006 ;
- Aux Pays-Bas, la campagne média autour du slogan « Qui fait quoi ? » de 2002 à 2004 ;
- En Lituanie, la campagne de communication « It's cool to be dad¹⁹ ».

Aucune action de sensibilisation collective des pouvoirs publics, menée au niveau national, ne peut être citée pour la France, mise à part le livret de paternité en 2002.

3. DES EXIGENCES NOUVELLES : UN TRIPLE ENJEU ETHIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, ce « work life balance » promu par l'Union européenne et revendiqué désormais par nombre de pays pour relancer l'économie et satisfaire aux besoins démographiques et de main-d'œuvre, expose les entreprises à un triple défi : éthique, économique et social.

¹⁷ Pour la France, ce projet a été mené par le CNIDFF et le bureau des temps de la Ville de Paris ;

¹⁸ Pour la France, ce projet a été mené par le cabinet Equilibres, le CNIDFF, l'ORSE, le syndicat CFE CGC, et l'union régionale CFDT du Languedoc Roussillon ;

¹⁹ Voir pour de plus amples détails le guide de l'ORSE/CNIDFF, opus cité, p. 40 ;

3.1. Un enjeu d'égalité

Cet enjeu est au cœur du débat : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et, dans son sillage, l'égalité sociale, ne peut être atteinte tant qu'il y aura inégal partage des responsabilités domestiques et familiales.

Les chiffres permettent de convoquer ici le concept de « risque parental ». Une enquête de l'OFCE²⁰ montre ainsi qu'une cohorte d'hommes, dans la tranche des quadragénaires, gagnent 17 % de plus qu'une cohorte de femmes disposant des mêmes caractéristiques (même âge, ayant des enfants, aucune interruption de carrière pour les élever, diplômes et expériences égaux, voire supérieurs pour les femmes), et que l'essentiel de cette différence (70 %) reste inexpliqué. Mêmes constats dans l'enquête de l'agence REGUS de janvier 2011 qui établit que « la proportion des entreprises qui se disent prêtes à embaucher davantage de mères de famille a chuté de 20 % en un an : 44 % contre 25 % aujourd'hui. 41 % des employeurs craignent un défaut de flexibilité des mères qui travaillent ». Et les plaintes de la HALDE pour discriminations liées à la grossesse sont cinq fois supérieures en 2009 (250) à ce qu'elles étaient en 2008.

Il semble donc que les systèmes de représentations à l'œuvre dans le monde du travail, en raison d'une prise en charge de la parentalité majoritairement effectuée par les femmes, font de ces dernières des « agents à risque », comme si la valeur du travail des femmes était estimée inférieure à celle des hommes en raison de la projection faite par les employeurs d'un moindre investissement ou d'un risque de sortie du marché du travail, à cause des enfants.

C'est donc l'argument du partage du risque parental qui prévaut ici : comment faire en sorte de rendre la parentalité « neutre » aux yeux de l'employeur ? Sans doute faut-il, pour ce faire, viser la participation des femmes à la sphère publique et promouvoir la participation des hommes à la sphère privée et reconnaître socialement, dans le même temps, les activités et les besoins liés à la reproduction humaine et aux soins des personnes non autonomes. Si l'on encourage les pères à assumer pleinement l'éducation et le soin aux enfants, les employeurs ne pourront plus tenir pour acquis que seules les femmes salariées sont des parents.

Il ne convient pas, toutefois, d'instrumentaliser le principe d'égalité, principe constitutionnel qui sous-tend toute action publique et d'aboutir, par la valorisation d'une logique économique de performance, à une conscience amoindrie du droit. Le partage des responsabilités familiales est une des composantes de l'égalité entre les femmes et les hommes et doit être rendu effectif à ce titre.

3.2. Un enjeu de performance économique

Au niveau macroéconomique, des externalités positives peuvent être attendues de politiques publiques améliorant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et un meilleur partage des temps entre les femmes et les hommes : la hausse du taux d'activité des femmes contribue à élever le niveau du PIB, et l'augmentation de la fécondité accélère à long terme la croissance potentielle. De ce fait, le niveau de vie de la population s'en trouve amélioré, favorisant possiblement l'équité entre hommes et femmes²¹, puisque celle-ci est plus facile à réaliser lorsque l'économie est en progression que lorsque les emplois sont en contraction. Des économies externes, bénéficiant à la collectivité et ayant des retombées positives sur les entreprises, peuvent donc être attendues et justifient les efforts de ces dernières.

Au niveau de l'entreprise, l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle constitue le cœur même des enjeux autour desquels se nouent les relations de travail, que l'entreprise comme les salariés ne peuvent ignorer sous peine, les uns comme les autres, de devoir improviser des compromis et solutions en urgence, peu satisfaisants et générateurs de perturbations.

²⁰ « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écarts de salaire entre les sexes », Dominique Meurs, Ariane Pailhé, Sophie Ponthieux, revue de l'OFCE, n°114, juillet 2010

²¹ « Articulation entre les vies professionnelle et familiale : une analyse des écarts de taux d'activité entre la France et le Canada », Gilbert Cette, Dominique Méda, Arnaud Sylvain et Diane-Gabrielle Tremblay, dans « Concilier travail et famille, le rôle des acteurs France-Québec », opus cité ;

La sphère familiale et la sphère professionnelle ne sont pas, en effet, des domaines étanches et la porosité des deux sphères s'observe de plus en plus : invasion du domaine privé par le travail d'une part car les technologies de l'information ont entraîné un développement du travail au domicile aussi bien pour les hommes que pour les femmes, particulièrement forte chez les travailleurs indépendants, les cadres et professions supérieures²² ; insinuation des préoccupations familiales et domestiques dans le travail d'autre part sous forme d'échanges téléphoniques ou électroniques avec le conjoint et les enfants, de planification et de réalisation de certaines tâches domestiques ou administratives sur le lieu de travail. Ainsi, près de 30 % des femmes prévoient les courses alimentaires pendant qu'elles sont au travail alors que cela ne concerne que 14 % des hommes mais les hommes sont plus nombreux à contacter leurs proches alors qu'ils travaillent²³.

Les raisons d'ordre économique, invoquées par les employeurs pour s'engager dans la voie²⁴ d'une aide à l'articulation des temps, sont les suivantes :

- l'amélioration de la productivité et des performances (56 %) ;
- la fidélisation des salariés et l'attraction de la main d'œuvre ;
- l'amélioration de l'image et la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise.

L'équilibre entre la vie professionnelle et familiale représente donc un atout indéniable dans un univers concurrentiel. De plus, au lieu de penser la parentalité comme un lieu de tension entre la sphère familiale et la sphère professionnelle, on peut la considérer comme le moyen d'une création de valeurs réciproques entre les deux sphères : c'est la théorie de l'enrichissement qui peut être définie comme la manière par laquelle l'expérience dans un rôle améliore la qualité de vie dans l'autre rôle. La vie privée et la vie professionnelle génèrent chacune des ressources qui peuvent aider les personnes à être meilleures dans l'autre domaine : estime de soi, bien-être, revenus, faculté de se détacher du stress perçu dans l'autre sphère²⁵. Des concepts tels que l'enrichissement, le débordement positif ou encore le développement²⁶ aident à penser les deux sphères sous formes d'enrichissements croisés et non comme génératrices de conflits.

La parentalité masculine représente un atout supplémentaire pour l'entreprise. Le projet européen « All together » détermine ainsi, à partir d'une étude réalisée en Espagne en 2006, les dix raisons de faciliter l'implication du personnel masculin dans les responsabilités domestiques et familiales, centrées sur l'optimisation du potentiel personnel et professionnel de l'ensemble des salariés et le bénéfique en termes de nouveau style de management et d'amélioration d'image de l'entreprise²⁷.

La prise en compte de la parentalité, notamment masculine, est donc facteur de performance tant au niveau macroéconomique que pour l'entreprise.

3.3. *Un enjeu social : l'équilibre et le bien-être des salariés*

La concurrence des temps ou encore leur non-concordance est aujourd'hui l'une des principales sources de souffrance psychique en raison du conflit²⁸ entre les temps familiaux et professionnels. Parmi les raisons citées par les employeurs pour accompagner l'articulation des temps vient en premier lieu la diminution de l'absentéisme (64 % des établissements interrogés) et la recherche du bien être des salariés.

²² « Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs », opus cité, p. 465 ;

²³ Enquête familles et employeurs, Ibidem, chapitre 1 ;

²⁴ « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé, Anne Solaz, Recherches et Prévisions numéro 92, juin 2008 ;

²⁵ « Couple à double carrière et articulation vie privée - vie professionnelle : le mariage de la carpe et du lapin ? », opus cité, p. 3 ;

²⁶ Ibidem p.23 ;

²⁷ Voir en annexe l'argumentaire développé par le projet « All together », cité dans le guide d'appui pour les entreprises, « promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins », opus cité ;

²⁸ « Famille et travail, le salut contemporain », Pierre-Henri Tavoillot, L'école des parents, n°586, p. 7 ;

L'enquête « Familles et employeurs²⁹ » a établi des indicateurs d'imbrication des deux univers et met en évidence trois grands groupes de personnes en emploi : seules 20 % d'entre elles semblent avoir trouvé un équilibre et arrivent à déconnecter le monde professionnel du monde domestique alors que 40 % mentionnent des interférences qui restent gérables néanmoins, grâce à des précautions prises pour éviter une trop grande porosité des deux sphères. Enfin, les 40 % restants ont un type d'organisation dans laquelle les sphères professionnelle et privée sont étroitement mêlées, entraînant une surcharge pesante à la fois moralement et physiquement. De son côté, l'Agence Nationale des Conditions de Travail (ANACT) fait de l'enjeu de l'articulation des temps un enjeu de santé au travail et pas seulement un enjeu d'égalité : 37 % des femmes interrogées déclarent un mal-être au travail contre 24 % des hommes³⁰ et le sentiment d'être débordé dans son travail diffère grandement selon la composition du ménage³¹.

Les conséquences en sont l'absentéisme mais aussi un phénomène moins connu dont les méfaits ont été mis à jour plus récemment, le présentéisme, c'est-à-dire le fait d'être présent dans l'entreprise mais sans pouvoir se concentrer sur son travail en raison d'un stress élevé. Une étude conduite au Royaume-Uni³² en 2009 estime que les jours perdus attribués au présentéisme serait 1,5 fois plus nombreux que ceux attribués à l'absentéisme et que le coût moyen quotidien par employé touché par ce phénomène serait de 145 livres soit environ 170 € alors que le coût engendré par une journée d'absence serait de 80 livres, soit environ 95 €. De même, une étude belge, en 2010, montre que le présentéisme atteint 61 % des coûts totaux relatifs à la santé dans une entreprise, suivi par les frais médicaux 28 % et l'absentéisme 10 %.

Les entreprises doivent dès lors affronter un double défi :

- un défi organisationnel car la prise en compte des désirs des salariés dans l'organisation de leur temps pose de difficiles problèmes de gestion qui font reculer certaines entreprises ;
- un défi en termes d'atteinte à ce qui constitue l'un des attributs du pouvoir de direction, la fixation des horaires de travail. Ce désir des salariés d'une plus grande flexibilité du temps peut constituer une entorse au lien de subordination³³. Nous verrons ce point plus avant.

En revanche, des études montrent l'impact positif sur la santé des pères de l'exercice d'une paternité active : en Suède, une recherche menée en 2007 montre que sur les 45 800 hommes interrogés, ceux qui ont pris un congé de paternité ou parental en 1978-1979 ont une réduction de 16 % du risque de mortalité par rapport aux pères qui n'ont pas pris de congés (Mänsdotter et al.2007). Une autre étude menée sur 72 600 pères qui ont eu leur premier enfant dans les années 1988-1989 établit que les hommes qui ont pris entre 30 et 135 jours de congé parental ont un risque de moindre mortalité toutes causes confondues (Mänsdotter et Lundin 2010). Une autre recherche établit que la santé des pères est stimulée positivement par la combinaison de rôles différents tels que mari, parent et travailleur (WHO, 2007). La Commission pour l'égalité et pour les droits humains en Grande-Bretagne a mené une étude qui montre que 69 % des pères qui ont pris un congé à la naissance de leur enfant estiment que ce congé a amélioré leur qualité de vie.

²⁹ « Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs », p.466 et chap.4 ;

³⁰ Enquête Samotrace citée dans « Données statistiques hommes/femmes, conditions de travail, temps de travail et parcours professionnel de santé au travail », ANACT, février 2011, p. 23 ;

³¹ Enquête COI, citée ibidem p.26 ;

³² Etude au Royaume-Uni menée par le « Sainsbury center for mental health », Mickael Personage, 2009 ; Etude belge menée par le docteur Claudia Put, chercheuse à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'hôpital universitaire de Gasthuisberg ;

³³ « Le temps vraiment choisi », Françoise Favennec-Héry, revue Droit Social, numéro 3 mars 2000 ;

Plus largement, investir dans la sphère familiale permet aux hommes de ne plus appartenir qu'à un seul réseau de reconnaissance, celui de son travail, et la pluralité des appartenances et des sphères d'épanouissement comme des tensions permet de relativiser les contraintes et d'équilibrer sa vie. Les partenaires sociaux s'emparent aujourd'hui de ce sujet, dans le cadre de la prise en compte des risques psycho-sociaux, même si, nous le verrons, la question des responsabilités familiales reste le parent pauvre des réflexions menées. L'idée que l'équilibre de vie ne se réduit pas à la sphère professionnelle mais se fonde sur une pluralité de sphères d'épanouissement, professionnel certes mais également familial, artistique, culturel ou sportif progresse aujourd'hui et la promotion du développement personnel des collaborateurs, comme levier de performance de l'entreprise, est affirmée plus largement³⁴.

Au-delà de la quête d'égalité, au-delà du partage du risque économique lié à la parentalité, la recherche du bien-être des salariés est donc susceptible d'être un moteur important pour déconstruire les rigidités existantes. La recherche du bien-être de l'enfant l'est sans doute plus encore.

3.4. Un enjeu social : le bien-être des enfants

La valorisation des bienfaits de la présence paternelle auprès des enfants est, sans doute, le plus à même d'emporter l'adhésion des salariés masculins³⁵. Mais les analyses sont, ici, délicates, non seulement parce qu'elles relèvent de champs variés des sciences humaines mais aussi parce que la valorisation du rôle du père auprès des enfants, aux côtés de la mère, risque de porter en elle une vision normative et ne saurait délégitimer d'autres formes d'éducation parentale.

On assiste aujourd'hui à une nouvelle approche du bien-être des enfants qui souligne l'importance de leur développement cognitif et affectif et passe d'une vision en termes de charges et de coûts, à une vision en termes d'investissement social. Les enfants concentrent, désormais, l'espoir d'un retour sur investissement en termes d'éducation, de performance scolaire et de bien-être³⁶. Le développement d'un enfant est considéré de plus en plus comme un processus éminemment complexe, qui met en jeu de nombreux facteurs variant selon le cycle de vie de l'enfant. La fonction parentale en est un déterminant majeur même si la figure d'attachement de l'enfant n'a pas nécessairement un lien biologique avec lui. La mission ne peut évoquer que partiellement ici toutes les approches théoriques qui sous-tendent ces travaux, et qui empruntent à la psychanalyse, aux neurosciences, ou encore à la théorie de l'attachement.

Cette nouvelle attention portée au bien-être de l'enfant relève de conceptions très différentes. Les travaux récents de l'OCDE sur le bien-être des enfants, par exemple, de même que ceux de l'UNICEF, exposent les stratégies d'intervention des pouvoirs publics en direction des mères et des enfants dans une optique de bien-être des enfants³⁷, sans que le mot père soit quasiment jamais prononcé dans le texte. Ces analyses restent donc centrées sur le rôle des mères.

³⁴ « Comment financer un congé de paternité long ? » article de Monique Boutrand, Revue CFDT cadres, 442, décembre 2010, p.51 mais aussi « Le développement personnel des collaborateurs, levier de performance de l'entreprise », Accompagner, MEDEF, juillet 2009 ;

³⁵ Entretien avec Jeanne Fagnani ;

³⁶ « L'accueil des enfants : enjeu des réformes et appel aux entreprises dans quatre pays européens », Anne-Marie Daune-Richard et Marie-Thérèse Letablier, Politiques sociales et familiales, n° 103, mars 2011 ;

³⁷ « Assurer le bien être des enfants », OCDE 2009, p.32 et p. 105 ;

D'autres recherches, même si l'on constate une très grande différence entre le nombre d'études consacrées aux rôles des mères dans l'éducation des enfants et celles sur l'investissement paternel, portent cependant, depuis quelques années, sur le lien entre l'exercice de la paternité, notamment lors des congés parentaux, et les conséquences sur le bien-être des enfants et de la famille. Des études au Canada, en Allemagne, au Texas ou encore en Grande-Bretagne vont toutes dans le sens³⁸ d'un lien entre le développement affectif et cognitif de l'enfant et une paternité qu'on peut appeler « active », c'est à dire qui se manifeste par des actions visibles comme la prise de congé parental. Citons également :

- au Royaume-Uni, un récent rapport (Clarke 2009) montre les bénéfices engendrés par une paternité active en termes d'amélioration des compétences cognitives des enfants, de plus grande aptitude à résoudre les problèmes et de meilleur cursus scolaire. Par ailleurs, the Fatherhood Institute cite une recherche qui montre qu'il y a un lien entre les pères qui ne prennent pas de congé de paternité et des problèmes de développement chez les enfants âgés de trois ans³⁹ ;
- une recherche de l'université de Stockholm montre que la prise d'un congé par les pères peut contribuer à une diminution des taux de mortalité infantile⁴⁰ ;
- en Slovénie, une recherche internationale montre que l'investissement des pères a un impact positif sur le développement éducatif, émotionnel et social des enfants⁴¹.

Plus précisément, une étude menée en France sur 138 enfants en 2007⁴², sur la base d'une procédure d'histoires à compléter, suggère que les enfants construisent des représentations spécifiques des relations d'attachement qu'ils entretiennent avec leur père et qu'il y a un lien entre la relation père-enfant et l'ouverture au monde. L'analyse des corrélations entre les différents scores d'adaptation scolaire et les indices de sécurité et de désorganisation de l'attachement aux parents montre que l'adaptation générale aux exigences scolaires, la maîtrise des codes langagiers, et l'engagement dans les activités scolaires sont au moins liés à l'une des deux dimensions de la qualité de l'attachement au père ; en revanche, l'adaptation au rythme et aux tâches scolaires est spécifiquement lié à la qualité et plus particulièrement à la désorganisation de l'attachement à la mère.

³⁸ "Father absence and adolescent development : a review of the literature", Association of pediatric nurses, 2006, Grande Bretagne; "The effects of father involvement : a summary of the research evidence, Father involvement initiative", 2002, Canada Ontario; "What fathers contribute to child development", Texas A/M university systems, Texas, 2000; "Fathers, influence on their children's Cognitive and emotional development : from toddlers to pre-k", N.J. Cabrera, J.D.Shannon, C.T.Le Monda, 2007, Etats-Unis; "The impact of attachment to mother and father and sensitive support of exploration at an early age on children's psychological development through young adulthood", Karin Grossmann, PhD and Klaus E. Grossmann, PhD, 2009, university of Regensburg, Germany;

³⁹ "Parental care and employment in early childhood", S. Dex and H.Ward, 2007, working paper London, Equal opportunities commission;

⁴⁰ « Family policy, Economic development and infant mortality, a longitudinal comparative analysis » T. Ferrarini, T. and Norström, 2010 ;

⁴¹ Eurochild, institut de protection sociale en Slovénie, cite Flouri, 2005, Lewis and Lamb 2003 ;

⁴² « Spécificité des liens entre l'adaptation socioscolaire, la qualité de l'attachement au père et la qualité de l'attachement à la mère des enfants de 3 à 5 ans », Fabien Bacro, université de Nantes, 2007 ;

Tableau 1 : Analyse des corrélations entre les scores obtenus aux différentes échelles du questionnaire sur les comportements scolaires et les indices de sécurité et de désorganisation de l'attachement au père et à la mère

	<i>Adaptation générale aux exigences scolaires</i>	<i>Maîtrise des codes langagiers</i>	<i>Engagement dans les activités scolaires</i>	<i>Adaptation au rythme et aux tâches scolaires</i>
<i>Sécurité de l'attachement à la mère</i>	.20*	.19*	.17	.15
<i>Désorganisation de l'attachement à la mère</i>	-.24*	-.24**	-.21*	-.25**
<i>Sécurité de l'attachement au père</i>	.16	.17	.22*	.16
<i>Désorganisation de l'attachement au père.</i>	-.21*	-.20*	-.15	-.18

Source : Fabien Bacro, « Spécificité des liens entre l'adaptation socio-scolaire, la qualité de l'attachement au père et la qualité de l'attachement à la mère des enfants de 3 à 5 ans », Université de Nantes, Octobre 2007.

Ce tableau montre ainsi que l'engagement dans les activités scolaires est négativement corrélé à la désorganisation de l'attachement à la mère ($r=-.21$, p inférieur .05) et positivement corrélé à la sécurité de l'attachement au père ($r=.22$, p inférieur .05). Mais lorsqu'on s'intéresse plus spécifiquement aux aspects quantitatifs et qualitatifs de la participation verbale et aux capacités d'attention des enfants, l'étude montre qu'ils sont tous trois spécifiquement liés à la qualité de l'attachement au père.

D'autres études vont même jusqu'à identifier des risques plus grands de délinquance et de conduites addictives chez l'adolescent en l'absence d'un investissement paternel de qualité auprès de l'enfant⁴³.

Ainsi, sans reprendre à notre compte, pour autant, la charge de culpabilité contenue dans le titre d'un ouvrage célèbre « Père manquant, fils manqué⁴⁴ », se mettre sur le registre de la preuve scientifique concernant le développement de l'enfant apporte quelques assurances et évite sans doute, quand on prend en compte la question du développement de l'enfant et du rôle respectif du père ou de la mère, le risque d'un dérapage idéologique où chacun raconte sa propre histoire. La question essentielle repose à ce stade sur un choix de société : quelle société voulons-nous demain pour les hommes, les femmes et les enfants, qui refuse l'enfermement dans des stéréotypes et ouvre tout le champ des possibles aux pères comme aux mères ?

⁴³ La mission, dans le temps qui lui est imparti, ne peut faire une synthèse exhaustive de ces recherches. L'OCDE et l'Union européenne travaillent à ce recensement et à la formulation de pistes sur l'apport des parents et notamment des pères, au développement de l'enfant ;

⁴⁴ « Père manquant, fils manqué : que sont les hommes devenus ? », Guy Corneau, les Editions de l'homme, 2010 ;

L'enjeu est donc de cesser de penser la parentalité comme un risque. L'équation qui pose l'égalité entre parentalité et amoindrissement de la performance doit être remplacée par une autre équation posant l'égalité entre parentalité et enrichissement de la performance et ceci à deux niveaux :

1. en termes de charge réelle, celui d'un véritable partage des responsabilités familiales pour les deux parents ;
2. en termes de charge symbolique, à la fois en neutralisant les systèmes de représentation (la parentalité devient un fait banal porté par les salariés parents, homme ou femme), et en lui affectant un coefficient symbolique positif puisque son exercice permet d'assurer un investissement de bonne qualité et une bonne distance par rapport au travail.

Un bilan des modalités d'exercice de la parentalité masculine dans le monde du travail, en France, que ce soit l'analyse des pratiques des salariés en termes de recours aux dispositifs de soutien direct ou indirect à la parentalité dans les entreprises, que ce soit l'analyse des bonnes pratiques d'entreprises et des branches à cet égard, s'avère donc nécessaire.

Deuxième partie :

Les salariés : une parentalité à visage quasi unique mais le frémissement de nouveaux modèles

Le constat de départ est celui d'une contradiction entre un discours du changement, revendiquant de nouvelles manières d'être père et une plus grande place auprès de l'enfant d'une part, et l'observation, par les enquêtes statistiques, d'un engagement limité dans une paternité active et, corrélativement, d'une sur-responsabilisation des mères⁴⁵, d'autre part. L'observation des pratiques s'avère donc essentielle. Une triple approche sera, ici, retenue : une analyse des pratiques des pères en termes de recours aux dispositifs de congés familiaux en entreprise et de partage des tâches domestiques et parentales, une analyse des pratiques des tiers en réaction, promotion ou dissuasion face à l'exercice de la paternité, une analyse enfin de l'émergence de formes nouvelles de paternité.

1. LES PRATIQUES DES PERES : UNE PATERNITE DISCRETE ET DISSYMETRIQUE

1.1. *Le recours aux congés familiaux : une paternité discrète*

L'analyse des taux de recours des pères aux différents congés liés à la naissance ou à la famille fait apparaître un contraste entre un certain succès du congé de paternité et une désaffection notoire des autres congés parentaux.

1.1.1. Le succès du congé de paternité

Le congé de paternité, créé par la loi du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale, a été établi, pour l'ensemble des régimes de sécurité sociale, un congé de paternité pour les pères d'enfants nés ou adoptés à partir du premier janvier 2002. D'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à prendre dans les quatre mois suivant la naissance ou l'adoption, ou de 18 jours en cas de naissance et adoption multiple⁴⁶, il a connu, dès sa création, un succès certain puisque la DREES indique que, depuis 2003, ce sont près des deux tiers des pères (66 %) potentiellement concernés qui bénéficient d'un congé de paternité⁴⁷.

Au total, ce sont 346 666 personnes salariés qui ont bénéficié d'au moins un congé de paternité en 2009 pour le régime général, pendant 11 jours en moyenne dans 94 % des cas.

⁴⁵ « La paternité aujourd'hui : pratiques, implications et politiques », Recherches et prévisions, n° 76, juin 2004 ;

⁴⁶ Ce congé ne peut pas être fractionné mais peut se cumuler avec le congé de trois jours accordés pour la naissance de l'adoption d'un enfant. Pendant la durée du congé de paternité, le père reçoit une indemnité journalière (IJ) qui est égal au gain journalier de base, déterminé en tenant compte des salaires perçus au cours des trois derniers mois précédents l'interruption de travail, dans le cadre d'un plafond égal actuellement à 77,24 € et d'un minimum fixé à 8,72 euros. Ce congé bénéficie également aux fonctionnaires sous forme de maintien de salaires ;

⁴⁷ « Le congé de paternité », Etudes et résultats, DREES, n°442, novembre 2005 ;

Tableau 2 : Nombre de bénéficiaires du congé de paternité

Année	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de bénéficiaires	323,9	351,5	357,7	364,1	373,1	370,1	384,9	346,6

Source : CNAMTS, CCMSA et RSI, DREES 2011

Champ : France entière

Pour le seul régime général, le nombre de journées indemnisées s'élève à 3 817 942 en 2009, et les dépenses engagées à ce titre se sont élevées à 214,7 millions d'euros, en baisse de 0,7 % par rapport à 2008. Elles s'élèvent à 224 millions d'euros en 2010 et le montant estimé pour 2011 est de 284 millions d'euros⁴⁸.

Plusieurs facteurs explicatifs du taux de recours au congé de paternité peuvent être avancés⁴⁹ :

- *un effet de génération* : les pères actifs occupés relativement jeunes (moins de 30 ans), ou au contraire les plus âgés, recourent moins à cette prestation que les trentenaires, sans doute en raison d'une activité professionnelle plus instable pour les jeunes (embauche récente, précarité des contrats de travail...) et d'un manque à gagner financier plus important pour les personnes qui ont acquis une plus longue expérience ;
- *le rang de l'enfant* : l'influence négative du rang de l'enfant sur le taux de recours s'explique par des raisons similaires. Plus le rang est avancé, plus le père est âgé et professionnellement intégré, moins il est enclin à prendre ce congé ;
- *l'importance du niveau de salaire et du secteur d'activité du père* : le taux de recours est plus élevé pour les pères qui travaillent dans le secteur public (87 %), qui bénéficient d'une indemnisation complète. En revanche il est moins élevé dans le secteur privé (68 %) et pour les indépendants (22 %), notamment en raison du manque à gagner induit dès que les revenus perçus dépassent le plafond de la sécurité sociale, sauf s'il existe un complément accordé dans le cadre d'une convention collective. En moyenne, en 2002, un père ayant pris son congé de maternité a perçu 485 euros d'indemnités journalières ; 10 % ont perçu moins de 334 euros et 10 % plus de 645 euros⁵⁰.

Tableau 3 : Taux de recours au congé de paternité selon le statut et la tranche de revenu mensuel net provenant de l'activité professionnelle du père

		STATUT		
		Indépendant	Privé	Public
TRANCHE DE REVENU MENSUEL net	Moins de 1000 euros	18	48	58
	De 1000 à moins de 2000 euros	25	79	93
	2000 euros et plus	21	49	78
	TOTAL	22	68	87

Source : Enquête « Congés autour de la naissance », Etudes et Résultats n°442, 2005

Champ : Ensemble des pères interrogés.

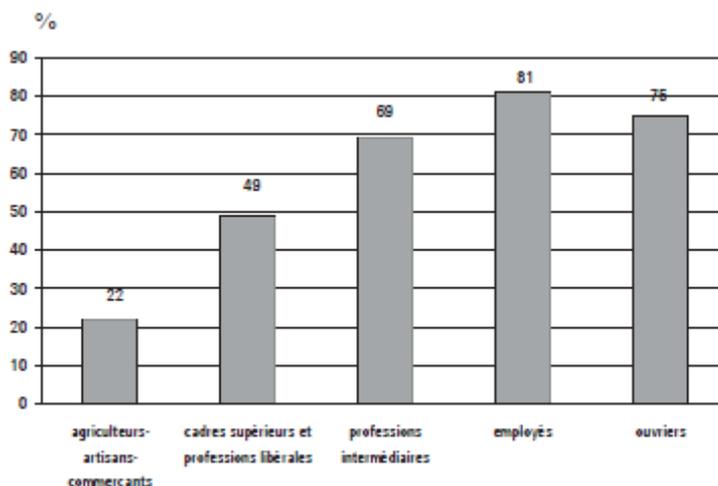
⁴⁸ Rapport du Sénat relatif au PLFSS 2011, volet famille ;

⁴⁹ Données obtenues à partir de l'enquête « Congés autour de la naissance » réalisée par la DRESS en 2004 auprès de 2000 pères et 2000 mères d'enfants nés fin 2003 ;

⁵⁰ « Quel est le profil des pères bénéficiaires des congés de paternité ? », point de conjoncture n° 14 de la CNAF, juin 2003 ;

- *l'activité professionnelle de la mère* : si celle-ci est en emploi, le père utilise davantage son droit (70 %), ce qui montre l'importance d'une négociation sur ce sujet au sein du couple ;

Graphique 6 : Taux de recours au congé paternité selon la CSP du père

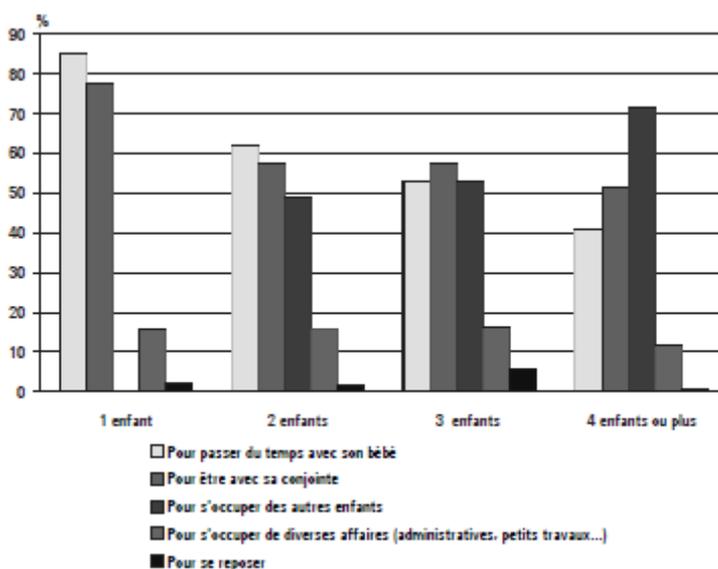


Source : Enquête « Congés autour de la naissance », Etudes et Résultats n°442, 2005.

- *des raisons professionnelles* liées à la charge de travail et à la peur de l'employeur⁵¹ ;
- *une absence d'informations* sur ce dispositif.

Dans l'ensemble, les pères comme les mères semblent très satisfaits du principe d'un congé de paternité. Les motivations expliquant la prise du congé par les pères tendent à montrer qu'ils prennent essentiellement le congé de paternité pour être présents auprès de la mère et pour l'aider.

Graphique 7 : Les deux raisons expliquant la prise de congé de paternité, fournies par le père, selon le nombre d'enfants dans le ménage.



Source : Enquête « Congés autour de la naissance » citée par Etudes et Résultats n°442, 2005.

⁵¹ « Les débuts de congé paternité : vécu et représentations », Delphine Chauffaud, Elodie David et Martin Vallet, DREES, série études, document de travail, n° 29, avril 2003 ;

La mission a tenté, sans succès, d'obtenir des données plus récentes sur l'analyse des profils de pères en congé de paternité. Nous verrons plus avant, à partir d'analyses qualitatives, que des déplacements légers sont à l'œuvre aujourd'hui.

1.1.2. L'invisibilité des pères dans les autres congés liés aux enfants

S'agissant des autres congés, si l'on connaît le nombre de prestations servies, le nombre total des bénéficiaires n'est pas disponible car ces congés ne sont pas systématiquement assortis d'une prestation. On connaît ainsi le nombre de bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA) parmi les salariés qui ont pris un congé parental et le nombre de bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) parmi ceux qui ont pris un congé de présence parentale. Les données connues font, toutes, état d'une présence très faible des pères dans ces dispositifs.

LES DIFFERENTS CONGES POUR RAISONS FAMILIALES

Congé parental d'éducation est un droit accordé aux seuls parents qui sont salariés et qui ont au moins un an d'ancienneté au moment de la naissance de leur enfant. Il leur permet de cesser leur activité ou de travailler à temps partiel et de retrouver leur emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente à l'issue de ce congé. Aucun salaire n'est versé pendant le congé parental, sauf en cas de congé parental partiel ;

Complément de libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale versée par les CAF aux parents d'enfants de moins de trois ans qui ne travaillent pas ou qui travaillent à temps partiel, pendant au plus six mois pour un premier enfant et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant pour les suivants, sous réserve de conditions d'activité antérieure à la prise de ce congé. Le montant versé est de 560,40 euros par mois (barème 2011) pour les personnes qui ne bénéficient pas de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ;

Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), créé en 2006, est ouvert aux parents de trois enfants ayant cessé de travailler. Il est versé jusqu'au premier anniversaire de l'enfant et son montant est de 801,39 euros pour les personnes ne percevant pas l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) ;

Congé pour enfant malade : art L.122-28-8 du code du travail : tout salarié peut bénéficier d'un congé de 3 jours par an maximum en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge effective et permanente, sans rémunération sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

Congé de solidarité familiale : il permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ; il est d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Par décret du 11 janvier 2011, le principe d'une allocation journalière a été fixé d'un montant de 53,17 €/jour ;

Congé de présence parentale : il permet à tout salarié d'accompagner un enfant de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap grave ou victime d'un grave accident ; 310 allocations journalières de présence parentale, d'un montant de 49,65 € pour une personne seule peuvent être versées dans la limite de trois ans ;

Congé de soutien familial : il permet à toute personne de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ; d'une durée de trois mois renouvelables, il ne peut excéder un an sur toute la carrière et n'est pas rémunéré (sauf par l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie).

1.1.2.1. Le congé parental et le complément de libre choix d'activité (CLCA)

Un taux de recours très faible

Le congé parental et le complément de libre choix d'activité, deux dispositifs différents, l'un relevant du droit du travail et l'autre constituant une prestation familiale⁵², font l'objet de peu d'études sur leurs bénéficiaires masculins.

Seulement 4 % des bénéficiaires du CLCA sont des pères, soit un peu plus de 23 000 sur un total de 590 000 à la fin de l'année 2008 (dont 230 000 à temps partiel). Le nombre d'allocataires du CLCA à taux plein, rapporté au nombre d'enfants, a diminué de façon sensible (baisse de 13 %) de 2003 à 2009 tandis que le recours au CLCA à taux partiel a augmenté de 64,9%⁵³). On parle à cet égard d'une sorte de révolution silencieuse. Le coût du CLCA pour 2010 est évalué à 2,204 milliards d'euros (554 000 bénéficiaires).

Le CLCA, couvrant près de 30 % des familles ayant un enfant de moins de trois ans, connaît donc un succès certain chez les mères. Mais c'est un dispositif auquel les pères recourent très faiblement. Il est d'ailleurs à noter que les enquêtes, même très récentes, menées par la DREES sur la prise d'un congé parental total ou sur l'analyse des situations professionnelles à l'entrée et en sortie de CLCA⁵⁴ n'intègrent, à aucun moment l'analyse du profil des pères. Les analyses portent sur la catégorie « parent » ou sur celle de « mère ».

Un certain nombre de caractéristiques repérées dans les analyses récentes du recours au CLCA ne peuvent donc être vérifiées pour les pères, et notamment un recours accru au temps partiel ou un retour à l'emploi plus aisé en sortie de CLCA. Même absence de données sur les pères en ce qui concerne le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), dont le taux de recours global est très faible, de l'ordre de 2 200 personnes en septembre 2010.

Des pères hors pairs et hors normes⁵⁵

Même si leurs caractéristiques globales se rapprochent de celles des mères, les pères bénéficiaires du CLCA vivent dans des couples atypiques et ont des horaires atypiques.

- près de la moitié des pères vivent avec une conjointe au statut socioprofessionnel plus élevé : 60 % des conjointes ont un revenu professionnel supérieur et 65 % des pères vivent avec une conjointe plus diplômée ;
- la surreprésentation des hommes bénéficiaires travaillant dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, et donc dans un environnement fortement féminisé, semble induire que ces hommes ont intégré la nécessité de compromis entre la vie familiale et la vie professionnelle ;
- la majorité travaille selon des horaires atypiques (horaires de nuit et du soir), de même que leur conjointe (19 % travaillent la nuit contre 9 % des femmes éligibles et 44 % le soir contre 28 %), d'où une certaine difficulté à assurer une présence auprès des enfants.

⁵³ « La prestation d'accueil du jeune enfant : six ans après », L'e-essentiel CNAF, n°106, janvier 2011 ;

⁵⁴ « Situation professionnelle à l'entrée et à la sortie du complément de libre choix d'activité (CLCA) », E. Legendre, S. Vanovermeir, Etudes et Résultats, n° 750, février 2011, et « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », E. Crenner, Etudes et Résultats, n°751, février 2011 ;

⁵⁵ Expression et conclusions empruntées à « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », Danielle Boyer, Recherches et Prévisions, n°76, juin 2004, p. 61 ;

D'autres sources confirment cette analyse d'un moindre apport des pères bénéficiaires du CLCA dans les ressources du ménage et soulignent également une moindre implication que les autres pères dans le champ professionnel alors que leur compagne est plutôt mieux insérée dans son travail⁵⁶.

Toutefois, les pères bénéficiaires ne rompent pas avec l'emploi mais font seulement une parenthèse dans leur vie professionnelle. Les tâches de maternage sont toujours dévolues aux mères qui ne se désengagent pas de la sphère familiale. Ainsi, nonobstant la cessation d'activité des pères, les rôles ne sont pas inversés.

Il semble donc que certains dispositifs de politique familiale participent au maintien de la division sexuée du travail. La notion de libre choix d'activité (liberté laissée aux parents de travailler ou pas) est sans doute directement influencée par la réalité des différences de salaire entre hommes et femmes et par la contrainte qui en résulte en termes d'arbitrage au sein des couples. Près de 80 % des hommes dans notre société gagnent plus que leurs conjointes (Commaille, Strobel, Villac 2002). La modicité de l'indemnité forfaitaire du CLCA rend quasi inopérante la notion de liberté de choix au sein des couples, d'autant que la fragilité des unions, aujourd'hui, plaide pour une autonomie des personnes dans leur aptitude à « gagner leur vie ».

1.1.2.2. Les autres congés liés à des événements familiaux

Les données sur le taux de recours des pères aux congés pour enfants malades sont inexistantes. Seules des données déclaratives recueillies auprès de jeunes parents⁵⁷ permettent d'apprécier la forte dissymétrie au sein des couples, surtout parmi les salariés.

Tableau 4 : Proportion des mères et des pères qui disent s'absenter de leur travail lorsque l'enfant est malade, en fonction du secteur d'activité.

	Femmes (n=1342) % qui disent s'absenter	Hommes (n=395) % qui disent s'absenter
Salariés de l'Etat	83	66
Salariés d'entreprise publique ou nationalisée	76	54
Salariés du secteur privé	69	46
TOTAL	74	51

Source : *Enquête sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle, 2000, Fagnani, Letablier, Droit social, 2003 ;*

Champ : Salariés vivant en couple avec un conjoint ayant un emploi ; question posée : « En cas de maladie de l'enfant (ou de l'un de vos enfants) vous arrive-t-il de vous absenter de votre travail ? »

Près des trois quarts des femmes salariées déclarent qu'elles prennent un congé pour enfant malade alors que seulement la moitié des hommes répondent par l'affirmative. Mais si l'on se fie aux déclarations des femmes elles-mêmes à qui l'on demande si leur conjoint s'absente pour enfant malade, la proportion tombe à 34 %.

⁵⁶ « S'arrêter de travailler durant trois ans pour s'occuper de son enfant : une idée qui progresse chez les pères », Denise Bauer, Etudes et Résultats, DREES, n°638, mai 2008 ;

⁵⁷ « S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? Les enseignements d'une enquête auprès de jeunes parents », Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier, Droit social n°3, 2003 ;

Pour ce qui est des autres congés familiaux, seules les allocations journalières versées aux parents permettent d'avoir, pour partie d'entre eux, des informations sur le nombre et le sexe des bénéficiaires.

- *le congé de présence parentale* : en décembre 2010, 4581 personnes dont 4199 femmes, 349 hommes et 33 couples en sont bénéficiaires, soit 12 % de pères. Le nombre de bénéficiaires de l'allocation vieillesse de parents au foyer (AVPF) au titre de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), au cours de l'année 2009, est de 4082 dont 3809 femmes et 273 hommes, soit 13 % de pères ;
- *le congé de solidarité familiale* : les données ne sont pas disponibles ;
- *le congé de soutien familial* : le nombre de bénéficiaires de l'AVPF au titre de ce congé, au cours de l'année 2009, est de huit, dont sept femmes et un homme.

Autant le congé de paternité, relativement court, connaît une certaine adhésion chez les pères, autant les autres formes de congés autorisées par le code du travail, de durée plus longue ou répondant à des événements de la vie familiale imprévus et demandant un investissement lourd en termes de présence parentale, demeurent majoritairement le fait des mères. Le cas des pays nordiques, présentés le plus souvent comme des modèles d'implication paternelle, conduit à relativiser également cet investissement masculin.

1.1.3. Un même bilan contrasté sur les congés parentaux en Europe

Dans deux pays traditionnellement cités comme les plus favorables à une paternité active, des réserves analogues peuvent être apportées sur les modalités de recours des pères aux congés parentaux, que ce soit la Finlande (congé parental de 158 jours et bonus de 24 jours pour le père qui prend les deux dernières semaines de ce congé) ou la Suède (seize mois dont un quota de deux mois pour chacun des parents).

1.1.3.1. Congé parental en Finlande : miroir aux alouettes ou instrument de changement social

En Finlande, le bilan des congés parentaux pris par les pères est contrasté. Alors que le gouvernement prévoyait un taux de recours au mois du père de l'ordre de 20 %, il n'était que de 4 % en 2003, 10,5 % en 2006 et à peine 15 % en 2009⁵⁸. A force de prolonger les congés parentaux de naissance, destinés à être partagés par la mère et le père, on a involontairement prolongé les interruptions temporaires des mères et construit de ce fait une sorte de « contrat temporaire de la finlandaise au foyer ». On assiste ainsi à une relative discontinuité des trajectoires professionnelles des mères, dans la mesure où elles sont ponctuées de longs congés parentaux, phénomène imprévu résultant, en partie, d'une sorte de « méprise » entre les parents et le législateur que les réformes ultérieures n'ont pas réussi à défaire.

Un ensemble de mécanismes vient, en effet, contrecarrer les négociations implicites ou explicites entre hommes et femmes éventuellement désireux d'ébranler un statu quo. Les freins à la prise de congé par les pères résident dans les inégalités de salaires entre les conjoints et dans des attentes sociales différenciées, liées aux socialisations de genre, tant la prise de congé par les mères semble toujours relever d'une évidence. Le cas finlandais suggère la nécessité de dispositifs qui ciblent explicitement les pères et les dotent de droits individuels, voire de quotas, pour changer les pratiques et peser sur les négociations de couple.

⁵⁸ « Egalité dans la famille : l'exemple des politiques de congés paternels en Finlande : miroir aux alouettes ou instrument du changement social », Heini Martiskainen, CNAF, Informations sociales, 2009, n°151, p.138 ;

1.1.3.2. Congé parental en Suède : « mère toujours, pères d'été »

Résistance des hommes également en Suède⁵⁹, qui, pourtant, dès 1974, a offert aux mères comme aux pères la possibilité de bénéficier d'un congé parental qui ne prend pas en compte les différences biologiques des deux sexes et supprime le congé de maternité, au nom du principe de la double émancipation. Ce congé symbolisait l'autonomie économique des femmes par le travail salarié et la paternité active pour les hommes. Si les hommes, en 2005, représentent 44 % de l'ensemble des bénéficiaires de l'allocation parentale, leur part des jours indemnisés n'est que de 22,6 % en 2009 et le nombre de jours de congé parental pris par les pères, en 2005, reste inférieur à celui de 1994 (41 jours contre 32 en 2009).

Mais le congé parental du père signifie rarement qu'il est seul avec l'enfant car, dans presque la moitié des cas (47 %), la mère reste présente à la maison pendant le congé du père. De plus, la prise de congé par les pères se fait non pas en fonction d'un éventuel désir chez leurs partenaires de reprendre le travail mais en fonction de leur propre activité professionnelle. Ils profitent par exemple d'une période de moindre activité ou choisissent de prolonger leurs congés d'été. D'où la formule : « mères toujours, pères d'été ». Le congé parental « cristallise et amplifie le conflit entre les deux priorités politiques qu'il était censé concilier : l'égalité des sexes et l'intérêt de l'enfant. Tant que la maternité, définie par le dévouement et la disponibilité reste la norme de la parentalité, le contenu de la paternité demeure contingent [... et ce congé] a été présenté comme le moyen de développer de nouvelles capacités sociales et relationnelles [...]. La paternité active, pour paraître attractive, est devenue un atout, un mérite dans la vie professionnelle. Le maternage est indispensable, le paternage volontaire et fortement valorisé⁶⁰ ».

Si l'on compare les modalités d'usage des congés parentaux en Suède et en France, plusieurs constats peuvent être faits⁶¹ :

- un taux de recours des pères suédois sans commune mesure avec le taux français (environ 80 % des pères suédois utilisent leur droit au congé parental et 99 % des mères pour 4 % des pères français) qui s'explique par une garantie complète de retour à l'emploi (absence de suspension du contrat de travail) couplée à un taux important de compensation du revenu ;
- une surreprésentation en France des pères « vulnérables », tant du point de vue de leur situation sur le marché du travail que par leur faible niveau de formation et de salaire alors qu'en Suède le processus de sélection des pères est beaucoup moins discriminant ; plus le niveau de formation du père est élevé en France, plus faible est la probabilité qu'il opte pour un congé parental alors que l'on obtient un résultat inverse en Suède ;
- une probabilité que le père opte pour un congé parental d'autant plus forte dans les deux pays que le niveau de formation de la mère est élevé ;
- une durée moyenne des pères bénéficiaires nettement plus longue en France (776 jours contre 32 jours en moyenne en Suède) ;
- une faible part des jours indemnisés pour les pères, en Suède, malgré un fort taux de recours, puisqu'ils correspondent à 22,6 % du nombre total de jours indemnisés.

⁵⁹ « Les résistances des hommes à la double émancipation : pratiques autour du congé parental en Suède », Sara Brachet, Sociétés contemporaines n°65 ;

⁶⁰ Ibidem p.195 ;

⁶¹ « Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux par les pères : une analyse comparative entre la France et la Suède, D.Anxo, L. Delander, J. Månsson, Recherches et Prévisions, n° 84, juin 2006 » ;

Les modalités favorables du congé parental ne constituent donc pas une condition suffisante pour créer une répartition intrafamiliale plus égalitaire de l'absence parentale. Cette asymétrie se retrouve également dans la concentration des femmes dans le secteur public : 62 % d'hommes et 38 % de femmes dans le secteur privé contre 74 % de femmes contre 26 % d'hommes dans le secteur public. Cette répartition n'est pas étrangère au fait que les femmes suédoises restent plus d'un an en dehors du marché du travail et connaissent des carrières aux trajectoires discontinues.

A la lumière de ces analyses, les systèmes qui semblent le mieux stimuler la prise des congés par les pères sont ceux qui prévoient des quotas réservés aux pères et non transférables, avec prise de congé en dehors des congés de la mère, appuyé par un taux élevé de remplacement et une flexibilité quant à la date et aux modalités de prise de ce congé. La longueur des congés semble, dans tous les cas, peser négativement sur le taux de recours des pères et accentuer les carrières discontinues des mères ainsi que leur ségrégation sur le marché du travail.

1.2. Le partage des responsabilités professionnelles et familiales : une paternité dissymétrique

Une « révolution en panne⁶² »

En Europe, la part du travail domestique au sens large (ménager et parental) réalisée par les femmes salariées est, en moyenne, trois fois plus élevée que celle des hommes salariés. Ces derniers comptabilisent plus d'heures de travail mais les femmes ont la plus longue semaine de travail total, si l'on fait la somme du travail rémunéré et du travail non rémunéré. Les changements survenus dans les rôles familiaux ne sont donc pas à la hauteur des changements qu'a connus le monde du travail.

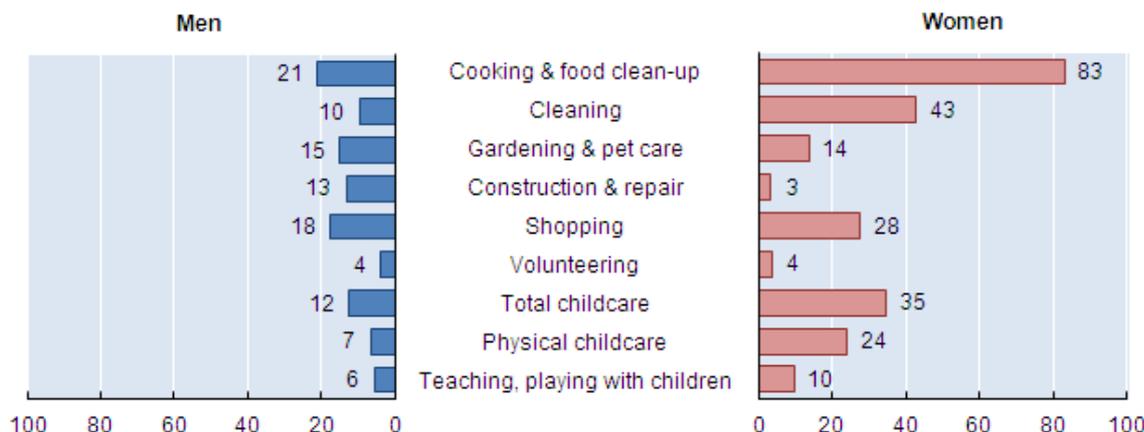
Une enquête récente de l'OCDE⁶³ portant sur 26 pays fait état de cette dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales :

- les femmes consacrent 1h40 par jour en moyenne à s'occuper de leurs enfants contre 42 mn pour les hommes ;
- les hommes qui ne travaillent pas passent le même temps moyen avec leurs enfants que ceux qui travaillent ;
- les femmes actives consacrent 1h15 par jour à leur enfant contre 2h30 pour les femmes au foyer ;
- les pères se chargent principalement des tâches éducatives et de loisirs (41 % du temps consacré aux enfants) alors que les mères se consacrent davantage aux tâches de soins et de surveillance (60 % du temps consacré aux enfants). Les femmes cuisinent et nettoient pendant que les hommes sont responsables du jardinage, du soin aux animaux et du bricolage.

⁶²«Men and gender equality tackling gender segregated family roles and social care jobs», European Commission, Social Europe, mars 2010, p. 6 ;

⁶³ « Cuisine, soin, bénévolat : le travail non rémunéré dans le monde », Veerle Miranda, OCDE, mars 2011 ;

Graphique 8 : Temps⁶⁴ moyen en minute dévolu pour chaque activité selon le sexe sur la période 1998-2009



Source : *Cooking, Caring and Volunteering: unpaid work around the world in OECD Social, Employment and Migration Working Papers n°116; Champ: individus âgés de 15 à 64 ans ; .*

Même les Danois qui consacrent le plus de temps à ces tâches en font moins que les Norvégiennes qui y consacrent le moins de temps. Au sein de ces pays, la France se situe dans la moyenne inférieure.

1.2.1. Une dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales

Les nombreuses recherches⁶⁵ menées sur ce sujet font toutes un même constat : la répartition des tâches ménagères et familiales entre conjoints reste, malgré la transformation du marché du travail lié à la progression de l'emploi féminin, très inégale et spécialisée. Un double enjeu explique cet inégal partage : l'un, économique, lié à la contribution relative des hommes et des femmes aux ressources du couple et à la dépendance économique des femmes, avec des incidences sur le pouvoir de négociation au sein du couple ; l'autre, culturel, lié à l'impact des normes dans la détermination des rôles sociaux assignés aux deux sexes et dans l'idée qu'ils se font de ce qui relève du rôle social d'un homme ou d'une femme⁶⁶. De plus, deux facteurs renforcent la spécialisation des rôles, la mise en couple et la naissance des enfants.

1.2.1.1. La répartition du travail ménager

La répartition du travail ménager (ou domestique si l'on prend une définition étroite qui exclut le travail parental) se caractérise par une remarquable stabilité en termes d'investissement temporel. La dernière enquête emploi du temps de l'INSEE avait montré que la proportion du travail domestique effectué par les pères n'était passée que de 32 % à 35 % entre 1986 et 1999. Ces derniers n'effectuent donc qu'un tiers du travail domestique et, si l'on s'en tient au « noyau dur » de la production domestique (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants), cette part tombe à 20 %. En revanche, le duo bricolage-jardinage constitue les seuls types de tâches pour lesquelles le taux de participation des hommes excède celui des femmes.

⁶⁴ Le temps moyen ainsi calculé prend compte des personnes n'effectuant pas la tâche ;

⁶⁵ Brousse, 1999 ; Barrère-Maurisson, 2001 ; Barrère-Maurisson et Rivier, 2002 ; Meda et al., 2004 ; Puech, 2005 ; Bauer, 2007 ;

⁶⁶ « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », Sophie Ponthieux et Amandine Schreiber, Données sociales, La société française, édition 2006, p.43 et sq ;

Deux phénomènes contribuent à expliquer l'importance de ces écarts⁶⁷ : un plus grand investissement dans la sphère domestique pour les personnes vivant en couple par rapport aux personnes seules, qui incombe principalement à la femme d'une part ; un report sur les femmes des tâches que les hommes effectuaient eux-mêmes avant d'être en couple, d'autre part, soit 25 minutes en moins par jour d'activités à dominante féminine comme la confection des repas, l'entretien du linge et le nettoyage.

Une spécialisation renforcée par la vie en couple

La vie en couple opère donc une spécialisation des rôles et, au sein de ceux-ci, une spécialisation des tâches domestiques qui permet de distinguer des activités à dominante féminine, des activités mixtes et des activités à dominante masculine.

Tableau 5 : Temps moyen consacré aux activités domestiques par les personnes vivant en couple (1986, 1999)

	En minutes par jour					
	Homme		Femme		Part des hommes (en %)	
	1986	1999	1986	1999	1986	1999
Activités à dominante féminine						
Couture	0	0	18	9	0,8	1,9
Entretien du linge	2	2	37	26	4,6	7,1
Ménage	9	11	57	67	14,1	14,5
Soins aux enfants et aux adultes	6	7	34	28	14,7	19,8
Cuisine	14	14	75	69	15,3	16,5
Vaisselle	10	8	39	28	20,3	22,4
Total	41	42	260	229	13,5	15,6
Activités mixtes						
Jeux, éducation des enfants	5	6	9	10	35,8	36,7
Courses	18	27	28	37	39,7	42,7
Soins aux animaux domestiques	6	7	4	5	59,7	57,2
Comptes et démarches	6	7	4	5	59,4	56,5
Total	35	47	45	57	44,1	45,2
Activités à dominante masculine						
Entretien et divers	10	8	4	3	70,6	71,8
Jardinage	25	22	9	9	74,1	70,7
Bricolage	32	41	2	5	93,3	89,6
Total	67	70	15	17	81,6	80,6
Ensemble	143	160	320	303	31,0	34,5

Source : Insee, enquête Emploi du temps 1986 et 1999.

Champ : ensemble des individus de 15 ans ou plus vivant en couple.

La forte assignation des femmes au travail ménager se redouble donc d'une seconde assignation, celle d'un enfermement des femmes dans le « féminin » plus que celui des hommes dans le « masculin » : 88 % du travail ménager des femmes est composé de tâches féminines pour 48 % du travail ménager des hommes⁶⁸. Ce partage des tâches est à peine moins déséquilibré lorsque les femmes gagnent plus que leurs conjoints ou ont un même salaire. Plus le pouvoir économique de la femme augmente cependant et plus la part des tâches domestiques effectuées par le conjoint augmente elle aussi.

⁶⁷ « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », Cécile Brousse, France, Portrait social, INSEE, 1999 ;

⁶⁸ « L'injustice ménagère », sous la direction de François de Singly, Pluriel, Hachette, 2008, p.56 ;

Un déséquilibre accentué par l'arrivée d'un enfant

Le temps domestique croît proportionnellement au nombre d'enfants : 40 minutes de plus par jour pour un enfant, par rapport à un couple sans enfant, une heure 10 pour deux enfants et une heure 40 pour trois enfants⁶⁹. Après la naissance d'un enfant, les pères déclarent consacrer environ une heure par jour aux tâches domestiques et les mères deux heures et demi par jour.

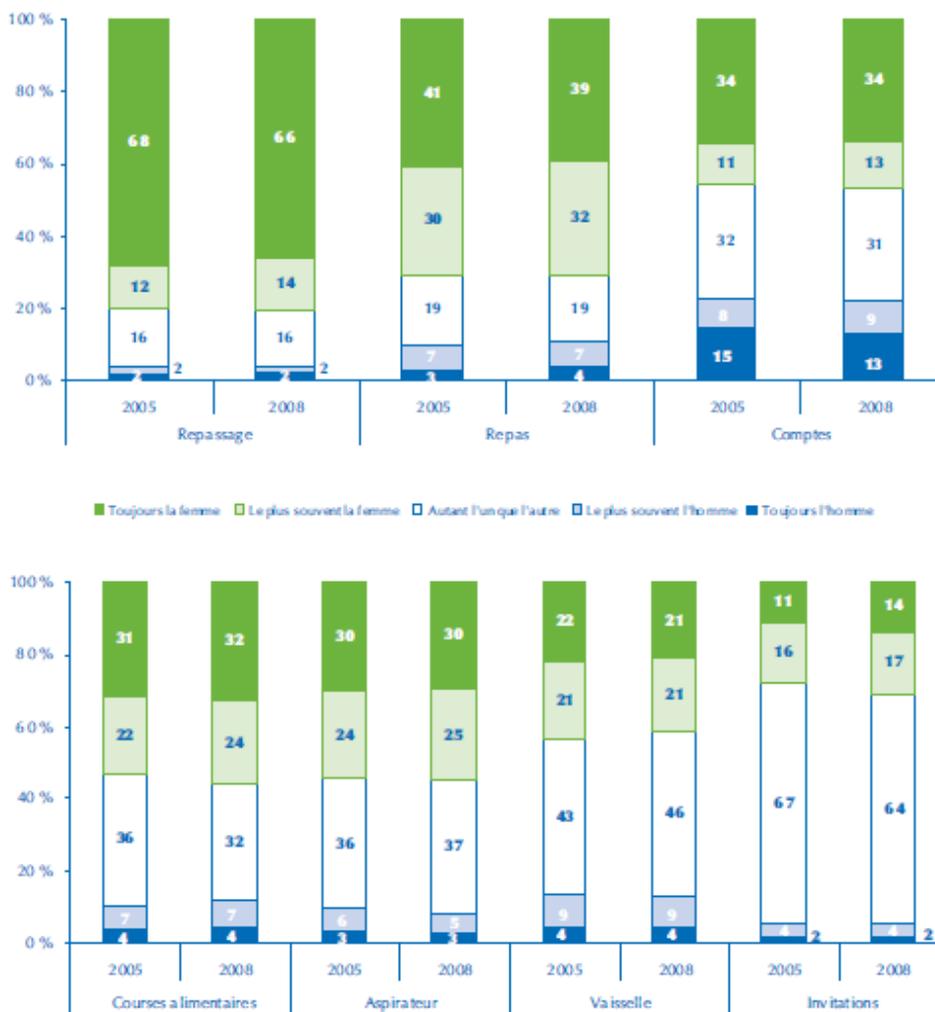
Par ailleurs, l'arrivée d'un enfant modifie la répartition des tâches domestiques au sein du couple. Ainsi, l'enquête « Etude des relations familiales et intergénérationnelles » (ERFI), menée sur un même échantillon de couples en 2005 et 2008 montre non seulement une stabilité de la répartition des tâches domestiques mais aussi un renforcement des inégalités parmi les couples ayant eu un enfant entre 2005 et 2008, phénomène dû en partie à l'éloignement des femmes du marché du travail⁷⁰.

Quelle que soit la tâche considérée, aucune évolution ne se dessine lorsque le répondant n'a pas eu d'enfant dans la période considérée. En revanche, l'arrivée d'un enfant renforce la participation des femmes et donc la moindre implication des hommes, qu'il s'agisse de la préparation des repas, des courses d'alimentation, du maniement de l'aspirateur, de la tenue des comptes et, dans une moindre mesure, de l'organisation sociale du ménage (invitations etc.).

⁶⁹ Article cité de Cécile Brousse

⁷⁰ « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », Arnaud Régnier-Luilier, Populations et sociétés, INED, n°461, novembre 2009 et « Evolution de la répartition des tâches domestiques après l'arrivée d'un enfant », Arnaud Régnier-Luilier, Céline Hiron, Politiques sociales et familiales, n°99, mars 2010 ;

Graphique 9 : Comparaison de la répartition des tâches domestiques en 2005 et 2008 (en %)



Source : Ined-Insee, ERFI-GSCI-2, 2005-2008 in *Politiques sociales et familiales n°99, 2010* ;
 Champ : Personnes vivant en couple cohabitant avec le même conjoint en 2005 et 2008 dont la femme est âgée de 20 à 49 ans en 2005.

Ainsi, en 2008, parmi les hommes en couple âgés de 20 à 49 ans, 4 % des hommes seulement s'occupent toujours ou le plus souvent du repassage (pour 80 % des femmes), 8 % de l'aspirateur (55 % des femmes), 11 % de la préparation des repas et des courses et 13 % de la vaisselle (71 % et 42 % des femmes). Ces données sont à nuancer par la part des couples qui se partagent à égalité ces différentes tâches (allant de 16 % pour le repassage à 46 % pour la vaisselle), mais les inégalités sont néanmoins remarquables.

« Faire ménage pour une femme », selon une expression de Jean Claude Kaufmann, c'est donc vraiment « faire le ménage ». Le couple ne devient couple que par intégration ménagère.

Une injustice ménagère non ressentie comme telle malgré une dégradation du degré de satisfaction des femmes

Ce décompte du temps consacré au travail ménager par les hommes et les femmes, d'évidence inégal, ne produit pas toutefois un sentiment d'injustice à la hauteur des inégalités constatées. Des études menées sur le ressenti d'un groupe d'hommes et de femmes face à ce partage de l'ordre d'un tiers pour les hommes et de deux tiers pour les femmes montrent que 60 % des femmes et près de 70 % des hommes trouvent que cette répartition est équilibrée. Pour que les femmes pensent que cette distribution est injuste pour elles, il faut qu'elles assurent 73 % du travail ménager⁷¹. Le système d'évaluation mêle en effet plusieurs critères : les femmes se comparent entre elles et le sentiment de justice repose plus sur une comparaison intra-sexe que sur une comparaison intersexe. La norme de la double assignation, évoquée plus haut, donne une perception d'une distribution « inégale mais juste ». Le juste est donc injuste dans le ressenti du travail ménager des hommes et des femmes.

Toutefois, le degré de satisfaction des femmes quant à la répartition des tâches au sein du couple, diminue en fonction du nombre d'enfants : dans l'enquête ERFI citée plus haut, alors que 30 % des femmes sans enfants ont donné une note inférieure à 8 sur 10, cette proportion atteint 40 % chez les mères de deux enfants et 50 % chez celles ayant au moins trois enfants. Le nombre d'enfants n'a en revanche aucun effet sur le degré de satisfaction des hommes.

1.2.1.2. Le partage du temps parental

La division sexuelle du travail est encore plus marquée pour les tâches parentales, à la fois en termes de charge temporelle et de spécialisation des activités. Le temps parental⁷², une quarantaine d'heures par semaine, repose aux deux tiers sur les mères. La charge parentale partagée entre deux adultes correspond à plus qu'un travail à mi-temps⁷³. Les pères en couple consacrent 1h20 par jour aux activités parentales quand ils ont un enfant de moins de trois ans contre trois heures pour les mères (Algava).

Au vu des deux vagues de l'enquête ERFI de 2005 et 2008, on constate une grande stabilité des implications paternelle et maternelle. Trois facteurs pèsent sur la participation des pères : la nature des tâches, la composition de la fratrie et les caractéristiques socioculturelles des membres du couple.

- Une spécialisation des tâches

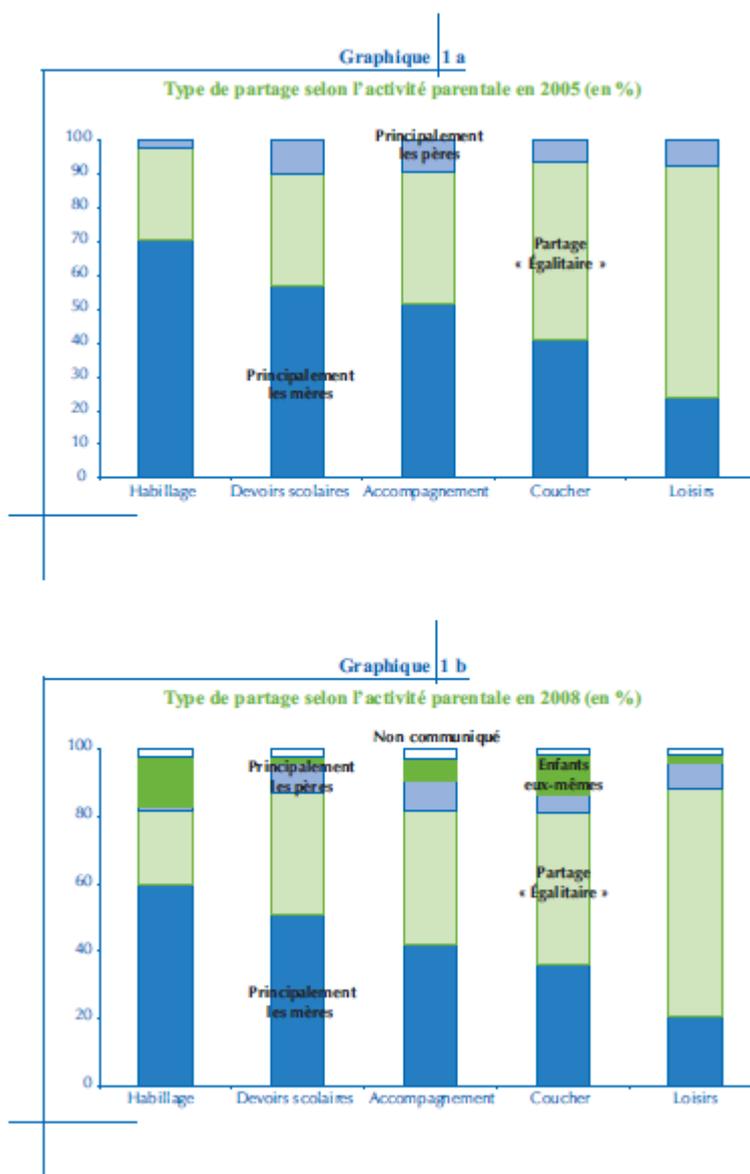
Les pères s'investissent davantage dans les activités les moins contraintes et les moins tournées vers la gestion domestique, comme les loisirs ou le coucher : dans plus de 60 % des familles, pères et mères participent à égalité aux loisirs avec leurs enfants et, dans plus de 40 % des familles, au coucher. En revanche, l'habillage et les devoirs scolaires sont pris en charge exclusivement ou le plus souvent par les mères dans plus de la moitié des familles. L'accompagnement lors des trajets est également une fonction principalement maternelle mais dans une moindre mesure. Ainsi, les mères assument le quotidien contraint, tant dans l'intimité que dans le suivi des devoirs, et les pères les sorties et les jeux, c'est-à-dire les activités ludiques, affectives et liées à la sociabilité.

⁷¹ « L'injustice ménagère » opus cité p.51 ;

⁷² Le temps parental est défini comme le temps total que les parents consacrent à des activités directement et exclusivement destinées aux enfants du ménage. Défini différemment dans les diverses enquêtes sur cette question (Matisse, 2000 qui isole quatre temps parentaux, Bauer, 2007 qui identifie six activités), nous retenons ici les cinq activités prises en compte dans l'enquête ERFI : habillage, devoirs scolaires, accompagnements, trajets, coucher, loisirs ;

⁷³ « Temps de travail, temps parental, la charge parentale : un travail à mi-temps » Matisse, 2000 ;

Graphique 10 : Comparaison de la répartition des activités parentales en 2005 et 2008 (en %)



Source : « Partage des activités parentales : les inégalités perdurent » in *Politiques sociales et familiales n°103, 2011*

Deux activités connaissent une évolution de 2005 à 2008 : l'habillage auquel les pères participent encore moins, et les loisirs auxquels ils participent encore plus. « Au fil du temps, les femmes s'affirment donc toujours plus comme les principales actrices de la prise en charge des enfants, (...) et le désengagement relatif des pères révélerait toujours plus leur statut d'aidant.⁷⁴ ».

⁷⁴ « Partage des activités parentales : les inégalités perdurent », Carole Brugeilles et Pascal Sebille, *Politiques sociales et familiales*, n°103, mars 2011, p. 21 ; voir aussi « La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants, l'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations », Carole Brugeilles et Pascal Sebille, *Politiques sociales et familiales*, n°95, mars 2009 ;

- Un investissement qui dépend de la composition de la fratrie

Le comportement des pères varie en outre en fonction de l'âge et du sexe des enfants, notamment pour certaines activités répondant à des modèles de transmission (loisirs) ou à des soins (habillement). Les pères se mobilisent plus quand ils ont un enfant unique et se désengagent volontiers lorsque les enfants sont plus âgés et autonomes. Par ailleurs, ils s'occupent davantage des garçons que des filles. Deux explications sont avancées pour expliquer ces disparités de comportement : la peur de l'intimité avec une fille et une plus grande facilité de transmission avec un enfant du même sexe, comportement dicté par des modèles d'assignation sexuée mais qui contribue à consolider et renforcer cette assignation.

- Des différences en fonction des caractéristiques socioculturelles des membres du couple

La répartition des tâches entre conjoints apparaît fortement dépendante des caractéristiques sociales des parents, en termes de dotation scolaire, d'âge, de participation aux revenus du ménage, de l'emploi occupé. Si les conjoints appartiennent souvent à des catégories socio-professionnelles proches, les couples dans lesquels l'homme est plus diplômé ou appartient à une catégorie socio-professionnelle supérieure à celle de la femme sont majoritaires et, dans ce cas, perpétuent le déséquilibre de la répartition. Les facteurs qui différencient le plus fortement les pères sont la durée du temps de travail et le niveau de salaire. Dans l'enquête menée par Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier sur les arrangements de jeunes couples bi-actifs, 82 % des mères déclarent que le conjoint n'accomplit aucune tâche lorsqu'il est classé dans la catégorie « cadre du privé » ou « chef d'entreprise » ou « profession libérale ». Les « ouvriers qualifiés » et les « techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise » obtiennent en revanche des scores relativement élevés⁷⁵.

Par ailleurs, une répartition plus égale des ressources entre les sexes et un niveau plus élevé de diplôme chez les femmes conduisent à une moindre spécialisation au sein du couple, de même que le niveau de diplôme des femmes. L'activité professionnelle des femmes joue un rôle important dans la négociation conjugale sur le partage des activités parentales, « même si elle s'inscrit dans un contexte familial où sont à l'œuvre de nombreux enjeux identitaires, ceux liés à la transmission entre enfants et parents et ceux inhérents à la place que les pères et les mères trouvent dans les sphères privées et publiques »⁷⁶.

Majoritairement toutefois, il existe une polarisation des comportements au sein du couple et la répartition égalitaire des rôles reste une exception.

⁷⁵ « S'occuper des enfants au quotidien, mais que font donc les pères ? », Jeanne Fagnani et Marie-Thérèse Letablier, *Droit social* n°3, mars 2003 » ;

⁷⁶ *Politiques sociales et familiales* n°103, opus cité, p. 30 ;

1.2.1.3. Temps domestique (ménager et parental) et temps professionnel : des arbitrages qui avantagent les hommes

Le temps quotidien journalier est sous contrainte pour les femmes et le travail dans la sphère privée les prive d'une fraction de travail professionnel et d'une fraction de loisirs.

Tableau 6 : Le temps quotidien des hommes et des femmes en couple hétérosexuel en France

Temps consacré au	Homme	Femme
Travail domestique	2 h 41	4 h 33
Travail professionnel	6 h 09	5 h 10
Travail total	8 h 50	9 h 43
Temps libre	4 h 53	3 h 39

Source : Enquête « emplois du temps » Insee, 1998-1999.

- Sur 100 minutes de travail domestique, l'homme en assure 37 et la femme 63 ;
- Sur 100 minutes de travail professionnel, l'homme en effectue 57 et la femme 46 ;
- Sur 100 minutes de loisirs conjugués, l'homme en garde 57 et la femme 43.

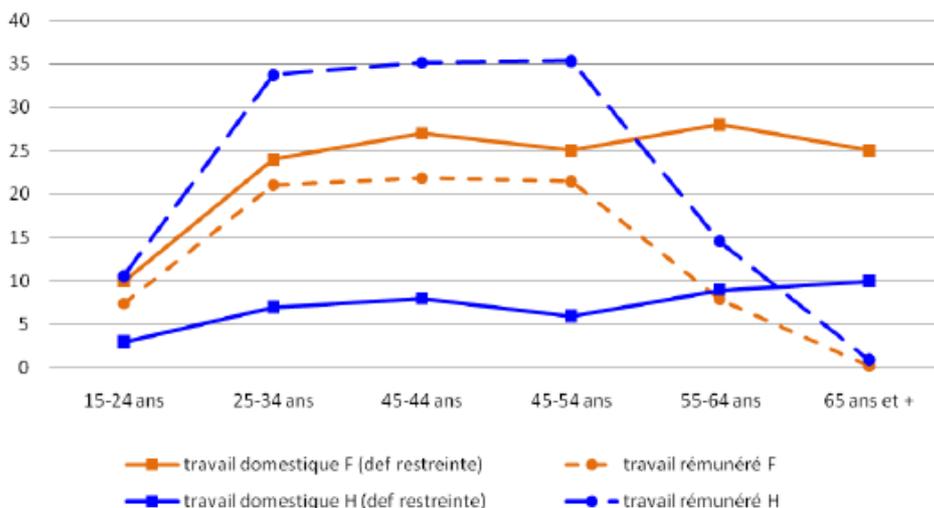
Sur une année, l'homme a 450 heures de loisirs et 350 heures de travail professionnel en plus que sa compagne et assure 680 heures de travail domestique en moins. « Le coût incontestable de la vie conjugale pour les femmes engagées dans un travail à temps plein apparaît nettement : 19 semaines de travail domestique à 35 heures en plus et 10 semaines de travail professionnel à 35 heures en moins, le premier étant non rémunéré⁷⁷ ».

Les écarts entre hommes et femmes en termes de travail domestique (pris dans une définition restreinte (ménage, cuisine, vaisselle, entretien du linge, soins aux enfants, soins aux adultes, surveillance des devoirs, trajets...) et de travail rémunéré sont donc très importants, comme le montre le tableau ci-dessous⁷⁸.

⁷⁷ « L'injustice ménagère », opus cité, p. 42 ;

⁷⁸ « La contribution du travail domestique au bien être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête emploi du temps », Delphine Roy, INSEE, mars 2011 ;

Graphique 11 : travail domestique et travail rémunéré selon le sexe et l'âge



Source : *Enquête « Emploi du Temps, 1998 », INSEE, 2011 (Document de travail n°F1104)*

Les femmes de 25 à 65 ans font une semaine de 35 heures de travail domestique non rémunéré, dans une définition médiane de ce travail (définition restreinte des tâches ménagères plus achats de biens et services, loisirs, jardinage et bricolage). En prenant en compte une définition restreinte du travail domestique, ce dernier, valorisé au SMIC, apporterait une contribution à la production nationale équivalente à 17,5 % du PIB.

L'OCDE invite ainsi à prendre en compte les activités non marchandes dans la mesure de la richesse et du bien-être : en incluant les activités domestiques au sens large et le temps du bénévolat, leur valeur correspondrait à un tiers du PIB⁷⁹ en moyenne dans les pays OCDE et jusqu'à 53 % au Portugal.

On peut penser que la nouvelle enquête « Emploi du temps » de l'INSEE qui doit sortir fin 2011 soulignera une fois encore cette inégale répartition des temps, même si quelques changements sont attendus du côté des jeunes générations. Cette enquête, qui comporte un module nouveau sur les décisions dans le couple, devrait nous donner des informations précieuses sur les arbitrages, notamment financiers, opérés au sein de la famille.

1.2.2. Une dissymétrie dans la prise en compte des responsabilités professionnelles

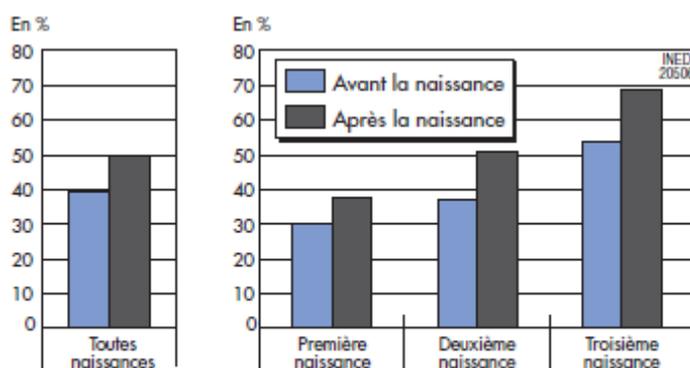
Même s'il faut souligner le cas français particulièrement remarquable d'un fort taux d'activité des femmes associé à l'un des taux de fécondité les plus élevés d'Europe (plus de 2), les ajustements entre travail et vie familiale restent majoritairement le fait des femmes. Si le taux d'emploi des hommes et femmes sans enfant est aujourd'hui identique, le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans varie selon la configuration familiale : 73 % pour les mères d'un enfant de moins de 12 ans, 64 % pour deux enfants et 40 % pour trois enfants. Ces différences de stratégie professionnelle se manifestent tout au long de la carrière.

⁷⁹ « Cooking, caring and volunteering : unpaid work around the world », Veerle Miranda, OCDE, Mars 2011 ;

1.2.2.1. Des réponses différentes à l'arrivée d'un enfant

L'arrivée d'un enfant marque le plus souvent une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines et l'asymétrie des trajectoires professionnelles reste la règle. Le renoncement des mères à faire carrière, la baisse d'activité (temps partiel) ou le renoncement à l'emploi augmentent au fil des naissances : 54 % des femmes quittent leur emploi pour 7 % des hommes. Les réductions de temps de travail concernent 22 % des femmes et 6 % des hommes. En revanche, 23 % des hommes qui connaissent une transition professionnelle augmentent leur activité contre seulement 5 % des mères. Les hommes ne sont que 6 % à vivre un changement dans leur situation professionnelle pour près de 40 % des femmes⁸⁰. Les taux d'emploi des hommes et des femmes avec de jeunes enfants présentent 20 points de différence pour un enfant (92,5 % contre 73 %) et jusqu'à 50 points d'écart pour trois enfants et ce handicap ne sera jamais rattrapé⁸¹. L'enquête « Familles et employeurs » montre ainsi que, toutes naissances confondues, la proportion de mères qui ne travaillent pas passe de quatre sur dix avant une naissance à cinq sur dix dans l'année qui suit.

Graphique 12 : Proportion des mères ne travaillant pas avant la naissance et dans les 12 mois qui suivent la naissance



Champ : ensemble des naissances des femmes nées entre 1955 et 1985.

Source : Populations et Sociétés n°426, Septembre 2006.

1.2.2.2. Des anticipations et des arbitrages différents tout au long de la vie professionnelle

a. une inégale projection dans la carrière

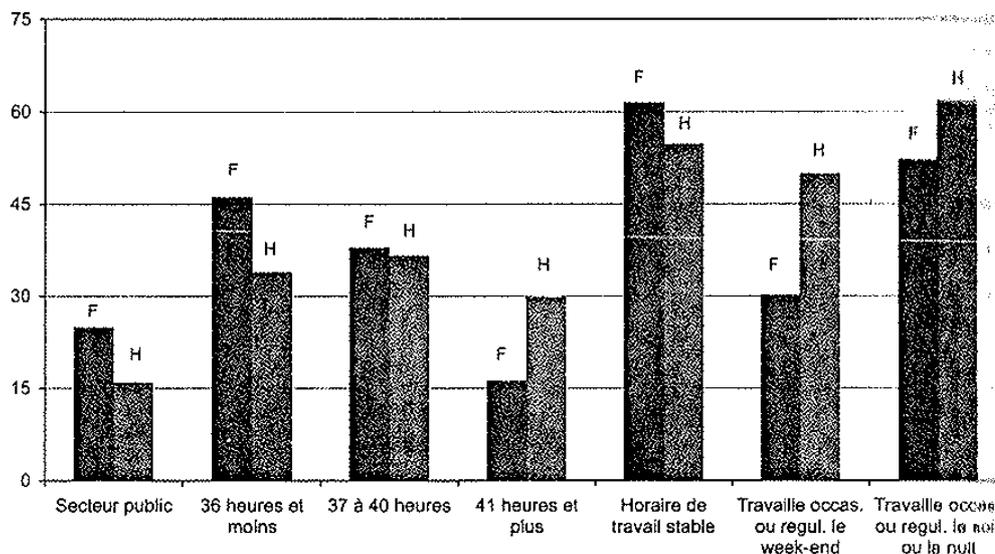
Les orientations scolaires et le choix du métier entretiennent la division des tâches entre hommes et femmes. Les choix différenciés de secteurs ou d'emploi sont souvent réalisés par anticipation ou intériorisation des rôles sexués. Dans le choix d'un emploi, les femmes accordent une plus grande importance à la commodité des horaires que les hommes (26 % contre 10 %), tandis que ceux-ci s'attachent davantage aux salaires et aux perspectives de carrière (80 % contre 64 % pour les femmes)⁸². Les femmes recherchent donc une plus grande souplesse horaire et s'orientent dès lors, vers les emplois dits de « petit temps » et vers le temps partiel.

⁸⁰ « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », Ariane Pailhé et Anne Solaz, Population et sociétés, n°426, septembre 2006 ;

⁸¹ « Le deuxième âge de l'émancipation », Dominique Meda, Hélène Périvier, Seuil, 2007 ;

⁸² « Entre famille et travail, des arrangements de coupe aux pratiques des employeurs », opus cité p. 472 et chapitre 16 ;

Graphique 13 : Différence dans l'organisation des horaires des hommes et des femmes



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

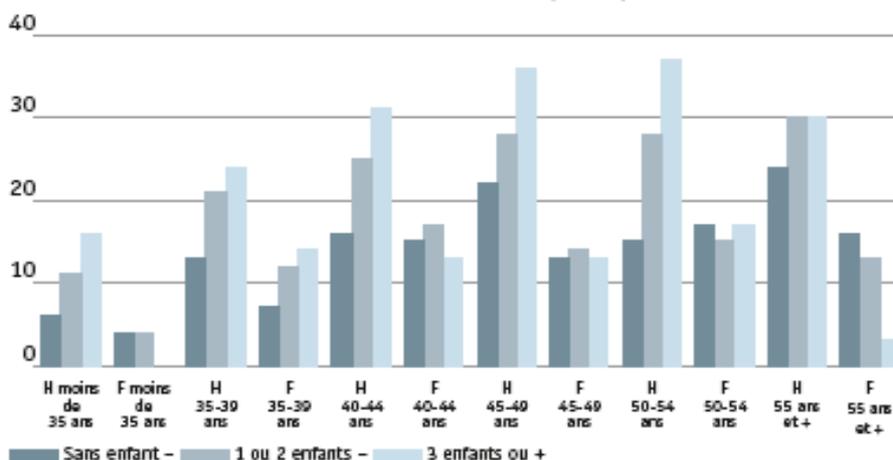
De surcroît, les femmes intériorisent à ce point cette répartition des rôles qu'elles se montrent aussi satisfaites que les hommes sur la question de l'articulation des temps. C'est donc bien que femmes et hommes ont des attentes différenciées par rapport au travail, de même que pour le travail domestique, comme on l'a vu supra. Lorsque les femmes expriment un niveau de satisfaction, elles se comparent, en effet, aux autres femmes et non pas aux hommes, même s'ils occupent un emploi identique au leur.

b. un escalator de verre pour les hommes

De même, alors qu'il existe chez les cadres masculins une corrélation positive entre le nombre d'enfants et le niveau de responsabilités exercées, cette corrélation est plutôt négative chez les femmes⁸³. Nonobstant le critère de l'âge, 11 % des hommes sans enfant exercent un poste à forte responsabilité contre 32 % des hommes avec au moins trois enfants. Les proportions sont respectivement de huit et de 11 % pour les femmes. Pour chaque tranche d'âge, le niveau de responsabilité augmente chez les hommes, en fonction du nombre d'enfants.

⁸³ « Femmes cadres et hommes cadres : des inégalités professionnelles qui persistent », APEC, mars 2011 ;

Graphique 14 : part des cadres occupant un poste à « forte responsabilité » selon le sexe, l'âge et le nombre d'enfants en %.



Source : APEC, 2010

C'est l'image de **l'escalator de verre** qui hisse les hommes vers les postes à responsabilité, versus le plafond de verre pour les femmes qui les empêche d'y accéder. Ou encore celle de l'escalier inversé pour les hommes et les femmes. Cet escalator fonctionne également pour les quelques hommes qui se dirigent vers des emplois de soin à caractère social et à prédominance féminine dans lesquelles ils gravissent vite et haut les échelons professionnels alors même qu'ils sont en minorité⁸⁴.

c. une non mise en danger de leur carrière par les pères

Quel que soit leur niveau d'implication dans les responsabilités familiales, les hommes ne mettent jamais en danger leur carrière. Même si le congé de paternité connaît un certain succès, de nombreux pères ne modifient pas leurs contraintes au moment de la reprise du travail⁸⁵. Cette paternité active se présente « comme une capacité à cumuler les rôles⁸⁶ » mais cette logique de cumul ne remet jamais en cause la carrière, comme c'est le cas pour les femmes. De plus, les hommes expriment peu de culpabilité quant à la quantité de temps qu'ils consacrent aux enfants et s'étonnent de l'anxiété des mères et de leur souci de continuer à consacrer du temps à leurs enfants. Cette absence d'influence de la paternité sur les trajectoires masculines entraîne un mouvement général vers une plus forte spécialisation entre conjoints, les hommes dans la sphère professionnelle et les femmes dans la sphère familiale, ce qui pérennise, quoique moins fortement que dans d'autres pays européens, le modèle traditionnel de « monsieur gagne-pain », pourvoyeur essentiel de revenus.

⁸⁴ « Men and gender equality tackling gender segregated family roles and social care jobs », Social Europe, European commission, 2010, p.9;

⁸⁵ « La paternité aujourd'hui, pratiques, implications et politiques, Recherches et Prévisions, n°76, juin 2004, p. 49 ;

⁸⁶ « Les conditions d'une paternité active », Dominique Meda, CEE ; enquête menée sur des pères ;

2. PRATIQUES DES TIERS ET SYSTEMES DE REPRESENTATION : UNE PATERNITE DISSUADEE ET DIFFEREMMENT ASSIGNEE

Au-delà des pratiques des pères et des mères, les interactions avec autrui dans le monde du travail freine également l'investissement des hommes dans une paternité active et les dissuade dans leur désir de changement. Cette dissuasion qui empêche les hommes de s'autoriser à être pères fonctionne du côté des employeurs mais aussi au sein de toutes les instances qui accompagnent la condition de l'enfant, (maternelles et jardins d'enfants, institutions chargées de la politique familiale, justice...). Elle vient également des assignations sexuées qui norment les pratiques des individus depuis l'enfance.

2.1. Les pratiques des tiers : une paternité dissuadée

2.1.1. Une dissuasion de la part des employeurs

Les hommes plus que les femmes sont victimes d'une forme d'enfermement économique lié à la pression sans précédent du marché du travail dans le secteur concurrentiel.

Mais au-delà, les hommes, craignant une stigmatisation ou une réprobation de leurs supérieurs hiérarchiques ou de leurs pairs, se conforment aux attentes des employeurs⁸⁷. Ces derniers traitent différemment les hommes et les femmes dans l'exercice de la parentalité et sont plus tolérants avec les femmes en cas d'imprévu familial ou de souhait de passer à temps partiel. Aux dires des salariés, selon l'enquête « Familles et employeurs », 27 % des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14 % des hommes et ces derniers pensent près de deux fois plus souvent que les femmes (44 % contre 23 %) que l'employeur opposerait un refus catégorique à cette requête⁸⁸. De même, les pères ont plus de probabilité que les mères de ne pas pouvoir quitter leur travail pour aller chercher leur enfant si on les appelle au travail. 14 % des pères déclarent que ce serait mal perçu par leur employeur ou leurs collègues contre 7 % des femmes. A cela s'ajoute une méconnaissance chez les hommes des droits liés à la parentalité.

Il semble donc exister un décalage entre l'évolution des mentalités tant féminines que masculines et la résistance des organisations de travail à cette transformation des rapports sociaux de sexe⁸⁹. Les entreprises se conforment aux normes de genre en vigueur. Toutefois, s'il apparaît qu'il existe bien une mise en œuvre sexuée de certains aménagements d'horaires, d'autres facteurs que le sexe apparaissent également déterminants, comme le domaine d'activité ou le niveau de responsabilité hiérarchique.

Selon l'enquête d'opinion menée par LH2 et le cabinet Equilibres, en mai 2011, auprès de 12 000 salariés, dans neuf grandes entreprises françaises⁹⁰, les pères sont bien davantage que les mères aux prises avec les injonctions liées à la carrière.

⁸⁷ « Entre famille et travail », opus cité p 473 ;

⁸⁸ « La conciliation dans les entreprises, une mise en œuvre sexuée ? » Danielle Boyer, Muriel Nicolas, Recherches et Prévisions, n°92, juin 2008 ;

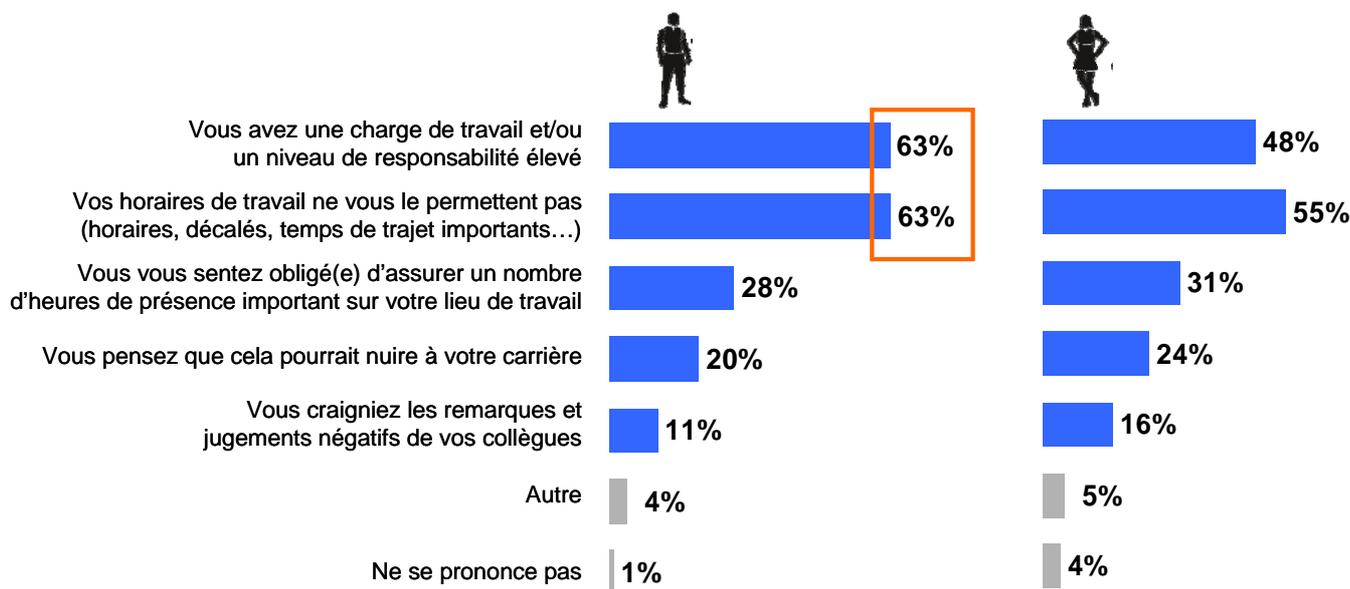
⁸⁹ Voir aussi les analyses du guide de l'ORSE/CNIDFF, opus cité, p. 15 ;

⁹⁰ Ces neuf entreprises sont : Accenture, Areva, BNP Paribas, Bouygues construction, la Caisse des dépôts, Danone, La Poste, LVMH, PPR ;

Graphique 15 : Aspects du travail qui empêchent de consacrer plus de temps aux responsabilités familiales

Q7 : Quels aspects de votre travail vous empêchent de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales ?

Base : salariés empêchés de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales par leur travail : 5 382 salariés (2 809 hommes et 2 573 femmes)



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

Total supérieur à 100 en raison de la possibilité de donner plusieurs réponses

L'argument de la charge de travail et du niveau de responsabilité est le plus souvent évoqué, à égalité avec l'absence de souplesse horaire. Nous reverrons ce point infra.

2.1.2. Une dissuasion de la part des professionnels de l'enfance

2.1.2.1. Les institutions en charge des enfants

Ces institutions, crèches, écoles maternelles, jardins d'enfants et même plus largement l'école contribuent également à perpétuer des identités parentales sexuées⁹¹. Dans leurs interactions avec les parents, le sentiment de culpabilité des mères est à maintes reprises sollicité, notamment lors de petites maladies d'enfants où c'est la mère qui reçoit généralement l'appel téléphonique. Les professionnels de la petite enfance ne font rien d'autre, dès lors, que de rappeler aux mères ce qu'ils considèrent comme devant être leur rôle prioritaire et, dans le même temps, ils signifient implicitement au père que leur présence n'est pas nécessaire.

⁹¹ « Le travail parental », Informations sociales, n° 154, p.50 et sq ;

Les appellations « heure des mamans », « école maternelle », « assistantes maternelles » participent aussi de cette assignation des femmes à la petite enfance. « Plus fondamentalement, l'invention politique du lien mère/enfant depuis la seconde moitié du XXe siècle, définie par la volonté de l'État de protéger la mère pour mieux assurer la promotion des naissances, et de protéger l'enfant en garantissant la pérennité et la prédominance du lien maternel, en particulier après le divorce, a contribué à diffuser une idéologie du maternage, c'est-à-dire une compétence parentale sexuée⁹² ».

2.1.2.2. Les professionnels de l'enfance en danger

En empruntant au registre psychologique, les professionnels de l'enfance en danger reproduisent, sous des formes renouvelées, une vision traditionnelle des rôles de sexe⁹³. Les interventions sociales visent très différemment les pères et mères, ces dernières restant les principales interlocutrices, et dessinent souvent en creux la figure de la mauvaise mère. Les catégories médicales contribuent ainsi à définir une forme de déviance maternelle. Le discours sur les pères est tout à fait différent puisque, lorsqu'ils sont appelés à comparaître, c'est pour mettre en avant leur défaillance dans l'éducation morale et sociale et non pas leur déviance. Les femmes les moins dotées socialement paient le plus lourd tribut à cette fausse émancipation.

2.1.2.3. Une dissuasion potentielle dans les traitements des conflits du couple

Le divorce peut également être un révélateur du jugement sexué des politiques publiques si l'on prend en compte le nombre de fois où la garde des enfants est confiée à la mère par le juge aux affaires familiales⁹⁴. Même si le nombre de pères obtenant la garde alternée de leurs enfants augmente, puisque 12 % des divorces avec enfants aboutissent à une garde alternée en 2003 et 14 % en 2006, les cas de garde exclusive au père restent rares (7 % en 2003).

2.2. *Les systèmes de représentation : une paternité différemment assignée*

2.2.1. **Enfermement et résistances**

2.2.1.1. Une tragédie contemporaine ?

Hommes et femmes font l'objet, depuis l'enfance, d'assignations différentes en matière de rôles parentaux qui créent, pour chaque sexe, enfermement et résistances. La force de cette division des rôles parentaux et de cet enfermement symbolique résulte de représentations sexuées fondées sur l'acquisition d'un certain nombre d'aptitudes et d'obligations spécifiques à chaque sexe. « Cette injonction morale, le plus souvent silencieuse et invisible, fonctionne comme un référentiel normatif » (T. Blöss, 2001).

Cet enfermement est renforcé par une double résistance : celle des femmes qui ne veulent pas lâcher le pouvoir sur l'enfant, à la fois dans leur décision d'avoir ou non des enfants et de laisser ou non de la place aux hommes, et celle des hommes qui répugnent à prendre en main des tâches dites féminines. Tout se joue dans la capacité de chacun à faire place à l'autre et dans la capacité de chacun à prendre et à occuper sa place et à jouer le rôle attendu, quelle que soit la situation conjugale. Car si l'homme s'occupe de l'enfant, souvent la femme souhaite qu'il le fasse à sa manière à elle. Les pratiques et les représentations se transforment mais les résistances s'organisent aussi du côté des femmes qui souhaitent être soulagées et secondées par un homme à la fois très différent et très semblable à elle.

⁹² *ibidem*

⁹³ « La construction sexuée des risques familiaux », Coline Cardi, Politiques sociales et familiales, n°101, septembre 2010, p.35 et sq » ;

⁹⁴ « Le travail parental », Informations sociales n°154, opus cité » ;

Cette double assignation différenciée est d'autant plus importante que l'entrée de la petite enfance dans la culture de la paternité est très récente à l'échelle de l'histoire et fait partie des bouleversements qui modifient les représentations les plus profondes, des hommes comme des femmes. « Le partage du pouvoir sur l'enfant entre hommes et femmes révèle-t-il une tragédie contemporaine ? », se demande Christine Castelain Meunier⁹⁵.

2.2.1.2. La persistance d'une matrifocalité

Mais ce partage souhaitée dans le dire des femmes et non advenu est pourtant fragilisé par la toute puissance de la compétence maternelle. On peut parler, à cet égard, d'une matrifocalité qui éloigne le père et renforce les relations d'exclusivité entre la mère et l'enfant. La bataille autour de l'allaitement maternel et l'assignation, parfois abusive, faite aux jeunes mères de s'y conformer renforce ce lien d'exclusivité. La mère sait, le père apprend⁹⁶. Une sorte d'unanimité existe autour de la conception du rôle de la mère, pour lequel le débat tourne majoritairement autour du travail (ou pas) de la femme. Les relations de proximité envers l'enfant ne sont pas mises en question, hormis dans leur dimension psychanalytique. La problématique de la mère dévorante, fusionnelle, qui ne laisse pas d'autonomie à l'enfant et aucune place à son père, est pourtant présente dans la vie réelle, ainsi que celle de la mère abandonnante ou froide mais n'interfère pas dans les systèmes de représentation. Dans cette différence de conceptions concernant le rôle de la mère et du père, la place du père reste majoritairement renvoyée à sa dimension symbolique et séparatrice, celui qui dit la loi, comme si la référence à la séparation s'inscrivait à l'inverse de la relation de proximité et de fusion dévolue à la mère.

Ainsi, c'est la nécessité que le père soit présent ou non auprès de jeunes enfants, dans l'espace privé, et la manière dont il doit prendre cette place qui font encore l'objet de controverses. Aldo Naouri, pédopsychiatre, reproche au père trop présent, par exemple, de se transformer en mère bis. La référence à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'éloignement du conjugal et du parental lié à la montée des ruptures des liens de couple génèrent, aujourd'hui des contradictions multiples.

2.2.1.3. Le sentiment d'une promesse non tenue du côté des pères

Un nouveau paradoxe émerge, en effet, celui d'une paternité revendiquée dans le dire mais peu dans le faire. Si l'investissement paternel commence à être valorisé, nous le verrons plus loin⁹⁷, on constate un décalage entre les représentations et les pratiques qui peut prendre deux formes.

Pour les uns, les pères semblent continuer de développer, dans la réalité, des mécanismes de défense inconscients face à l'épreuve de l'obligation quotidienne du faire : résistance passive, inertie, voire incompétence domestique⁹⁸. Il ne faut pas y voir une résistance à l'exigence féminine à laquelle ils se confrontent ; il s'agit plutôt d'une résistance « à ce que celle-ci vient incarner du principe de réalité, qui les oblige à faire un deuil de l'infantile vision de la famille comme espace de protection et de régression⁹⁹. (...) C'est la fin du fameux repos du guerrier et ce renoncement est d'autant plus difficile que c'est justement un besoin de refuge qui a ramené les hommes dans l'investissement familial ». Dès lors, depuis que les hommes posent leur désir de paternité, les femmes ont l'impression d'une promesse non tenue. Du partage du désir d'enfant, elles attendaient un partage de ses réalités, lequel n'est pas advenu.

⁹⁵ « Les métamorphoses du masculin » opus cité, p. 139 et sq. ;

⁹⁶ On renvoie pour toutes ces analyses au livre de F. Castelain Meunier « Les métamorphoses du masculin », p.145 et sq ;

⁹⁷ « Etre père en France et en Allemagne : entre représentations et pratiques », Sara Brachet et Anne Salles, Information sociale 163, L'Allemagne à l'épreuve des réformes, janvier-février 2011, p.62 et sq ;

⁹⁸ « A quoi rêvent les hommes ? », René Frydman, Muriel Flis-Trèves, Odile Jacob, 2006, article de Sylviane Giampino, p. 113 ;

⁹⁹ Ibidem, p.113 ;

Pour d'autres, la fonction paternelle est revendiquée mais, outre que son exercice a peu d'impact sur l'activité professionnelle comme on l'a vu supra, elle est plus ou moins assimilée à un loisir exercé le week-end et pendant les vacances. Même quand les pères fournissent les soins quotidiens à leurs enfants, ils évoquent des différences fondamentales entre maternage et paternage, bien que les gestes accomplis ne semblent pas si différents de ceux des mères¹⁰⁰. De plus, certains présentent leur investissement moins comme une nouvelle facette de leur paternité que comme un substitut au travail maternel, palliant l'absence de la conjointe. Le travail parental qu'ils accomplissent ne transforme donc pas leur définition de la paternité. Ils minimisent la signification des responsabilités mises en jeu et présentent finalement leur relation aux enfants comme fondée sur le plaisir et le jeu et restant isolée du reste du travail parental. De manière réciproque, dans les couples où les pères sont au foyer, les femmes qui occupent le rôle de pourvoyeuse de revenu n'abandonnent pas la responsabilité et la charge mentale relatives à la vie domestique et continuent en réalité de gérer une multiplicité de contraintes familiales et professionnelles. Chacun réfère alors très différemment au travail parental pour se définir comme parents et les clivages traditionnels persistent en dépit de la nouvelle organisation familiale. Emerge dès lors, une conception de la paternité qui se construit en dehors de toute considération d'égalité entre les hommes et les femmes et les hommes peuvent alors assumer leur fonction paternelle comme un loisir, tout en ayant l'impression d'exercer une paternité active puisque hommes et femmes admettent cette asymétrie.

2.2.1.4. Des investigations insuffisantes sur les aspirations des pères

« La maternité est son destin alors que la paternité est un choix ». Cette formule, empruntée à Elisabeth Badinter¹⁰¹, résume bien les différences de conceptions sur ce que c'est qu'être mère et être père. Mais nous savons fort peu de choses des aspirations des pères. Une bonne partie du débat sur l'égalité a porté sur l'expérience des femmes et peu de temps a été consacré à la définition des normes masculines et à leur impact sur le lieu de travail.

Ce déséquilibre est regrettable car la manière dont les hommes négocient des normes masculines est un élément-clé déterminant leur soutien ou, au contraire, leur résistance aux efforts de réduction des écarts entre les hommes et femmes sur le lieu de travail. Le retour aux normes traditionnelles est fréquent et « la grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes¹⁰² ». De plus, en période de difficultés économiques, les modèles anciens reprennent toute leur prégnance : dans une parution récente de l'INSEE¹⁰³, 25 % des sondés pensent qu'en période de crise économique les hommes doivent être prioritaires sur les femmes pour l'attribution d'un emploi.

L'absence de nouveaux modèles masculins, porteurs d'une paternité revendiquée et légitime, comme on peut le voir dans les pays nordiques, qui s'oppose d'ailleurs à l'émergence d'un grand nombre de nouveaux modèles féminins, n'aide pas à la reconfiguration et à la déspecialisation des rôles. Le maintien des stéréotypes sur l'image du père dans les sphères d'apprentissage et de communication explique, pour une part majoritaire, cette lenteur des évolutions sociétales.

2.2.2. Une spécialisation des rôles consolidée dans les sphères d'apprentissage et de communication

Dans le cadre qui lui est imparti, la mission n'a pu se livrer à une analyse exhaustive des images du père dans les différentes sphères pourvoyeuses de systèmes de représentation. Mais elle se doit de souligner, même très rapidement, le rôle essentiel de l'école et celui des médias dans cette assignation différenciée à la paternité et à la maternité.

¹⁰⁰ « Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés », Agnès Martial, Informations sociales, 154, juillet-août 2009, p. 98 ;

¹⁰¹ « Fausse route », Elisabeth Badinter, Odile Jacob, 2005 ;

¹⁰² « Entre famille et travail » opus cité, p. 477 ;

¹⁰³ « Couple, famille, parentalité, travail des femmes, les modèles évoluent avec les générations », Alice Mainguené, Insee Première, n°1339, mars 2011 ;

2.2.2.1. L'école : un champ immense insuffisamment exploré sur la spécialisation des rôles sexués

Au-delà des multiples et remarquables actions des enseignants sur le terrain, il est à noter que si certains sujets ont acquis une légitimité dans les discours officiels sur le contenu de l'enseignement, d'autres n'ont pas acquis totalement droit de cité.

Dans les trois volets de la « Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif », qui couvre la période 2006-2011, sont ainsi prises en compte les questions de la différenciation des orientations scolaires et professionnelles des filles et des garçons, de la lutte contre les violences sexistes à l'école et du nécessaire respect entre les sexes, enfin de la formation des enseignants aux questions d'égalité. En revanche, la division sexuelle des rôles et ce qui relève de la répartition des tâches entre hommes et femmes, sont abordés de façon moins officielle, comme si demeurait, de façon implicite, une sorte de frontière du privé qui empêcherait une parole autorisée sur la question, voire qui contribuerait à reproduire les stéréotypes. L'étude de la HALDE sur les manuels scolaires¹⁰⁴ montre ainsi que plus des deux tiers des personnages représentés sont des hommes et que le tiers restant représente le plus souvent des femmes assumant des fonctions subalternes.

2.2.2.2. Les médias : une complaisance dans la reproduction des stéréotypes

Là encore, trois brèves incursions dans ce vaste sujet que la mission ne peut investiguer à fond.

a. *Les médias : une invisibilité des hommes dans la sphère domestique*

Dans le rapport sur l'image des femmes dans les médias¹⁰⁵, la surreprésentation des hommes dans les émissions d'information (66 % d'hommes dans les journaux télévisés) et dans les articles de la presse dite mixte leur confère une qualité d'acteurs essentiels du monde. Les hommes disposent de la vision surplombante sur l'actualité ; ils ont la parole d'autorité, celle de l'expertise et de l'humour alors que les femmes ne sont présentées que comme des témoins, des passantes ou même des victimes sur la scène du monde et sont majoritairement renvoyées à la sphère du foyer. Même si le thème des pères, stricto sensu, n'a pas été abordé en tant que tel dans cette étude, leur quasi invisibilité dans la sphère privée les dépossède, de facto, de toute légitimité dans un rôle actif au sein de l'intimité du quotidien. La signature, le 13 octobre 2010, par de nombreux médias, d'un acte d'engagement dans une démarche d'autorégulation, qui a ciblé, pour la première année, un accroissement du nombre de femmes expertes dans les différents supports, devrait faire évoluer cette spécialisation stéréotypée des rôles sexués. L'image d'un père, dans l'évidence de sa paternité, reste introuvable ; soit il sur-joue cette paternité, soit il la dénature, soit il la décrédibilise.

b. *Les journaux pour enfants : l'absence des pères*

Même asymétrie dans les journaux pour enfants. Dans une étude faite sur le journal « Enfants magazine » chez Bayard Presse¹⁰⁶, la rubrique « Bien grandir » donne exclusivement la parole aux femmes pour penser cette question et y apporter une réponse individuelle. Les hommes apparaissent rarement ou alors comme arbitres ou comme tenants de l'autorité. Dans une autre rubrique intitulée, « Bon moment pour », sorte de catalogue des objets de consommation destinés à l'enfant, toutes les photos représentent des mères, mises en situation d'utilisation de l'objet (un siège de voiture ou autre). Dans l'ensemble des rubriques du journal, les images montrent quasiment toujours des femmes exposant trois activités parentales principales : l'acquisition de connaissances scientifiques sur le développement physique et psychologique de l'enfant ; la capacité à porter témoignage de leur pratique personnelle ; la participation à l'activité consumériste.

¹⁰⁴ Etude de la HALDE sur les manuels scolaires, 2008 ;

¹⁰⁵ Rapport sur « L'image des femmes dans les médias », commission sur l'image des femmes dans les médias sous la présidence de M. Reiser, rapporteur Brigitte Grésy, septembre 2008 ;

¹⁰⁶ « Le travail parental », Informations sociales, n° 154, p. 31 ;

La spécification du travail parental quotidien, véhiculée par ces journaux auprès des enfants, renvoie donc à une parentalité à deux vitesses, focalisée quasi exclusivement sur les mères, et dépossédant les pères de toute légitimité sur la scène privée.

c. La publicité : une mise à distance de la paternité

Dans la publicité, prévalent des images ambiguës de la paternité. Une étude publiée par l'ORSE sur les pères dans la publicité¹⁰⁷ montre ainsi que les publicités analysées prennent en compte les transformations sociales : la famille traditionnelle n'est plus la norme et l'exercice d'une autorité masculine distante a laissé place à une sorte d'obligation de participation des pères. Subtilement toutefois, les publicités organisent différents moyens d'échapper à cette injonction, notamment par une sorte de défense de l'autonomie masculine contre ces nouvelles tendances, en démontrant que les pères ne sont pas faits pour la parentalité. Trois scripts sont ainsi mis en évidence pour mettre à distance la parentalité masculine : l'évitement lié à l'incompétence des pères, le néo-traditionalisme qui met en exergue, nonobstant la participation des pères aux tâches familiales, l'anormalité de cette situation à l'aide de multiples dispositifs virils destinés à protéger les hommes d'un éventuel doute sur l'image de leur masculinité, enfin la réassurance viriliste dans lequel les pères, toujours aussi incompétents mais néanmoins de bonne volonté, sont présentés comme des super-héros ou des démiurges tout puissants. Même si quelques publicités montrent des pères qui assument certains contre-stéréotypes, notamment dans l'expression des affects et de la sensibilité, on demeure toujours dans l'exacerbation du trait.

Ainsi, les systèmes de représentation tardent à rendre compte des transformations sociales à l'œuvre aujourd'hui. Question de temps ? Sans doute en partie. « Les hommes commencent tout juste à accéder à ce qui était réservé aux femmes : l'intimité, la fusion, le corps à corps avec les enfants ; l'expression des émotions et des sentiments (...). C'est normal que le bateau tangué un peu »¹⁰⁸, dit Serge Héféz. Les femmes ont gagné à apprendre l'autonomie. Les hommes devraient gagner à apprendre l'intimité. Mais le désir d'autonomie du père dans sa relation avec l'enfant doit être travaillé sans que cette relation par rapport à l'enfant soit toujours médiatisée par la mère. C'est donc à un vrai mouvement dialectique que l'on doit s'attacher désormais.

3. DES ASPIRATIONS NOUVELLES : UNE PATERNITE REVENDIQUEE

Au-delà des écarts constatés entre le dire et le faire apparaissent bien de nouvelles figures de la paternité aujourd'hui, notamment chez ceux que l'on appelle les « nouveaux pères », fondées sur des changements d'attitude dans la manière d'être pères.

3.1. De nouvelles pratiques

C'est d'abord dans les conduites qui accompagnent l'attente et la naissance de l'enfant que se manifestent ces changements : une participation des pères à l'accouchement de l'ordre de 80 %, un rapprochement entre le père et l'environnement quotidien du petit enfant, ou encore une conception de l'autorité plus souple qui renouvelle les modèles de paternité. A cela s'ajoute, en cas de divorce, une montée en charge des dispositifs de garde alternée qui contraignent les hommes à prendre en compte l'agenda des mères et donc les tensions et injonctions paradoxales y afférant. Le rôle des grands-pères actifs est aussi à souligner, seniors au travail ou en retraite, et qui, pour rendre service à leurs enfants, s'investissent dans la grandparentalité, alors même qu'ils avaient pu être des pères absents. Les effets de la crise, enfin, entraînant chômage partiel ou temps partiel pour les hommes, ont pu également brouiller la segmentation sexuée des trajectoires professionnelles.

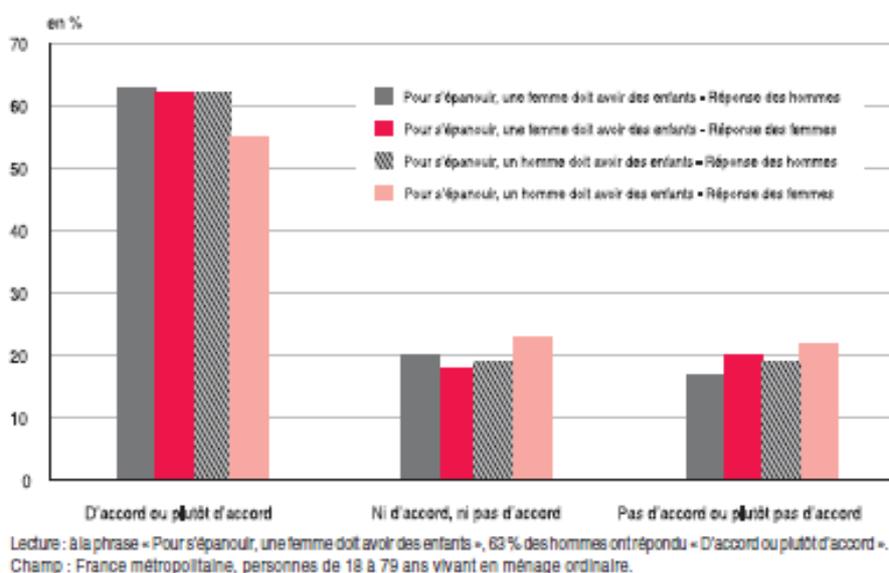
¹⁰⁷ « Les pères dans la publicité ; une analyse des stéréotypes à l'œuvre », ORSE en partenariat avec l'agence BETC Euro RSCG, étude menée par Eric Macé, 2010 ;

¹⁰⁸ « Dans le cœur des hommes », opus cité, p.18 ;

3.2. Une place nouvelle accordée à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles

Les enseignements des enquêtes attestent de la fin du modèle paternel classique : les données exploitées par l'INSEE en mars 2011¹⁰⁹ font état d'une valorisation forte de la paternité. Les hommes sont aussi nombreux à penser qu'elle est nécessaire à l'épanouissement d'un homme qu'ils le sont à penser que la maternité est nécessaire à l'épanouissement d'une femme. Les femmes en revanche font une distinction puisque la moitié pense qu'un homme peut s'épanouir sans enfant alors que seuls 20 % pensent qu'une femme peut s'épanouir sans enfant.

Graphique 16 : Faut-il avoir des enfants pour s'épanouir ?



Source : Ined-Insee, Enquête ERFI 2005 in Insee Première n°1339, mars 2011.

La jeune génération, devant les difficultés du monde du travail, a changé de hiérarchie dans ses priorités et l'on assiste à une sorte de valorisation de l'identité paternelle. Sans aller jusqu'à la notion d'interchangeabilité des rôles et à une représentation sociale d'une symétrie des rôles parentaux, les différentes enquêtes ont montré que nombre de pères voulaient en finir avec les schémas parentaux classiques : revendication d'un développement des émotions pour les hommes pendant la période de la grossesse, découverte de l'intensité du lien avec le nouveau né au moment de la naissance, revendication d'un désir de démonstrations d'affection envers l'enfant. Les comportements paternels changent mais à des rythmes différents et selon des schémas divers¹¹⁰.

¹⁰⁹ « Couples, familles, parentalité, travail des femmes ; les modèles évoluent avec les générations », Alice Mainguéné, Insee Première, mars 2011, données de l'enquête ERFI ;

¹¹⁰ « La paternité aujourd'hui, pratiques, implications et politiques », Recherches et prévisions, n°76, juin 2004 ;

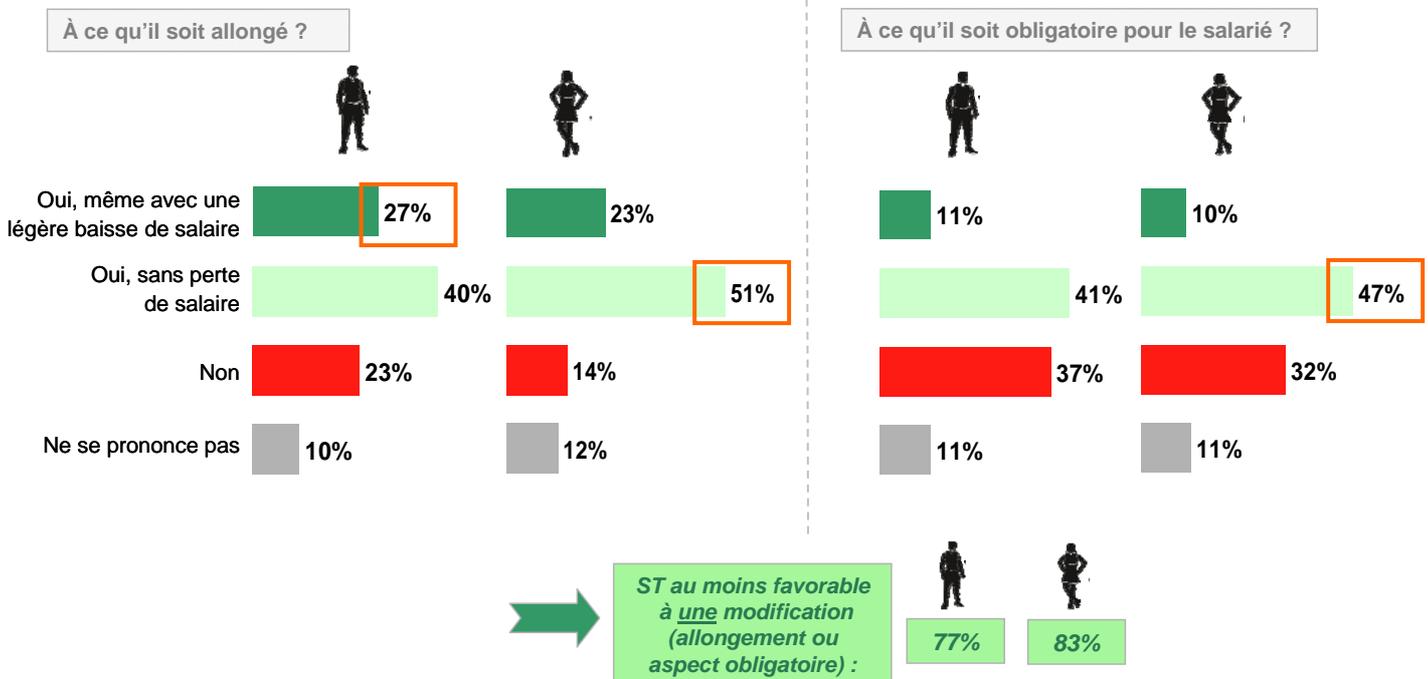
Des pères cadres en plus grand nombre mettent en première aspiration leur souhait de travailler dans une entreprise qui soit favorable aux familles (« family friendly »), avant même un bon niveau de salaire (Fagnani). Des enquêtes du même ordre¹¹¹ menées en Grande-Bretagne ou en Belgique témoignent d'une même évolution des attitudes envers le travail et la sphère privée, allant même jusqu'à une revendication de congés parentaux plus grands pour les pères : c'est ainsi qu'en Belgique, les pères revendiquent de pouvoir prendre 22 jours de congé de paternité.

L'enquête LH2/Equilibres fait apparaître également un large consensus en faveur d'un congé de paternité renforcé, chez les hommes comme chez les femmes, puisque 77 % des hommes et 83 % des femmes y sont favorables.

Graphique 17 : Les évolutions souhaitées en matière de congé de paternité

Q15 : A propos du congé de paternité, seriez-vous favorable...

Base : 11 928 salariés (5 866 hommes et 6 062 femmes)



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

Toutefois, les souhaits d'allongement restent modestes puisque 73 % des hommes estiment qu'un allongement d'une à deux semaines serait suffisant.

¹¹¹ « Working better : fathers, family and work-contemporary perspectives » ; equality and human rights Commission, Octobre 2009, Grande Bretagne ; « Role of men and boys in promoting gender equality », UNESCO, congé de paternité en Belgique, l'expérience des travailleurs" 2010 ;

3.3. *Une typologie nouvelle de pères qui concrétise la diversité des modèles*

Le modèle unique du père n'existe plus et la fin de cette unicité témoigne, en elle-même, que la façon d'être au travail et dans la sphère familiale a évolué.

Il est intéressant à ce stade d'identifier une sorte de typologie des pères en entreprise, élaborée à partir de certaines enquêtes. Le cabinet Equilibres, à la suite d'une étude menée en février 2008 sur 400 pères, auprès d'un certain nombre d'entreprises, relève ainsi une tendance de fond : l'évolution de l'identité masculine qui transforme la relation au travail. Les pères managers trentenaires, en effet, cible de l'enquête, aspirent à conjuguer engagement professionnel et équilibre de vie et développent ainsi des stratégies individuelles, pour contrer une certaine inertie des entreprises. La distinction est alors faite entre les « pourvoyeurs de revenus », minoritaires, exprimant de nombreuses frustrations, les « équilibristes » qui sont en attente d'actions concrètes et les « égalitaires », adeptes de la stratégie de la double carrière qui prônent une forme de révolution culturelle¹¹².

L'exercice d'une paternité active, revendiqué par des pères qui cumulent les rôles dans des couples dits « égalitaires », existe donc et a été repéré clairement dans d'autres enquêtes¹¹³ mais à certaines conditions : ce sont des couples où les femmes ont le même niveau d'études, le même niveau professionnel au moins, les mêmes exigences de carrière, des contraintes temporelles supérieures et souvent un salaire plus élevé.

Le modèle d'un seul apporteur de revenus, « male breadwinner », aux dires mêmes de Nancy Fraser¹¹⁴, n'est plus tenable, ni empiriquement, ni normativement. Le modèle à promouvoir et qui émerge lentement est, sans aucun doute, celui à deux apporteurs de revenus et deux apporteurs de soins, « dans lequel les hommes et les femmes sont en emploi et participent également aux tâches de soins¹¹⁵ ». En effet, « le bien-être de la société et le bien-être individuel passe par le développement d'une pluralité d'activités, à la finalité radicalement différente, activité productive, politique, amicale, familiale, amoureuse, de libre développement de soi, parce que l'être humain n'est pas qu'un producteur mais aussi un citoyen et un parent, et que l'ensemble de ses capacités doit pouvoir être développées¹¹⁶ ». C'est à l'avènement de ce modèle qu'il convient de travailler.

On constate donc que s'il y a majoritairement un maintien d'une spécialisation des rôles, des aspirations à un nouvel équilibre et donc à un nouveau partage des tâches émergent du côté des salariés.

Il convient de voir à ce stade quelles sont les politiques menées par les entreprises sur ce champ de l'articulation de la vie familiale et professionnelle.

¹¹² « Les pères manager en quête d'équilibre, portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et famille ». Equilibres, 2008, financé dans le cadre du programme qualitemps du fonds social européen ;

¹¹³ « Les résistances à la mise en oeuvre d'un modèle à deux apporteurs de revenus/deux apporteurs de soins », Dominique Meda, Centre d'études de l'emploi, 2008 ; enquête menée auprès de 600 parents d'une grande entreprise et entretiens approfondis avec 22 pères ;

¹¹⁴ « After the family wage : gender equity and the welfare state », Nancy Fraser, Political theory, vol.22, p.591-618, 1994;

¹¹⁵ « Le temps des femmes », Dominique Meda, Flammarion, préface de la réédition 2008 ;

¹¹⁶ Ibidem, préface ;

Troisième partie :

Les entreprises : un nouvel acteur mais inégalement investi

Le rôle de l'entreprise a été longtemps mis au second plan en raison du rôle prépondérant joué par la politique familiale en France en faveur des parents qui travaillent. Depuis les années 2000 toutefois, elle est devenue un acteur promu avec force tant par les pouvoirs publics que par les organisations internationales et européennes, pour soulager les tensions entre vie familiale et professionnelle, que ce soit du fait direct de l'employeur par l'intermédiaire de la gestion du personnel ou de celui du comité d'entreprise. La progression des contraintes de temps, liée à une intensification des rythmes de travail et une flexibilité croissante de l'emploi, a accru, en effet, un ressenti négatif chez les salariés de la question de l'articulation entre l'emploi et la sphère familiale.

La question de la parentalité, intégrée explicitement dans l'Accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle signé en 2004 par les partenaires sociaux, prend peu à peu place dans l'agenda des entreprises mais sa mise en œuvre reste limitée malgré des aspirations nouvellement affirmées. Les analyses qui suivent tenteront de porter majoritairement sur la question de la parentalité masculine mais elles porteront également sur la prise en compte de la parentalité au sens large.

1. UNE OFFRE NON NEGLIGEABLE DE MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE

Pour aider leurs salariés à mieux articuler vie familiale et professionnelle, trois types de mesures sont essentiellement fournies par les entreprises : des prestations en nature, des avantages financiers et des mesures de souplesse horaire permettant une meilleure flexibilité du temps à la demande du salarié.

1.1. Des prestations en nature peu développées

L'offre de garde pour les enfants, fournie par les entreprises, reste très rare. En France, les crèches d'entreprises sont en nombre limité. En 2005, seulement 3 % des établissements en proposaient à leurs salariés et un salarié sur 15 travaillant dans un établissement d'au moins 20 salariés était susceptible de bénéficier de places en crèches et un sur vingt de garderie ou de centres de loisirs. Les places en crèches sont essentiellement proposées par les établissements comptant plus de 1 000 salariés.

Le nombre de places de crèches d'entreprise, en 2008, était de 12 698 (8 249 en crèches mono accueil et 4 449 en crèche multi-accueil). En 2009, dans le cadre du plan de développement de garde d'enfants pour 2009-2012, un sous-objectif de 10 000 places de crèches mises en place par les entreprises pour leur personnel, a été prévu dans la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) Etat-Cnaf 2009/2012, sur les 200 000 places annoncées. Cet objectif qui concerne les établissements publics (dont les hôpitaux) et privés, devrait être quasiment atteint en 2012 avec une prévision de 9 761 places. La montée en charge prévisionnelle est la suivante :

Tableau 7 : Nombre de places en crèches d'entreprises

Année	Nombre de places
2009	1 536
2010	2 591*
2011	4 135*
2012	1 499*

Source : DGCS * données prévisionnelles

A ce jour, le financement de places en crèches ne constitue qu'une part infime des postes de dépense du crédit d'impôt famille (CIF), soit 4,3 %. Sur 2 320 entreprises dont les formulaires concernant le CIF ont pu être exploités¹¹⁷, seules 99 d'entre elles, soit 4,3 % ont engagé des dépenses pour la création et le fonctionnement de crèches et de halte-garderies accueillant les enfants de moins de trois ans des salariés de l'entreprise (6,9 millions d'euros).

Toutefois un nouveau secteur se développe depuis 2005, celui des entreprises de crèches, proposant des aides à la création et à la gestion de crèches d'entreprise ou interentreprises. En France, 1 % seulement des structures mono-accueil et 3 % des structures multi-accueil¹¹⁸ sont gérées par des entreprises privées commerciales. Fin 2008, la Cnaf a accordé une aide à l'investissement pour la création de près de 3 900 places à l'initiative des entreprises de crèches¹¹⁹. C'est donc encore de façon modérée mais désormais intégrée que les entreprises, en France, s'insèrent dans l'action publique en tant qu'acteur complémentaire, susceptible de contribuer au financement et au développement des structures d'accueil.

L'accès à des colonies de vacances est, par ailleurs, plus courant puisqu'il est proposé par 28 % des établissements publics et privés et concerne 43 % des salariés, même si, dans le privé, c'est surtout le secteur des activités financières qui propose cette mesure. Quant aux conciergeries d'entreprise (aide aux démarches administratives ou aux tâches domestiques), elles demeurent très marginales et sont le fait essentiellement de grands groupes.

1.2. Des avantages financiers davantage prisés

Les prestations financières liées à la situation familiale sont plus développées et leur fréquence comme leur niveau, croissent avec la taille des établissements. La contribution financière des employeurs la plus importante, selon l'enquête « Familles et employeurs », est le complément d'indemnisation lors du congé de maternité et de paternité : 35 % des établissements indépendants du secteur privé à but lucratif le proposent contre 59 % des établissements faisant partie d'un groupe et 97 % pour les entreprises publiques ou nationalisées. L'étude menée par l'ORSE¹²⁰ sur 165 accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, en février 2011, conforte cette analyse puisque la mesure de maintien du salaire des pères au-delà du plafond de la sécurité sociale figure dans 63 % des accords analysés, soit les deux tiers, au lieu de 20 % en 2002 (50 % en 2007, 60 % en 2009).

¹¹⁷ Analyse relative à l'exploitation du crédit d'impôt famille au titre de l'année 2009, note de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), au ministère chargé de la solidarité, 10 novembre 2010 ;

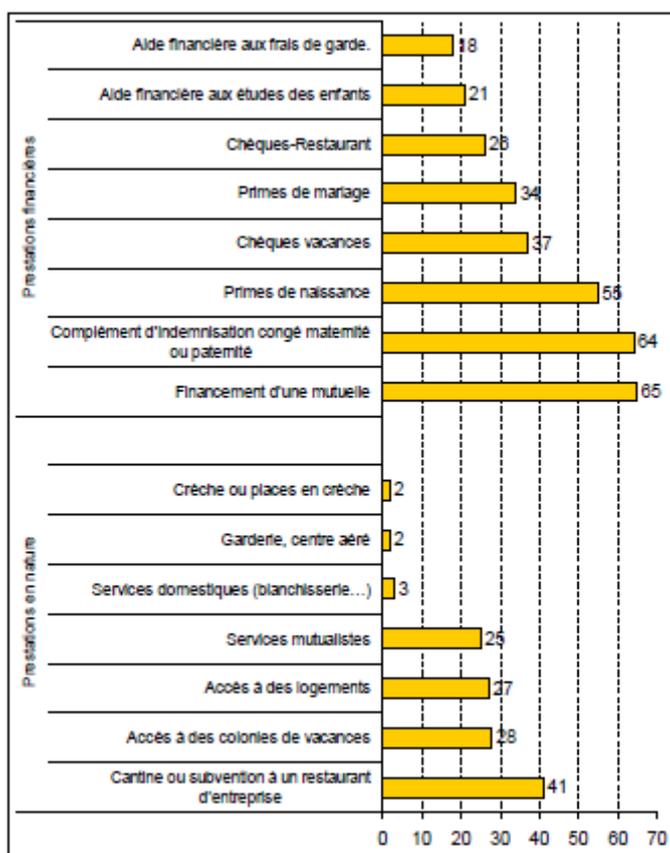
¹¹⁸ « L'accueil des enfants : enjeux des réformes et appel aux entreprises dans quatre pays européens », Anne Marie Daune-Richard, Marie-Thérèse Letablier, Politiques sociales et familiales, n. 103, mars 2011, p.39 ;

¹¹⁹ « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans », Haut Conseil de la famille (HCF), décembre 2009, p.89 ;

¹²⁰ « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », François Fatoux, Rachel Silvera, ORSE, Février 2011 ; voir l'étude en annexe ;

Par ailleurs, 65 % des employeurs contribuent au financement d'une mutuelle, 37 % délivrent des chèques-vacances, 21 % participent au financement des études des enfants et 18 % au financement des frais de garde. Dans le secteur privé, l'octroi de ces prestations financières varie selon le secteur d'activité et ce sont les établissements d'activités financières, immobilières et énergétiques qui les accordent en plus grand nombre. Finalement, les services non liés directement aux enfants, comme le financement d'une mutuelle et la participation aux repas de midi, sont plus souvent offerts que ceux liés à la parentalité. S'adressant à l'ensemble des salariés et non seulement aux parents, ils sont davantage sollicités, en effet, dans des entreprises moins sensibles aux problèmes d'articulation des temps.

Graphique 18 : Prestations en nature et financières proposées par les établissements



Source : Enquête « Famille et employeurs » Ined, 2005.

Toutefois, l'utilisation faite par les entreprises du crédit d'impôt famille (CIF), en 2009¹²¹ laisse entrevoir deux tendances majeures.

- une baisse du CIF pour les compléments de rémunérations

Il s'agit de compléments versés par l'entreprise à ses salariés en congé de maternité, paternité, parental d'éducation ou pour enfant malade. De l'ordre de 97 % des dépenses en 2007, ils représentent 63,6 % des dépenses en 2009 et constituent le poste le plus important mais sa diminution souligne le redéploiement, quoique mesuré, de ce poste de dépense en direction de la création et du financement de crèches d'entreprises. Une hausse plus importante était attendue en raison d'une élévation à 50 % au lieu de 25 % du taux de déduction mais la crise économique a freiné sans doute ce type d'investissement ;

¹²¹ Le montant global du CIF est estimé à 70 millions d'euros, en 2009, pour environ 3 500 à 4 000 entreprises, soit une hausse de 16 % par rapport à 2008. Voir note DGCS précitée ;

- Une augmentation du financement de chèques emploi service universel (CESU)

Alors que le CESU représentait 1,8 % des dépenses en 2007, il atteint 16 % en 2009¹²². Son montant global, de l'ordre de 285 millions d'euros en 2008, est passé à 400 millions en 2009 et à 553 millions en 2010, dont la moitié concerne les employeurs (à la fois entreprise et fonction publique). Les deux mois de l'année 2011 connaissent une croissance de plus de 30 % par rapport aux mois correspondants de l'année 2010. Cet outil, mis en place par la loi du 26 juillet 2005, connaît un développement très important, en raison de sa praticité et de la possibilité donnée aux entreprises, depuis 2006, de distribuer des « CESU préfinancés » à leurs salariés, lesquels contribuent à leur solvabilisation pour la garde d'enfants notamment. Pour les employeurs cofinanceurs de CESU, les aides, versées dans la limite d'un plafond de 1830 € par an et par salarié pour le financement des services à la personne, ne supportent pas de cotisations salariales. Les aides à la garde d'enfants représentent donc un poste plus important parmi les prestations financières accordées par les entreprises au bénéfice des parents.

Tableau 8 : Types de dépenses ouvrant droit au CIF

Types de dépense ouvrant-droit au CIF	2007 en %	2008 en %	2009 en %
Rémunérations versées par l'entreprise à ses salariés en congé de maternité, paternité, parental pour éducation, pour enfant malade	94,3	65,6	63,6
Dépenses liées au financement de crèches	3,6	19,8	20
Dépenses CESU	1,8	14,2	16
Dépenses de formation des salariés en congé parental	0,1	0,2	0,2
Dépenses liées à des frais de garde exceptionnels	0,2	0,2	0,2
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Source : Source DGCS

Les deux derniers postes de dépenses n'interviennent que de façon très marginale.

¹²² Analyse effectuée à partir d'un échantillon des 2 320 entreprises, cf note DGCS ;

1.3. Des mesures de flexibilité horaire plus exceptionnelles que régulières

1.3.1. La contrainte du temps

La question de la souplesse horaire est un élément déterminant de l'articulation des temps. L'entreprise considère la maîtrise du temps comme un paramètre essentiel de son organisation et de sa performance. La durée du travail et son organisation sont constitutives du contrat de travail et du lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur. L'émergence des flux tendus et la rétraction corollaire des stocks a nécessité, dès les années 80, une capacité d'adaptation importante et quotidienne des moyens de production au niveau des commandes enregistrées. L'entreprise y répond désormais par la combinaison de solutions de flexibilité externe (sous-traitance, emplois précaires), et interne (adaptation des organisations et du temps de travail par le biais d'horaires flexibles et modulés, d'équipes de suppléances etc...). À l'inverse, le temps choisi interroge, quant à lui, les marges de manœuvre dont peut disposer le salarié pour articuler sa vie familiale avec l'exécution du contrat de travail. La flexibilité du temps de travail comporte donc un enjeu de pouvoir et de négociation qui oppose à la liberté de fixation des horaires de travail par l'employeur la capacité d'initiative et de choix laissé ou non aux salariés pour disposer de plages de temps disponible¹²³. Ces facilités, lorsqu'elles existent, ne sont acceptées que pour autant que la continuité des services l'autorise et que cela ne nuit pas à l'activité de l'entreprise.

Diverses formules d'aménagement du temps de travail permettent de dégager des jours de repos, notamment le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, la modulation du temps de travail, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. La loi laisse une grande latitude d'action aux partenaires sociaux pour régir la prise de ces jours de repos par accord collectif et les accords d'entreprises peuvent déroger à l'accord de branche sur ce point sauf si l'accord de branche s'y oppose (loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail). Mais le développement de la modulation du temps de travail et du compte d'épargne-temps, quand bien même ces dispositifs sont assortis de garanties négociées pour les salariés, permet de leur imposer des périodes de repos à des périodes qui ne leur conviennent pas nécessairement. De plus, aujourd'hui, la possibilité d'une conversion en rémunération, désormais ouverte par la loi, pourrait plus encore limiter l'usage de ces facultés au bénéfice d'aménagements du temps pour faciliter la vie personnelle et familiale.

En l'absence de visibilité sur la manière dont les jours de repos sont mis en œuvre en droit et en pratique au niveau de l'entreprise (nombre de jours de repos accordés, répartition de la fixation des jours de repos entre l'employeur et le salarié, délai de prévenance pour les poser et les modifier), deux incursions permettront d'apprécier concrètement la prise en compte des contraintes de temps dans l'entreprise : les résultats sur ce champ de l'enquête « Familles et employeurs » et l'analyse d'un panel diversifié de 136 accords collectifs d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.

¹²³ Pour plus de développements sur les modalités d'aménagement du temps de travail et pour l'analyse des accords sur l'aménagement du temps, voir la note de Philippe Dole, membre de l'Inspection générale des affaires sociales, en annexe ;

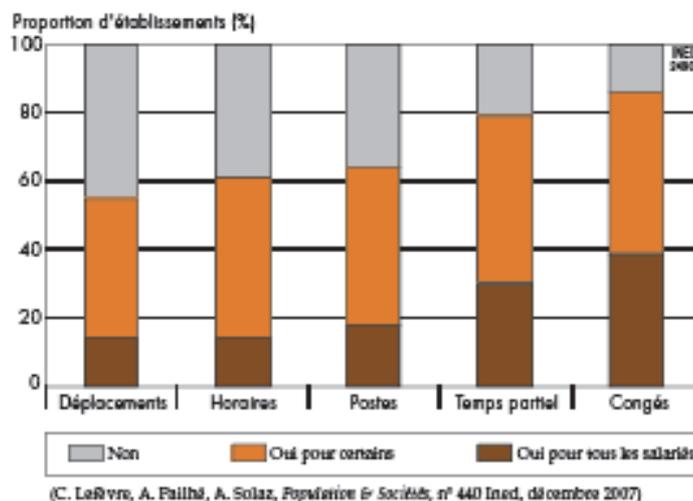
1.3.2. Les pratiques des entreprises en matière de temps : un investissement très limité

1.3.2.1. L'enquête « Familles et employeurs »

Au moment de l'enquête¹²⁴ réalisée en 2004 et 2005, seulement la moitié des travailleurs avaient des horaires standards, un tiers d'entre eux, des horaires longs ou atypiques (plus de 39 heures de travail hebdomadaire, semaine d'au moins six jours, travail le soir, la nuit ou le week-end) et un salarié sur sept avait des horaires variables et imposés. Or ces horaires, parce que longs ou irréguliers, sont particulièrement préjudiciables à l'équilibre entre la famille et le travail et sources d'insatisfaction et de fatigue d'autant plus que peuvent aussi s'ajouter de longues durées de transport.

Parmi les mesures d'aide à l'articulation des temps privés et professionnels, les aménagements du temps ne sont pas majoritaires et ne touchent en général qu'une partie des salariés. Même si la moitié des établissements déclare tenir compte de la vie familiale des salariés dans l'organisation du travail et des horaires, ce sont surtout des aménagements ponctuels qui sont accordés par la quasi-totalité des employeurs, le jour de rentrée scolaire par exemple (85 % des employeurs). En revanche, les aménagements d'horaires sont accordés plus rarement lorsqu'ils doivent être réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires d'école, de crèches ou à de longs trajets entre le domicile et le lieu de travail. De même, la prise en compte de la vie familiale par l'employeur est moins fréquente quand il s'agit du cœur de l'organisation du travail comme un changement de poste ou l'envoi en mission et en déplacement. Autrement dit, les ajustements exceptionnels ou d'urgence semblent plus faciles à obtenir que les arrangements quotidiens, et ce sont plus souvent des mesures au cas par cas qu'une politique globale qui sont mises en œuvre.

Graphique 19 : Prise en compte de la vie familiale par les employeurs



Source : Enquête « Familles et Employeurs », volet Employeur, INED 2005.

¹²⁴ « Entre famille et travail » opus cité, p. 466 et chapitre 12, 13 et 14 ;

Quant au temps partiel sollicité par l'employé, 42 % des employeurs déclarent l'accorder systématiquement, 46 % seulement à certaines catégories de personnel ou dans certains services, et 12 % le refusent systématiquement, ces refus étant deux fois plus nombreux dans les établissements de moins de 50 salariés. De même, en cas d'enfants malades, 44 % des entreprises privées accordent des jours rémunérés pour enfants malades contre la quasi-totalité des entreprises publiques ou nationalisées, lesquelles accordent près de 10 jours en moyenne contre 5,5 jours dans le privé.

1.3.2.2. L'analyse d'un échantillon d'accords collectifs sur l'aménagement du temps de travail

La mission a analysé 136 accords collectifs¹²⁵ sur l'aménagement du temps de travail afin d'analyser la prise en compte de l'articulation des temps et les modes d'organisation du temps de travail en termes d'horaires aménagés, de modulation, de forfait jours, de compte épargne temps et de temps partiel.

- Les principes énoncés dans les préambules et le contenu des accords : une quasi invisibilité du thème de l'articulation des temps

Lorsque les préambules des accords analysés (41 accords) font référence à des motivations explicites, c'est la flexibilité qui est mise en avant, dans deux tiers des cas, par un rappel des contraintes du marché et de la nécessité de réagir à la concurrence, grâce à un recours à différentes formes d'organisation du temps de travail permettant de disposer de souplesse, de réactivité et de délais courts d'adaptation. 8 % d'entre eux s'appuient sur une motivation défensive au regard de la crise et de la préservation des emplois et demandent des efforts d'adaptation particuliers sous la forme de faibles délais de prévenance en cas de modification des rythmes de travail, voire de renonciation à des contreparties en temps de repos.

L'objectif d'articulation des temps n'est évoqué que dans moins d'un quart des accords analysés et se traduit le plus souvent par l'énumération de situations permettant l'usage du droit à repos venant compenser les heures effectuées en raison d'accords de modulation, de forfaits jour ou acquis au sein d'un compte d'épargne-temps (CET). Le congé parental est mentionné dans deux préambules et décliné dans le contenu de dix accords et le congé de paternité n'apparaît directement que dans deux des accords examinés. Les principes d'égalité professionnelle apparaissent également dans quatre préambules. La faible occurrence du thème de la conciliation dans le préambule et le contenu de ces accords témoigne donc d'une séparation confirmée entre ce champ de préoccupation et la négociation relative au temps de travail.

- Les horaires individualisés : une portée encore limitée

Les horaires individualisés, qui organisent des plages variables autour de plages fixes permettant aux salariés d'adapter leur début et leur fin de journée de travail à des impératifs personnels et familiaux, sont susceptibles d'apporter une réponse souple et adaptée à l'organisation de la vie familiale quotidienne, notamment la prise en compte des contraintes liées au transport et aux heures d'ouverture des services tels que les crèches les écoles et les services périscolaires. Mais cette faculté n'est prévue que dans 8 % des accords examinés et les plages variables représentent entre 30 et 50 % du temps de travail disposé en plages fixes.

En France, 14,5 % des femmes et 13,2 % des hommes bénéficient d'horaires variables¹²⁶. La question d'un élargissement du recours à ce dispositif doit donc être posée.

¹²⁵ Sur les 136 accords analysés, 37 accords portent exclusivement sur la modulation du temps de travail, 40 sur la convention de forfait, 24 sur les comptes épargne temps, 35 sont multithématiques ; voir la note de Philippe Dole en annexe ;

¹²⁶ Source Eurostat, Populations et conditions sociales, 96/2007 ;

- Les conditions d'usage du temps accumulé ouvrant droit à repos différé

Trois conditions d'usage du temps accumulé sont ici examinées :

- Les accords de modulation annuelle ou collective : un droit d'initiative du salarié limité

Une fixation des jours de repos par l'employeur est instituée dans les deux tiers des accords et, pour un cinquième d'entre eux, pour la totalité des jours de repos concernés. Une plus grande liberté est laissée aux salariés dans un tiers des accords, sous réserve d'un délai de prévenance qui varie selon la durée de l'absence (le plus souvent de trois jours à un mois). L'employeur peut néanmoins fixer des jours à date fixe, en général trois à cinq jours qui correspond à des ponts, ou aboutir à un équilibre dans la fixation des jours selon la règle de 50/50. Le droit d'initiative des salariés est donc limité.

- Les accords de modulation en forfaits annuels en heures ou en jours : un droit d'initiative encadré

Sur les 40 accords examinés à ce titre, près des trois quarts instituent une modulation du temps de travail compensée en jours RTT, ouvrant le droit à des jours de repos compensateur pour lesquels l'initiative revient le plus souvent aux salariés. Les facultés de choix sont réparties majoritairement selon la clé 50/50. Toutefois, la majorité des accords s'attache davantage à la question de la proportionnalité des délais de prévenance par rapport au nombre de jours envisagés qu'à la fixation des jours eux-mêmes.

- Les accords afférant au compte d'épargne-temps : un droit d'initiative ouvert mais peu développé

En matière de constitution de réserves de jours au sein du compte d'épargne temps, trois limites sont le plus souvent instituées dans les accords analysés : la fixation d'un plafond de droits transférables dans l'année, c'est-à-dire limitant la capacité de versement de jours sur ce compte, de l'ordre de 5 à 15 jours ; la fixation d'un plafond de jours accumulés qui varient le plus souvent entre 20 et 30 jours mais peut atteindre parfois un stock cumulé de 150 jours ; des règles de plafonnement de la durée de vie du compte d'épargne-temps enfin, qui n'excède pas les 10 ans, sauf pour les salariés de plus de 50 ans.

En matière d'usage et de fixation des jours de congé, les délais de prévenance varient le plus souvent entre trois et six mois selon la durée du congé sollicité. L'usage du compte d'épargne-temps, contrairement aux dispositions précitées relatives à la modulation du temps de travail, n'est pas assorti d'une programmation, fut-elle indicative, et le salarié dispose de réelles capacités de choix. Le fait d'ouvrir, de gérer et d'affecter les versements et les sorties en capital ou en congé, dans le périmètre fixé par l'accord, relève, en effet, d'une décision personnelle. Si la décision d'acceptation du congé reste du ressort de l'employeur, la capacité d'initiative du salarié apparaît facilitée dans la mesure où ce sont essentiellement des règles en matière de délais qui régissent la façon dont ces jours de congé peuvent être utilisés. Le compte d'épargne-temps apparaît dès lors comme un outil favorable à la conciliation du temps professionnel et familial.

Mais, globalement, d'après la DARES, seulement 6 % des salariés¹²⁷ ont ouvert un CET en 2009, soit 1,2 million de salariés. Ils représentent seulement 12 % des salariés couverts par des accords de compte d'épargne-temps (4 points de plus qu'en 2005), sachant que 213 branches professionnelles ont inclus des dispositions conventionnelles relatives au CET dans des accords non spécifiques CET ou dans des conventions collectives et que 96 accords de branches traitent spécifiquement du CET. Son usage est beaucoup plus répandu dans les grandes entreprises, essentiellement dans le secteur des activités financières, immobilières et d'assurances.

¹²⁷ Enquête « Passages » de la DARES réalisée en 2003 et actualisée en 2007 ;

Tableau 9 : Les forfaits en jours et les jours de congé

	Forfaits en jours	Jours de RTT	Jours de congés épargnés sur un CET
Pourcentage de salariés concernés	7	38	7
Nombre moyen par salarié (en jours par an)	214	14	19

Source : enquête ACEMO trimestrielle, DARES ; données 2006 pour les forfaits jours et les CET et 2007 pour les jours de RTT

Lecture : en 2007, 38 % des salariés des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles disposaient de jours de RTT, pour un nombre moyen de 14 jours par an

- Le recours au temps partiel

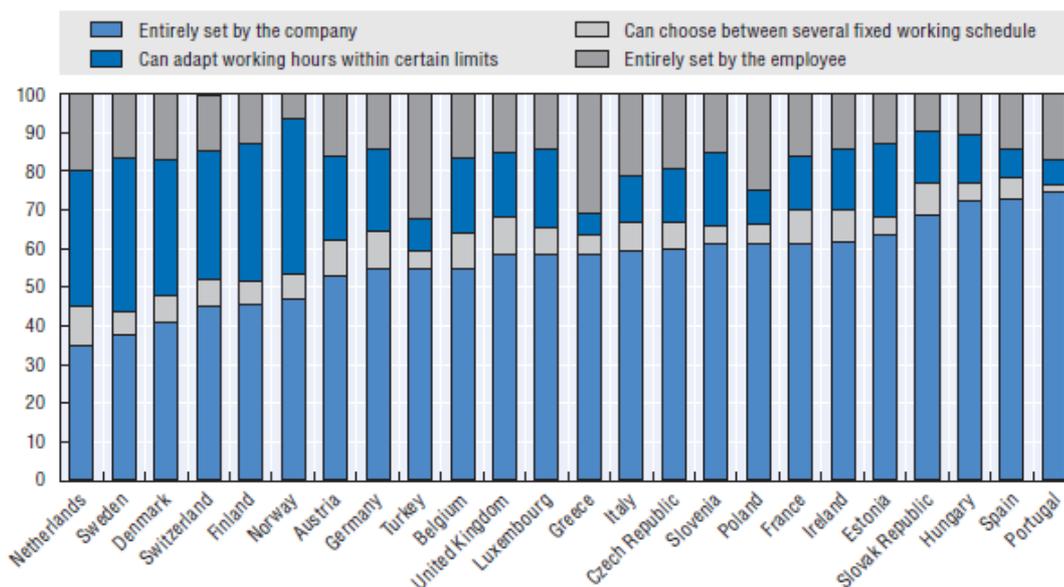
14 % des accords analysés aménagent le recours au temps partiel et les modalités de réversibilité, avec un délai de prévenance de deux ou trois mois, sachant qu'en France, 17,8 % des salariés travaillent à temps partiel, dont plus de 80 % de femmes¹²⁸.

1.3.3. Des constats identiques dans l'Union européenne

Les études menées sur les conditions permettant un bon équilibre entre travail et vie familiale font, toutes, état de deux constats : d'une part, la souplesse horaire est un levier insuffisamment développé dans les pays européens. Un rapport de la Fondation de Dublin souligne qu'environ un tiers seulement des employés ont « quelque chose à dire » sur leurs horaires de travail, parmi les quatre modalités retenues : horaires entièrement fixés par l'entreprise, possibilité d'adapter ses horaires dans certaines limites, possibilité de choisir entre plusieurs horaires de travail fixés par l'employeur ou horaire entièrement à la discrétion de l'employé. La France se situe parmi les pays dont les horaires sont les moins flexibles de ce point de vue.

¹²⁸ Pour plus de développements sur le recours au temps partiel des hommes et des femmes, voir le rapport de l'IGAS, « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle », Brigitte Grésy, juillet 2009 ;

Graphique 20 : Ventilation des employés selon l'entité fixant leur emploi du temps.



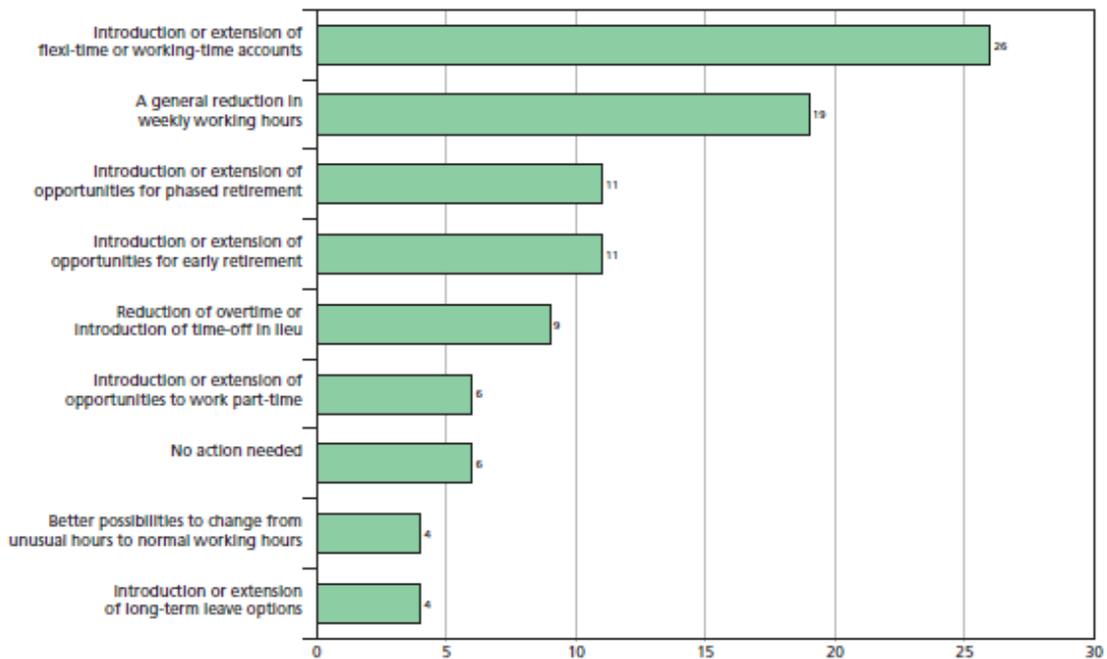
Note: Countries are ranked by decreasing proportion of employees having some opportunity to adapt their working time. Data refer to 2005 for Switzerland.

Source : 5^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail in « Doing better for families », OCDE 2011.

Par ailleurs, pour influencer positivement sur l'équilibre vie familiale, vie professionnelle des salariés, une des clés d'action des employeurs, unanimement reconnue, repose sur les possibilités offertes d'aménagement du temps¹²⁹. Dans l'ordre de priorité exprimé par les représentants des salariés, vient en premier la possibilité de disposer de comptes d'épargne du temps, puis une réduction générale de la durée du travail et des aménagements de temps au moment de la retraite. La demande d'un meilleur accès à du temps partiel ou d'un recours facilité à des congés parentaux longs n'est exprimée que par une faible part des personnes interrogées.

¹²⁹ « Working time and work-life balance in european companies », European foundation for the improvement of living and working conditions (fondation de Dublin), 2006;

Graphique 21 : Initiatives les plus souhaitées par les représentants du personnel pour concilier vie familiale et vie professionnelle

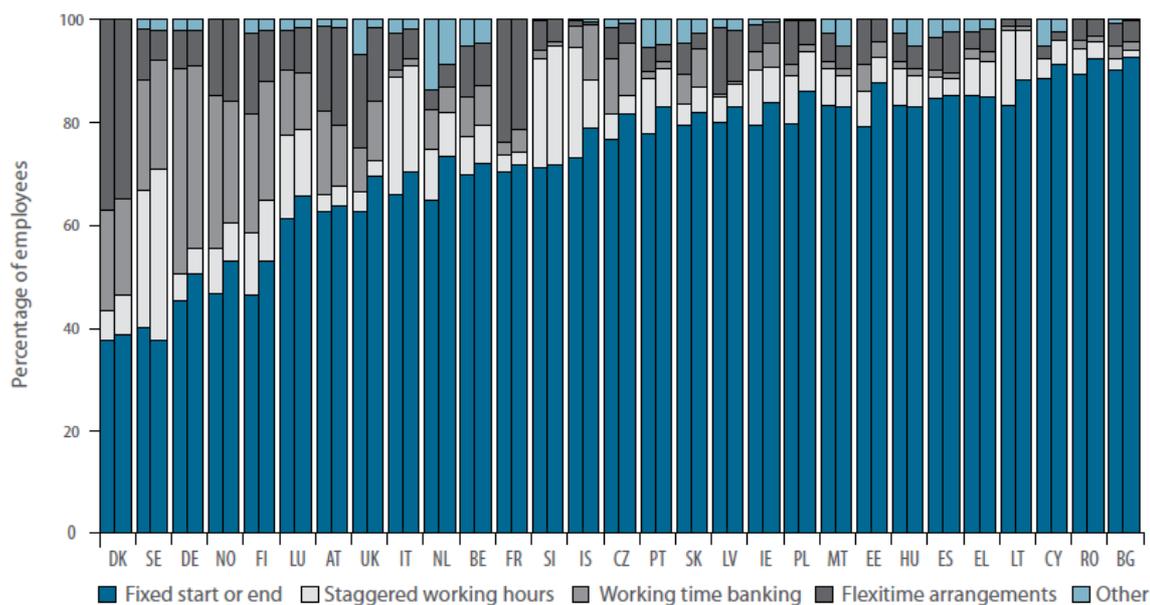


Base: Establishments with employee representative Interview (employee representative Interviews)

Source : EWST, 2004-2005, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

La Commission européenne, également, préconise une plus grande individualisation du temps de travail comme élément d'articulation. Elle met en garde cependant sur le fait qu'une plus grande flexibilité ne doit pas se limiter à ouvrir des opportunités en matière de temps partiel car, constituant la principale forme de flexibilité chez les femmes, majoritairement dans des secteurs faiblement rémunérés, il a des incidences négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Sont plutôt souhaitées une gestion flexible du temps de travail sous forme d'aménagements tels que les heures de travail décalées, les horaires à la carte, la capitalisation du temps de travail et l'annualisation des heures, mesures qui font partie de l'agenda politique de plusieurs pays. Mais, au-delà de la crise économique qui a accentué une conception de la flexibilité vue du côté de l'employeur, « il est important, en dépit de l'évolution économique récente, de conforter les progrès accomplis dans des structures du marché du travail favorables à la famille. Cela implique que la flexibilité des accords sur le temps de travail ainsi que l'égalité entre les hommes et femmes soient identifiés comme des préconditions importantes à une reprise économique¹³⁰ ».

¹³⁰ « Flexible working time arrangements and gender equality, a comparative review of 30 european countries », European commission, p. 13;

Graphique 22 : Horaires de travail¹³¹ des employés masculins et féminins au sein de l'Union Européenne.

Source : Eurostat, Enquête sur la main d'œuvre de l'UE, 2004

La France se situe ainsi quasiment au milieu des pays européens pour ce qui est des horaires standards, des horaires décalés ou variables, des comptes d'épargne temps et des aménagements flexibles du temps. D'une façon générale, la flexibilité du temps laissée à l'initiative du salarié et la prévisibilité des horaires sont les deux éléments identifiés comme étant les plus favorables à l'articulation des temps de vie.

Un nouvel équilibre doit donc être recherché entre l'entreprise et le salarié pour la définition et l'usage des temps de repos et l'organisation du temps. Continuer à penser la fonction protectrice du droit du travail à partir de droits liés au seul contrat de travail sous la forme d'avantages dus par l'employeur ne peut à terme que conduire à une impasse. Eu égard notamment aux effets des progrès des technologies de l'information et de la communication, le droit du travail doit de plus en plus tenir compte, pour concrétiser les différences de statut, du degré d'autonomie des salariés, donc de leur responsabilité¹³². Place doit être faite à une plus grande créativité face aux problèmes liés à la gestion de la carrière et aux aléas de la vie afin de trouver des réponses satisfaisantes tant pour l'entreprise que pour les salariés.

1.4. Une négociation collective peu vaillante sur le thème de l'articulation et de la paternité

Au vu de ces analyses, il apparaît que la négociation collective sur le temps de travail n'a pas pris en compte la question de la parentalité et donc de l'articulation des temps.

Le bilan n'est pas plus favorable dans d'autres champs de négociation comme celui des risques psychosociaux, même s'il progresse dans les accords sur l'égalité professionnelle.

¹³¹ Les barres de droite représentent les hommes, celles de gauche les femmes ;

¹³² « Réflexions sur la flexisécurité », Les apartés de Jacques Barthélémy, les cahiers du DRH, n°155, juin 2009 ;

1.4.1. L'analyse de quelques accords sur les risques psychosociaux (RPS) : l'exclusion du sexe

Au vu de l'étude menée sur un petit nombre d'accords RPS par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), trois conclusions relatives à notre sujet peuvent être tirées : aucune utilisation des termes hommes et femmes dans ces accords, pas de données sexuées sauf dans deux accords, pas de mention des contraintes de l'articulation des temps comme facteur de stress ou comme volet d'actions. Le risque psychosocial, lié à des tensions trop fortes entre la sphère privée et publique, n'est donc pas identifié comme tel dans les accords, même si un indicateur sur la conciliation travail/hors travail est retenu parmi la quarantaine d'indicateurs permettant de dresser un état des lieux des risques psychosociaux en France¹³³.

1.4.2. L'analyse des accords sur l'égalité professionnelle : une progression trop lente

Même relative déception dans l'analyse menée par l'ORSE¹³⁴ sur 165 accords sur l'égalité professionnelle. Certes le thème de l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale est présent dans la quasi-totalité des accords. Mais, dans les principes énoncés et parmi les mesures préconisées, l'accent est mis majoritairement sur les femmes (amélioration des conditions de travail et du retour du congé de maternité, neutralisation du congé de maternité en matière de rémunération), ou, de façon implicite, sur un public largement féminisé (temps partiel lié à la famille, congé parental). Tout se passe majoritairement comme si l'entreprise avait peu d'influence sur la question de l'articulation des temps, lesquels relèveraient de la sphère privée ou des politiques publiques et non pas d'elle-même.

En ce qui concerne le thème de la paternité, sur les trois niveaux d'engagement des entreprises identifiés dans cette étude (une simple affirmation de principes, des mesures de sensibilisation spécifique ou des actions concrètes), c'est le premier qui reste le plus répandu : l'engagement se situe ainsi au niveau du discours et les termes de « veiller à », « réaffirmer ou encore « rappeler » sont très usités. Un exemple parmi d'autres : « l'entreprise réaffirme que les congés liés à la parentalité, en particulier les congés parentaux d'éducation, doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes¹³⁵ ». Les progrès repérés dans les accords en matière de nouvelle prise en compte de la paternité seront analysés infra.

2. DE FORTES INEGALITES ENTRE ENTREPRISES ET ENTRE SALARIES

2.1. Une hétérogénéité des établissements

Selon les mesures que les établissements proposent, il est possible d'élaborer une typologie qui distingue cinq types d'établissements¹³⁶ :

- Plus de la moitié des établissements n'offre quasiment aucune mesure de conciliation, ce qui concerne environ 1/5 des salariés. On les appelle minimalistes. Ce sont des établissements du secteur privé lucratif (activités industrielles ou commerciales) ; leurs effectifs sont plutôt réduits et plus masculins (86 % ont moins de 200 salariés) ;
- A l'opposé, moins d'un établissement sur dix offre à la fois des prestations et des aménagements horaires. Ce sont plutôt des grands établissements (30 % ont plus de 1000 salariés), qu'on peut appeler « activistes » et qui accueillent environ un quart des salariés ;

¹³³ « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », Thomas Coutrot, Catherine Mermilliod, DARES analyses, n°081, décembre 2010 ;

¹³⁴ Voir l'analyse de l'ORSE précitée ;

¹³⁵ Pour tous ces verbatim, voir le document de l'ORSE, le nom des entreprises n'a pas été cité pour éviter des conclusions qui pourraient ne pas être justes, les entreprises émergeant souvent à plusieurs types de mesures ;

¹³⁶ « Entre famille et travail », opus cité, p. 484 et chapitre 14 p. 335 ;

- Entre ces deux extrêmes, près d'un établissement sur cinq (ce qui représente près d'un quart des salariés) offre des prestations en nature et financières mais pas d'aménagement horaire. Ce sont plutôt des grands établissements et des collectivités territoriales ;
- Un autre groupe d'établissements, qui regroupent 9 % des salariés, se caractérise par un recours important aux congés spécifiques qui semblent se substituer aux autres formes d'aménagement temporel ;
- Enfin moins d'un établissement sur dix accorde uniquement de la souplesse horaire, mais, dans la moitié des cas, cette mesure s'avère pénalisante pour la carrière des salariés, la disponibilité des salariés étant reconnue dans l'entreprise comme un critère essentiel pour la promotion.

Il ressort donc que seulement la moitié des salariés bénéficie de mesures de conciliation les plus souhaitées, à savoir la souplesse horaire.

Graphique 23 : Scores des cinq groupes d'établissements

Type d'établissement	Avantages accordés aux salariés					
	Aménagements d'horaires	Vie familiale	Congés supplémentaires	Prestations familiales	Autres prestations	Prévoyance
Activistes / family friendly	4,2	3,9	3,1	3,6	4,3	2,2
Prestations	3,7	3,5	1,9	3,6	4,1	0,5
Congés spécifiques	1,7	2,3	3,3	2,9	4,1	1,6
Aménagements	4,5	3,8	1,3	1,3	2,5	1,1
Minimalistes	3,1	1,8	1,3	1,2	2,1	0,6
Ensemble	3,7	3,2	2,0	2,5	3,4	1,1

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Les disparités majeures entre salariés tiennent donc au secteur d'activité, au statut public ou privé de l'établissement ou à sa taille, le clivage entre secteur public et privé étant assez marqué. A noter que les employés du secteur public sont globalement plus satisfaits des conditions d'articulation offertes, ce qui explique pour partie sa féminisation. Mais certains secteurs sont plus protégés que d'autres en termes d'environnement favorable à la famille, en raison d'une forte tradition de dialogue social. « Il semble donc que les politiques ou les pratiques des employeurs en faveur des familles de leurs salariés relèvent plus souvent d'une histoire, d'héritages, de conventions, de coutumes sectorielles que d'une stratégie volontariste et autonome de chaque employeur¹³⁷ ».

¹³⁷ « Entre famille et travail », opus cité, p. 484;

2.2. Une hétérogénéité des pratiques vis-à-vis des salariés

Les motivations avancées pour la mise en œuvre de politiques d'articulation diffèrent selon le statut de l'établissement : motivations sociales le plus souvent dans le secteur nationalisé, la fonction publique hospitalière ou les grands établissements ; motivations liées à la performance professionnelle, à l'image de l'entreprise et à la lutte contre l'absentéisme dans le secteur concurrentiel.

Mais les pratiques diffèrent également selon la nature des métiers et la catégorie socioprofessionnelle, notamment pour la modulation des horaires de travail. Dans l'enquête familles et employeurs, les aménagements d'horaires pour gérer des imprévus sont plus faciles pour l'encadrement. En revanche les aménagements horaires réguliers, comme par exemple la prise de temps partiel, sont plus difficiles à obtenir pour les postes à responsabilité.

L'analyse des accords collectifs d'aménagement du temps de travail, présentée ci-dessus, aboutit au même constat. Un clivage apparaît ainsi entre deux catégories de salariés : les salariés soumis à des accords de modulation annuelle du temps de travail, d'une part, en majorité des salariés non-cadres, qui peuvent accumuler de 10 à 12 jours de droits acquis à repos, attribués le plus souvent en fonction d'une programmation arrêtée par l'entreprise et laissant peu de place à l'initiative individuelle ; les salariés qui bénéficient de forfaits en heures ou en jours, majoritairement des cadres, d'autre part, qui peuvent accumuler 21 voire 24 jours de droits acquis à repos et les mobiliser dans des délais compris entre sept jours et deux semaines.

2.3. Des écarts d'appréciation entre employeurs et salariés

2.3.1. Un devoir d'implication aux dires des employeurs

La majorité des employeurs, dans l'enquête « Familles et employeurs¹³⁸ », pensent devoir s'impliquer dans la conciliation. Les trois-quarts d'entre eux disent connaître la situation familiale de tous leurs salariés et estiment devoir les aider à concilier travail et vie familiale : 14 % d'entre eux déclarent devoir les aider absolument et 62 % dans certains cas. 16 % seulement disent que ce n'est pas du tout leur rôle¹³⁹. Cette volonté de participation vise surtout à réduire l'absentéisme, à favoriser le bien-être des salariés et à améliorer la productivité et la performance (respectivement 70 %, 68 % et 62 % des employeurs concernés). L'amélioration de la productivité apparaît en tête des raisons données par les établissements privés faisant partie d'un groupe.

Mais dans le même temps, quand on les interroge sur les mesures concrètes mises ou à mettre en place, un tiers seulement des employeurs déclarent que des mesures pourraient être adoptées dans leur établissement. Ce sont les établissements dits « activistes » qui manifestent cette intention (45 % d'entre eux), alors que ceux du groupe « minimaliste » envisagent moins souvent d'en faire davantage (19 %). La présence de contraintes temporelles fortes au niveau de la production constitue l'élément qui freine le plus les employeurs dans leur souhait d'articulation des temps et les prestations sociales ou les aménagements d'horaires ponctuels n'arrivent pas à compenser cette absence de politique globale du temps¹⁴⁰.

¹³⁸ « Entre famille et travail », opus cité ;

¹³⁹ « Comment les employeurs aident leurs salariés à concilier travail et famille ? » Cécile Lefèvre, Arianne Pailhé, Anne Solaz, Population et Sociétés, n°440, décembre 2007 ;

¹⁴⁰ « Entre famille et travail », opus cité, chapitre 14, p.343 ;

2.3.2. Des attentes des salariés pas toujours en concordance avec les actions des entreprises

Le rôle attendu par les salariés de la part de leurs employeurs est diversement apprécié. Dans l'enquête « Familles et employeurs », six salariés sur dix pensent que l'établissement dans lequel ils travaillent devrait se préoccuper d'aider les salariés à coordonner travail et vie familiale ; un quart des salariés le définissent comme un rôle absolu alors que 35 % estiment que c'est un rôle à définir au cas par cas. Les femmes plus que les hommes sont en attente de cette aide de la part de leurs entreprises (67 % des femmes contre 59 % des hommes). Avoir des enfants conduit à une hausse de 11 points des attentes des hommes (de 51 % à 62 %) ¹⁴¹.

De même, dans l'enquête LH2/Equilibres de mai 2011, 71 % des hommes estiment que leur entreprise n'aborde pas le sujet du côté des pères et que le regard que l'entreprise pose sur eux ne change pas à l'arrivée d'un enfant. Pourtant, une corrélation positive est soulignée entre le fait que l'entreprise aborde le sujet de l'équilibre de vie et le fait que les hommes s'en emparent : 48 % des hommes qui travaillent dans une entreprise qui communique sur l'équilibre de vie au masculin en ont discuté avec leur hiérarchie et 33 % considèrent que cela a eu un impact positif (contre respectivement 22 % et 9 % de pères qui travaillent dans des entreprises qui ne communiquent pas sur ce sujet). Même absence de convergence dans les baromètres Viavoice ¹⁴² lancés annuellement par l'Observatoire de la parentalité en entreprise auprès de salariés (1 000) et d'employeurs (46), signataires de la charte de la parentalité. Alors que 74 % de ces entreprises expliquent qu'elles font « beaucoup de choses » pour aider leurs collaborateurs parents, les salariés parents interrogés jugent toujours insuffisante l'implication des entreprises : 45 % s'estiment peu ou pas écoutés au sein de leur entreprise sur la question de l'articulation des temps privés et professionnels et 72 % pensent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent ne « fait pas beaucoup de choses » pour les aider sur ce champ.

De fait, les déclarations des employeurs et des salariés convergent pour ce qui est de la nécessité de prestations financières ou l'expression d'un regret devant l'absence de services. En revanche des divergences apparaissent entre eux quant à la prise en considération de leur vie familiale au jour le jour. Les demandes des salariés portent majoritairement, selon l'enquête LH2/Equilibres, sur la fourniture de services aux familles et sur l'assouplissement de l'organisation du travail, actions qui sont les moins répandues en entreprise.

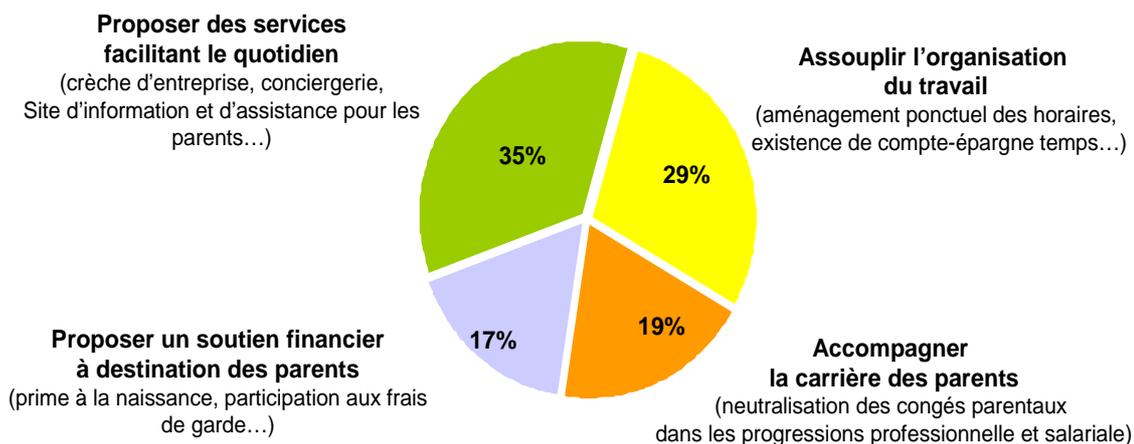
¹⁴¹ Ibidem, p.411 ;

¹⁴² Baromètre 2010 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, mars 2010, Observatoire de la parentalité en entreprise ;

Graphique 24 : Type d'actions souhaitées par les salariés en entreprise

Q28. Quel type d'actions souhaiteriez-vous que votre entreprise mette en place ?

Base : 4047 hommes qui souhaiteraient bénéficier d'au moins une action



Enquête réalisée par LH2 et EQUILIBRES du 5 au 29 avril 2011

A cela s'ajoute une méconnaissance souvent assez forte des dispositifs existants de la part des salariés mais aussi des employeurs. Cette difficulté d'accès aux droits pour les salariés et notamment pour les pères est sans doute un élément important de leur faible implication dans une paternité active.

2.3.3. Une absence de neutralisation des recours aux dispositifs qui renforce les schémas traditionnels

Au lieu de prendre en compte les usages différenciés du temps par les hommes et les femmes pour mieux les neutraliser et travailler à une rupture de tendance, les politiques et les pratiques des entreprises semblent influencer et renforcer les modèles traditionnels de la division du travail dans le couple. Le temps partiel, les horaires réduits et les congés parentaux sont associés à la trajectoire professionnelle des mères et, de ce fait, pénalisent davantage les hommes qui souhaiteraient y avoir recours. Les pères, en revanche, profite davantage de la flexibilité informelle ou des horaires variables pour améliorer la conciliation aux marges de leur vie professionnelle. En général, rares sont les entreprises qui ont une approche spécifique des préférences des hommes en matière de conciliation¹⁴³.

¹⁴³ « La conciliation travail-famille, une affaire de femmes ? Les pères et la conciliation : éléments de comparaison franco-britannique », Abigail Gregory et Susan Milner ;

Il semble, de fait, que les aménagements du temps traduisent une accentuation des pratiques hors travail antérieures, selon leur distribution sociale et sexuée, plutôt que des transformations significatives. « Y parvenir suppose cependant de braquer le projecteur sur nombre de points absents du débat public : les présupposés sexistes qui sous-tendent la notion de conciliation ; les clivages de classes qui contribuent à séparer les femmes entre elles ; les enjeux de contenu, de qualité et de sens des activités professionnelles ; les métamorphoses des modalités d'emprise du travail sur l'existence ; la schizophrénie qui guette le citoyen, tantôt travailleur soucieux de la qualité de ses temps, tantôt client ou usager demandeur d'une société aux services fonctionnant en continu¹⁴⁴ ». Aussi longtemps que la flexibilité sera considérée comme une manière « féminine » d'organiser le temps de travail, la gestion flexible du temps de travail et plus largement la fourniture de services aux familles sera plus susceptible de conforter les différences entre les hommes et les femmes que de les réduire¹⁴⁵.

Les entreprises, acteurs nouveaux sur la scène de l'articulation des temps, ne sont donc encore que faiblement investies sur cette question et n'en ont pas tiré toutes les conclusions en termes de retours positifs. Des évolutions se dessinent toutefois en faveur d'une meilleure prise en compte de la parentalité, notamment masculine.

3. UNE RESPONSABILITE NOUVELLE QUI EMERGE AUJOURD'HUI

La prise en compte de la parentalité par les entreprises et, en son sein, celle d'une paternité active, commence à émerger toutefois, notamment dans les grands groupes, comme un enjeu de justice et de performance. L'incitation des pouvoirs publics est, ici, majeure, mais les entreprises elles-mêmes font preuve, parfois, d'une détermination nouvelle et d'une capacité à innover en la matière.

3.1. *L'accompagnement des entreprises par les pouvoirs publics : des impulsions inégales*

Différents vecteurs des politiques familiales et publiques contribuent à permettre une meilleure articulation entre la vie familiale et professionnelle :

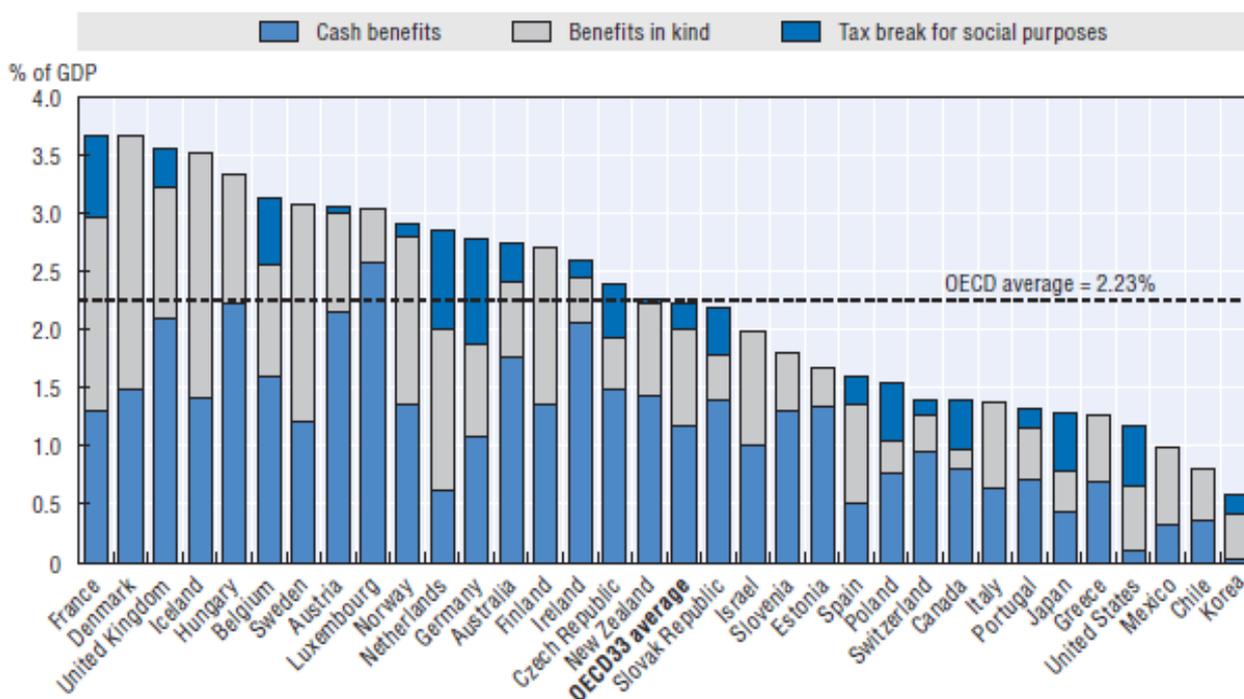
- offrir des modes de garde subventionnés pour les jeunes enfants, en nombre suffisant, de bonne qualité et aux horaires d'ouverture compatibles avec ceux de l'emploi, qui contribuent à réduire la durée des interruptions d'activité et les pertes de revenu associées ;
- favoriser l'investissement des parents et plus spécialement ici des pères dans les tâches parentales par la création de congés parentaux adaptés ;
- inciter les entreprises, par des mesures fiscales, par un meilleur cadrage de la négociation collective ou par l'attribution de labels ou signatures de chartes, à répondre aux besoins d'articulation travail/famille de leurs salariés ;
- chercher, enfin, à créer des ruptures de tendance dans les normes sociales et culturelles qui régissent la répartition sexuée des temps de vie et la représentation des rôles parentaux et domestiques, par la lutte contre les stéréotypes, que ce soit à l'école, dans les médias ou dans les grandes organisations publiques.

¹⁴⁴ « La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle », Paul Bouffartigue, Lien social et politique, n°54, 2005, p.13-23 ;

¹⁴⁵ « Flexible working time arrangements and gender equality, a comparative review of 30 european countries », European commission, 2010, p.13;

La France se caractérise d’une part par une grande stabilité de sa politique familiale qui relève principalement des pouvoirs publics, et qui permet une anticipation des ménages favorable à la fécondité et d’autre part, par une forte offre publique assez généreuse et diversifiée. L’aide aux familles, répartis entre transferts monétaires, développement de services de garde et avantages fiscaux, représente, selon l’OCDE, plus de 3,8 % du PIB, un pourcentage élevé comparativement à d’autres pays d’Europe¹⁴⁶. Le dernier rapport de l’OCDE, « Assurer le mieux-être des familles » souligne ainsi l’important investissement réalisé par la France en direction des familles, couvrant toute la période de l’enfance et notamment la petite enfance et expliquant le fort taux de fécondité des femmes.

Graphique 25 : Dépenses publiques en prestations familiales sous forme monétaire, de services ou de réduction d’impôts en pourcentage du PIB en 2007.



- 1. Cash benefits include family allowance, maternity and paternity leave and other cash benefits.
- 2. Services include day-care/home-care help service and other benefits in kind.

Source : OCDE 2010, base de données « Dépenses sociales » et Adema, Fron et Ladaïque, 2011, in « Doing better for families » OCDE

¹⁴⁶ « Assurer le mieux être des familles », OCDE, avril 2011, p. 42 ;

Si, jusqu'au milieu des années 90, la politique familiale française est clairement dictée par un objectif nataliste, depuis lors, les politiques sont davantage axées sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. « Il s'agit moins d'inciter les parents à avoir des enfants que de soutenir leur désir d'enfant en les accompagnant dans leurs projets familiaux et professionnels¹⁴⁷ ». L'intervention publique en faveur de l'articulation des temps de vie pour les salariés est justifiée par l'existence d'externalités produites par des pratiques favorables à la vie familiale, notamment en termes de fécondité et de bien-être des enfants. Cette intervention revêt deux formes : une incitation directe en faveur des entreprises, que ce soit par des aides financières d'une part, le levier juridique ou la distinction symbolique, une incitation indirecte, d'autre part, par la fourniture de services d'accueil des enfants, qui permettent aux parents de rester au travail dans de bonnes conditions.

Mais les politiques publiques poursuivent parfois des objectifs différents en fonction des publics cibles ou des priorités retenues. Le maniement de ces différents curseurs peut influencer négativement sur le soutien à l'articulation des temps de vie.

3.1.1. Des aides aux entreprises variées et en hausse

3.1.1.1. Un accompagnement financier en progression

Devant les difficultés exprimées par les salariés parents pour trouver un mode de garde adéquat, les pouvoirs publics, conscients des difficultés d'organisation temporelle des salariés et incités par l'Union européenne à améliorer l'articulation entre vie privée et vie professionnelle au nom de l'égalité entre les hommes et femmes, incitent désormais les entreprises à investir dans des mesures de soutien à la parentalité.

En ce sens, comme nous l'avons vu plus haut, des incitations nouvelles ont été mises en place et connaissent un développement important : c'est d'abord le chèque emploi service universel (CESU) créé par la loi du 26 juillet 2005 et c'est aussi le crédit d'impôt famille mis en place en 2004 qui varient de 10 à 50 % selon le type de dépenses éligibles.

3.1.1.2. Un accompagnement juridique et symbolique

L'intervention juridique en faveur des entreprises est souvent limitée pour éviter d'alourdir les coûts de main d'œuvre. Mais l'enjeu aujourd'hui est bien de les impliquer dans la mise en œuvre des dispositifs législatifs inscrits dans le code du travail relatifs aux différents congés et autorisations d'absence, au temps partiel, ou à l'aménagement des horaires de travail, à la fois par de nouvelles dispositions juridiques et par des incitations d'ordre symbolique.

- De nouvelles dispositions juridiques destinées à donner plein effet aux dispositions existantes

Attendu depuis la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale en cas de non atteinte de l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, l'établissement d'une sanction à l'encontre des entreprises qui n'auront pas signé un accord sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, produit un plan d'action, a été acté dans la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites (article 99). La sanction est d'envergure puisqu'elle peut monter jusqu'à 1 % de la masse salariale, même si elle est modulée en fonction des efforts constatés au sein de l'entreprise et au vu des motifs de sa défaillance éventuelle. Cette sanction, si elle est bien configurée par le décret à venir, constitue une menace pouvant engager à l'action non seulement en matière d'égalité professionnelle stricto sensu mais aussi sur la parentalité.

¹⁴⁷ « Architecture de la politique familiale, éléments de problématique », Haut-conseil de la famille, note du 13 janvier 2011 ;

Par ailleurs, ce texte récent ajoute un indicateur sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, dans le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L.2323-47 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés (art. R.2323-9). Ce thème était déjà présent dans les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de plus de 300 salariés (art. D.2323-12) et son extension aux entreprises de moins de 300 salariés est un signal positif donné aux entreprises.

- Des incitations par l'attribution de labels et la signature de chartes
 - Le label égalité

Créé en juin 2004 pour distinguer les entreprises investies dans la promotion de l'égalité professionnelle¹⁴⁸, cet outil comprend trois volets dont un spécifiquement dédié à l'articulation de la vie familiale et professionnelle. À ce jour, 47 entreprises ont été labellisées, représentant 800 000 salariés. En ce qui concerne le soutien à une paternité active, un certain nombre d'actions ont été entreprises qui seront développées ci-dessous.

- La charte de la parentalité

Le patronat et le gouvernement ont lancé en novembre 2008 un Observatoire de la parentalité en entreprise. Cette association loi 1901, fondée par un cabinet de conseil, vise à inciter les employeurs à améliorer la vie de leurs salariés parents en signant une charte de la parentalité, à évaluer les pratiques des employeurs au moyen d'un baromètre annuel et à faire partager les bonnes pratiques entre entreprises. À ce jour, 280 chartes de la parentalité (couvrant environ deux millions de salariés), ont été signées par des entreprises qui s'engagent à faire évoluer les représentations de la parentalité en leur sein, à créer un environnement favorable aux salariés parents et à respecter le principe de non-discrimination dans leur évaluation professionnelle.

3.1.2. La fourniture de modes de garde : un investissement conséquent mais encore insuffisant au regard des besoins

Le système de garde français, dual pour les moins de six ans, est original en comparaison des autres pays européens. D'un côté, de trois mois à l'entrée à l'école maternelle, les caisses d'allocations familiales subventionnent un triple dispositif de crèches, d'assistantes maternelles et de gardes à domicile. De l'autre, l'État, via l'Éducation nationale, finance entièrement l'école maternelle pour les enfants de trois à six ans. Ce système, gratuit et facile d'accès comparativement à l'épreuve que constitue la recherche d'un mode de garde pour les parents, explique, pour une très grande part, le taux d'activité des mères en France.

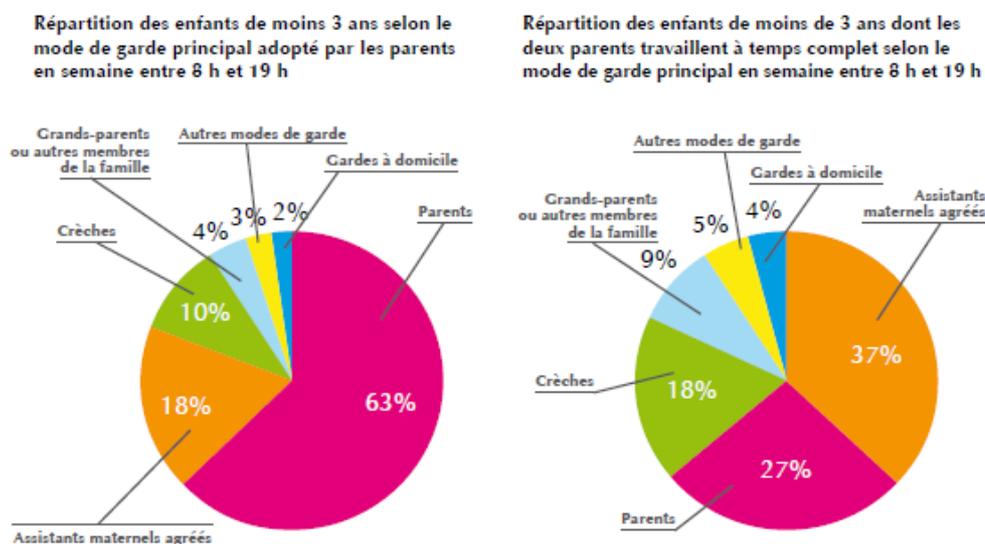
La mission n'a pas pour objet de se livrer à des développements sur la qualité et la quantité des modes de garde, qu'ils soient collectifs ou individuels, notamment au regard des normes nouvelles instaurées par le décret du 7 juin 2010 sur les taux d'encadrement et d'occupation, les procédures d'accréditation par les PMI et la fonction de direction. Elle peut néanmoins, au regard de l'enjeu essentiel que constituent les modes de garde pour une bonne articulation des temps, se livrer à deux constats.

¹⁴⁸ Ce label est attribué à la suite d'une procédure d'accréditation portée par l'AFAQ AFNOR et instruite paritairement par l'État et les représentants des salariés et des employeurs ;

3.1.2.1. Une offre insuffisante pour les enfants de moins de trois ans.

Il faut souligner, au regard du nombre d'enfants de moins de trois ans (2 475 300 enfants en 2009, chiffres métropole et DOM, Insee), le maintien d'une proportion très importante d'un mode de garde effectué par les parents. D'après l'enquête « modes de garde et d'accueil » réalisé par la DREES en 2007, les enfants sont surtout gardés par leurs parents puisque 63 % des enfants de moins de trois ans passent la majeure partie de la semaine avec eux ; en dehors des parents, c'est l'accueil chez un assistant maternel qui est le plus fréquent (18 % des enfants), devant l'accueil en crèches (10 %). Lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la prise en charge par un intervenant extérieur à la famille devient la situation la plus fréquente (64 % des enfants). Pour autant, 27 % des enfants sont gardés principalement par leurs parents, cette pratique s'expliquant le plus souvent par des horaires de travail décalés ou par la nature du travail (travail à domicile). L'organisation de l'accueil, toutefois, fait appel, dans la plupart des cas, à différents intervenants, même lorsque l'enfant est gardé principalement par ses parents, que ce soient les grands-parents, un assistant maternel ou un recours à la crèche comme mode de garde secondaire.

Graphique 26 : Modes de garde des enfants de moins de trois ans.



Source : Drees, enquête : Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2007.

Champ : France métropolitaine.

Note : Mode de garde principal : Mode de garde dans lequel l'enfant passe le plus de temps du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures.

Autre mode de garde : ami, voisin, baby-sitter ou autre personne extérieure à la famille, jardin d'enfants, école ou établissement spécialisé.

Source : *L'accueil du jeune enfant en 2009, Observatoire national de la petite enfance.*

C'est la raison pour laquelle le rapport OCDE précité estime que si les modes de garde français sont très efficaces à partir de trois ans puisque 97 % des enfants sont scolarisés en école maternelle, les modes de garde de zéro à trois ans demeurent inférieurs aux besoins. Le rapport Tabarot¹⁴⁹, soulignant le fait qu'un tiers des femmes qui se sont arrêtées de travailler à la naissance de leur enfant évoquent des raisons liées au mode de garde et qu'il existe donc un problème de garde pour 17 % des enfants, « par addition aux 48 places pour 100 enfants déjà gardés, l'objectif théorique serait donc de 65 places d'accueil pour 100 enfants de moins de trois ans (...). À situation inchangée de scolarité, cela représente un besoin de place d'environ 322 000 (...) et si les enfants de moins de trois ans n'étaient plus scolarisés à l'école maternelle, ce chiffre avoisinerait les 500 000 ».

¹⁴⁹ « Le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance », Michèle Tabarot, 2008 ;

Une majorité d'écrits converge actuellement vers un chiffre de besoins non couverts d'environ 350 000 places¹⁵⁰ mais il est nécessaire d'acquérir une meilleure connaissance, à l'échelle globale et par territoire, des besoins et de l'offre dans la perspective de la nouvelle Cog en 2012. Il s'agit, aux dires du Haut conseil de la famille, de « déterminer avec plus de pertinence une référence centrale de progression de l'offre de garde à l'horizon de 2015¹⁵¹ », en prenant en compte l'évolution de la scolarisation des enfants de moins de trois ans en école maternelle, et une éventuelle réforme des congés autour de la naissance.

3.1.2.2. Une menace croissante sur l'offre de garde en raison du désinvestissement de l'Education nationale pour l'accueil des moins de 3 ans

Afin d'augmenter et de diversifier l'offre de garde, un plan de développement de la garde d'enfants a été lancé en 2009, dont l'objectif est de créer 200 000 solutions d'accueil supplémentaires d'ici 2012¹⁵². Or, le taux de scolarisation à deux ans connaît une baisse tendancielle continue depuis le début des années 2000. Il est ainsi passé de 35 % à 13,6 % de la tranche d'âge entre les rentrées 2000 et 2010, soit une baisse de 61 % du taux de scolarisation en 10 ans. En moins de 10 ans, le nombre d'enfants préscolarisés avant l'âge de trois ans a donc diminué de 130 000, avec une diminution d'environ 25 000 entre 2008 et 2009.

Certes, à la fin des années 70, la croissance accélérée des taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans coïncidait avec la chute de la natalité et la nécessité conjuguée d'un maintien du nombre de postes d'enseignants et du soutien au développement du travail féminin. « Le baby-boom de l'an 2000 et des années suivantes a conduit à une réorientation de la politique de scolarisation précoce¹⁵³ » et la priorité s'est orientée majoritairement vers l'accueil des enfants de trois à cinq ans. Ce désinvestissement de l'Education nationale qui aboutit à une destruction nette de places, risque de fragiliser fortement le plan de développement de garde d'enfants, et pourrait peser sur l'activité des parents et notamment des mères, en provoquant un allongement des interruptions d'activité, soit par manque de places d'accueil, soit en raison du fait qu'une partie du coût sera transféré sur les parents.

3.1.3. Des approches manquant parfois de cohérence entre les politiques publiques

Les politiques publiques sont souvent sectorisées et peuvent parfois être contradictoires. La politique familiale qui promeut le principe du libre choix de travailler ou pas, au cœur du dispositif du CLCA, est-elle compatible avec l'exigence d'égalité entre les hommes et les femmes ? Les politiques d'emploi qui promeuvent le temps partiel sont-elles compatibles avec cette même exigence d'égalité ? Les politiques fiscales, avec le maintien du quotient conjugal, ne dissuadent-elles pas la biactivité et notamment le travail des femmes, en raison de la faiblesse des gains financiers que les ménages tirent, dans certaines configurations de l'activité professionnelle, du second apporteur de revenu¹⁵⁴ ?

¹⁵⁰ Dominique Meda évalue le besoin non couvert à 500 000 places ;

¹⁵¹ « Les aides apportées aux parents d'enfants de moins de trois ans », opus cité, p. 105 ;

¹⁵² L'objectif des 200 000 solutions d'accueil se décline en 100 000 places d'accueil collectif dont 60 000 places nouvelles agréées PMI (dont 10 000 places de crèches d'entreprises), 40 000 « équivalents places » issus de l'optimisation de la fréquentation des places existantes et de l'élargissement des plages horaires d'accueil, et 100 000 enfants supplémentaires gardés auprès des assistants maternels, sachant que dans ce cas on parle d'un nombre d'enfants accueillis et non pas de places créés (note du Haut conseil de la famille « Point sur l'évolution de l'accueil des enfants de moins de 3 ans » janvier 2011) ;

¹⁵³ Ibidem ;

¹⁵⁴ « Le deuxième âge de l'émancipation », Dominique Méda et Hélène Périvier, Le Seuil, 2007, p.37 ;

De fait, si un consensus s'est fait jour aujourd'hui sur la nécessité d'accompagner l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, les conséquences à tirer de cet objectif par les pouvoirs publics et le choix des outils pour y parvenir fait débat et oppose :

- « les défenseurs du rôle familial et éducatif des parents (père ou mère), qui souhaitent que les politiques familiales laissent ouverte la possibilité du libre choix, en facilitant tout autant la poursuite de l'activité professionnelle des parents que leur maintien au foyer ;
- les partisans de l'égalité entre les sexes, qui plaident au contraire pour que les politiques ne se contentent pas de permettre aux parents d'articuler vie professionnelle et familiale, mais souhaitent des mesures incitatives au partage des tâches¹⁵⁵ ».

La mission, pour des raisons explicitées dans la première partie de ce rapport, se range délibérément dans la seconde catégorie, celle des tenants de l'égalité entre les sexes.

3.2. Un nouvel investissement des entreprises en direction des pères

Les pères salariés, comme cela a été vu supra, manifestent désormais plus explicitement leurs aspirations à mieux équilibrer vie familiale et professionnelle. Les entreprises, accompagnées en cela par des initiatives portées par des observatoires et des associations, s'engagent elles aussi dans cette voie, même si, à ce jour, ce sont essentiellement les grands groupes qui accompagnent ce mouvement.

3.2.1. Le rôle des observatoires et des associations

Depuis plusieurs années, financées en cela par des fonds européens, des associations se sont engagées dans le soutien à la prise en compte de la paternité dans le monde du travail. Citons, à cet égard, l'étude menée en 2006 par le Centre national d'information des femmes et des familles (CNIDFF) auprès de salariés appartenant à diverses entreprises « Men equal, men different ; prenons le temps d'être pères » qui tente d'identifier les leviers d'un meilleur investissement dans la parentalité masculine. Citons également les travaux menés par l'ORSE qui a abouti, en partenariat avec le CNIDFF, à la création d'un guide « Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins » et son livre « Patrons papa » issu d'une enquête auprès de grands patrons du CAC 40. Rappelons également le rôle de l'Observatoire de la parentalité.

3.2.2. Des bonnes pratiques en hausse au service de la performance

Mais les entreprises elles-mêmes ont commencé à mener des actions spécifiques en faveur de la parentalité masculine, actions repérables dans les accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle et dans les cahiers des charges des labels égalité¹⁵⁶. Deux catégories de mesures peuvent être identifiées.

¹⁵⁵ « Architecture de la politique familiale, élément de problématique », HCF, p. 8 ;

¹⁵⁶ La mission ne peut viser ici à l'exhaustivité et renvoie, pour ce faire, aux études spécifiques menées sur ces deux points : « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », opus cité d'une part et « L'analyse des labels égalité », menée par le Service des droits des femmes et de l'égalité (DGCS), avril 2011, d'autre part. Les actions évoquées sont présentées sans citer le nom de l'entreprise. ;

3.2.2.1. Des mesures de sensibilisation

- Une information en direction des pères

Cette information peut prendre la forme de guides pratiques sur la paternité afin d'inciter les pères à prendre le congé de paternité et le congé parental d'éducation. Un accord précise ainsi que : « l'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. [...] Afin de promouvoir le congé paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs ». On trouve également des manuels d'information sur la gestion des salariés futurs et jeunes parents, à destination des managers, afin de les aider à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, notamment pour les pères. Citons un autre accord repéré sur ce champ : « les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de mieux faire connaître aux pères ou futurs pères les dispositifs existants auxquelles ils peuvent avoir recours : congé paternité, congé parental, congé d'adoption, absence pour soins parents malades ».

- Une formation des pères salariés

Des accompagnements spécifiques peuvent être également accordés aux futurs pères. Une grande entreprise du secteur de la santé propose ainsi un parcours spécifique aux pères baptisé « Accompagnement papa poule », parce que, précise-t-elle, « le rôle du père se construit avant même l'arrivée de l'enfant ». Ce parcours passe par des cours de puériculture, des visites de crèches, des cours de bébés nageurs, des cours de cuisine. Un groupe de paroles « bien-être » a été institué afin que les hommes puissent parler de leur vécu et des difficultés rencontrées. Un téléphone « allô parents bébés » a été également mis en place.

- Une politique de communication sur la parentalité masculine

Enfin, des politiques de communication sur la parentalité et plus spécifiquement sur la paternité ont été engagées par un certain nombre d'entreprises. Un accord précise que « les dispositifs actuels permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle en faveur de la parentalité pour les salariés masculins sont peu utilisés par les hommes. La société s'engage à communiquer sur ces mesures auprès des salariés masculins ». Un autre annonce qu'« une communication spécifique à l'attention prioritaire des hommes permettra de les sensibiliser sur les dispositifs liés à la parentalité ». Plusieurs entreprises organisent, chaque année, des sondages auprès de leurs salariés pour mieux répondre à leurs besoins afin qu'ils puissent donner une note à l'équilibre perçu entre vie professionnelle et vie privée. Ces baromètres de satisfaction rencontrent en général un grand succès et certaines questions sont ciblées principalement sur les pères.

3.2.2.2. Des mesures concrètes

L'investissement des entreprises en faveur de la parentalité se manifeste tout d'abord par une augmentation forte du pourcentage d'accords sur l'égalité professionnelle qui prévoit un maintien de salaire pour le congé de paternité : 20 % en 2002-2004 et 63 % en 2010.

Mais il se mesure également par des mesures de bonification des congés liés à la naissance qui vont au-delà du maintien de salaire. Une grande entreprise prolonge ainsi la durée du congé parental d'éducation de six mois si ce congé parental est pris à égalité par le père et la mère. Une autre accorde des avantages en matière de rémunération et de couvertures mutuelles pour les parents qui prennent, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation. Par ailleurs, des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux futurs pères pour les suivis médicaux de grossesses, avec maintien de la rémunération. D'autres accords prolongent le congé de paternité de quelques jours (de l'ordre de 13 ou 15 jours) au lieu des 11 jours calendaires. D'autres encore ciblent les pères de familles vivant seuls ou les pères ayant des enfants en garde alternée, ou encore ouvrent des droits aux congés pour les couples homoparentaux.

Mais des mesures collectives visant l'organisation du travail pour les hommes et les femmes apparaissent aussi dans les accords ou le contenu des labels égalité : ce peut être des mesures pour une meilleure gestion du temps qui passe par l'élaboration de chartes pour la maîtrise du temps de travail, et notamment un cadrage des horaires de réunions de travail, excluant les créneaux horaires tôt le matin ou tard le soir. Ce peut être également le développement des réunions à distance par la mobilisation des outils de visioconférence et de conférences téléphoniques, évitant ainsi aux salariés de multiplier les déplacements. Une grande entreprise a ainsi mené, en 2008, 580 000 conférences à distance. Ce peut être enfin la mise en œuvre du télétravail pour tous les salariés, hommes et femmes, avec possibilité d'octroyer des plages de travail à domicile en fonction des contraintes familiales. Il est utilisé soit à domicile, en mode alterné (trois jours par semaine à la maison, deux jours au bureau), ou dans un bureau de l'entreprise à proximité du lieu d'habitation. Le cadrage nécessaire du télétravail à la fois dans la cible qu'il vise (les hommes également) et dans ses modalités d'organisation (maintenir le collectif de travail et éviter l'atomisation des salariés) se pose alors avec force.

Là encore, les Etats du Nord de l'Europe innovent plus encore, puisque certaines grandes entreprises proposent des réunions d'hommes où des hommes seniors de haut niveau de responsabilité, promus en « rôle models », montrent qu'avoir le pouvoir, ce n'est pas suivre les normes, mais c'est innover, notamment en matière de temps, et engagent les hommes présents à réaliser des actions en ce sens dans leur univers professionnel. Des expériences de tutorat croisé où des hommes à haut potentiel sont accompagnés par des femmes managers sont également menées.

En guise de conclusion, on peut dire que c'est donc de façon souvent innovante mais encore très confidentielle que les entreprises s'engagent sur cette voie. L'implication des hommes et surtout des pères dans l'égalité et dans la parentalité n'en est encore qu'à ses débuts. Le partage des responsabilités familiales constitue pourtant un levier essentiel de changement qui peut innover en profondeur la société dans laquelle nous vivons, au nom d'enjeux tout à la fois éthiques, économiques et sociaux. Les propositions doivent donc viser à provoquer des ruptures de tendance pour aboutir à de nouvelles relations contractuelles entre les entreprises et les salariés, à une déspecialisation des rôles sexués, et à un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes.

Quatrième partie :

Propositions

UN CHANGEMENT RADICAL DE PARADIGME : LA PARENTALITE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les conditions d'un égal accès aux responsabilités professionnelles et familiales, dans le monde du travail, touchent principalement à la réallocation du temps et à l'organisation du travail.

Certes les systèmes de représentation qui assignent des rôles sexués stéréotypés aux individus, depuis l'enfance, contribuent grandement à cet inégal accès des hommes et des femmes aux responsabilités professionnelles et familiales. Mais cette question ne rentre pas dans le champ de la mission. Tout juste cette dernière peut-elle souligner qu'un effort sans précédent doit être porté sur tous les lieux de production et reproduction des stéréotypes sexués, que ce soit les lieux d'accueil collectifs de la petite enfance, l'école ou encore les médias. De même, des campagnes de communication seraient sans doute essentielles pour déconstruire les systèmes de représentation. La question de la mixité des emplois, sous l'angle de l'accès des hommes aux emplois à prédominance féminine, notamment aux métiers du « care », n'est pas sans lien, enfin, avec la déspecialisation des rôles professionnels et sociaux. L'exposition des hommes et des femmes, dès l'enfance, aux stéréotypes sexuels induisent, en effet, des suppositions discriminatoires sur les qualités des hommes en matière d'émotion et d'aptitude à l'éducation et à la construction de liens sociaux. Des travaux séparés devraient être menés sur tous ces sujets.

Deux préalables essentiels conditionnent toute avancée en matière d'accompagnement de la parentalité :

- la fourniture de services aux familles d'une part, que ce soit les modes de garde pour les pouvoirs publics, dont on a vu l'urgence de leur développement, que ce soit des aides en nature ou financières pour l'accueil des enfants et les services aux familles, de la part des entreprises. Sans modes d'accueil en nombre suffisant, de qualité et abordables financièrement, toute politique en faveur de la parentalité et d'une paternité active est vouée à l'échec ;
- des efforts permanents pour faire progresser l'égalité des sexes sur le marché du travail d'autre part, notamment par la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes, pour partager revenus et responsabilités de manière plus égalitaire, et par la lutte contre la ségrégation entre les sexes dans les métiers. Des politiques familiales ou temporelles, en effet, axées sur l'articulation des temps, ne suffiront pas à transformer les rôles attribués aux genres.

L'enjeu de ce rapport est bien de changer l'image qui prévaut aujourd'hui chez les employeurs d'une parentalité comme facteur d'amoindrissement de la performance en une nouvelle image, celle de la parentalité qui contribue à l'enrichissement de la performance. Il s'agit, dès lors, de donner aux salariés dans l'entreprise, l'autorisation d'être parents et de donner l'autorisation, au sein de l'entreprise, d'une parole sur la parentalité, notamment masculine.

Pour ce faire, une démarche à trois temps est proposée afin de réallouer le temps dans une optique favorable à un meilleur équilibre des responsabilités familiales et professionnelles :

- le temps court, celui de la naissance, organisé autour de congés adaptés pour les pères et les mères ;
- le temps quotidien, celui des réglages de l'ingénierie du temps au travail, de l'organisation du travail au jour le jour ;
- le temps long, celui du cycle de vie, tout au long de la carrière.

1. LE TEMPS COURT : LES CONGES AUTOUR DE LA NAISSANCE

Pour configurer ces congés autour de la naissance, tous les éléments nécessaires à l'avènement d'un couple à deux pourvoyeurs de revenu, deux pourvoyeurs de soins doivent être considérés. Il s'agit de régler, en effet, au moins pour partie, la question de l'accès aux droits pour les hommes car l'articulation des temps professionnels et familiaux est en tension, pour une majorité d'entre eux, avec les critères culturels de la masculinité. Les politiques publiques de l'enfance sont, en effet, majoritairement centrées sur les seuls besoins des femmes et entrent parfois en contradiction avec les objectifs recherchés : augmenter le congé maternité ne va pas, par exemple, dans le sens d'un meilleur partage des temps de la sphère privée et dans le maintien du lien avec l'emploi ; maintenir un congé parental long ne répond pas aux besoins financiers compte tenu de l'insuffisance de l'indemnisation ; augmenter le temps de travail ne prend pas en compte la nécessaire articulation des temps de vie. Si donc l'enjeu est de penser un individu qui doit pouvoir travailler, vivre décemment s'il est exclu du travail, et exercer des responsabilités familiales, il convient de :

- favoriser l'activité professionnelle des femmes en calibrant les prestations de façon à répondre aux besoins de santé de la femme et de l'enfant au moment de la naissance et aux besoins d'éducation mais en limitant la durée des périodes en dehors de l'emploi afin d'éviter la perte d'employabilité ;
- favoriser l'activité familiale des hommes, en indemnisant les congés proportionnellement au salaire et en favorisant leur prise alternée avec la mère.

Jouer sur les congés pour les pères est un élément central, en effet, de ce changement de paradigme. Des études montrent ainsi que la prise de congés par les pères, à la naissance, dans les pays du nord de l'Europe, a un impact fort, par la suite, sur la redéfinition et la redistribution des tâches domestiques et parentales. La division des rôles domestiques est établie très tôt dans les couples et ne se modifie pas facilement et il convient d'éviter que la mobilisation des pères, ascendante à la naissance, fasse place à une recomposition des rôles et des tâches lors de la reprise de l'activité professionnelle. L'enjeu est donc bien de jouer sur le partage des temps autour de la naissance et d'intensifier ce qu'on appelle « la négociation conjugale » à la fois au moment de l'accueil de l'enfant et lors du congé parental, afin d'accentuer l'investissement du père auprès du bébé et de le conforter dans la valorisation de son rôle et dans sa responsabilisation précoce.

1.1. Un mouvement naissant en France sur ce sujet

La question du renforcement du congé de paternité, en France, a été abordée récemment par des propositions portant sur l'allongement de la durée ou l'attribution d'un caractère obligatoire à la prise de ce congé : celle de la CFDT¹⁵⁷ d'une part qui propose un congé de deux mois pour le père, obligatoire, non transférable et rémunéré sous plafond (deux fois le plafond de la Sécurité sociale) ; celle du cabinet d'avocats Ernst and Young¹⁵⁸, d'autre part, qui propose également un congé de paternité de huit semaines consécutives, non fractionnables et obligatoires ; celle du MEDEF enfin qui a préconisé d'attribuer au congé de paternité actuel un caractère obligatoire.

La mission n'a pas retenu ces propositions pour les raisons suivantes :

- sur l'allongement d'un congé à deux mois

Ce sont essentiellement des raisons de coût (évalué à 1,5 milliard d'euros) qui expliquent ce choix mais aussi la crainte d'une trop grande rupture de comportements pour les pères qui seraient soumis, du jour au lendemain, à une injonction à quadrupler leur absence. L'acceptabilité de la mesure par les employeurs et notamment les PME poserait également problème. La mission a donc fait le choix d'une montée en puissance progressive ;

- Sur le caractère obligatoire

Cette mesure pourrait sensibiliser les pères les moins disposés ou les plus empêchés à quitter la sphère professionnelle à cet accompagnement de l'enfant, dès la naissance.

En droit du travail, les congés sont un droit pour les salariés mais aucunement une obligation. L'article L.1225-35 du code du travail dispose ainsi que le salarié « bénéficie » d'un congé de paternité. Aucune interdiction d'emploi pendant une durée déterminée n'incombe à ce jour à l'employeur, comme c'est le cas pour le congé de maternité (huit semaines dont six semaines après la grossesse). Créer un congé de paternité obligatoire supposerait d'ajouter, dans le code du travail, une disposition nouvelle d'interdiction faite à l'employeur d'employer son salarié pendant une durée déterminée. Trois questions se posent dès lors :

1. la base juridique

L'interdiction d'emploi faite aux employeurs pour les salariées repose sur des raisons physiologiques liées à la grossesse et l'accouchement qui ne sauraient être retenues pour les pères. Une analyse interne au ministère, cependant, souligne la constitutionnalité d'une telle mesure au regard des normes constitutionnelles que sont le principe de liberté, d'égalité, le droit à l'emploi, le devoir de travailler et la protection de la santé, même si elle la trouve juridiquement fragile.

2. le financement

Selon les estimations financières réalisées par la DSS, rendre obligatoire le congé de paternité actuel pour tous les pères pourrait conduire à une dépense supplémentaire pour la branche famille d'environ 100 millions d'euros en année pleine¹⁵⁹.

¹⁵⁷ « Egalité, paternité, liberté », CFDT-cadres, n°442, décembre 2010 ;

¹⁵⁸ Voir la proposition en annexe ;

¹⁵⁹ Note de la direction de la Sécurité sociale du 19 avril 2011 ;

3. la question des travailleurs indépendants

Cette mesure pourrait mettre en difficulté les travailleurs indépendants dont le taux de recours au congé de paternité est le plus faible (22 %), en raison notamment du manque à gagner induit dès que les revenus perçus dépassent le plafond de la Sécurité sociale mais aussi de la difficulté de leur remplacement. L'inapplication de cette obligation aux travailleurs indépendants pourrait se justifier, au regard du principe d'égalité et de l'intérêt général qui s'attache au soutien de l'activité économique, par le fait que leur remplacement temporaire par un salarié ne pourrait suppléer dans tous les cas leur absence de la direction de l'entreprise, ce qui les place dans une situation différente tant des pères salariés en tant que travailleurs, que des employeurs de ces pères salariés, en tant qu'entrepreneurs. Elle entraînerait néanmoins une différence de traitement entre salariés et travailleurs indépendants.

La mission ne souhaite donc pas retenir ces propositions pour des raisons de coût, d'opportunité et du risque d'exclusion du bénéfice de ce dispositif des travailleurs indépendants.

1.2. Un mois pour le père : l'égalité parentale à la naissance avec le congé d'accueil de l'enfant

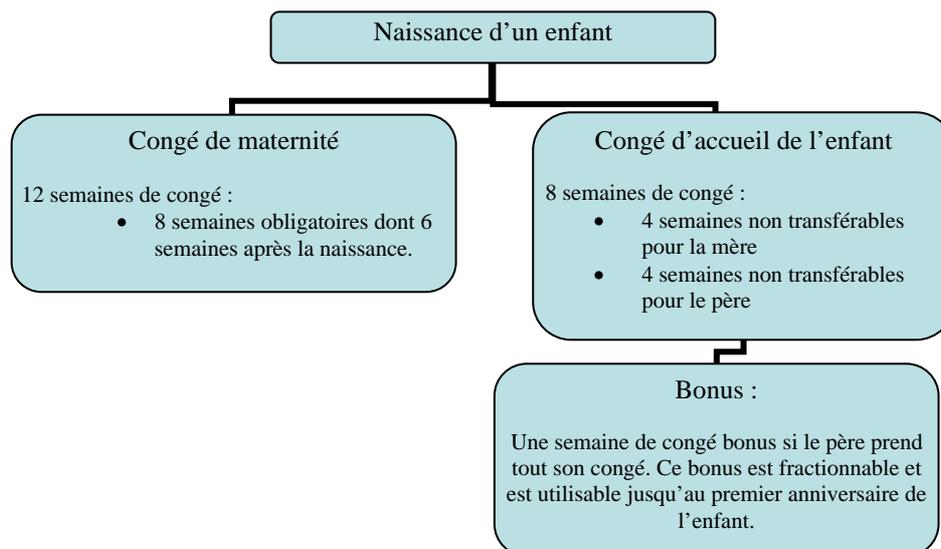
Des solutions doivent être envisagées pour que l'enfant puisse se référer de manière régulière à une présence masculine, dès les premières heures de sa vie, afin de répondre aux besoins de stabilité et de continuité du lien. Il faut souligner l'importance des soins donnés à l'enfant par le père, y compris les soins au nouveau-né dont nombre de pères s'acquittent fort bien déjà. Reconnaître socialement la légitimité de la présence du père auprès de son enfant dans les premières semaines qui suivent sa naissance aiderait à mettre en place un nouveau construit culturel de la paternité qui sortirait définitivement le père de son statut de subrogé parent ou de parent de substitution, en superposant à la figure du père gagne-pain de la famille, qui imprègne encore les esprits, celle du père éducateur et dispensateur de soins aux enfants. Le père entrerait ainsi dans le même double rôle que celui reconnu aujourd'hui à la mère.

Il semble dès lors qu'il faille rapprocher le congé de paternité d'une partie du congé de maternité et les fondre dans un seul congé d'accueil de l'enfant.

1.2.1. La création d'un dispositif à trois étages

Au regard des coûts engendrés par ces recompositions des congés autour de la naissance, et des objectifs poursuivis, les options retenues par la mission, sachant que la réflexion ne porte ici, pour des raisons de simplicité de la démonstration, que sur un scénario avec deux enfants, soit 16 semaines de congé maternité, sont les suivantes :

- *Maintenir un congé de maternité spécifique pour la mère, de 12 semaines dont huit semaines obligatoires comme dans le droit actuel ;*
- *Créer un congé d'accueil de l'enfant de huit semaines, à partager à égalité avec le père, soit, pour le père, la possibilité de bénéficier d'un congé plus long de deux semaines par rapport aux 11 jours calendaires actuels et aux trois jours d'autorisation spéciale d'absence financés par l'entreprise. Ces deux mois de congé d'accueil de l'enfant, soit un mois pour le père et un mois pour la mère, répondent aux caractéristiques suivantes :*
 - ils sont non transférables d'un parent à l'autre (si l'un des parents ne prend pas sa période réservée, elle est perdue pour l'autre parent) ;
 - ils sont pris immédiatement après le congé de maternité.
- *Créer un bonus d'une semaine à prendre indifféremment par l'un ou l'autre parent, si le père a pris entièrement son mois du père. Ce bonus peut être pris jusqu'au premier anniversaire de l'enfant et peut être fractionné sous forme de demi-journées, avec un délai de prévenance court.*



Ce système ainsi configuré repose sur les principes suivants :

- le respect de la durée actuelle du congé de maternité puisque le congé total pour la mère reste de 16 semaines ;
- une durée d'un mois pour le père, incitant à une montée en puissance progressive (11 jours en 2002, un mois selon la proposition faite dans ce rapport, et une période plus longue éventuellement dans les cinq ans à venir si le système prouve son efficacité) ;
- une indemnisation équivalente pour les mères et les pères (système d'indemnisation par indemnité journalière sous plafond de la sécurité sociale) ;
- le recours à la fractionnabilité et à la flexibilité dans la prise de la semaine de bonus ;
- une incitation à prendre ce mois du père, pour cinq raisons :
 - un accueil de l'enfant sur 20 semaines (21 semaines si l'on compte la semaine de bonus), soit deux à trois semaines de plus que dans le système actuel ;
 - la non transférabilité de la période vers la mère en cas de non prise de congé par le père ;
 - une économie en modes de garde si les parents décident de prendre leur congé en mode successif et non simultané ;
 - une implication plus importante des pères dans le soin direct de l'enfant, sans médiatisation de la mère, en cas de prise de congé en mode successif ;
 - l'octroi d'un bonus en cas de prise intégrale du congé par le père.

1.2.2. Les conditions de faisabilité

1. Une double base juridique

Une double référence juridique est à retenir, celle de la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE 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, répondant à la fois à l'objectif de santé de la mère et de l'enfant et au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le dispositif relèverait donc :

- d'une part, pour ce qui est des 12 semaines du congé de maternité, de la protection de la santé, garantie à tous et notamment à l'enfant et à la mère, par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et, au niveau européen, de la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes ou accouchées qui relève de l'article 153 TFUE ;
- d'autre part, pour ce qui est du congé d'accueil de l'enfant réparti entre les deux parents, de l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, garanti par la Constitution et, au niveau européen, le principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui relève de l'article 157 TFUE.

2. Le financement du dispositif

Indépendamment du coût actuel du congé de paternité (base à évaluer entre 224 millions d'euros, coût 2010 et 284 millions d'euros, coût estimé pour 2011¹⁶⁰), sous l'hypothèse que les pères qui prennent aujourd'hui un congé de 11 jours prennent un congé d'un mois, avec un taux de recours de 70 %, le surcoût lié à la mise en place de cette mesure **serait de l'ordre de 250 millions d'euros**.

Ce montant, important, compte tenu de la situation financière que connaît aujourd'hui la branche Famille, est cependant à mettre en relation avec ce que le gouvernement était prêt à accepter dans le cadre de la proposition de modification de la durée européenne de 14 à 18 semaines pour le congé de maternité, soit 250 millions d'euros¹⁶¹ pour les deux semaines supplémentaires pour un niveau d'indemnisation compatible avec les règles françaises en vigueur. On retrouve là le montant du surcoût d'un congé de paternité de deux semaines supplémentaires. En revanche, l'évaluation d'une semaine de bonus est difficile à effectuer, dans la mesure où le père ou la mère peuvent la prendre indifféremment.

¹⁶⁰ Rapport du Sénat relatif au PLFSS 2011, volet famille ;

¹⁶¹ Acceptation par la France sous réserve de laisser aux Etats-membres une certaine souplesse pour organiser et combiner au mieux leurs dispositifs d'aides aux parents et à leurs jeunes enfants ;

- En 2010, le montant des prestations de maternité et de paternité servies par les régimes de sécurité sociale s'élève à près de 3 milliards d'euros dont 92 % au titre des prestations de maternité et 8 % au titre des prestations de paternité (respectivement 2,760 milliards d'euros et 224 millions d'euros) ;
- Ce taux de recours de 70 % des pères est pris par référence à l'année 2010 (au lieu des deux tiers précédemment), au vu de l'évolution du nombre des naissances depuis 2004 (797 000 naissances en 2010) et du nombre de congés de paternité, ce dernier ayant augmenté un peu plus rapidement que les naissances ;
- La mise en œuvre d'un tel projet permettrait d'éviter potentiellement deux types de coûts :
 1. un moindre recours aux congés pathologiques postnataux par les mères ; 45 % des congés durent 18 semaines, soit un congé de maternité normal et un congé pathologique postnatal de deux semaines ; 25 % des congés durent strictement 16 semaines et à peine 3 % des congés ont une durée inférieure à la durée légale et sont de 13 semaines en moyenne. L'hypothèse peut donc être faite d'un moindre recours aux congés pathologiques par les femmes du fait de la présence du père auprès de l'enfant ;
 2. un moindre recours aux modes de garde.

PROPOSITION 1 : créer, en plus d'un congé de maternité de 12 semaines, un congé d'accueil de l'enfant de 8 semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables, devant être pris à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père, à prendre indifféremment entre les deux parents jusqu'au un an de l'enfant

1.3. Deux mois pour le père : le partage d'un congé parental plus court et mieux rémunéré

Le CLCA peut également participer de cette même philosophie de partage du temps parental et d'invitation à la négociation conjugale, identifiée plus haut comme l'un des éléments moteurs de la mise sur orbite d'une paternité active. Même s'il ne touche que 30 % des familles¹⁶², il peut agir comme moteur d'une meilleure implication des pères, à condition de réserver, pour le parent qui n'a pas pris le CLCA à titre principal, une période non transférable qui lui soit propre.

Au vu des exemples européens analysés ci-dessus, les systèmes qui stimulent le mieux la prise de congé parental par les pères sont ceux qui prévoient un congé d'une longueur assez courte, avec un quota de temps réservé au père, appuyé par un taux élevé de revenu de remplacement et une flexibilité quant à la date et aux modalités de prise de ce congé. Ces objectifs sont cohérents avec les arguments qui plaident pour un raccourcissement du CLCA au regard de la situation des mères dans l'emploi et de l'inégal accès aux responsabilités familiales et professionnelles :

- le CLCA reflète et renforce le partage sexué des tâches domestiques et parentales et est donc, in fine, défavorable à l'égalité professionnelle¹⁶³ ;

¹⁶² Les analyses sur le taux de retour des mères méritent d'être affinées;

¹⁶³ Avis sur le CLCA et l'accueil des jeunes enfants, HCF, 11 février 2010, p. 4 ;

- le CLCA peut peser négativement, notamment en cas d'enchaînement de plusieurs arrêts de travail, sur le retour à l'emploi des mères et sur l'ensemble de leur trajectoire professionnelle (impact en termes de rémunération, d'avancement et de retraite¹⁶⁴). Il a dès lors un impact défavorable sur l'indépendance financière des femmes et fragilise leur situation en cas de séparation ou de veuvage. Sa réforme participerait donc à la lutte contre les trappes à l'inactivité.

En conséquence, même si ce rapport vise la promotion d'une paternité active, l'analyse des conditions d'une réforme doit prendre en compte l'impact sur les mères, présentes à 96 % dans le dispositif, de scénarios de transformation fondés sur une réduction de la durée du CLCA¹⁶⁵. Ce scénario de réforme, s'il est adopté, devra donc être mis en œuvre de façon progressive.

1.3.1. Deux axes d'action publiques pour améliorer les conditions de faisabilité de cette réforme

1.3.1.1. Les modes d'accueil des jeunes enfants

Il convient d'améliorer significativement l'offre de modes d'accueil, afin qu'elle soit plus abondante et diversifiée. La mission reprend ici les termes du consensus obtenu par le HCF sur les points suivants :

- atteindre au minimum les objectifs affichés dans le plan de développement de l'offre de garde d'enfants, soit 200 000 places d'ici 2012, sous forme « d'une création nette, qui ne serait pas annulée par la réduction de la préscolarisation des enfants de moins de trois ans sur la période d'application de la Cog et qui n'entraînerait pas de dégradation de la qualité de l'accueil¹⁶⁶ » ;
- poursuivre résolument le développement des modes de garde, en s'appuyant sur une meilleure connaissance des besoins et de l'offre et en mettant l'accent sur les besoins des parents à horaires atypiques et sur l'investissement dans les quartiers défavorisés.

1.3.1.2. L'emploi et les conditions de travail

Parmi les allocataires du CLCA qui reprendraient un emploi au bout d'un an, bon nombre d'entre eux seraient peu qualifiés, et la reprise d'emploi se traduirait non seulement par des revenus modestes mais par des conditions d'activité difficiles (longs temps de transport, horaires atypiques), entraînant une dégradation des conditions de vie à court terme.

Il convient donc d'apporter un accompagnement renforcé pour ces personnes, en termes de formation de la part des organismes paritaires de la formation et de Pôle emploi et en termes d'emploi, à quoi devrait s'ajouter l'offre de service de la Caf pour la recherche d'un mode d'accueil.

PROPOSITION 2 : suivre les propositions formulées par le Haut-conseil de la famille en matière de modes d'accueil des enfants et d'accompagnement vers la formation et l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité

¹⁶⁴ Le congé parental est pris en compte pour moitié dans l'avancement et il n'y a pas de cotisation aux régimes complémentaires de retraite durant le congé parental ;

¹⁶⁵ Tous ces développements se réfèrent principalement aux documents suivants : « Problématiques et voies de réforme du CLCA », Haut-conseil de la famille, Février 2010, document écrit suite à la saisine du Premier ministre ; note de la DSS du 19 avril 2011 précitée ; fiche du SDFE d'avril 2011 ;

¹⁶⁶ Avis du HCF, p. 2 ;

1.3.2. Les trois leviers de la réforme du CLCA

Plusieurs scénarios de réforme du CLCA ont été présentés par le HCF à la suite de la saisine du Premier ministre en septembre 2009, sans qu'un consensus se dégage sur ce sujet. La DSS a formulé également plusieurs hypothèses de travail. Les scénarios et les variantes associées portent sur une variation de la durée pendant laquelle serait servie la prestation, sur le maintien ou l'augmentation du financement actuel, en fonction ou non du rang de l'enfant et sur la détermination d'une période non transmissible réservée au parent non bénéficiaire du CLCA. Le scénario suivant est, dès lors, proposé :

1. Réduction à un an du CLCA, pour les enfants de rang 2 avec maintien d'une durée de 6 mois pour les enfants de rang 1 et suppression du COLCA ;
2. Augmentation de la rémunération avec une indemnisation fixée à 60 % du salaire antérieur brut ;
3. Création d'une période non transmissible de deux mois pour le membre du couple qui n'aurait pas pris la totalité de la durée restante, intégrée au sein de la durée du CLCA ramenée à un an.

Cette période non transmissible s'inscrit dans le cadre de la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord cadre révisé sur le congé parental. Cette directive consacre le principe d'un droit au congé parental individuel propre à chacun des deux parents auquel il est possible de déroger par transfert des droits de l'un à l'autre parent, sauf pour une durée d'un mois non transférable. Il convient de souligner par ailleurs qu'une durée de deux mois a fait l'objet d'un consensus au sein du HCF.

Evaluation financière du dispositif

- Coût du CLCA 2010 : 2,204 milliards d'euros ;
- Niveau de prestation proposée : rémunération fixée à 60 % du salaire brut antérieur : 1768 euros mensuel brut sur la base du plafond de la sécurité sociale pour 2011 (2946 euros), au maximum ; pour le temps partiel, en gardant la même proportion entre le montant servi à taux plein et les montants servis à taux partiel (durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et durée de travail comprise entre 50 et 80 %), les montants maximum seraient respectivement de 1344 euros (au lieu de 428 euros aujourd'hui) et de 1018 euros (au lieu de 323 euros aujourd'hui) ;
- Coût supplémentaire en C.L.C.A brut : 530 millions d'euros (avec une hypothèse conventionnelle de 50 % de bénéficiaires supplémentaires du fait d'une meilleure solvabilisation de la prestation) ;
- Dépenses supplémentaires en termes de garde d'enfants : 1,3 milliard d'euros (pour un besoin nouveau évalué à 80 000 places) ;
- Economies potentielles liées aux cotisations sociales versées du fait de la reprise de l'emploi d'une partie des mères et de la hausse des revenus fiscaux y afférant ; cette évaluation n'a pas été publiée alors même que l'incidence fiscale et sociale de la réforme viendrait compenser les dépenses induites par les modes de garde supplémentaires ;
- Economies réalisées sur les allocations de logement, les prestations familiales et l'AVPF de l'ordre de 280 millions d'euros ;
- Economies liées à une hypothèse de taux de recours de 30 % à la période de deux mois non transmissible : 100 millions d'euros (mesure bénéficiant surtout aux pères, donc avec un taux de recours moindre).

Au vu de ces évaluations¹⁶⁷, certes incomplètes et fondées sur des hypothèses fragiles de retour des mères au travail, le scénario proposé par la mission semble viable financièrement.

PROPOSITION 3 : raccourcir le complément de libre choix à un an, en le rémunérant à 60 % du salaire antérieur et en isolant, au sein de cette période, deux mois non transmissibles pour l'autre parent ; mettre en place cette mesure de façon progressive

1.3.2.1. La prise en compte de la situation des familles monoparentales

Il convient de prendre en compte la situation des parents isolés qui assument seuls la charge d'un enfant, pour ce qui concerne la part non transmissible du congé. Ces derniers pourraient bénéficier de la durée maximale du CLCA, intégrant les deux mois réservés à l'autre parent.

PROPOSITION 4 : maintenir l'entièreté de la période d'un an pour les parents isolés

1.3.2.2. Le maintien des modalités du temps partiel

Le CLCA à temps partiel permet de ne pas rompre les liens avec le milieu du travail et son essor récent montre qu'il correspond à une demande des parents. Son usage limite également la tension sur les modes de garde. Il convient dès lors de ne pas revenir sur les modalités de rémunération du CLCA à temps partiel et de maintenir le ratio actuel entre la prestation à taux plein et la prestation à taux partiel, plus favorable au temps partiel qu'une stricte proportionnalité.

Il est proposé également de maintenir la possibilité de cumul de deux temps partiel pour les deux parents, dans la limite d'un montant à taux plein, y compris pendant la période non transmissible.

PROPOSITION 5 : maintenir le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel et la possibilité de cumuler deux temps partiels pour le père et la mère, y compris pendant les deux mois non transmissibles

1.4. *Des mesures d'accompagnement de la grossesse*

1.4.1. **Le bénéfice pour les pères d'autorisations d'absence lors des examens médicaux obligatoires de leur conjointe**

Pour mieux associer les pères au déroulement de la grossesse de leur conjointe, il est proposé de leur ouvrir le droit de l'accompagner, lors des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (art. L.1225-16 du code du travail), dans la limite de trois sur les sept autorisés. Ces absences n'entraîneraient aucune diminution de la rémunération et seraient assimilées à une période de travail effectif.

PROPOSITION 6 : instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner leur conjointe aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, dans la limite de trois sur les sept autorisés

¹⁶⁷ Ces évaluations reposent sur les chiffrages réalisés par le HCF et la DSS ;

1.4.2. Une modification des conditions d'annonce d'ouverture des droits

Une dissymétrie existe dans le code du travail quant aux conditions d'annonce à l'employeur de la décision du salarié ou de la salariée de bénéficiaire de l'ouverture de ses droits.

Dans le cas du congé de maternité, la salariée qui souhaite suspendre son contrat de travail « avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin » (art. L.1225-24 du code du travail). En revanche, dans le cas du congé de paternité, seul le salarié « qui souhaite bénéficier du congé de paternité, avertit son employeur » (art. L.1225-35 du code du travail). Cette différence de formulation, inutile dans ses effets juridiques, induit une perception clivée des rôles de la mère et du père à la naissance de l'enfant. La formulation de la prise de congé doit être effectuée dans les mêmes termes pour le père et pour la mère. Il conviendrait donc de supprimer les termes « qui souhaite bénéficier du congé de paternité ».

PROPOSITION 7 : harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficiaire de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité

2. LE TEMPS QUOTIDIEN ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La question de la marge dont dispose le salarié pour introduire un peu de sa vie personnelle dans l'exécution du contrat de travail est centrale et l'on retrouve ici tous les méandres de la subordination. Le temps « choisi » s'inscrit dans un mouvement, inspiré de la protection des libertés fondamentales dans la vie professionnelle, visant à l'accroissement de l'autonomie du travailleur dans les limites de l'intérêt de l'entreprise. Le problème n'est alors plus seulement de prémunir le travailleur contre les risques prévisibles de l'existence mais aussi de lui donner les moyens d'assumer une liberté et des responsabilités nouvelles¹⁶⁸.

Les ordres symboliques de genre dans les organisations ne peuvent pas être définis à un niveau normatif si le changement n'est pas incorporé dans les pratiques quotidiennes. Un des obstacles majeurs à l'articulation, en effet, est la pression du temps qui pèse sur tous, les hommes comme les femmes, associé à une importante charge de travail. Le besoin de souplesse horaire quotidienne, notamment en début et fin de journée, et la possibilité de répondre à l'urgence sont deux éléments déterminants pour une bonne gestion des temps de vie.

Il s'agit donc de reconnaître le fait familial comme étant une composante de l'aménagement du temps. Les mesures proposées ci-dessous visent donc plus largement les moyens de faciliter pour les deux sexes l'exercice de la parentalité dans l'entreprise.

¹⁶⁸ Pour tous ces développements, se référer aux articles et ouvrages de Jacques Barthélémy : « Le développement du temps vraiment choisi », J. Barthélémy et G. Cette, Droit social, février 2002 ; Les apartés de J. Barthélémy, les cahiers du DRH, n°155, juin 2009, « protection sociale complémentaire : ingénierie de la négociation collective », J. Barthélémy et « Refonder le droit social », La documentation française, avril 2011 et la note de Philippe Dole, en annexe ;

2.1. Un élargissement du droit d'initiative du salarié

2.1.1. Un droit d'initiative dans le choix d'un certain nombre de jours de congés avec assouplissement du délai de prévenance

L'usage du temps et la fixation des jours de repos distingue la capacité d'initiative et de proposition du salarié, de la décision qui revient à l'employeur en vertu de son pouvoir de direction. Diverses formules d'aménagement du temps de travail permettent de dégager des jours de repos, notamment le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, la modulation du temps de travail, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. La loi laisse une grande latitude d'action aux partenaires sociaux pour régir la prise de ces jours de repos par accord collectif. Les accords de branche font apparaître que, dans la grande majorité des cas, le salarié a l'initiative d'au moins une partie des jours de repos, voire de la moitié, sous réserve de l'autorisation de l'employeur.

Par ailleurs, en matière de délai de prévenance, la loi mentionne que « sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance, en cas de changement de durée ou d'horaires, est fixé à sept jours » (art. L.3122-2 du code du travail).

Il apparaîtrait intéressant pour les salariés de disposer d'une certaine souplesse, en fait d'un certain nombre de « jokers » qu'ils pourraient opposer en matière de détermination des jours de repos. Ce droit d'initiative ne s'oppose pas, eu égard à la modicité du nombre de jours concernés, à la bonne marche économique de l'entreprise.

Il est proposé que les partenaires sociaux, lorsque l'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise, conformément à l'article L.3122-2 du code du travail, permet de dégager des jours de repos, négocient la possibilité qu'une partie des jours RTT, à définir, soient pris à la seule initiative du salarié, sauf en cas de force majeure opposé par l'employeur et sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours.

PROPOSITION 8 : inviter les partenaires sociaux à négocier le droit pour les salariés de prendre une partie des jours de RTT à leur seule initiative, sauf en cas de force majeure opposé par l'employeur et sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours

2.1.2. L'assouplissement du délai nécessaire pour modifier la date des jours de repos

Un délai de prévenance inférieur au délai légal de 7 jours pourrait être consacré pour quelques jours de repos afin de permettre au salarié de faire face à des obligations familiales impérieuses, sur le modèle, par exemple, de la convention collective de la bijouterie qui stipule que « en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles liées à des impératifs familiaux justifiés, le salarié pourra modifier les dates des jours de repos fixés initialement à sa convenance sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours ouvrables ».

Concernant les cadres soumis à une convention de forfait annuel en heures ou en jours, la loi n'évoque pas la question du respect d'un délai de prévenance pour modification des horaires; il est vrai qu'il s'agit de cadres dits autonomes qui jouissent en principe d'une certaine liberté en matière de planification des horaires et de journées ou demi-journées travaillées. Il est difficile, en ce qui les concerne, d'insérer une disposition telle que celle qui est envisagée sans remettre en cause leur « relative autonomie » en matière de temps de travail. En conséquence la mesure à l'étude ne viserait pas les cadres autonomes (en forfait jours ou en forfait heures)

PROPOSITION 9 : assouplir le délai de prévenance nécessaire pour permettre au salarié de modifier la date des jours de repos, en cas d'obligations familiales impérieuses

2.1.3. Une autorisation de refuser certaines modifications de jours travaillés

Possibilité pourrait être donnée au salarié de refuser la modification d'horaires ou de la répartition des jours travaillés à l'initiative de l'employeur pour lui permettre de faire face à des « obligations familiales impérieuses », expression déjà utilisée par l'article L.3123-24 du code du travail concernant le refus par le salarié à temps partiel des modifications des jours travaillés imposées par l'employeur, lesquelles doivent être notifiées au salarié dans un délai de sept jours voire trois jours ouvrés si un accord le prévoit.

PROPOSITION 10 : autoriser les salariés à temps plein à refuser certaines modifications de jours travaillés pour raisons familiales impérieuses

2.2. *Une intégration renforcée du thème de l'articulation des temps professionnels et familiaux dans la négociation collective*

2.2.1. Intégration du thème de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans la négociation collective de branche

La négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la négociation triennale de branche, porte sur deux points : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle d'une part, les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel d'autre part (art. L.2241-3 du code du travail). Aucune mention n'est faite de l'articulation entre vie professionnelle et familiale. En revanche, la négociation relative à l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise, intègre cette question.

Il est proposé d'ajouter ce champ à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle et d'élaborer un décret sur les indicateurs pertinents relatifs à l'égalité professionnelle, en intégrant le thème de l'articulation des temps.

PROPOSITION 11 : ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle (art. L.2241-3 du code du travail) ; modifier en conséquence l'article D.2241-7 du code du travail en ajoutant un 3° sur le thème de l'articulation entre vie familiale et professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents pour négocier sur l'égalité professionnelle, en intégrant le thème de l'articulation entre vie familiale et professionnelle

2.2.2. Amélioration du suivi de la question de l'articulation des temps dans la négociation de branches par la Commission nationale de la négociation collective

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC), dans le cadre de ses prérogatives, examine le bilan annuel de la négociation collective (7° de l'article L.2271-1 du code du travail). A ce titre, la Direction générale du travail élabore, chaque année, un bilan sur la prise en compte de l'égalité professionnelle à la fois dans les accords spécifiques et les autres accords qui doivent intégrer l'égalité. Le bilan 2009 comprend une brève partie sur « la prise en compte des problématiques de la vie familiale ».

Il est proposé que le thème de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale fasse l'objet d'un bilan spécifique, sur la base d'une grille de leviers concourant à cette articulation, y compris pour les pères, préalablement définie avec les partenaires sociaux, qui servirait ainsi de guide méthodologique aux négociateurs. A cette fin, un tableau de bord sur la prise en compte de la paternité pourrait être construit sur la base de deux séries d'indicateurs¹⁶⁹ :

- Les congés :
 - nombre de salariés ayant pris un congé de paternité, nombre de jours de congés pris par rapport au nombre de jours de congé théoriques (données chiffrées données par catégorie professionnelle) ;
 - existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour les congés de paternité.
- L'organisation des temps de travail dans l'entreprise :
 - Nombre de salariés en temps partiel choisi et nombre de salariés en temps partiel choisi ayant repris un temps plein (données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle) ;
 - Existence d'horaires individualisés ;
 - Offre de services : participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance et évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

PROPOSITION 12 : intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective, pour ce qui est de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle

PROPOSITION 13 : élaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères

2.2.3. Ajout d'un indicateur sur la paternité dans le système de transparence mis en place dans l'article 99 de la loi portant réforme des retraites

Le système de transparence mis en place par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, en son article 99, prévoit qu'une synthèse du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, reposant sur des indicateurs et des objectifs, est portée par l'employeur à la connaissance des salariés et de toute personne qui en fait la demande. Il conviendra de réserver, dans le choix de ces indicateurs, un indicateur spécifique sur la parentalité masculine, à discuter au sein du CSEP, et qui pourrait porter sur le nombre de congés de paternité pris au sein de l'entreprise.

PROPOSITION 14 : ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise, mis en place par la loi retraites

¹⁶⁹ Repris des indicateurs figurant dans le décret sur le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de plus de 300 salariés (art. D.2323-12 du code du travail) ;

2.3. *Une amélioration des outils de souplesse du temps*

2.3.1. **Une promotion des horaires individualisés**

L'institution d'horaires individualisés constituait une véritable novation, en 1973, en donnant au salarié la capacité de débiter ou de quitter leur travail au sein de plages variables et a connu un réel succès au regard des nécessités de la vie quotidienne (art. L.3122-23 du code du travail). Un report d'heure d'une semaine à l'autre est possible sous réserve qu'il résulte du « libre choix du salarié ». Cette formule constitue une réponse particulièrement adaptée et efficace aux impératifs quotidiens d'articulation des temps professionnels et familiaux¹⁷⁰.

Paradoxalement, ces dispositions, n'étant pas soumises au processus formel de négociation relatif à l'aménagement du temps de travail, connaissent une application limitée. Environ 14 % des salariés sont concernés par ce dispositif. Les commissions paritaires chargées d'élaborer et de réviser les conventions collectives pourraient être saisies d'un examen annuel sur ces questions et de la recherche de mesures incitatives auprès de ces entreprises.

Par ailleurs, l'ANACT pourrait élaborer un guide pour capitaliser les bonnes pratiques en la matière et le diffuser largement.

PROPOSITION 15 : inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés ; confier à l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises

2.3.2. **Un renforcement de la mise en œuvre du principe de réversibilité du temps partiel**

17,8 % des salariés français travaillent à temps partiel et 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, accroissant ainsi la discrimination sexuée des revenus. S'il peut constituer un choix pour les salariés et une réponse temporaire aux besoins des ménages ayant des contraintes familiales, il est aussi dénoncé comme une nouvelle source de précarisation pour les salariés¹⁷¹.

Pour ce qui concerne la question d'une plus grande souplesse du temps et d'un meilleur niveau d'initiative à disposition du salarié afin de déterminer le cadre susceptible de répondre au mieux aux impératifs de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, c'est le principe de réversibilité du temps partiel au temps plein et du temps plein au temps partiel qui est ici importante. L'article L.3123-8 du code du travail consacre ce droit en donnant priorité aux salariés à temps partiel pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent et en enjoignant à l'employeur de porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. La jurisprudence a également consacré ce droit à réversibilité : « dès l'instant où le salarié a la qualification requise pour occuper le poste à temps partiel à pourvoir, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande » (Cass. Soc. 29/03/1995, n° 91-45. 378).

¹⁷⁰ Cette pratique est subordonnée à la non opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, la pratique d'horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il ait constaté l'accord du personnel (art. L.3122-24 du code du travail) ;

¹⁷¹ On renvoie, sur la question du temps partiel subi, au rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle, juillet 2009, IGAS, Brigitte Grésy ;

Il est donc proposé d'améliorer les conditions de réversibilité du temps partiel pour motif parental ou solidarité familiale. Dans le droit fil de ce qui a déjà été négocié dans certaines entreprises, de nouvelles pistes de négociation peuvent être proposées à savoir :

- améliorer la transmission de l'information au sein des entreprises sur les postes vacants, notamment par voie d'affichage, et viser l'ensemble des salariés à temps partiel et non pas seulement ceux qui ont fait la demande de passage à temps plein auprès desquels l'employeur a l'obligation d'informer par écrit sur les opportunités qui se présentent ; élargir cette information aux Institutions représentatives du personnel ;
- proposer des offres de réintégration dans des postes à temps plein après une période maximale de temps partiel à définir ;
- faire bénéficier les salariés à temps partiel d'un temps d'expérimentation du nouveau régime d'horaire à temps plein, pendant trois mois par exemple, pour valider leur choix et vérifier que ce changement est compatible avec leur vie familiale ;
- privilégier la poly-compétence au sein d'un même groupe ou filiale permettant de cumuler des emplois à temps partiel et favoriser une embauche sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 30 heures hebdomadaires au moins.

PROPOSITION 16 : favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer

2.3.3. Un meilleur encadrement du télétravail

Le télétravail, perçu d'abord comme une pratique essentiellement liée à des avancées techniques, s'avère en fait de plus en plus lié à l'organisation du travail. Toutefois, il ne concerne à ce jour que 7 % des salariés, même si un développement récent peut être constaté. Le télétravail fait partie de ces compromis entre d'une part, la pression des échéances et des objectifs à atteindre, et d'autre part, le besoin de se ménager une certaine qualité de vie.

Ces changements dans l'organisation du travail ont amené des changements dans la gestion des ressources humaines, qui ont remis en cause des notions comme le contrôle et la hiérarchie, et amené à un nouveau rapport entre les salariés et leur entreprise. Si les recherches révèlent que la grande majorité des télétravailleurs considèrent que ce type de travail leur permet d'avoir plus de temps avec la famille, le matin et le soir, et d'être plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs enfants, le télétravail suscite néanmoins des interrogations de la part des employeurs et des salariés : risques liés aux accidents du travail à domicile, contrôle de la mesure du temps de travail, conditions d'utilisation de l'équipement et litiges associés. Plus précisément se posent, pour l'employeur, les questions de la conduite d'un projet de mobilité, du management du télétravailleur, de la sécurité du système informatique tandis que les interrogations de la part des salariés portent sur les moyens d'éviter la rupture avec le collectif de travail, les conditions d'aptitude à cette forme de travail en termes d'autonomie et de gestion du temps, enfin sur la recherche d'un juste équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel¹⁷².

¹⁷² Voir la recommandation du Forum des droits sur l'internet, « Le télétravail en France », décembre 2004 ;

Afin de développer un environnement de confiance permettant de développer le télétravail, cinq principes semblent devoir être retenus, conformément à la recommandation du Forum des droits sur l'internet de décembre 2004.

- appliquer le droit commun du salariat au télétravailleur salarié qui est un salarié à part entière ;
- formaliser explicitement la situation de télétravail dans le contrat de travail ou son avenant et préciser, par accord collectif, le cadre juridique adapté et sécurisé dans lequel doit intervenir le télétravail, compte tenu des spécificités du travail à distance. En ce sens, il semble important de ne réserver que deux jours au plus par semaine au télétravail ;
- organiser la relation du télétravailleur avec son environnement de travail et avec les institutions représentatives du personnel, pour éviter son isolement ;
- rappeler que le télétravail doit procéder d'une démarche volontaire du salarié et adaptée aux besoins de l'employeur ;
- veiller à ne pas porter atteinte à l'équilibre entre la vie privée et professionnelle.

PROPOSITION 17 : encourager le développement du télétravail choisi par un encadrement juridique approprié et capitaliser et diffuser les bonnes pratiques

2.4. *La création d'outils à destination des entreprises*

2.4.1. *L'élaboration d'un guide sur l'exercice de la parentalité*

Des guides existent d'ores et déjà¹⁷³ mais il convient de disposer d'un outil négocié avec les partenaires sociaux. En ce sens, ce guide pourrait être élaboré par le CSEP, en partenariat avec le Haut-conseil de la famille et aurait une double vocation :

- améliorer l'accès aux droits des salariés dans l'entreprise, afin de pallier l'absence de connaissance sur ces dispositifs ;
- aider à la transférabilité des bonnes pratiques entre entreprises. Ce guide comprendrait une partie sur la parentalité au sens large et une partie sur des actions en faveur d'une paternité active.

2.4.1.1. *Les pratiques en faveur de la parentalité*

Elles pourraient être déclinées comme suit :

1. Une information sur le droit existant en matière de congés, d'aménagement du temps de travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de même que sur les aides apportées par l'Etat aux entreprises pour aider à la prise en compte de la parentalité,
2. Une revue des pratiques d'entreprises et notamment dans quatre domaines :
 - Les mesures autour de la naissance : offre de services en nature (modes de garde, conciergeries etc.) et prestations financières (CESU, CIF, compléments de rémunération en cas de prise d'un congé) ;

¹⁷³ Notamment la guide de l'ORSE/CNIDFF précité et les travaux de l'Observatoire de la parentalité ;

- Les mesures d'organisation du travail : modalités d'aménagement du temps, soit dans le cadre de la négociation collective, soit par le biais de bonnes pratiques et notamment :
 - le recours au télétravail ;
 - l'élaboration de chartes des temps pour réguler les temps de réunion ;
 - l'incitation aux téléconférences.
- Les critères d'évaluation du personnel afin de prendre en compte les trajectoires différenciées des femmes et des hommes (linéarité des carrières masculines, ligne souvent brisée des carrières féminines ; mobilité géographique et fonctionnelle) ;
- Les mesures de formation et de communication sur la parentalité
 - la formation des managers et notamment les DRH et les managers de proximité à cette question ;
 - des enquêtes de satisfaction auprès des salariés (baromètres internes) ;
 - des développements dans les médias internes ou via des campagnes spécifiques.

2.4.1.2. Les pratiques en faveur d'une paternité active

L'enjeu est d'impliquer les hommes et de les autoriser à exercer leur paternité, en les motivant pour qu'ils se fassent les champions de l'égalité.

Les trois obstacles repérés le plus souvent chez les salariés masculins étant l'indifférence à ces sujets, la crainte (en termes de perte de statut, de désapprobation des autres hommes ou même des critiques des femmes), enfin l'ignorance réelle ou supposée¹⁷⁴ sur les enjeux, ce guide permettrait d'élaborer un cadre de pratiques ciblant les hommes.

Exemples de bonnes pratiques repérées en entreprise

- Organisation de mentorats croisés entre hommes et femmes, une femme jouant le rôle de mentor auprès d'un homme, afin de les amener à avoir un regard plus critique sur les relations entre hommes et femmes dans les sphères professionnelles et familiales ;
- Diffusion de plaquettes d'information et de journaux internes sur le thème de la paternité et du rôle des hommes en promouvant des modèles masculins de paternité active dans la culture interne de l'entreprise;
- Réalisation de baromètres sur les aspirations et sur la satisfaction des salariés à ce sujet ;
- Institution de groupes de parole d'hommes au sein de l'entreprise, pour les encourager à mener une réflexion critique sur les normes masculines et leur impact sur leur propre vie, avec participation de managers de haut niveau.

PROPOSITION 18 : élaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et le Haut-conseil de la famille, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises

¹⁷⁴ Voir les analyses de Catalyst sur ce sujet, opus cité, p. 16 ;

2.4.2. La création d'une journée portes-ouvertes pour les enfants des salariés

Afin de permettre un échange de perception entre mondes professionnels et privés, il est proposé d'inciter les entreprises à organiser une journée portes-ouvertes permettant à la famille de voir le cadre du travail quotidien du parent et aux collègues de rencontrer la famille.

PROPOSITION 19 : inciter les entreprises à organiser une journée portes ouvertes à destination des familles

3. LE TEMPS LONG : UNE GESTION DU TEMPS TOUT AU LONG DE LA VIE

Au-delà de l'organisation quotidienne du temps, se pose la question des temps de respiration liés à des urgences familiales tout au long de la vie professionnelle, soit plus de 40 ans de vie : un adolescent qui dérape et qu'il convient d'accompagner, un enfant ou un parent gravement malade ou dépendant qui requiert notre temps, tous les aléas de la vie sur une échelle de temps longue, qui, inévitablement, scandent un jour ou l'autre la vie professionnelle et érige, pendant une certaine période, la vie familiale comme première prescriptrice du temps du salarié.

Le législateur a déjà prévu des dispositifs de suspension du contrat de travail, évoqués plus haut : congé de présence parentale (grave maladie ou handicap d'enfant), congé de solidarité familiale (proche souffrant d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital), congé de soutien familial (handicap ou dépendance d'un membre de la famille). Mais outre que certains aléas de la vie ne sont pas couverts (période de l'adolescence notamment), ces congés, pris quasi exclusivement par des femmes, sont peu rémunérés, voire pas rémunérés (congé de soutien familial), d'où une exclusion de facto des hommes. Une forme de portabilité des droits liés à la capitalisation du temps, via le compte d'épargne-temps, est également prévue mais seule une partie minimale des salariés est couverte.

3.1. *Création d'un droit à la parentalité tout au long du cycle de vie professionnelle*

L'objectif est de permettre à des salariés d'assurer une présence et un soutien auprès d'un ou plusieurs membres de sa famille, afin de pourvoir à des besoins d'assistance. Il compléterait en cela les droits ouverts par le code du travail autour de pathologies graves d'enfants ou de parents.

Le mot parentalité est ici conservé pour la force du concept qui lui est associé mais le champ de la mesure cible l'ensemble de la parentèle (enfants, ascendants ou conjoints) et couvre donc également le champ de la dépendance.

Ce nouveau droit peut prendre place dans le cadre des relations du travail et fonctionner comme une épargne différée abondée également par l'employeur, dans une logique de co-investissement. Il peut également être inscrit dans le cadre général des prestations familiales versées par la branche famille. Cette alternative sera examinée ci-dessous.

3.1.1. Le droit individuel à la parentalité (DIP)

3.1.1.1. Les principes qui fondent ce nouveau droit

Ce nouveau droit revient à donner sa pleine mesure à la notion de garantie sociale¹⁷⁵. Il suppose un pot commun alimenté par des contributions mutualisées dans la perspective de favoriser un droit de tirage social affecté à cet objet et repose sur un paritarisme à la fois de conception et de gestion. Une gestion externalisée et le recours à la technique de mutualisation permettront de sécuriser des droits conventionnels déconnectés de l'ancienneté et assureront leur portage tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Par ailleurs, il a vocation à s'articuler avec tous les congés familiaux, en dehors de ceux liés à la naissance, et concourt donc à l'objectif de simplification du droit et de meilleur accès aux droits pour les salariés, grâce à un dispositif à deux niveaux :

- un congé lié au DIP, de trois mois, rémunéré à hauteur d'un pourcentage du revenu sous plafond, ouvert pour tout motif figurant dans les trois congés familiaux existants (soutien familial, présence parentale, et solidarité familiale) et pour d'autres motifs non couverts (crise grave d'un adolescent ou d'un proche).
- Une articulation avec un nouveau congé de solidarité familiale, pour des durées d'absence au-delà de trois mois, fusionnant les trois congés familiaux existants.

Droit Individuel à la Parentalité :

- Congé de trois mois rémunéré en pourcentage du revenu du salarié sous plafond et fractionnable ;
- Il est ouvert :
 - pour les motifs relevant du congé de solidarité familiale, du congé de présence parentale et du congé de soutien familial ;
 - ou pour toute crise grave touchant l'un des membres de la parentèle.
- Au cas où le besoin de la personne excéderait la durée du congé liée au droit individuel à la parentalité, la personne peut utiliser un congé rénové groupant les congés suivants :

Nouveau congé de solidarité familiale (trois modalités)

- en cas d'engagement du pronostic vital d'un proche : durée prévue dans les textes diminuée des trois mois de DIP, indemnisée par une allocation journalière (*ancien congé de solidarité familiale*) ;
- en cas de pathologie lourde d'un enfant de moins de 20 ans, durée prévue dans les textes (310 allocations journalières dans la limite de trois ans diminuées des trois mois du DIP) (*ancien congé de présence parentale*) ;
- en cas de perte d'autonomie particulièrement grave d'un membre de la famille, un congé de 3 mois renouvelable 2 fois, non indemnisé (*ancien congé de soutien familial*).

¹⁷⁵ Pour tous ces développements, voir les articles de Jacques Barthélémy cités supra ;

3.1.1.2. Le cadrage du dispositif

Les développements qui suivent ne sont qu'une esquisse pour aider les partenaires sociaux dans leur conception de ce nouveau droit. Le cadrage suivant peut être envisagé :

- une alimentation du fonds, selon une clé de répartition à négocier, par des cotisations patronales et salariales qui peuvent prendre la forme, pour les salariés, soit d'une fraction de journée de travail par an, imputable sur des congés, des temps de récupération ou des heures complémentaires ou supplémentaires, soit d'un prélèvement sur salaire. Il suppose :
 - une modulation de la cotisation salariale en fonction du salaire ;
 - une exonération des assiettes fiscales et sociales pour les employeurs.
- une ouverture du droit, accordé au salarié, tout au long de sa vie professionnelle, par le gestionnaire du fonds dans la limite de trois mois maximum non renouvelable, et sur justificatifs circonstanciés fournis par l'intéressé. Il est soumis à des conditions d'activité antérieure. Il peut être fractionné dans son utilisation, tout au long de la vie. Ceci suppose :
 - la fixation de délais de prévenances précis ;
 - une modulation éventuelle de ces délais, en opérant par exemple une différence ente salariés selon leur niveau de responsabilité (trois mois pour les cadres par exemple et un mois pour les ouvriers) ;
- une rémunération servie indépendante de la contribution versée et proportionnelle au revenu du salarié sous plafond, au moment de sa demande d'ouverture de droit, ce qui représente une incitation pour les pères à bénéficier de ce droit, l'argument d'un insuffisant revenu de remplacement pour les hommes étant dès lors invalidé ;
- un coût estimé à environ 500 millions d'euros par an pour un taux de recours de 80 % pendant trois mois, sur la base d'un salaire moyen chargé de 1700 euros ;
- Une gestion externalisée assurée par les partenaires sociaux. Les conditions de gestion paritaire et externalisées pourraient être satisfaites par le recours à des institutions de prévoyance. Il apparaît néanmoins nécessaire au préalable d'élargir leur champ d'intervention (articles L.911-2 et L.931-1 du code de la sécurité sociale). S'il apparaissait que la multiplicité des structures de portage choisies par les branches devait rendre difficile la portabilité de ce droit, le choix d'un seul gestionnaire, par exemple les Caf, pourrait être privilégié.

Les mesures proposées portant sur les relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, doivent être préalablement soumises aux organisations syndicales et patronales, avant toute modification législative. Le dispositif proposé peut être négocié dans le cadre d'un accord national interprofessionnel puis mis en place par accord d'entreprise ou de branche. Le recours à la loi est nécessaire toutefois sur trois points :

- le cadre général de la parentalité tout au long de la vie ;
- la modification du texte sur le champ d'application des institutions de prévoyance afin d'y intégrer la notion d'articulation de la vie familiale et professionnelle ;
- l'affirmation de la neutralité des cotisations sociales et fiscales.

PROPOSITION 20 : inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, sur la base d'un cofinancement employeurs/salariés, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux

3.1.2. Création d'une prestation familiale de parentalité

Il est également possible d'inscrire le droit à un soutien de l'exercice de la parentalité, dans les moments difficiles qu'elle peut connaître, dans le cadre général des prestations familiales versées par la branche Famille de la sécurité sociale. Cette orientation est cohérente avec une évolution qui vise à favoriser les services aux familles plutôt que les prestations monétaires à visée d'entretien. C'est ainsi que des efforts importants ont été consentis, ces dernières années, pour le financement de places d'accueil pour la petite enfance (crèches et halte-garderies) quand les prestations monétaires croissaient seulement selon l'évolution des prix. Il conviendrait à cette fin de compléter l'article L.511-1 du code de la sécurité sociale.

Il appartiendrait ainsi aux caisses d'allocations familiales et autres organismes débiteurs des prestations familiales d'examiner le droit à l'indemnisation des journées non travaillées pour cause d'assistance à un enfant ou un ascendant et de verser les indemnités.

Les règles d'attribution pourraient être celles indiquées au paragraphe précédent (congé de trois mois non renouvelable, possibilité de fractionnement, délais de prévenance).

S'agissant d'une prestation familiale, son montant serait forfaitaire (plusieurs forfaits pouvant être fixés) et donc indépendante du revenu, à la différence du maintien partiel de rémunération par l'employeur.

Le financement de cette prestation relèverait du fonds national des prestations familiales (FNPF) au terme d'un redéploiement des dépenses, effectué sur la base d'une primauté à accorder aux services aux familles.

Eu égard au champ de la branche Famille, cette prestation s'adresserait à l'ensemble de la population et non aux seuls salariés comme dans le schéma précédent.

La création de la prestation et ses modalités d'application relèveraient de la loi et du décret.

La question de l'articulation, voire de la fusion, de cette prestation nouvelle avec d'autres prestations aux finalités comparables doit être posée dans un souci de simplification à l'égard des éventuels bénéficiaires. La solution est toutefois délicate à élaborer.

L'allocation journalière d'accompagnement – versée au titre du congé de solidarité familiale – est financée par les régimes d'assurance maladie. L'allocation journalière de présence parentale – servie dans le cadre du congé de présence parentale devra aussi faire partie de la tentative d'articulation. Quant aux bénéficiaires du congé de soutien familial, ils sont éventuellement rémunérés par le truchement de l'allocation d'autonomie des personnes âgées avec, sous condition de ressources, la prise en charge des cotisations de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) par les Caf.

Compte tenu de la diversité des financeurs, ce n'est qu'avec l'allocation journalière d'accompagnement qu'une fusion peut être envisagée à ce stade, l'opération se révélant neutre, au moins dans le périmètre large des régimes de sécurité sociale, mais aggravant toutefois le déficit du régime général (la Cnaf financerait alors des dépenses actuellement à la charge de caisses d'assurance maladie, hors champ du régime général). Le rapprochement de la prestation de parentalité avec le congé de soutien familial ne pourrait être étudié qu'après la réforme à venir de la dépendance et les éventuels reclassements de dépenses entre conseils généraux et sécurité sociale.

PROPOSITION 21 (proposition alternative) : instaurer un droit à la parentalité sous la forme d'une prestation familiale

3.2. *Les mesures d'accompagnement de la parentalité tout au long de la vie*

3.2.1. **Un entretien sur l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale**

- Les dispositions existantes

Le code du travail prévoit que les salariés ont droit à un entretien avec l'employeur :

- au retour d'un congé de maternité (L.1225-27) ;
- au retour d'un congé parental d'éducation (L.1225-57).

Ces entretiens ne portent que sur l'orientation professionnelle. Il est à noter que l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 invite les entreprises et les branches professionnelles à proposer un entretien spécifique à tout salarié avant et après ces congés. Par ailleurs, l'employeur doit organiser un entretien individuel annuel avec chaque salarié dont la durée du travail est établie sur la base d'un forfait en jours sur l'année (cadres notamment). L'entretien doit porter sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la rémunération du salarié (article L.3121-46).

La directive sur le congé parental comporte une clause relative au retour au travail disposant que, pour favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et de leur rythme de travail pendant une période déterminée.

- La négociation collective

A la suite de la conférence sur l'égalité professionnelle et salariale du 26 novembre 2007, le ministre du Travail a adressé aux partenaires sociaux, le 24 avril 2008, une lettre d'orientation les informant de son souhait de légiférer sur « la création d'un entretien individuel, à la demande du salarié, portant sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ». Par un courrier du 18 mai 2008, les partenaires sociaux ont répondu qu'ils entendaient négocier sur ce sujet. Le ministre chargé du travail a réitéré cette proposition par l'envoi, aux partenaires sociaux, d'un document d'orientation comprenant à nouveau la proposition de « création d'un entretien de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ». Ceux-ci ont répondu qu'ils entendaient négocier sur ce thème, mais il n'y a pas eu de suite à ce jour. Le passage à une disposition législative est dès lors envisageable.

Il est donc proposé de créer par voie législative un entretien professionnel portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, après le recrutement, à la demande du salarié, qui déboucherait sur des propositions de l'employeur en réponse aux contraintes évoquées par le salarié. Ces données pourraient faire l'objet d'une mise à jour régulière, notamment dans le cadre d'entretiens annuels, d'évaluation par exemple. Cet entretien pourrait s'inscrire dans la partie du code du travail relative à la durée du travail (par exemple création dans la 3^{ème} partie, livre 1^{er}, titre 2, d'un chapitre IV « articulation des temps de vie »).

PROPOSITION 22 : créer par voie législative un entretien professionnel, après le recrutement, à la demande du salarié, portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale et sur les conditions effectives des prises de congés et facilités prévues par l'entreprise à cet effet ; actualiser régulièrement ces données lors des entretiens annuels d'évaluation

3.2.2. Une nouvelle gouvernance

3.2.2.1. Une implication des hommes au niveau national

Les femmes ne doivent pas être les seules à porter le projet d'une société plus égalitaire selon le sexe. Les groupes d'hommes qui commencent à s'organiser conçoivent leurs actions de revendication de leurs droits parentaux sur un mode majoritairement conflictuel, à l'occasion d'une séparation ou d'un divorce. Or l'égalité parentale ne peut pas être revendiquée qu'en cas de conflit ; elle doit se concrétiser au contraire par le recours à la négociation et au dialogue entre les deux parents, dans la période de la vie en couple, pour un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles.

Toutefois, cette stratégie ne doit pas faire oublier qu'une approche purement symétrique des discriminations subies par les femmes et les hommes est facteur de risques. Les femmes peuvent subir une discrimination systémique qui touche l'ensemble des sphères de leur vie (violences domestiques, inégalités dans l'emploi, etc.) et non les hommes, même s'ils sont victimes de stéréotypes qui limitent leur liberté d'investir tout le champ des possibles. Elle ne doit pas faire oublier non plus que bon nombre d'hommes bénéficient sans doute des bénéfices matériels et symboliques qu'ils retirent de cette situation de suprématie dans la sphère professionnelle et de délaissement de la sphère privée¹⁷⁶. Ce sont ces aspirations et résistances paradoxales dont il convient de débattre.

Il est proposé, en conséquence, de créer une commission des hommes au niveau national, comme cela a été fait en Norvège. Cette commission serait présidée par une personnalité masculine de renom, qui puisse jouer le rôle de modèle en matière de prise en compte de l'articulation des temps. Elle serait intégrée au sein de l'Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes, afin de conserver un dialogue étroit avec des instances en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne pas tomber dans les dérives « masculinistes », telles qu'on peut les observer dans certains pays et notamment au Québec.

PROPOSITION 23 : créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation dont sont victimes les femmes et les hommes et sur les moyens de déspecialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux

3.2.2.2. Une nouvelle plate-forme de gouvernance de l'articulation des temps

De nombreux acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre de conditions propices à l'articulation, au niveau national et local : pouvoirs publics, y compris les collectivités locales, entreprises, services publics, services de proximité. La logique de bureau des temps, initiée en Allemagne et en Italie, et reprise dans quelques initiatives françaises, essayant d'harmoniser les temps de l'école des enfants, de l'embauche des parents, des services publics et des services de proximité sur un territoire donné est à approfondir. Mais, plus largement, l'enjeu est de répondre aux défis majeurs des années à venir : celui de la démographie et de son lien avec l'activité, celui de l'aménagement du temps de travail et de sa flexibilité en lien avec la question du temps parental et domestique, celui, enfin, de la protection de la relation de parent, dans la sphère privée comme dans celle de l'emploi¹⁷⁷.

Il convient donc de mieux coordonner les actions entre les différents niveaux d'intervention par la mise en place d'une plate-forme en matière d'articulation entre les temps professionnels et familiaux pour dégager des priorités et harmoniser les actions menées.

¹⁷⁶ Voir aussi « Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux, et environnementaux », Conseil du statut de la femme, Québec, novembre 2010, p. 45 et sq ;

¹⁷⁷ Voir aussi « Concilier travail et famille », opus cité, p. 437 ;

PROPOSITION 24 : créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans la faisabilité pourra être étudiée dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut-conseil de la famille (HCF)

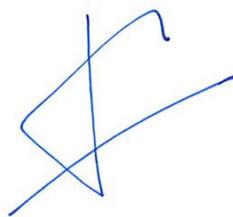
3.2.3. Une amélioration de la connaissance collective sur la parentalité masculine

Tout au long de ce rapport, le constat a été fait d'un manque de données sur la question de la parentalité masculine. Une meilleure veille statistique s'impose, de même que des analyses, études et enquêtes plus précises sur ce sujet ainsi que sur le rôle des grands pères dans le soin des enfants. L'ensemble des sujets d'enquêtes mériterait sans doute d'être revisité au regard du thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine. La mission se contente à ce stade de souligner quelques manques repérés au cours de ses investigations :

- Un suivi plus régulier des congés de paternité, notamment au regard de l'âge, de la catégorie socioprofessionnelle et des horaires de travail, et une meilleure connaissance de la prise par les pères des autres congés ;
- La prise en compte de l'articulation de la vie familiale et professionnelle dans les enquêtes concernant les risques psycho-sociaux au travail :
 - dans l'enquête « Conditions de travail », même si deux questions relatives à l'articulation ont été récemment introduites, il convient de développer une approche indirecte sur ce thème, en regardant le vécu du travail à travers la composition familiale ;
 - dans l'enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels (SUMER), il convient d'intégrer des questions liées à la vie privée, et notamment le nombre d'enfants, pour éviter le cloisonnement entre les sphères privée et professionnelle.
- Une étude sur les pratiques relatives aux jours de repos résultant des dispositifs d'aménagement du temps de travail et une étude sur l'utilisation des CET au regard de l'articulation des temps ;
- Une étude sur les dépenses consacrées par les comités d'entreprises au soutien des responsabilités familiales ;
- Une étude sur l'utilisation des CESU en faveur de l'aide aux responsabilités familiales.

PROPOSITION 25 : mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine

Pour accélérer le changement, il ne faut plus traiter la question du genre comme le fardeau des femmes uniquement. Si les organisations veulent limiter les disparités entre les hommes et femmes, elles doivent permettre aux hommes et aux femmes de changer de comportement. Plus important encore peut-être, les organisations doivent convaincre les femmes et les hommes de travailler ensemble comme alliés dans le processus de changement des structures organisationnelles qui perpétuent ces écarts. C'est bien à la configuration d'un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes que cette réflexion nous invite.



Brigitte GRESY

Liste des propositions

PROPOSITION 1 : créer, en plus d'un congé de maternité de 12 semaines, un congé d'accueil de l'enfant de 8 semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables, devant être pris à la suite du congé de maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père, à prendre indifféremment entre les deux parents jusqu'à un an de l'enfant

PROPOSITION 2 : suivre les propositions formulées par le Haut-conseil de la famille en matière de modes d'accueil des enfants et d'accompagnement vers la formation et l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité

PROPOSITION 3 : raccourcir le complément de libre choix à un an, en le rémunérant à 60 % du salaire antérieur et en isolant, au sein de cette période, deux mois non transmissibles pour l'autre parent ; mettre en place cette mesure de façon progressive

PROPOSITION 4 : maintenir l'entière durée de la période d'un an pour les parents isolés

PROPOSITION 5 : maintenir le ratio actuel de rémunération du CLCA à taux partiel et la possibilité de cumuler deux temps partiels pour le père et la mère, y compris pendant les deux mois non transmissibles

PROPOSITION 6 : instaurer pour les pères des autorisations d'absence pour accompagner leur conjointe aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L.2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse, dans la limite de trois sur les sept autorisés

PROPOSITION 7 : harmoniser les conditions d'annonce à l'employeur de la décision de bénéficier de l'ouverture des droits liés au congé de maternité et de paternité

PROPOSITION 8 : inviter les partenaires sociaux à négocier le droit pour les salariés de prendre une partie des jours de RTT à leur seule initiative, sauf en cas de force majeure opposé par l'employeur et sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours

PROPOSITION 9 : assouplir le délai de prévenance nécessaire pour permettre au salarié de modifier la date des jours de repos, en cas d'obligations familiales impérieuses

PROPOSITION 10 : autoriser les salariés à temps plein à refuser certaines modifications de jours travaillés pour raisons familiales impérieuses

PROPOSITION 11 : ajouter le champ de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle dans la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle (art. L.2241-3 du code du travail) ; modifier en conséquence l'article D.2241-7 du code du travail en ajoutant un 3° sur le thème de l'articulation entre vie familiale et professionnelle et élaborer un décret sur les indicateurs pertinents dont l'un doit cibler ce thème

PROPOSITION 12 : intégrer spécifiquement le suivi des actions en faveur de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le bilan annuel sur la négociation collective, pour ce qui est de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle

PROPOSITION 13 : élaborer avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, une grille d'indicateurs nécessaires à cette articulation, en identifiant spécifiquement, au sein de cette grille, la question des pères

PROPOSITION 14 : ajouter un indicateur sur la paternité dans le système de transparence sur la politique d'égalité en entreprise, mis en place par la loi retraites

PROPOSITION 15 : inciter les commissions paritaires des branches à mettre dans leur agenda la question des horaires individualisés afin que les entreprises soient invitées à se pencher sur cette mesure et à la proposer aux salariés ;
confier à l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) le soin d'élaborer un guide pour capitaliser les pratiques en la matière et le diffuser auprès des entreprises

PROPOSITION 16 : favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise et renforcer ce droit au terme d'un délai à déterminer

PROPOSITION 17 : encourager le développement du télétravail choisi par un encadrement juridique approprié et capitaliser et diffuser les bonnes pratiques

PROPOSITION 18 : élaborer, dans le cadre d'un partenariat entre le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et le Haut-conseil de la famille, un guide sur la parentalité et les conditions d'une paternité active, à destination des entreprises

PROPOSITION 19 : inciter les entreprises à organiser une journée portes ouvertes à destination des familles

PROPOSITION 20 : inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie, droit de tirage social ouvert à tous les salariés, reposant sur une mutualisation des ressources et une gestion paritaire externalisée, sur la base d'un cofinancement employeurs/salariés, et couvrant, par une rémunération proportionnelle au revenu, des absences liées à des impératifs familiaux

PROPOSITION 21 : proposition alternative : instaurer un droit à la parentalité sous la forme d'une prestation familiale

PROPOSITION 22 : créer par voie législative un entretien professionnel, après le recrutement, à la demande du salarié, portant sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale et sur les conditions effectives des prises de congés et facilités prévues par l'entreprise à cet effet ; actualiser régulièrement ces données lors des entretiens annuels d'évaluation

PROPOSITION 23 : créer, au sein de l'Observatoire de la parité, une commission nationale des hommes sur la question des systèmes de représentation dont sont victimes les femmes et les hommes et sur les moyens de désépécialisation des rôles de sexe, dans l'ensemble des champs professionnels et sociaux

PROPOSITION 24 : créer une plate-forme de gouvernance en matière d'articulation travail-famille, dans la faisabilité pourra être étudiée dans le cadre d'un partenariat entre le Comité d'orientation pour l'emploi (COE) et le Haut-conseil de la famille (HCF)

PROPOSITION 25 : mener des études et enquêtes et compléter les enquêtes existantes sur le thème de la parentalité et plus précisément de la parentalité masculine

