

Parentalité et Égalité professionnelle : une difficile conciliation

DOSSIER

Publié le Mercredi 06 mars 2019

Une conciliation équilibrée entre activité professionnelle et parentalité a un impact direct sur l'égalité professionnelle. Ainsi les pouvoirs publics ont reformé à plusieurs reprises, les différents congés parentaux. Il s'agit de répondre à la fois aux aspirations des parents, aux exigences des entreprises et aux besoins de la dépense publique.



Une conciliation équilibrée entre activité professionnelle et parentalité a un impact direct sur l'égalité professionnelle. Ainsi les pouvoirs publics ont reformé à plusieurs reprises, les différents congés parentaux. Il s'agit de répondre à la fois aux aspirations des parents, aux exigences des entreprises et aux besoins de la dépense publique. Pour autant la conciliation vie professionnelle et parentalité est encore loin d'être allée de soi. Le dernier rapport de l'OIT paru le 7 mars 2019 (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_674832/lang--fr/index.htm) dresse le même constat au niveau mondial : «Plusieurs facteurs bloquent l'égalité dans l'emploi et celui qui pèse le plus est la garde d'enfants». En France, plusieurs études et ouvrages en attestent. Mais dans quelles mesures pères et les mères ont-ils vraiment le choix de s'occuper de leurs enfants ou de sécuriser leur carrière ?

À

La réforme du congé parental : des résultats décevants

Une mesure incitative pour les pères.

Dans le cadre du projet de loi sur l'égalité femmes-hommes, les pouvoirs publics ont affirmé la volonté d'encourager les pères à prendre un congé parental, utilisé à 96 %, par les femmes. Le texte est entré en vigueur

(https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=FBF9912E5C02AD9D11FB369F40DD1C40.tplgfr41s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006195596&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190304) en janvier 2015. Il réduit la durée d'indemnisation de 36 à 24 mois dès lors que ce congé n'est pris que par l'un des deux parents.

Concrètement (https://www.lexpress.fr/actualite/societe/le-conge-parental-en-debat_1315579.html), « un couple avec deux enfants souhaitant prendre un congé parental de trois ans ne pourra espérer recevoir l'allocation correspondante à cette durée que si la condition que les deux conjoints s'arrangent au moins six mois chacun ». Or la réforme du congé parental (dite "Prepare") n'a pas eu les effets escomptés en termes d'écarts entre les pères et les mères. Très peu de couples choisissent de se partager ce congé. Le nombre de pères bénéficiaires de la prestation a même diminué entre 2013 et 2017. Quelle est l'impact de cette réforme sur l'activité et la carrière des mères ?

À

Le recul du recours au congé parental

L'étude de Mathieu Narcy et de Florence Sari (<http://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/effet-d-une-reduction-de-la-duree-d-indemnisation-du-conge-parental-sur-l-activite-des-meres-une-evaluation-de-la-reforme-de-2015-1042330.kjsp?RH=1507626749912>), pour le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) est, à ce jour, la plus récente et la plus complète sur les effets de ce dispositif. Elle montre que la réforme du congé parental a eu pour conséquence de réduire la probabilité pour les mères d'y recourir. L'accroissement des difficultés organisationnelles ou financières liées à la garde des enfants avec leur conjoint, apparaît comme un élément déterminant. Cela conduirait certaines mères à renoncer à prendre un congé parental dès lors que ce dernier n'est plus indemnisé au cours de l'année précédant la scolarisation.

À

Les mères non diplômées et à mi-temps, davantage impactées

Une récente étude de l'Insee : « Entreprises, enfants : quels rôles dans les écarts salariaux entre femmes et hommes » (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874>) ? souligne que le niveau de diplôme influe également sur ce choix. Les mères « ayant un niveau de diplôme correspondant au niveau Bac + 2 ont une probabilité moindre de prendre un congé parental que celles n'ayant aucun diplôme ou un diplôme inférieur au Bac ». Cette diminution est encore plus évidente pour les mères diplômées du supérieur. « Pour des personnes très qualifiées et potentiellement bien rémunérées, la perte de revenus qui découle de la prise du congé parental est souvent brutale et peut constituer un frein à cette décision » précisent les chercheurs de l'INSEE.

Ces résultats expliquent pourquoi les mères les plus particulièrement affectées par cette réforme sont les moins diplômées, les salariées du secteur privé et celles travaillant à mi-temps.

Un rapport du Haut Conseil de la famille et de l'équilibre (http://www.hcfea.fr/IMG/pdf/2019_HCFEA_Rapport_Conges_PreParE_VF.pdf), paru en février 2019, confirme ces données et analyse les impacts du nouveau congé parental sur les carrières des mères et les écarts provoqués sur le marché du travail.

Les auteurs de ce rapport concluent à un échec de la "prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare)". Le congé parental devrait faire l'objet d'une nouvelle réforme dans les mois qui viennent.

À

Maternité et carrière : une conciliation impossible ?

La parentalité continue de pénaliser les mères salariées

Le HCFEA constate, par ailleurs, que le taux d'emploi des mères de jeunes enfants (de moins de 3 ans) se stabilise, alors même que l'emploi de l'ensemble des femmes est en constante augmentation entre 2013 et 2017. Plus inquiétant encore, l'accès aux modes de garde, notamment en crèche, étant très difficile pour un enfant de deux ans, les mères restent inactives jusqu'aux trois ans de leur benjamin, voire jusqu'à son entrée en maternelle. « même si elles ne sont pas indemnisées, entraînant ainsi une interruption dans la carrière professionnelle associée à une perte de revenus.

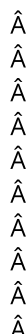
L'étude de l'Insee montre que le salaire des femmes baisse de 2 à 3 % après une naissance alors que celui des hommes connaît une hausse d'environ 3%. L'Insee évalue à 18% en moyenne, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en leur défaveur. Mais l'écart de salaire est nettement plus élevé entre les mères et les pères (23 % en moyenne dans le secteur privé) que chez les femmes et les hommes sans enfants (7%). Par ailleurs, les mères gagnent 11% de moins que les pères à 25 ans, et 24 % de moins à 45 ans. L'explication tient, en partie au fait que la conciliation vie familiale et vie professionnelle peut amener des choix professionnels pénalisant pour les mères. Elles changent moins souvent d'entreprises et « réduisent ainsi leurs marges de négociation avec les employeurs et leurs opportunités salariales ». Elles privilégient les entreprises proches de leur domicile (proximité des lieux de garde, des écoles et des activités des enfants) et celles proposant une flexibilité horaire plus intéressante, leur permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. A cela s'ajoutent les politiques de rémunération des entreprises.

À

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes conforte ces résultats par une enquête sur la parentalité dans le cadre du travail (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/prise-en-compte-de-la-parentalite-dans-la-vie-au-travail/>). 10 grandes entreprises ont choisi d'y participer en lançant une consultation auprès de leurs salariées : 84 % des femmes considèrent que la maternité a un impact négatif sur leur carrière. 77 % des mères salariées considèrent, en outre, que la

$\hat{A}$

II *« Les pères qui estiment ne pas passer autant de temps qu’ils le souhaiteraient avec leurs enfants et mettent souvent en avant l’activité professionnelle pour expliquer ce manque de temps, implication vue comme une fatalité. Ainsi, si les femmes ont à concilier travail et famille, les hommes auraient à choisir entre ces deux pôles (ou pensent devoir le faire), souvent en faveur du premier. Or, ces pères déclarent le plus fréquemment que ce manque de temps engendre chez eux un sentiment d’insatisfaction (79 %). »*

 $\hat{A}$  $\hat{A}$ $\hat{A}$ $\hat{A}$

Par ailleurs, d'â€™ autres travaux montrent qu'â€™ il existe des freins, notamment sociologiques, associâ€™s â€™ lâ€™ image du 'â€™re qui travaille'â€™ versus celle de 'â€™ homme au foyer'â€™.

Les démarches de la qualité de vie au travail et la recherche de la performance, aux services de la parentalité ?

JÃ©rÃ©me Ballarin, directeur de l'Observatoire de la parentalitÃ© (https://twitter.com/ope_cbm) lancÃ© en 2008, souligne le succÃ©s de la [charte de la parentalitÃ©](https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/presentation/). Cet engagement a pour objectif d'inciter les entreprises Ã proposer aux salariÃ©s-parents un environnement mieux adaptÃ© aux responsabilitÃ©s familiales. Elle a, ce jour, Ã©tÃ© signÃ©e par 30 000 employeurs soit 5 millions de salariÃ©s.

« Il y a dix ans, 75 % des salariés estimaient que leur employeur ne faisait pas grand-chose pour faciliter leur vie de parents. Cette proportion est passée à 60 %, cette année. » Jérôme Ballarin, directeur de l'Observatoire de la parentalité (https://twitter.com/ope_cbm)

«*À Si les entreprises favorisent l'â€™ à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, elles le font principalement pour fidéliser les salariés et à être plus attractives.* » affirme Julie Falcoz dans un article consacré au dernier baromètre OPE (<http://courriercadres.com/rse/equilibre-vie-pro-vie-perso/observatoire-de-la-qualite-de-vie-au-travail-les-entreprises-agissent-pour-motiver-les-salaries-23012019>), dans *Courrier Cadres* (23/01/2019).

II. « Les entreprises agissent pour motiver davantage les salariés (98 %), accroître leur attractivité (95 %) et améliorer la performance de l'entreprise (95 %). Mais aussi pour créer de la valeur (94 %), permettre aux femmes de rester dans l'emploi et éviter des ruptures de carrières (91 %) et réduire le turnover (88 %). » Julie Falcoz pour Courrier Cadres.

«Côté salariés, les mesures les plus pl  ciscit  es sont le télétravail, la souplesse dans les horaires et là
  tm organisation du travail et des places en crèche ainsi que des aides au financement des modes de garde.    »
Les chiffres du baromètre OPE (<https://www.observatoire-qvt.com/publications-presse/#pub-4763>) 2018
soulignent les attentes des salariés des entreprises signataires de la charte de l'OPE.

TOP 10 des mesures en projet

- Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limier les envois de mails le week-end, la soirée...)
- Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle de leurs collaborateurs
- Horaires et charge de travail raisonnable pour les collaborateurs
- Télétravail et travail à distance
- Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchie, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Accompagnement personnalisé des départs et retour de congés familiaux
- Organisation efficace des réunions
- Mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement (conférences, médecins..)
- Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants
- Accès à une conciergerie d'entreprise

 $\hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A} \hat{A}$

(<https://www.observatoire-qvt.com/wp-content/uploads/2019/01/Re%CC%81sultats-Barome%CC%80tre-OPE-0052.pdf>)

Malgré les politiques incitatives mises en place, l'égalité parentale dans l'activité professionnelle n'est toujours pas atteinte. Les raisons en sont diverses : financières, liées à l'organisation familiale mais aussi à des a priori sociétaux qui n'autorisent pas encore les hommes à s'affirmer en tant que parent, au même titre que les femmes. Paradoxalement, 73 % des mères et 72 % des pères se disent satisfaits de leur emploi actuel en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Pour l'entreprise, il y a également un enjeu à se rendre plus attractive. La conciliation vie familiale/vie professionnelle est une composante importante d'une politique de qualité de vie au travail. Une évolution sociétale nécessaire comme le conclue le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et de la parentalité entre les femmes et les hommes (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/prise-en-compte-de-la-parentalite-dans-la-vie-au-travail/>) : « un statut quo souvent paradoxal qui montre la nécessité de réajuster, par des politiques adaptées, des rôles sociaux trop souvent figés dans la prise en compte de la parentalité dans le monde du travail ».

Â
Pour aller plus loin

L'Observatoire de la parentalité (https://twitter.com/opecbm) a son origine de la charte de la parentalité (https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/presentation/)
ORSE : Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (https://www.orse.org/nos-travaux).
Observatoire national de la petite enfance (ONaPE) (http://www.caf.fr/presse-institutionnel/recherche-et-statistiques/observatoire-national-de-la-petite-enfance)

^

^

^

^

^

^

^

^