

**NICOLE ROSA
RONAN LE GLOUANNEC**

**COMMENT CONCILIER
CARRIERE
PROFESSIONNELLE ET
PARENTALITE ?**



Préface de Roselyne Bachelot

www.comdesfemmes.com

Introduction

Des progrès inachevés

Le point sur la législation actuelle et passée

- 1. Oublis de l'Histoire**
- 2. Vers l'émancipation**
- 3. De la contraception à la politique de l'emploi**

Les femmes sur le marché de l'emploi

- 1. Les progrès dans l'égalité d'accès au travail...**
- 2. ...masque une réelle discrimination sexuelle...**
- 3. ...en particulier en regard de l'accès
aux postes à responsabilité**

Du blocage des mentalités

Nécessaire activité des femmes

- 1. Entre les arguments dépassés...**
- 2. ... et la pertinence économique...**
- 3. ... les femmes d'aujourd'hui n'ont plus le choix !**

Temps de travail et temps domestique: le difficile partage

- 1. Entre le poids du travail domestique...**
- 2. ... et l'indifférence des entreprises...**
- 3. ... les progrès sont timides**

Des modèles reproduits d'une génération à l'autre

- 1. Des schémas ancrés dans les mentalités...**
- 2. ... qui culpabilisent les femmes**
- 3. La société véhicule ces schémas...**
- 4. ... que les parents doivent désamorcer**

Quelle est la place du père ?

- 1. Le rôle des pères est encore négligé**
- 2. Vers un nouvel engagement...**
- 3. ... avec le soutien des mères et de l'État**

Des initiatives publiques

Le congé de maternité, monolithique et obsolète !

- 1. Un handicap pour l'entreprise ...**
- 2. ... une insatisfaction générale...**
- 3. ... dus à une législation trop rigide**

Insuffisance des structures d'accueil

- 1. Entre la dénonciation unanime...**
- 2. ... et les promesses électorales...**
- 3. ... il y a l'entreprise**

L'APE incite les femmes à se retirer du marché du travail

- 1. Une bonne intention...**
- 2. ...aux effets inattendus...**
- 3. ...qui devient une véritable erreur**

Les réponses de *La Compagnie des Femmes*

Solution d'entreprise : la mutualisation des risques liés à la parentalité

- 1. Pourquoi ?**
- 2. Comment ?**
- 3. Pourquoi faire ?**

Conclusion



Préface

Le problème des discriminations dont sont victimes les femmes dans le domaine professionnel ne peut être réduite à la question de la maternité. Certes, beaucoup reste à faire pour permettre une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle : assouplissement des horaires des crèches, initiatives prises par les entreprises elles-mêmes dans ce domaine grâce à un crédit d'impôt par exemple, possibilités pour les femmes qui arrêtent de travailler pour avoir un enfant de bénéficier d'une formation continue etc... La création d'une allocation unique de garde du jeune enfant me paraît aussi aller dans le bon sens. Allouée que la mère travaille ou pas, elle permettrait aux parents de choisir le mode de garde, individuel ou collectif, qui leur convient le mieux.

Mais la maternité ne suffit pas à expliquer et justifier le faible nombre de femmes aux postes décisionnels, les 13 % d'écart moyen de salaire à poste et qualification équivalents ou encore l'exposition majoritaire des femmes aux emplois précaires. Ces inégalités flagrantes sont aussi le fruit de nombreux stéréotypes socioculturels qu'il convient de combattre très en amont, dès le système scolaire. La répartition socio-sexuée des rôles féminins et masculins doit évoluer, car les femmes ont vocation à occuper toutes les places dans la société.

Or, aujourd'hui, les choix professionnels des jeunes filles se répartissent sur un éventail beaucoup trop restrictif. Un travail doit donc être mené, tant sur les choix initiaux d'orientation que sur la formation continue, tout au long de la vie.

Ces évolutions devraient permettre progressivement aux femmes d'atteindre une véritable égalité avec les hommes sur le plan professionnel. Parallèlement, une meilleure répartition des tâches domestiques ou un investissement accru de l'homme dans sa fonction paternelle doivent être encouragés. Même si cette dimension relève essentiellement de la sphère du privé, certaines mesures, comme le congé de paternité, contribuent à l'accélération de l'évolution des mentalités que nous appelons de nos vœux.

Mais il ne faut pas se contenter d'aligner un catalogue de mesures : c'est grâce à une réforme globale et ambitieuse de notre politique familiale que nous dégagerons véritablement les points d'équilibre et d'harmonie de notre société. Là, l'homme et la femme pourront trouver toute leur place, non pas de façon complémentaire – ce qui revient à enfermer l'un comme l'autre dans des rôles prédéterminés – mais sur le mode de la véritable égalité.

Introduction

Parce qu'aujourd'hui les femmes travaillent et font des enfants, elles éprouvent le plus grand mal à s'imposer dans la sphère professionnelle.

Cette injustice doit cesser. Pour cela il faut la dénoncer et tenter d'y apporter une solution. Telle à été notre ambition au travers de ce Livre Blanc. La question de la conciliation vie professionnelles / vie familiale concerne chacun d'entre nous : les femmes actives aussi bien que les hommes et les entreprises qui les emploient.

La Révolution sexuelle a eu lieu. Qu'en est-il aujourd'hui de l'égalité en regard de la vie professionnelle ? L'état des lieux législatif, sociologique et économique est un préalable à toute action. C'est ce que nous avons entrepris dans un premier temps.

Malgré les avancées la discrimination des femmes dans l'entreprise reste vivace. Sa persistance est le produit d'un conservatisme des mentalités qu'il nous fallait comprendre et dénoncer dans une deuxième partie.

L'Etat lui-même nous est parfois apparu comme maladroit voir ambiguë, sinon absent, tiraillé entre politique familiale et politique de l'emploi.

Enfin, et c'est l'objet du dernier point, il existe aujourd'hui des solutions d'entreprise qui méritent attention.

Des progrès inachevés



Le point sur la législation actuelle et passée

1. Oublis de l'Histoire

Le partage des rôles sexuels que nous connaissons trouve une justification millénaire dans **la Genèse**. Une idée qui fut parfaitement rendue dans la célèbre phrase de Bossuet "la femme est le produit d'un os surnuméraire". Ironie de l'Histoire, en 1804, le très révolutionnaire Code civil proclame "l'incapacité totale de la femme mariée", c'est à dire son placement sous la tutelle du mari, que la loi ne supprima qu'en 1938.

Hormis Condorcet, Olympe de Gouge dans sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, et quelques féministes, les droits des femmes ne faisaient pas parti des préoccupations des fondateurs des Droits de l'Homme. Il fallut attendre une ordonnance du gouvernement provisoire, datée de 1944, pour que les femmes obtiennent le droit de vote. Et ce n'est qu'en 1946 que la Constitution, dans son préambule, proclame: "La Loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme." Un oubli réparé bien tardivement.

2. Vers l'émancipation

A partir de cette date, le mouvement d'émancipation de la femme s'accéléra. On commença par libérer la femme de la **tutelle** de son mari, puis vint la suppression de **l'autorité paternelle**. Un pas important, mais insuffisant.

1938 : Loi abolissant la *puissance maritale* : l'épouse n'est plus tenue au devoir d'obéissance à son mari. Mais ce dernier conserve le droit d'imposer le lieu de résidence et d'autoriser ou non l'exercice d'une profession par sa femme.

13 juillet 1965 : loi réformant les *régimes matrimoniaux* visant à accroître les pouvoirs de la femme mariée sur les biens communs.

1970 : l'autorité paternelle est remplacée par l'autorité parentale : les deux époux assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille.

Et le Seigneur dit : " Il n'est pas bon que l'homme soit seul. Faisons lui une aide qui lui corresponde. " [...] Et Dieu jeta un égarement sur Adam et il l'endormit ; et il prit un de ses côtés et il substitua de la chair à sa place. Et le Seigneur Dieu édifia le côté qu'il avait pris à Adam pour en faire une femme et il l'amena à Adam. Et Adam dit : " C'est maintenant l'os de mes os et la chair de ma chair, celle-ci sera appelée femme parce que c'est de son homme qu'elle a été prise. "

LXX, Genèse, § 2, 18-23, d'après la traduction de Marguerite Harl aux Éd. du Cerf, 1986.

3. De la contraception à la politique de l'emploi

Avec la libéralisation des mœurs des années 60, un ajustement de la législation devint indispensable, et les femmes purent enfin prendre le contrôle de leur corps et de leur fécondité. **Ce ne fut pas sans mal, mais elles eurent enfin accès librement à la contraception, et dans le cas d'une conception involontaire, à la possibilité de l'interrompre.**

1967 : loi “ Neuwirth ” autorisant la contraception (décret d'application daté de 1971 !).

17 janvier 1975 : loi “ Veil ” autorisant l'interruption volontaire de grossesse (définitive en 1979).

27 janvier 1993 : loi “ Neiertz ” punissant l'entrave à l'avortement.

Ces aspects sont bien connus, car encore discutés, mais **l'implication des femmes dans la sphère professionnelle** fit également de nombreux progrès durant la même période. Et, mise à part l'interdiction faite aux femmes mariées, par le régime de Vichy, de travailler dans la fonction publique et parapublique, ces progrès furent continus. Incomplets, ils restent amplement perfectibles, mais pas nécessairement par le vote d'une loi supplémentaire.

1965 : l'époux ne peut plus s'opposer à *l'activité professionnelle* de sa femme.

1972 : loi sur l'égalité de rémunération entre les sexes pour les travaux de valeur égale.

1975 : loi sur la non-discrimination à l'embauche.

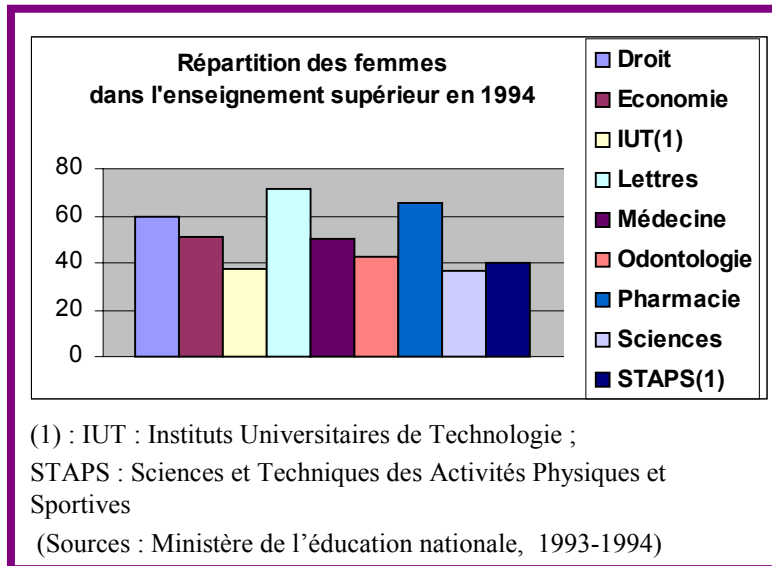
1977: création du congé parental d'éducation pour les femmes des entreprise de plus de 200 salariés.

13 juillet 1983 : loi n° 83-685 dite " loi Roudy " qui inscrit de manière explicite le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le droit du travail. L'absence d'obligation de résultats a largement conduit cette loi à rester lettre morte.

1985 : loi sur la famille créant l'allocation parentale d'éducation (APE) pour les familles de trois enfants.

1994 : extension de l'APE aux familles de deux enfants.

Les femmes sur le marché de l'emploi



1. Les progrès dans l'égalité d'accès au travail...

Les femmes ont conquis le droit de s'accomplir et de se réaliser de la même manière que les hommes. **Leur taux de scolarisation** et leur présence massive sur le marché du travail en témoigne. Ainsi, la population active féminine est passée de 6,7 millions en 1961 (soit 33,9 % de la population active) à 12 millions en 2001 (soit 46% de la population active) (1). L'autonomie croissante des femmes dans les rapports conjugaux, ainsi que la maîtrise de leur fécondité leur a largement ouvert l'accès à l'emploi et en 2001, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 59 ans atteignait 74,7 % (1).

(1) Source INSEE, enquête emploi 2001.

2. ...masque une réelle discrimination sexuelle...

De nombreuses inégalités subsistent. Malgré la législation, l'écart entre les salaires masculin et féminin - toutes choses égales par ailleurs - est de 12%. Mais en 1997, les femmes formaient 81,8 % des travailleurs à temps partiel : un mode de rémunération précaire qui limite leur intégration professionnelle. **Pour finir, elles sont davantage touchées par le chômage.**

**Taux de chômage en fonction du sexe
et du niveau de diplôme en mars 2000**

Niveau de diplôme	Hommes	Femmes	Ensemble
Diplôme supérieur	4, 8%	6.8 %	5.7 %
Baccalauréat + 2 ans	5.1 %	5.4 %	5.3 %
Baccalauréat, Brevet professionnel	7.1 %	10.6 %	8.9 %
CAP, BEP ou autres diplômes du même niveau	6.8 %	11.9 %	8.8 %
BEPC seul	10.3 %	13.5 %	11.9 %
Aucun diplôme	14.1 %	18.8 %	16.2 %
Total	8.5 %	11.9 %	10.0 %

(source : INSEE, Enquête emploi, mars 2000)

“ Les femmes à l'inverse des edelweiss, tendent à disparaître au fur et à mesure de la montée dans l'échelle du pouvoir. ”

Propos cités dans *Femmes dans les lieux de décision*, Avis et rapports du Conseil économique et social présenté par Michèle Cotta, 2000.

« **Sur les 26 700 dirigeants des 5 000 sociétés leaders de France 1 680 sont des femmes, soit 6.3 %** ». (Enquête de 1998 du cabinet KPMG Consulting France)

« **Sur un total de 527 mandats d'administrateur exercés par 368 personnes physiques, 12 étaient détenus par des femmes, soit 2,3 %** ». Propos cités dans *Femmes dans les lieux de décision*, Avis et rapports du Conseil économique et social présenté par Michèle Cotta, 2000.

3. ...en particulier en regard de l'accès aux postes à responsabilité

La ségrégation sexuelle se traduit également par la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilité dans l'entreprise.

Si la part des femmes augmente dans les fonctions d'encadrement (en 1998, 28,2 % des cotisants au régime de retraite des cadres étaient des femmes, contre seulement 11,5 % en 1970), leur présence au sommet de l'encadrement reste rare.

Une présence qui va même en diminuant, parallèlement à la taille de l'entreprise. Sur les 123 000 entreprises recensées, la proportion de femmes qui se classent en rang 1 (P.D.G.) est globalement de 9 % mais cette proportion chute à 2,9 % dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Léontine Gonis, Fédération européenne des femmes d'affaires noires. Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

"On a toujours pas pris en compte que les femmes au travail, même gênées par les contraintes de la maternité, peuvent être aussi productives que les hommes. Dans les grandes entreprises, les femmes mariées et ayant des enfants m'apparaissent handicapées. "

Michèle Barzach, gynécologue, ancienne Ministre de la santé et de la famille. Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

"S'agissant des congés de maternité, on constate qu'au moment de l'embauche la question de la maternité fait partie des interrogatoires poussés et représente un argument non négligeable de la décision. L'exclusion d'une femme à l'embauche sous prétexte qu'elle va avoir des enfants est un scandale".

Du blocage des mentalités



Nécessaire activité des femmes

1. Entre les arguments dépassés...

Les détracteurs du travail féminin ont longtemps accusé les femmes de prendre la place des hommes. Chaque période de crise a notamment vu les hommes se rebeller, et réclamer que les femmes quittent leur emploi. Selon eux, leur rôle était au foyer. Or, il apparaît aujourd'hui que les pays développés dotés du taux de chômage le plus faible (États-Unis, Grande-Bretagne, Scandinavie) sont également ceux dont **le taux d'activité féminine** est le plus important, et inversement. L'activité féminine, comme n'importe quelle autre activité, est signe de croissance.

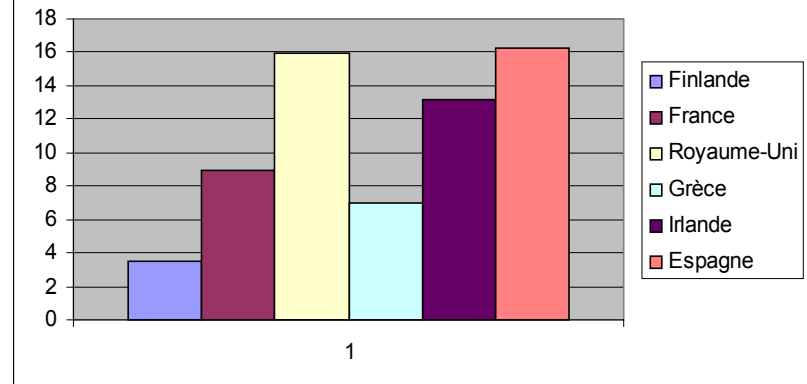
2. ... et la pertinence économique...

L'activité féminine est créatrice d'emploi, sous l'effet de trois facteurs principaux. Elle génère de la valeur ajoutée. Elle induit la création d'emplois de services domestiques et d'écoles maternelles, de restauration et d'hôtellerie. Enfin, les femmes sont aujourd'hui créatrices d'entreprises denses en emplois. En 1991, 28% des créateurs d'entreprises étaient des femmes. Et si ces entreprises sont de taille modeste, n'oublions pas qu'en Europe, 99,9 % des entreprises sont des PME.

Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans, selon le nombre d'enfants de moins de quinze ans. Source: Union européenne, 1996

	Finlande	France	Royaume-Uni	Grèce	Irlande	Espagne
1 enfant	84,1%	82,8%	73,1%	57,9%	56,6%	56,1%
2 enfants	82,1%	75%	67%	55,6%	52,2%	52,2%

Taux de chômage en %



3. ... les femmes d'aujourd'hui n'ont plus le choix !

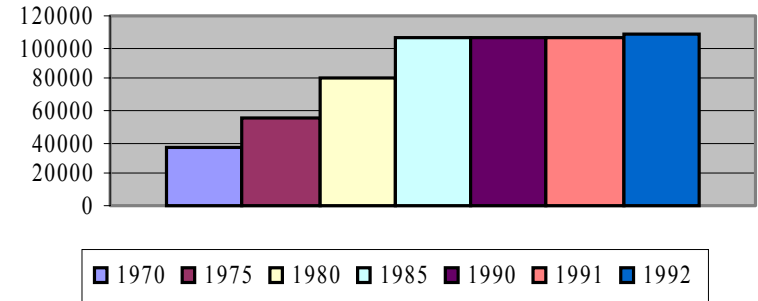
Le salaire des femmes était encore considéré il y a peu comme un revenu d'appoint. Aujourd'hui, il est prouvé que ce n'est plus le cas. **La fragilisation des ménages et l'augmentation des divorces, obligent les femmes à travailler** : il en va de leur survie et **elles le savent**. Et quand bien même le divorce ne serait pas en cause, il y a le chômage masculin. Les hommes ne sont en effet plus capables, comme par le passé, d'obtenir un emploi permanent bien rémunéré, qui permette de faire vivre une famille. La part des femmes dans les revenus des ménages augmentent donc. Pour toutes ces raisons, le travail féminin n'est plus un luxe que l'on s'offre, mais une nécessité.

Rachel Silvera, économiste, Maître de conférences à ParisX et ParisI et expert pour l'Europe au sein de la commission femme pour l'emploi " Genre et emploi ".

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Le temps est révolu où l'on devait faire forcément le choix entre les enfants et le travail, cette idée est dépassée et la norme c'est la conciliation maternité et travail. Nous ne sommes plus à l'époque des modèles du type " cadres nonnes ", ces femmes focalisées sur leur carrière et pratiquant la religion de la réussite professionnelle. Les chiffres sont éloquentes. En France, près de 80 % des femmes travaillent et ont des enfants. Toutefois, on constate que plus elles ont d'enfants plus ce pourcentage baisse.

Evolution du divorce depuis 1970



1991 et 1992 chiffres redressés. Source : Ministère de la justice, Enquête divorce de 1970 à 1978, Répertoire général civil à partir de 1980

Mélanie Decourt, porte-parole de Mix-Cité, mouvement mixte pour l'égalité des sexes.

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Pire, devant tant de " galères " et le coût des modes de garde non collectifs, certaines femmes abandonnent leur emploi pour s'occuper de leurs enfants. Ces femmes sont alors financièrement dépendantes de leur conjoint et ne cotisent plus pour leur retraite. Ce retour au foyer qui les disqualifie dans leur évolution de carrière a également des conséquences graves au cas où le couple se séparerait.

Temps de travail et temps domestique: le difficile partage

1. Entre le poids du travail domestique...

Comme l'a très clairement exprimé Nora Barsali-Maestracci, membre de la Commission droits des Femmes du Parti Socialiste, " la vie professionnelle des femmes progressera à mesure que les contraintes liées à leur vie familiale diminueront. " **Or, les femmes assurent aujourd'hui 80 % de la production domestique** (une proportion quasi identique à celle de 1986, lors d'une enquête similaire) particulièrement mal valorisante dans notre société. Ce dénigrement n'est pas fait pour encourager les hommes à s'investir davantage dans la sphère privée. La question de la revalorisation des tâches domestiques est donc un préalable à toute évolution des mentalités. Le travail domestique - très largement féminin – peut constituer une entrave à l'investissement professionnel.

**Margaret Maruani, Sociologue, Directeur
de recherche au CNRS**

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Les femmes représentent 46% de la population active et assument 80% de la production domestique. Ainsi, les femmes travaillent plus que les hommes. Ce qui est frappant c'est la forte et continue progression de l'écart entre l'activité féminine dans la société française et l'absence de changement dans le partage des tâches domestiques, ce que montrent les enquêtes budget-temps. Dans la sphère domestique, les femmes gardent le monopole du travail.

2. ... et l'indifférence des entreprises...

Il est reproché aux entreprises de ne pas suffisamment tenir compte des impératifs liés à la vie de famille de leurs salariés. Le temps de travail a conservé l'empreinte d'une organisation conçue pour des hommes peu soucieux du temps domestique. Non seulement cela empêche les femmes de faire carrière, mais cela ralentit l'implication masculine dans la sphère familiale.

Tant que les hommes pourront travailler jusqu'à huit heures du soir, les femmes auront toutes les peines du monde à occuper les mêmes postes qu'eux. La loi sur les 35 heures a été saluée comme un progrès notable.

Cependant, les cadres, qui sont les plus susceptibles d'avoir des horaires contraignants, bénéficient d'une gestion annuelle de leur temps de travail (1 600 heures/an). Ce qui induit, par la récupération des heures supplémentaires en congés payés annuels, le détournement du but premier de la loi. Ainsi, la législation ne modifiera pas le rythme de travail des cadres français.

La tentative d'encourager les hommes à prendre une part plus active dans les travaux domestiques a été un échec.

Réaction

de Marie-Christine sur comdesfemmes.com

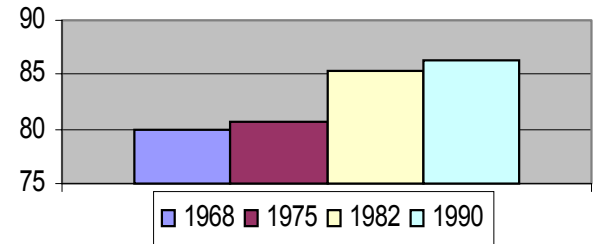
Je pense qu'en France les mentalités sont très en retard sur le regard que porte la société sur la famille et le rôle des parents. On pourrait très bien concilier vie familiale et carrière professionnelle avec sérénité si les entreprises arrêtaient enfin de concevoir des horaires de bureau au-delà de 17 H ou des réunions qui commencent à 18 H. De nombreux pays arrêtent leurs journées de travail entre 17 H et 18 H de l'ouvrier au P.D.G. : pourquoi pas en France! Ca éviterait aux femmes cadres de devoir choisir entre vie de maman épanouie et vie professionnelle, ce qui a été mon cas.

3. ... les progrès sont timides

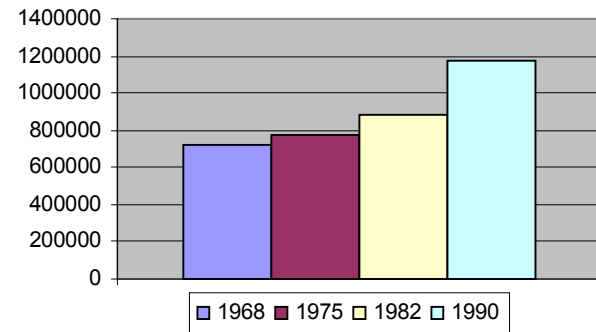
Point positif : **plus le niveau de formation des hommes est élevé plus ils acceptent de participer aux “ tâches traditionnellement féminines ”**. Le niveau de formation générale des Français ne cessant d'augmenter, tous les espoirs sont permis. Il faut noter que la question de la conciliation temps domestique - temps professionnel se pose de façon plus aiguë encore **pour les familles monoparentales** dont on sait que la majorité sont constituées autour d'une femme.

Seul 1% des indépendants (agriculteur, artisans, commerçants et chefs d'entreprise, profession libérale) prend en charge des taches traditionnellement féminines alors que 5,8% des cadres le font. Si 9,4 % des indépendants consentent à effectuer des taches négociables, ils sont proportionnellement 3 fois plus nombreux chez les cadres (30,3%).

% de familles mère-enfants dans l'ensemble des familles monoparentales



Nombre de familles monoparentales



Des modèles reproduits d'une génération à l'autre

1. Des schémas ancrés dans les mentalités...

La division sexuelle du travail domestique repose sur des stéréotypes archaïques vivaces, dont il importe de comprendre la transmission. L'image d'une mère attachée au foyer et dévouée à ses enfants, dépendante des revenus de son mari se transmet de génération en génération. Un fils regarde son père comme un modèle, de la même façon qu'une fille avec sa mère. C'est pourquoi les comportements parentaux sont si difficiles à modifier.

Mélanie Decourt, porte-parole de Mix-Cité, mouvement mixte pour l'égalité des sexes

[Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com](http://www.comdesfemmes.com)

[...] Hommes et femmes ont tendance à reproduire les modèles qu'ils connaissent et qui sont sexistes, c'est-à-dire qui réservent à chacun un rôle et un destin en fonction de son sexe (aux femmes la maison et les enfants, aux hommes le travail et l'argent pour résumer). Malgré les discours convenus, dans la vie de tous les jours, chacune et chacun, nous véhiculons des stéréotypes sexistes.

Nous subissons tous un conditionnement : ces images et ces stéréotypes nous sont renvoyés par notre famille, notre éducation, la publicité, les médias...

C'est également à chacun d'entre nous, hommes et femmes, d'agir pour faire reculer les stéréotypes sexistes liant les femmes à leur foyer et les hommes à leurs carrières...

2. ... qui culpabilisent les femmes

Les femmes qui travaillent sont cataloguées et stigmatisées comme “ mauvaises mères ” parce qu’elles ne consacrent pas tout leur temps à leurs enfants. En effet, carrière et maternité sont traditionnellement incompatibles. Ainsi, beaucoup de femmes actives culpabilisent et beaucoup développent un sentiment de frustration. Notamment à l’égard de leur employeur, lorsqu’elles tombent enceintes.

Réaction

de Laure sur comdesfemmes.com

Maman d'un petit garçon de 8 mois, j'ai repris le travail il y a deux mois dans le désespoir. Laisser mon enfant chaque matin chez sa nourrice est une épreuve dont je n'assume rien. J'aurai préféré rester à la maison mais cela ne s'avère pas possible. Financièrement, ce serait trop juste et d'autre part, mon mari veut que je travaille. Je suis ingénieur agronome et mon entourage ne comprendrait pas que je renonce à mon travail, après autant d'investissement dans mes études. Je suis désespérée mais que faire ?...

L'annonce de la maternité a-t-elle suscité une culpabilité envers votre employeur?

	Nb. cit.	Intervalles de confiance
Oui	80	38,8% < 46,2 < 53,7%
Non	85	41,7% < 49,1 < 56,6%
Sans opinion	8	1,5% < 4,6 < 7,7%
TOTAL CIT.	173	

Avez-vous dû fournir un effort supplémentaire ?

	Nb. cit.	Intervalles de confiance
Oui	74	35,9% < 43,3 < 50,7%
Non	86	42,8% < 50,3 < 57,8%
Sans opinion	11	2,8% < 6,4 < 10,1%
TOTAL CIT.	171	

L'intervalle de confiance à 95% est donné pour chaque modalité.

Le tableau est construit sur 193 observations.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de citations.

3. La société véhicule ces schémas...

L'éducation tient une place privilégiée dans la reproduction des modèles sexistes, et l'école, bien que responsable, ne peut pas tout. La société dans son ensemble, les parents, la culture en général véhiculent des stéréotypes qui conduisent les pères à l'absentéisme et les mères à tout assumer. Il faut briser le cycle de la transmission.

4. ... que les parents doivent désamorcer

Les parents, père et mère, doivent prendre le temps d'expliquer à leurs enfants les raisons de leur absence, de sorte qu'elle ne génère pas de sentiment d'abandon chez les petits, mais que ceux-ci aient une raison supplémentaire d'être fiers de leurs parents. De la sorte, les enfants pourront voir, qu'il est possible d'être à la fois une mère épanouie et une professionnelle accomplie.

Jane Goodman, Directrice associée de Akka (conseil en communication)

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

En ce qui concerne les enfants, ils peuvent très bien comprendre la situation d'une femme active pour peu qu'on prenne le temps de leur expliquer. C'est le cas de mes enfants qui éprouvent même un sentiment de fierté. C'est une donnée à ne pas négliger.

Quelle est la place du père ?

1. Le rôle des pères est encore négligé

Il a été fait beaucoup pour les mères, qui ont acquis une part de l'autorité parentale. Malheureusement, la notion de paternité n'a pas accompagné cette évolution. Ce retard est manifeste en cas de divorce : la garde des enfants est majoritairement confiée aux mères. Or, la présence paternelle n'est pas moins vitale que la présence maternelle ! Des associations se sont d'ailleurs constituées en ce sens, dont les membres refusent d'être des " pères du dimanche " (www.sospapa.net ; www.sosdivorce.org). Toutefois, la solution de la garde alternée trouve sa limite dans le cas des parents éloignés géographiquement.

Alix Franceschi-Léger, psychologue dans le service maternité de l'Hôpital des Diaconesses

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Le père a un rôle qui n'appartient qu'à lui, très différent de celui de la mère. Ce n'est pas par hasard si les femmes confient souvent au père la mission d'amener l'enfant à la crèche ou chez la nounou les premières fois. Le père ouvre la vie de l'enfant sur l'extérieur, en brisant le duo maman-bébé.

En ce sens, je dirais que la fin du congé maternité laisse au père l'occasion de prendre toute sa place : il sépare la mère de l'enfant, afin que l'enfant grandisse.

2. Vers un nouvel engagement...

Les pères doivent prendre leur place, aux côtés des mères, dans l'éducation des enfants. Et de la même manière que nous enjoignons les maris à effectuer leur part des tâches ménagères, l'investissement de ces derniers dans l'éducation doit se renforcer. En effet, le rôle du père demeure réduit à une fonction d'autorité diffuse, disponible sur demande pour arbitrer les conflits mères/enfants. Il est nécessaire d'inventer une nouvelle façon de vivre qui permettent à chacun de trouver son équilibre.

On parle désormais de parentalité, voire de co-parentalité. Autant de dénominations qui visent à inclure clairement dans le même processus le père et la mère..

Karen Chaulet de Loisy, éditrice (Villarrose)

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Je crois qu'on est pas encore sorti d'une certaine conception où les femmes sont responsables en permanence de la famille tandis que les hommes s'impliquent seulement à la demande de la femme.

Contrairement à ce qu'on peut entendre, la réalité est plus subtile. La mère gouverne la responsabilité du père. Simplement, le père intervient plus quand la situation va mal. Quand il ne se passe rien, le père est en retrait. Qu'un problème intervienne et il est présent.

3. ... avec le soutien des mères et de l'État

L'encouragement des pères français à participer plus activement à l'éducation, semble passer par la réforme du congé maternité. Il faut en ce sens saluer la récente initiative du gouvernement français de proposer la création d'un congé paternité de deux semaines. Il apparaît cependant que le succès de ces aménagements dépendent de la bonne volonté des hommes qui prennent le risque de la déconsidération sociale.

L'ajustement du rôle masculin demande la collaboration des femmes. La mère donne la vie et tout en présentant le père à l'enfant, elle se doit de lui ménager une place.

Frédérique Query, éditrice

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

En admettant, comme en Suède, que les hommes aient la possibilité de prendre des congés paternité, combien, en France, seront-ils réellement à envisager cette possibilité ? Combien le feront-ils ? Et quel sera le regard porté sur eux par le reste de la famille, les employeurs et les collègues de bureau ?

Il faut réformer le congé maternité. Congés maternité et paternité doivent relever du même droit, voire un droit de la famille, hors état civil. Le père, et on l'oublie trop souvent, a aussi le droit de voir grandir ses enfants, d'être proche d'eux, de pourvoir à leur éducation. C'est une question d'aménagement, mais c'est aussi une question de volonté politique. Je reste persuadée que la société dans son ensemble saurait s'adapter et accepter ce droit comme elle l'a fait pour d'autres lois. Encore faut-il le vouloir. Et seul l'état peut imposer ce droit pour éviter que des sphères privées, sous couvert d'assurances réservées encore une fois à une seule classe, ne s'emparent de ce congé. Si la naissance était, dans notre société, accueillie comme un signe de bonne santé, tout le monde serait ravi de la maternité ou de la paternité. Je finis en fait par me demander si une certaine couche de la société ne craint pas plutôt qu'en découvrant les congés paternités, l'homme ne se tourne vers d'autres responsabilités et démystifie le culte du show business d'entreprise.

Corinne Béoust, sculptrice

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

En ce qui concerne les hommes, on a l'impression qu'ils s'investissent davantage dans le partage des tâches mais il y a un décalage entre le discours et la réalité de leur implication vis à vis des femmes. Je m'interroge aussi sur la réelle volonté des femmes de partager leur rôle de mère à égalité avec les hommes.

Natacha Laurent, artiste peintre et jeune mère de famille nombreuse

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Mais, le statut du père de famille doit lui aussi évoluer. Il me semble qu'il s'étoffe. Les hommes décident de plus en plus de prendre part à l'éducation de leurs enfants. Ils mesurent l'incidence que la vie familiale a sur leur vie professionnelle. Tout cela va passer par une révision complète du statut des personnes au travail.

On ne va plus, je l'espère en tout cas, parler de femmes ou d'homme au travail mais de personne au travail.

Des initiatives publiques



Le congé de maternité, monolithique et obsolète !

1. Un Handicap pour l'entreprise ...

Les femmes face au recrutement se retrouvent très souvent dans la situation délicate de devoir se positionner en tant que mère, ou tout du moins de clarifier leur position actuelle et parfois future sur ce point. Le raisonnement de l'employeur est simple, une femme sans enfant va en avoir et vite désert le poste confié. Quant aux femmes déjà mère, elles partagent leur investissement, leur énergie et leur temps entre boulot et bébé (quand elles ne risquent pas d'en avoir un autre).

Ainsi, le congé de maternité est vécu automatiquement comme une absence et un surcoût qui dans une logique de ressources humaines est un handicap. Il en résulte une culpabilité, l'induction d'un interdit de tomber enceinte : **la maternité est contraire aux intérêts de l'entreprise !!**

Ressentez vous votre maternité comme dommageable à votre employeur ?

	Nb.cit.	Intervalles de confiance
Oui	90	46,0% < 53,6 < 61,1%
Non	78	38,9% < 46,4 < 54,0%
TOTAL CIT.	168	

Si oui est-ce en terme : d'efficacité ?

	Nb.cit.	Intervalles de confiance
Oui	60	51,0% < 60,6 < 70,2%
Non	39	29,8% < 39,4 < 49,0%
TOTAL CIT.	99	

en terme d'absence ?

	Nb.cit.	Intervalles de confiance
Oui	89	76,1% < 83,2 < 90,3%
Non	18	9,7% < 16,8 < 23,9%
TOTAL CIT.	107	

L'intervalle de confiance à 95% est donné pour chaque modalité.

Le tableau est construit sur 193 observations.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de citations.

2. ... une insatisfaction générale...

Mais qui est satisfait des modalités de ce congé ?, **Si l'on écoute les professionnelles de la santé** on perçoit que ce congé n'est pas adapté aux rythmes de l'enfant ou encore ne s'accorde pas avec la teneur des liens qui unissent la mère et son enfant.

Si l'on interroge les mères, on remarque qu'elles jugent majoritairement **cette période comme trop courte**, à l'exception des futures mamans occupant un poste à responsabilité **qui détournent cette période d'inemployabilité afin de maintenir une efficacité, un suivi.**

Jacques Coignard, Directeur associé du cabinet EOS Dirigeants

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Ce que je constate aussi c'est de plus en plus le non-respect des congés maternité. A un certain niveau de carrière, on demande beaucoup aux femmes cadres, il y a une telle pression psychologique.

Alix Franceschi-Léger, psychologue dans le service maternité de l'Hôpital des Diaconesses,

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Pour moi, l'idéal serait une loi qui protégerait un congé maternité de un an, modulable. Chaque femme serait en mesure d'en fixer la durée, en fonction de l'évolution du lien à son enfant.

La durée du congé d'inemployabilité (postnatal : 6 semaines et prénatal : 2 semaines) vous semble-t-elle ?

	Nb.cit.	Intervalles de confiance
Trop longue	5	0,4% < 2,7 < 5,1%
Trop courte	134	66,4% < 72,8 < 79,2%
Suffisante	45	18,2% < 24,5 < 30,7%
TOTAL CIT.	184	

L'intervalle de confiance à 95% est donné pour chaque modalité.

Le tableau est construit sur 193 observations.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de citations.

3. ... dus à une législation trop rigide

Ces conditions particulières sont la résultante de la conjugaison d'un poste, d'une personnalité et d'une entreprise donné. Comment concevoir qu'une réglementation puisse convenir à tous les métiers, toutes les entreprises et toutes les femmes ? On pourrait presque dire qu'il y aurait autant de congé que de maternité.

Seulement voilà, le congé de maternité répond à une loi univoque, valable pour toutes les femmes, pour *La Femme* ; aucune souplesse et c'est autant d'insatisfactions et de discrimination.

Pour lisser les différences de traitement il apparaît nécessaire **d'associer les pères au congé de maternité.**

Or ils n'ont pas aujourd'hui la possibilité de bénéficier de congés à la naissance de leur enfant (hormis trois jours). Comme s'il n'avait pas de place auprès du nouveau-né.

Cet archaïsme ainsi perpétué entre plus généralement en résonance avec le partage inégalitaire des rôles sexuels dans les sphères professionnelle et domestique.

Margaret Maruani, Sociologue, Directeur de recherche au CNRS

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

A la naissance d'un enfant, il faudrait que les hommes se voient octroyer un mois de congés. Ce serait un progrès significatif et intelligent puisqu'il consisterait à ouvrir les droits des femmes aux hommes et non pas à aligner les femmes sur les hommes. Mais on ne voit guère d'initiatives qui vont dans ce sens.

Le congé de paternité permettrait aux hommes de s'occuper très vite des enfants et de prendre de bonnes habitudes, ce qui permettrait aux femmes de récupérer plus facilement sur le plan physique.

Aussi, pourrait-on imaginer que le coût social de la parentalité reposerait à la fois sur l'homme et la femme.

Pour l'entreprise, l'obsession sur les congés maternité pourrait alors s'estomper.

Insuffisance des structures d'accueil

1. Entre la dénonciation unanime...

La France possède l'un des meilleurs systèmes de scolarisation des enfants de 3 à 6 ans. Mais dans le même temps, les lieux de garde pour enfants de moins de 3 ans n'existent pour ainsi dire qu'à titre de **curiosité institutionnelle**. **Conséquences ubuesques** de cet état de fait : les jeunes couples doivent penser à l'inscription en crèche au moment de la première échographie !

Les structures de garde des jeunes enfants sont indispensables à la juste conciliation de la carrière professionnelle et de la maternité. Lorsqu'elles font défaut, plusieurs possibilités s'offrent aux jeunes parents : la garde à domicile pour les plus aisés, les solidarités familiales ou la prise d'un congé parental. Dans ce cas, le salaire féminin, généralement moins élevé, est sacrifié.

La situation est encore plus difficile pour les pères et mères célibataires. Un état de fait que chacun s'accorde à dénoncer.

Ainsi 9 % seulement des enfants de moins de trois ans peuvent bénéficier d'une place en crèche [...]. Parmi les mesures annoncées lors de la Conférence de la famille du 15 juin 2000, deux d'entre elles visent à donner une nouvelle impulsion à l'accueil collectif :

la publication d'un décret modernisant et assouplissant les conditions de fonctionnement des équipements d'accueil,

et la mise en place d'un fonds d'investissement exceptionnel de 1,5 milliard de francs pour le développement des structures d'accueil collectif. L'objectif serait de pouvoir accueillir 30 000 à 40 000 enfants supplémentaires en crèche ou en halte-garderie.

Source: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, ministère délégué à la Famille et à l'Enfance. (www.social.gouv.fr/)

Alix Franceschi-Léger, psychologue dans le service maternité de l'Hôpital des Diaconesses.

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

C'est une aberration sur le plan psychologique que de devoir penser à la séparation avant même d'être mère ; de devoir trouver à qui « déléguer » sa maternité avant même d'avoir mis son enfant au monde.

2. ... et les promesses électorales...

La campagne municipale 2001 a particulièrement bien illustré l'instrumentalisation politique de ce thème porteur compte tenu de la carence française en la matière.

A gauche comme à droite les futurs maires ont repris l'éternelle promesse : *créons des crèches*. Gageons qu'il ne s'agit pas seulement de promesses dans la bouche des nouvelles responsables politiques.

Parmi les chantiers qui attendent Bertrand Delanoë, la question de la garde des jeunes enfants et du nombre de places en crèche est sans nul doute l'un des plus brûlants. Et sur ce dossier comme sur tant d'autres, la campagne électorale n'a pas suffisamment permis d'éclairer les enjeux. La question des journalistes était pourtant simple: *«Il existe actuellement plus de 20 000 enfants sur les listes d'attente des crèches. Que comptez-vous faire?»* Ce à quoi le candidat socialiste répondait invariablement: *«Nous allons créer 2000 places supplémentaires.»*

PIKETTY, T. L'économie des crèches , in Libération, lundi 9 avril 2001.

3. ... il y a l'entreprise

L'Etat ne doit cependant pas être le seul acteur dans la résolution des problèmes qui se posent à la société civile française.

Une des façons les plus habiles et permettant d'effectuer la synthèse entre les désirs des parents et les contraintes entrepreneuriales serait de créer ce type de garde sur le lieu même du travail.

Les crèches en entreprise représentent plusieurs avantages :

- Etre plus proche de son enfant dans les premiers mois de sa vie
- Résoudre la quadrature de cercle de la garde
- Nourrir au sein plutôt qu'au biberon

La crèche en entreprise est peut-être une solution pour les mères qui peuvent ainsi profiter de leur enfant tout en investissant leur carrière. Le père peut lui aussi assurer la garde sur son propre lieu de travail et investir sa paternité sans heurter les représentations sociales qui lui interdisent implicitement de partager les contraintes comme les plaisirs de la parentalité. Toutefois, cette solution comporte des **limites**.

Gérard Filoche, Inspecteur du travail et membre du Conseil économique et social.

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

Que les entreprises fassent des efforts pour faciliter le travail des femmes en interne (halte garderie, crèche...) c'est plutôt une bonne chose mais à condition que cela ne fasse pas travailler les femmes 12 heures par jour.

l'APE incite les femmes à se retirer du marché du travail

1. Une politique familiale...

Lors de sa création en 1985, puis de son élargissement en 1994 **l'Allocation Parentale d'Education** a été présentée comme une mesure d'aide à la famille. La France manquait d'enfants, de jeunesse et la natalité réclamait un petit coup de pouce législatif, les foyers un coup de pouce économique.

Malheureusement, la pratique qui consiste à opposer politique familiale et politique de l'emploi, a conduit l'Etat à favoriser la première au détriment de la seconde. L'Etat n'a pas su stimuler la natalité sans porter préjudice au développement de l'emploi des femmes. Victime de son archaïsme, il n'a pas su penser la conciliation de la parentalité et de la vie professionnelle.

Les réformes proposées par Christian Jacob lors de la Conférence de la famille 2003, bien qu'ayant renforcé cette dynamique en accordant l'APE, devenue Complément de libre choix d'activité s'ajoutant à la nouvelle Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), dès le premier enfant, semblent prendre en compte les effets néfastes de la législation actuelle sur l'emploi féminin.

2. ...aux conséquences perverses ...

Cette allocation plus qu'un soutien aux familles de deux enfants s'est révélée être **une véritable incitation au retrait des femmes du marché du travail**. Autant dire un lourd retour en arrière, fruit d'une politique nataliste sexiste.

Juillet 1994: la loi sur la famille étend le droit à l'APE aux familles de 2 enfants. Créée en 85 elle était jusque là réservée aux familles de 3 enfants. Pour en bénéficier il faut justifier d'une période d'activité antérieure suffisante (2 ans dans les 5 ans qui précèdent la naissance).

Elles s'adressent aux parents mais les bénéficiaires sont des femmes à 99 %.

D'un montant légèrement inférieur à 3 000 F, elle peut être perçue jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

En mesurant le taux d'activité féminine des mères ayant eu un 2ème enfant (de 6 à 17 mois) de décembre 91 à décembre 94, on constate une augmentation régulière (de 64% en 91 à 70% en 94). Avec la réforme de l'APE, il a **chuté de 26 points** pour s'établir à 44 % en décembre 95.

AFSA, « l'activité féminine à l'épreuve de l'APE », in Recherche et Prévisions, n° 46, 1996, pp.1-8.

De fait, plus du tiers des femmes actives qui ont accouchées d'un deuxième enfant à partir de juillet 1994 ont cessé de travailler ou de chercher un emploi afin de percevoir l'APE. Mal mesuré par les politiques, l'effet incitatif induit par l'APE s'est révélé trois fois plus fort que prévu !

Les réformes proposées par Christian Jacob vont dans le même sens. En accordant le Complément de libre choix d'activité (340 euros mensuels s'ajoutant aux 160 Euros de la Prestation d'accueil du jeune enfant), aux parents dès le premier bébé, l'effet négatif sur l'emploi féminin est élargi.

A noter néanmoins qu'un certain nombre de mesures ont été imaginées (restriction de l'accès au congé parental d'éducation, incitation financière des bénéficiaires à garder un pied dans le monde du travail) qui pourraient agir comme contrepoids aux effets pervers de l'allocation. Et en particulier à la difficile réinsertion professionnelle des femmes après le congé parental d'éducation déjà constatée pour le congé de maternité. .

3. ...et qui tourne à la catastrophe !

L'APE est doublement discriminante. D'abord à l'égard des mères dont le salaire est prioritairement sacrifié puisque, toutes choses égales par ailleurs, il est inférieur à celui des pères.

Mélanie Decourt, porte-parole de Mix-Cité, mouvement mixte pour l'égalité des sexes

[Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com](http://www.comdesfemmes.com)

Il faut également revoir les congés et les allocations liés à l'éducation des enfants. En commençant par supprimer l'APE, (...) véritable subvention au retrait des femmes de l'activité salariée. Une subvention qui coûte chaque année près de 15 milliards de francs à l'État tandis que seulement 12 milliards de francs sont consacrés aux crèches !

Ensuite, à l'égard des revenus modestes qui entrent en concurrence avec les 500 euros de l'APE nouvelle formule. Financièrement, aux vues des coûts de garde, il est en effet plus intéressant pour le foyer que la mère cesse son activité professionnelle. Il est à noter que l'élargissement de l'accès à l'APE dès le premier bébé proposés par la Conférence de la famille 2003 renforce l'effet discriminant pour les ménages les plus modestes. En début de carrière, en effet, les revenus des plus jeunes, moins élevés, entrent d'autant plus en concurrence avec l'APE.

Soulignons néanmoins une intention positive de la politique familiale française : **les pères comme les mères peuvent disposer de cette allocation**. Les conditions économiques et les mentalités rendent malheureusement cette parité inopérante.

Yvette Roudy, ex-Ministre de la condition féminine

Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com

l'exemple scandinave relève avant tout d'une culture différente de la notre. A titre d'exemple, ils ne peuvent bénéficier des congés parentaux qu'à la condition que les deux parents les partagent. Je pense qu'il serait bon que nous nous acheminions vers ce type de mesures. Il s'agit de réorienter tout un pan de notre politique familiale.

Les réponses de *La Compagnie des Femmes*



Solution d'entreprise : la mutualisation des risques liés à la parentalité

1. Pourquoi ?

La garde et les congés associés aux naissances sont exclusivement dévolus aux femmes (culturellement et/ou légalement). De sorte que les femmes endossent une double responsabilité : familiale et professionnelle.

Face à cette injustice, l'entreprise se doit de définir et de mettre en place une politique sociale adaptée.

Une égalité des chances à l'embauche comme à la progression professionnelle entre les sexes ne peut s'obtenir que par une égalisation des contraintes d'entreprise liées à la parentalité : surcoût et absence discriminants. En effet, pour le chef d'entreprise, l'emploi d'une femme représente un risque. Pour faire cesser la discrimination professionnelle des femmes, il est nécessaire de le minimiser.

Marie-Claire Modot, conseil en recrutement

[Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com](http://www.comdesfemmes.com)

D'une manière générale, les chefs d'entreprise sont conscients du fait que la main d'œuvre féminine est incontournable. Du reste, la tendance est de constituer des équipes équilibrées. La plupart des responsables des ressources humaines font bien comprendre que ce n'est pas une maladie que de tomber enceinte.

2. Comment ?

En mutualisant ce risque par la création d'un fonds inter-entreprise.

Les entreprises créatrices de ce fonds cotisent relativement à la proportion de femmes dans leur masse salariale. Plus cette proportion est élevée moins la prime est grande et inversement. L'emploi d'un homme ou d'une femme a ainsi le même coût pour l'entreprise.

3. Pourquoi faire ?

En premier lieu l'argent collecté permet de prendre en charge le coût direct du congé de maternité.

Mais ce n'est pas tout. **Le fonds pourra également être utilisé pour créer des crèches d'entreprise.** Offrir aux parents un lieu de garde pour leurs enfants, c'est faciliter le retour des mères dans l'entreprise, et aussi limiter la prise des congés.

Pensez-vous que la création d'un fonds dont la vocation serait la mutualisation des contraintes financières que représente notamment l'indemnisation complémentaire soit souhaitable ?

	Nb.cit.	Intervalles de confiance
Oui	92	42,3% < 49,5 < 56,6%
Non	28	9,9% < 15,1 < 20,2%
Sans opinion	66	28,6% < 35,5 < 42,4%
TOTAL CIT.	186	

Pensez-vous qu'une telle mutualisation limiterait les risques de discrimination à l'embauche des femmes ?

	Nb.cit.	Intervalles de confiance
Oui	63	27,2% < 34,1 < 40,9%
Non	59	25,2% < 31,9 < 38,6%
Sans opinion	63	27,2% < 34,1 < 40,9%
TOTAL CIT.	185	

L'intervalle de confiance à 95% est donné pour chaque modalité.

Le tableau est construit sur 193 observations.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de citations.

Jacques Coignard, Directeur associé du cabinet EOS Dirigeants

[Propos recueillis pour www.comdesfemmes.com](http://www.comdesfemmes.com)

Les entreprises reconsidèrent le mode de vie qualitatif de ses salariés, elles cherchent à fidéliser leurs cadres et notamment les femmes.

C'est dans ce contexte que beaucoup de groupes, souvent d'origine anglo-saxonne, créent des crèches et des services internes pour faciliter la vie maternelle des cadres en les débarrassant de problèmes quotidiens.

"Les entreprises danoises se sont mises à communiquer massivement et à faire des campagnes sur le pourcentage de femmes employées ou la proportion de femmes dirigeantes dans leurs comités de direction, non seulement parce que c'est désormais la condition d'obtention d'une image positive dans le public, mais aussi parce qu'il faut désormais attirer et conserver les meilleures recrues, les mieux formées, et que ce sont souvent des femmes".

Dominique Méda, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001, p.179.

Plus important que de palier à une carence de l'Etat, il faut agir sur les mentalités. La création d'un congé de paternité imposé aux salariés présente de ce point de vue un double avantage. D'abord, faire s'absenter les hommes au même titre que les femmes. Ensuite, donner aux pères l'habitude de s'occuper de leurs enfants et d'investir le champ des tâches domestiques. Ce congé de paternité, est calqué sur le congé d'employabilité des mères (8 semaines), à prendre dans les six premiers mois de l'enfant, en une ou plusieurs fois. Alors, la naissance deviendra un événement qui touche tout le monde, sans distinction de genre.

4. Qui ?

Les grandes entreprises sont le lieu principal du changement. Leur pouvoir de fédérer, en fait les acteurs privilégiés du dialogue social.

Les entreprises pionnières petites ou grandes ont tout à gagner d'un tel engagement. Communiquer autour des aspects novateurs de leur politique sociale est un atout dans l'élaboration ou le renforcement d'une culture d'entreprise.

L'attitude des entreprises danoises est en ce sens exemplaire. Pourtant les chiffres montrent que l'intégration des femmes y est limitée. Entre 1989 et 1994, le taux d'activité des femmes danoises de 25 à 49 ans a en effet chuté de 80,8% à 76,4%. Et le taux de 1989 n'avait toujours pas été rattrapé en 1999 !

Conclusion

L'évolution de la condition féminine, est arrivée à un moment charnière. Après des décennies de luttes revendicatives, la législation s'est peu à peu adaptée aux nouvelles exigences. Mais, malgré la mise en place d'un cadre réglementaire complet, force est de constater que les injustices demeurent dans le domaine de l'accès au marché du travail en général, et aux lieux de décisions en particulier.

Nous avons montré que les blocages sont moins dus à une carence de l'Etat qu'à un retard des mentalités. Que peut faire le législateur, pour que les hommes acceptent de partager le travail domestique ? Peu de choses. C'est pourquoi l'indispensable rattrapage des mentalités engage la responsabilité des hommes - même s'il n'exclut pas de la part des femmes de poursuivre leurs revendications – comme celle des entreprises. Les entreprises pionnières ont d'ailleurs tout intérêt à communiquer sur leur politique sociale, non seulement en terme d'image, mais surtout afin d'inciter d'autres entreprises à les rejoindre.

Il faut lever, par des moyens simples que nous avons exposés, les dernières barrières qui empêchent les femmes d'accéder à l'égalité de traitement à laquelle elles ont droit. Et lorsque suffisamment de femmes auront investi les sphères décisionnelles, qu'elles soient économiques ou politiques, alors les Françaises cesseront d'être les parents pauvres d'un pays qui a proclamé les droits de l'Homme depuis deux siècles.

Sources et Remerciements

1. Points de vue

Nous ne saurions clore ce travail sans remercier auparavant les internautes qui ont participé au débat en apportant leurs témoignages, ainsi que **les personnalités de tous horizons** qui ont bien voulu prendre le temps de nous livrer leur point de vue. Merci également à Mickaëlle Bensoussan (www.tamaloo.com) pour sa collaboration.

Nous remercions également Gilles Trichard, Marie- José Grandjacques (*Femmes 3000*), Marie Glineur (*Femmes du Nord*), Mme Aïssi (RIFEN), Mr.Caze (UDAF), Mme Dekerf (*Femmes actives au foyer*), Mr.Creus (*Les enfants du dimanche*), Nadia Flicourt (CIDF), Mlle Marchand et Nicole Herb (*Zonta International*) pour leur participation à la conférence organisée à Lille lors du salon « côté femmes ».

Annie Courtade, Pdg du centre Leclerc du Canet

Tita A.Zeitoun, Pdg de Boissière Expertise Audit, Présidente fondatrice de *Actions de Femmes*

Georgette Ximenes, Secrétaire confédérale à la CFDT, chargée de la Délégation Femmes

Monique Pinçon-Charlot, Sociologue, directrice de recherche au CNRS (Cultures et Sociétés Urbaines)

Ghislaine Hierso, Directrice des relations extérieures d'une filiale du pôle propreté de *Vivendi Environnement* et secrétaire générale de l'association *Droits d'urgence*

Michèle Mathé, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Nord Pas de Calais)

Thierry Panel, DRH du groupe *Rhodia Polyamide*

Nathanaël Wright, Pdg de *Wall Street Institute*

Cet ouvrage a été conçu et réalisé par Ronan Le Glouannec,
Cyril Cosar et David Charron Murat

Gérard Filoche, Inspecteur du travail et membre du Conseil Economique et Social

Yvette Roudy, ex-Ministre de la condition féminine

Jacques Coignard, Directeur associé du cabinet *EOS Dirigeants*

Mélanie Decourt, Porte-parole de *Mix-Cité*, mouvement mixte pour l'égalité des sexes

Michèle Voisset, Professeur de droit à l'Université de Paris V René Descartes et conseillère juridique près le Ministère de l'Economie, des Finances et de l'industrie

Frédérique Query, éditrice

Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles, chercheuse en épidémiologie à l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM), coauteur avec Béatrice Blondel de *La santé des femmes*, Flammarion, 1996

Michèle Barzach, gynécologue, ancien Ministre de la santé et de la famille

Sylvie Parent, PDG de *Fruidoraix*, à Aix en Provence, membre du *Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (CJDE)*

Béatrice Abeille Robin, psychologue clinicienne, intervenant auprès de cadres et managers

Pierre Mirailès, consultant en management

Rachel Silvera, économiste, Maître de conférences à Paris X et Paris I et expert pour l'Europe au sein de la Commission femme pour l'emploi « Genre et emploi ».

Jane Goodman, Directrice associée de *Akka* (Conseil en communication)

Odile Dupont-Roche, Professeur et Conseillère d'arrondissement (6^{ème})

Aïcha Bah Diallo, Directeur de la division Education de base à l'UNESCO et ancien Ministre de l'Education de Guinée

Karen Chaulet de Loisy, éditrice (Villarrose)

Natacha Laurent, artiste peintre et jeune mère de famille nombreuse

Margaret Maruani, sociologue, Directeur de recherche au CNRS

Nora Barsali-Maestracci, , membre de la Commission droits des femmes du parti socialiste

Cécile Alvergnat, Directrice générale de *l'échangeur*

Marie-Claire Modot, *conseil en recrutement*

Marie-José Grandjacques, *Présidente de la Fédération des Femmes 3000*

Leontine Gonis, *Fédération européenne des femmes d'affaires noires*

Marie-Claude Schultz, *journaliste réalisatrice*

Chantal Bouvatier, *Inspectrice d'académie*

Catherine Breillat, *cinéaste*

2. Résultats de l'enquête

Le sondage a été proposé aux internautes du site www.comdesfemmes.com entre décembre 2000 et Avril 2001. Il recouvre un échantillon non représentatif de 193 personnes réparti sur l'ensemble du territoire français, et composé de 97% de femmes ayant en moyenne 35,5 ans.

Une conciliation de fait.

Ces femmes sont en majorité mariées (65,3 %) et 92 % des répondantes sont mères d'au moins 1 enfant (1,6 en moyenne). Elles sont également, pour la quasi-totalité, des mères investies dans la sphère professionnelle selon la répartition suivante :

<i>Situation professionnelle</i>	
Cadre / Cadre Sup	36,5%
Employé	24,3%
Fonctionnaire	13,8%
Ouvrier / Technicien /agent de maîtrise	11,6%
Autre	7,9%
Indépendant / Profession libérale	3,2%
Commerçant	2,6%
TOTAL CIT.	100%

Le tableau est construit sur 193 observations.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de citations (189).

Quelle conciliation ?

D'abord, d'une manière générale, les femmes ont, pour presque deux tiers (63,2 %), affirmées que réussite professionnelle et maternité étaient compatibles. Cependant, si elle est plébiscitée, la conciliation n'est pas réalisée sans mal. Les deux tiers des sondées (65,4 %) tiennent compte de la maternité (effective ou potentielle) dans leurs choix professionnels. Une maternité qu'elles sont 44,3 % à ressentir comme un frein à leur progression dans l'entreprise. Il faut dire que les enfants ont une place de choix dans les priorités féminines, puisque les deux tiers de nos sondées se sont dites prêtes à privilégier leur maternité aux dépens de leur carrière, quand 83,6 % se disaient opposées à l'idée inverse.

Surcoût et culpabilité

Le congé de maternité représentent aux yeux de certaines (53,6 %) un dommage pour l'entreprise. Non pas en terme de surcoût, mais essentiellement par une baisse d'efficacité (pour 60,6 %) et surtout l'absence induite par la congé (pour 83,2 %).

Globalement, le congé de maternité n'est pas jugé comme dommageable à leur carrière, mais les sondées ne le vivent pas encore parfaitement bien, puisque près de la moitié d'entre elles (48,5 %) a ressenti de la culpabilité à l'annonce de leur grossesse à leur employeur. Un employeur sur lequel les avis divergent, et qui sont délicats à interpréter. Car si 75,5 % des sondées n'ont noté aucun impact sur leur embauche du fait de leur(s) congé(s) de maternité, ce dernier a eu un impact sur le salaire, les responsabilités et la réinsertion d'un tiers des sondées. Pire, lorsqu'il s'agit de progression, ce sont 63 % des sondées qui se sont senties lésées.

Discrimination ?

Et, chose curieuse, si d'après les sondées leur(s) congé(s) de maternité n'a pas eu d'impact sur leur embauche, celles qui travaillent dans les ressources humaines (DRH ou assimilées) sont encore 54 % à en tenir compte avant d'engager une femme. Ensuite, ces DRH affirment ne plus y penser lors de la réflexion concernant le salaire (73,2 %), le niveau des responsabilités (57,5 %) ou le type de contrat (60 %). Des chiffres qui laissent tout de même entrevoir que des femmes participent elles aussi à la discrimination dont d'autres sont l'objet.

Quelle politique publique ?

Pourtant, quels que soient les problèmes induits par le congé de maternité, l'immense majorité des sondées considèrent la durée d'inemployabilité comme trop courte (pour 72,8 %) ou satisfaisante (pour 24,5 %).

Lorsque l'on parle législation l'État n'apparaît plus comme le seul à devoir intervenir pour favoriser la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. La sphère privée a donc elle aussi un rôle à joué, et en particulier l'entreprise, que près des deux tiers des sondées (63,9 %) voient comme un acteur essentiel.

D'ailleurs, la politique de l'État est très critiquée. Pour plus de la moitié (59,6 %) elle n'est pas adaptée à la conciliation de l'emploi et de la maternité. Et si la politique familiale divise les sondées (43,9 % pensent tout de même qu'elle a pour effets d'encourager la femme à rester au foyer), la politique de l'emploi suscite beaucoup plus de mécontentement. Plus des trois quarts des sondées (77,1 %) pensent qu'elle ne parvient pas à engager réellement la femme dans l'entreprise.

Quelle autre solution ?

La création d'un fonds dont la vocation serait de mutualiser les contraintes de la maternité est même souhaité par les trois quarts des sondées (76,7 %) qui s'expriment. Et puisque la loi reste souvent lettre morte, 67,3 % des femmes ayant une opinion souhaitent la mise en place d'un système de pénalités pour décourager les entreprises qui privilégient l'emploi des hommes sans le justifier.

3. Bibliographie indicative

- **M.-A. Barrère-Maurisson**, *La division familiale du travail. La vie en double*, PUF, 1992
- **F. Battagliola**, *Histoire du travail des femmes*, Repères, La Découverte, 2000
- **F. Battagliola**, *Le sexe du travail. Structures familiales et système productif*, Grenoble, Presse Universitaire de Grenoble, 1984
- **P. Bourdieu**, *La domination masculine*, Seuil, 1998
- **M. Buffier-Morel et F. Kachoukh**, *Egalité des chances et politiques familiales*. Repères, Publication du service des Droits des femmes, octobre 1999
- **G. Cette**, *Le temps partiel*, rapport du Conseil d'analyse économique, La Documentation française, 1999
- Conseil économique et social, *La place des femmes dans les lieux de décision*, rapport présenté par Madame
- **A.-M. Colmou**, *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes*, rapport au Premier ministre, février 1999
- **J. Comaille**, *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, La Découverte, 1993
- **G. Delaisi de Parseval**, *La part du père*, Seuil, 1981
- **G. Duby, M. Perrot**, *Histoire des femmes, XIX^e siècle*, Seuil, 1991
- **A. Dufour, G. Hatchuel et J.-P. Loisel**, *Accueil des jeunes enfants, conciliation vie professionnelle/vie familiale et opinions sur les prestations familiales*, Credoc, 1998
- **Ephesia**, *La Place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, La Découverte, 1995
- **J. Fagnani**, *Un travail et des enfants, petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard, 2000
- **C. Génisson**, *Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre hommes et femmes*, Rapport à Monsieur le Premier Ministre, juillet 1999

- **S. Giampino**, *Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?*, Albin Michel, 2000
- **G. Fürst**, *Egalité des chances, la voie suédoise*, Institut suédois, 1999
- **F. Héritier**, *Masculin, féminin*, Odile Jacob, 2000
- **J. Jenson et M. Sineau**, *Qui doit garder le jeune enfant ?* LJDJ, 1997
- **A. Junter-Loiseau et N. Malpas**, *L'aménagement du temps de travail en Europe : égalité des chances entre les femmes et les hommes et création d'emplois*, Commission européenne, février 1998
- **V. Le Core**, *Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants*, document d'études, n°1, juin 2000, DRESS, ministère de l'Emploi et de la Solidarité
- **J. Laufer, C. Marry, M. Maruani**, *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, P.U.F., coll. Sciences sociales et sociétés, 2001
- **F. Lelièvre et C. Lelièvre**, *L'histoire des femmes publiques contée aux enfants*, Paris, P.U.F., coll. Sciences sociales et sociétés, 2002
- **M. Maruani**, *Travail et emploi des femmes*, Repères, La Découverte, février 2000
- **M. Maruani**, *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte, 1998
- **J. Mossuz-Lavau et A. de Kervasdoué**, *Les femmes de sont pas des hommes comme les autres*, Odile Jacob, 1997
- **J. Mossuz-Lavau**, *Les lois de l'amour. Les politiques de la sexualité en France (1950-1990)*, Paris, Payot, 1991
- **E. Badinter**, *L'un et l'autre. Des relations entre hommes et femmes*, Paris, Odile Jacob, 1986
- **Ephesia**, *La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La Découverte, 1995
- **A. Gauvin, C. Granie, R. Silvera**, *Détermination des salaires et discrimination fondée sur le sexe*, rapport CE, 1993
- **A. Gauvin, R. Silvera**, *La ségrégation professionnelle des femmes*, rapport français pour la CE, 1992
- **A. Jobert**, *Négociation collective et promotion de l'égalité en France*, rapport pour le BIT, avril, 1993