



Conférence donnée lors de la session 1995 des Semaines sociales de France, « Une idée neuve : la famille, lieu d'amour et lien social »

Famille, profession et vie sociale

ROBERT ROCHEFORT

Il semble que nous n'ayons jamais eu autant de temps libre et que, pourtant, nous n'ayons jamais autant eu l'impression de manquer de temps. Si le « manque de temps » n'est pas le seul motif de la difficulté à vivre à la fois les exigences de la vie professionnelle, sociale et familiale, il en est souvent présenté comme le principal. Est-ce justifié ? Ou bien le manque de temps n'est-il pas un prétexte facile, une façon de ne pas avouer des tensions aux causes plus profondes ?

Le temps qu'occupe le travail dans une existence n'a jamais été aussi court et pourtant nous ne nous sentons pas du tout libérés par son emprise, c'est le moins que l'on puisse dire. Bien que notre société souffre d'un taux de chômage record, ceux qui ont du travail ressentent clairement qu'il les accapare totalement, qu'ils doivent y consacrer l'essentiel de leur énergie et souvent de leur temps. Et qu'en conséquence, cela se répercute sur leur vie familiale.

Comment expliquer ces paradoxes ? Que peut-on proposer pour améliorer cette situation ? N'y a-t-il pas également à réfléchir sur les valeurs ? Celles qui sont aujourd'hui le plus souvent mises en avant dans l'univers professionnel ne sont-elles pas profondément contradictoires avec celles nécessaires à l'équilibre familial ? C'est à tout cela que je vous propose de réfléchir ensemble.

Le constat, les causes et les conséquences des dysfonctionnements

Savez-vous qu'en 1800, le travail occupait 45 % du temps éveillé au cours de la vie, qu'il n'en occupait plus que 36 % en 1900 et qu'en 1994 ce taux n'atteint plus que 14 % ? Certes l'allongement de la durée de la vie contribue à expliquer cette baisse, puisque le capital-temps des Français a doublé en moins de deux siècles, mais il n'est pas un argument suffisant. La diminution s'observe également en valeur absolue : un homme consacrait 11 années de temps éveillé cumulé au travail en 1800, 12 années en 1900, soit un petit peu plus, mais seulement 7 années en 1994, soit presque deux fois moins. Il faut se rendre à l'évidence et s'en réjouir : le temps libre d'une vie est aujourd'hui trois fois plus long que le temps de travail et il a triplé depuis le début du siècle. Alors, comment comprendre que l'on court à ce point après le temps ? qu'on ait l'impression qu'il ne peut plus y avoir une vie familiale satisfaisante, ni une vie sociale associative consistante ?

Le tout premier élément de réponse m'a déjà été donné par René Raymond hier : la vie familiale, dans le passé, se confondait avec la vie professionnelle. Mais le second élément, c'est que les statistiques peuvent être trompeuses lorsqu'elles ne sont pas correctement expliquées. Car en réalité, au cœur de la vie, entre 20 et 50 ans, dans les familles d'aujourd'hui, le travail occupe plus de place que ce n'était le cas il y a deux ou trois dizaines d'années.

Le travail envahissant

La double activité dans les couples

Le premier aspect par lequel je voudrais entamer cette réflexion est le plus évident. Il mérite toutefois d'être correctement développé il a trait aux conséquences de la généralisation dans les couples de la biactivité qui résulte de l'activité professionnelle

des femmes.

Le retour au travail professionnel des femmes est bien l'un des bouleversements les plus considérables des décennies passées. Je dis bien « retour » et ce terme a de l'importance. En effet, jusqu'à la première guerre mondiale, les femmes exerçaient une activité domestique bien souvent interpénétrée par la logique professionnelle : aux champs ou à la ferme, dans l'échoppe de l'artisan ou même à l'usine, puis lorsqu'il fallut remplacer les hommes partis à la guerre ou qui n'en étaient pas revenus. La femme au foyer est un modèle qui aura surtout marqué la partie centrale de notre XX^e siècle. Mais le retour des femmes à une activité professionnelle n'a rien à voir avec la logique qui prévalait dans le passé, il lui est même totalement antagoniste. Aujourd'hui, le désir des femmes d'exercer une activité professionnelle correspond au besoin qu'elles ressentent d'accéder à une autonomie, de refuser un modèle de réussite par procuration, de diviser les rôles dans la famille.

Cette évolution est assez récente et sa vitesse de diffusion est spectaculaire. Regardons il y a seulement une trentaine d'années : en 1962, un quart des femmes de 25 à 49 ans vivant en couple avec deux enfants exerçaient une activité professionnelle. En 1990, ce sont les trois quarts. Les proportions ont donc été exactement inversées. Depuis 1990, ce taux a d'ailleurs continué à progresser, il doit probablement frôler aujourd'hui les 80 % (je vous rappelle que ce taux contient également les demandeurs d'emplois). Ce n'est pas dans l'aspiration à recevoir une formation qualifiante, ni même dans le fait de commencer à exercer une activité qu'il y a un changement, mais bien dans la volonté de continuer à l'exercer lorsque l'enfant paraît, lorsque les enfants sont là, qu'il y a un changement. D'où cette évolution du taux d'activité des mères de famille.

Alors, livrons-nous à un petit calcul : en 1960, la durée hebdomadaire moyenne du travail était de 46 heures. Comme vous le savez, elle diminue tendanciellement au cours du temps de telle sorte qu'elle n'est plus que de 39 heures depuis 1983. Elle a peu évolué au cours des dix dernières années, si bien que cette durée est encore de 38,9 heures en 1994. Admettons donc que dans une famille française de deux enfants, au début des années 60, la situation la plus courante était que seul le père exerçait une activité professionnelle. 35 ans plus tard, c'est-à-dire aujourd'hui, une famille identique est composée d'un père qui ne travaille plus que 39 heures, mais également d'une mère qui, elle, exerce aussi une activité. Supposons que cela soit à mi-temps puisque 28 % des femmes travaillent à temps partiel, surtout lorsqu'elles ont des -enfants en bas âge.

L'emprise du temps de travail, sans compter les temps de transport¹, se retrouve donc être de 59 heures dans cette famille de 1995, alors qu'elle n'était que de 46 heures en 1960. Ainsi, la généralisation de la biactivité dans les couples n'a pas été compensée par la réduction de la durée du travail. L'aspiration, que je crois légitime, des femmes à avoir leur propre situation indépendamment de celle du conjoint s'est traduite en réalité par une augmentation du temps de travail professionnel dans la vie quotidienne des familles françaises, au moins au cours de la période qui va de 20 à 50 ans. Les statistiques qui disent que le temps de travail diminue peuvent amener à des contresens car elles mesurent des situations individuelles et non pas familiales.

L'accroissement de la tension qu'impose le travail

Les évolutions ne sont pas seulement liées à la durée du travail, elles concernent aussi les conditions d'exercice de l'activité professionnelle. Pour aller vite, on peut dire que le travail s'est intensifié, qu'aujourd'hui à durée égale on demande en général davantage. Les efforts de productivité ont un prix en terme de stress sur les personnes. Et cela ne concerne pas seulement les cadres, mais aussi l'ensemble des professions. Prenons quelques exemples.

Sur la période récente, comparons les résultats issus des deux enquêtes du ministère du Travail sur les conditions de travail réalisées en 1987 et en 1991 :

- 38 % des salariés sont soumis à des « délais courts » de fabrication, en 1991. C'est l'optimisation des chaînes de production et de distribution, ce que l'on appelle les flux

¹ Contrairement à une idée reçue, le temps de transport évolue peu. L'éloignement des domiciles des lieux de travail est compensé par l'amélioration des infrastructures des transports. Ainsi, de 1975 à 1985, le temps des trajets (professionnels et de formation) des citoyens est resté le même : 23 à 24 minutes (Source INSEE).

tendus qui permettent de faire des économies de stockage, de mieux faire coïncider la demande et la production. Mais en 1987, cette situation ne s'observait que dans 19 % des cas, soit exactement deux fois moins souvent. Chez les ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non qualifiés, l'évolution a été tout à fait significative : elle est passée de 31 % en 1987 à 55 % en 1991.

- Autre exemple : le contact avec la clientèle ou le public (pour ce qui est des métiers de la fonction publique). En 1987, 39 % des salariés se trouvaient dans l'exercice de leur métier dans cette situation. Quatre ans plus tard, c'est vrai dans 57 % des cas. Cette situation de rapport avec le public est maintenant devenue largement majoritaire. Cela concerne toutes les professions, mais en tout premier lieu les employés et les professions intermédiaires pour lesquels les taux sont respectivement passés de 48 % à 66 % et de 44 % à 67 %. Du point de vue du client ou de l'utilisateur, il faut se féliciter de ce changement, mais il est indéniable que du point de vue du professionnel, cela nécessite une disponibilité et que cela accroît le stress.

- Troisième exemple : le contrôle permanent de ses résultats par la hiérarchie. Il s'est intensifié, passant de 17 % des cas en 1987 à 23 % en 1991. C'est le revers de la médaille d'une plus grande responsabilisation donnée au salarié. Celui-ci jouit d'une autonomie de moyens plus grande, il doit faire preuve d'initiative, d'adaptation à l'imprévu et cela rend son travail bien moins passif que par le passé, mais en revanche il doit présenter des résultats de plus en plus fréquemment. Ces réalisations sont confrontées aux prévisions, ces dernières étant maintenant réalisées de façon plus systématique avec des techniques toujours plus sophistiquées.

Évidemment, beaucoup de ces évolutions tiennent à un accroissement très significatif des processus de concurrence entre les entreprises, les organisations, les hommes.

Ces trois exemples aboutissent tous à la même conclusion : il est demandé au salarié de se consacrer davantage à son travail, d'y mettre plus d'énergie, aujourd'hui souvent cérébrale plus que physique. Et la plupart du temps, cela se répercute sur sa vie privée ; une fois quitté l'usine ou le bureau, il se sent « vidé », n'ayant plus d'énergie suffisante à consacrer à d'autres activités sociales, voire à ses responsabilités familiales.

Dans le même ordre d'idée, il faut parler aussi de la flexibilité des horaires de travail :

- Entre 1987 et 1991, le nombre des salariés concernés par le travail du dimanche a augmenté de 23 %. Cette augmentation touche tous les secteurs mais plus particulièrement le commerce. En 1993, 22 % des salariés et 58 % des non-salariés ont travaillé ne serait-ce qu'occasionnellement le dimanche. Toujours dans le commerce, il y a également les ouvertures tardives le soir qui sont, reconnaissons-le, un progrès pour les consommateurs. Dans l'industrie, il y a bien entendu le travail en équipe, la nécessité d'amortir les équipements en intensifiant au maximum leur durée d'utilisation le jour, la nuit et, si possible, sept jours par semaine.

Je ne voudrais pas terminer cette énumération sans signaler aussi ce qui ne se voit pas très aisément dans les statistiques, mais qui correspond pourtant à des évolutions que nous pouvons tous constater dans notre entourage :

- Il y a de plus en plus de professions, souvent dans les catégories intermédiaires, qui sont confrontées au stress résultant de l'intensification des problèmes de société auxquels ils se trouvent confrontés : les enseignants, les assistantes sociales, les policiers, les conducteurs dans les transports en commun, pour ne citer que ces métiers. Très nombreux sont ceux qui n'ont pas été préparés à vivre de telles situations et, on le sait, les cas de dépressions sont fréquents.

- L'internationalisation des entreprises a amené un bouleversement dans la vie des cadres qu'elles emploient et même parfois dans les autres catégories de salariés. Il devient maintenant très fréquent, pour ne pas dire banal, de devoir faire des séjours longs dans des filiales ou au siège de ces compagnies à l'étranger. Et la planification de ces temps d'expatriation n'est pas toujours compatible avec les rythmes de la vie familiale et avec les exigences de la profession du conjoint. On voit alors des couples séparés parfois pour plusieurs années qui ne se rencontrent plus que le temps d'un week-end une semaine sur deux. Les entreprises n'ont pas toujours conscience de ce qu'elles imposent, ou plutôt font mine de ne pas s'en rendre compte. Ainsi, au cours d'un déjeuner que je prenais il y a quelque temps avec le comité de direction d'un

grand groupe international de produits de consommation courante, j'interrogeais certains responsables sur leur pratique en ce domaine. On me dit d'abord que ce groupe, présent dans le monde entier, systématisait les expatriations temporaires de ses jeunes cadres, mais aussi, ce qui je dois l'avouer m'a un peu terrifié, ne garantissait plus, depuis quelques années, leur retour sur la France, mais seulement dans un des pays de l'Union européenne selon les besoins du management. Et cet élargissement du champ géographique était présenté comme un gage de modernité dont les responsables étaient somme toute assez fiers. Continuer en 1995, à l'époque de la mondialisation, à raisonner en termes hexagonaux, ne serait-il pas un signe d'archaïsme ? Le directeur des ressources humaines me confirma en aparté et après que je l'ai interrogé sur ce point que, sans avoir réalisé de statistique sur le sujet, il était convaincu que le taux des divorces et des séparations s'en ressentait bien évidemment.

L'hypertrophie du travail comme sens à la vie

Comment résumer les différents facteurs que je viens d'énumérer ? Il faut, me semble-t-il, retenir trois choses :

- Au cours des décennies passées, le travail s'est profondément transformé. Au-delà des horaires, il s'est intensifié. La modernisation fait que l'on demande en disponibilité, en intensité, en investissement beaucoup plus que par le passé. Et ceci est vrai tant dans le rythme de la journée, de la semaine ou de la carrière.

- La généralisation de la biactivité dans les couples a rompu l'équilibre (peut-être contestable) qui existait par le passé. Les deux conjoints sont aujourd'hui confrontés à des soucis professionnels. En conséquence, le temps de travail dans les couples n'a pas diminué, il a progressé.

- Enfin, troisième élément que je n'ai pas abordé jusqu'à présent, mais qu'il faut surtout ne pas oublier : la peur du chômage et aussi celle du divorce. Avoir deux salaires dans une famille constitue la meilleure assurance qu'en cas de chômage de l'un des deux conjoints, des revenus subsisteront. De la même façon, la réalité de la progression spectaculaire des divorces dont nous avons déjà parlé incite chacun des partenaires à posséder sa propre situation professionnelle. est possible que la biactivité joue un rôle dans la montée des divorces, mais il est sûr qu'en sens inverse, la probabilité devenue importante que le couple se sépare incite à la biactivité. Il y a là un enchaînement un peu vicieux.

Au total, il faut bien le reconnaître, on ne peut plus guère aujourd'hui « décrocher » de ses activités professionnelles lorsque l'on rentre à la maison, et c'est clair, la vie familiale et sociale extra-professionnelle s'en ressent, en souffre, même parfois s'en trouve brisée.

La consommation individuelle de loisirs

Serait-il juste de n'incriminer que la seule augmentation de l'emprise du travail au cours de la partie centrale de la vie pour expliquer les tensions que l'on ressent entre les différents temps de la vie ? À lui tout seul, le temps de travail, certes devenu plus exigeant, plus impliquant, suffit-il à expliquer qu'il ne reste plus assez de temps pour la vie familiale et pour le reste de la vie sociale ? Certainement pas. La réflexion critique que nous devons faire sur nos modes de vie doit également concerner l'évolution de l'occupation de notre temps libre et de nos loisirs. Ceux-ci laissent aujourd'hui peu de place à l'activité familiale. L'individualisme est passé par là. Prenons deux exemples très concrets : celui de l'évolution de la vie associative comme indicateur de la vie sociale - troisième pôle, à côté de ceux de la vie professionnelle et de la vie familiale - et celui des activités pratiquées pendant les vacances.

Commençons par ce dernier point : l'ancienne conception du temps des vacances comme celui des retrouvailles familiales a été battue en brèche par le désir individualiste de réaliser, durant ses vacances, des activités chacun pour soi, en fonction de ses centres d'intérêt propres. Il n'est pas rare aujourd'hui que l'essentiel du temps passé en vacances sépare enfants et parents, voire parfois mari et femme qui,

chacun de leur côté, vont pratiquer une activité spécifique dans des stages qui leur sont dédiés. C'est d'ailleurs ce qui a fait le succès des « clubs de vacances des années 80 » : rendre possible à chacun, sur une même base de pratiques, des activités de son choix ; « tout est proposé, rien n'est imposé », comme le proclamait il y a peu le plus célèbre d'entre eux ; et encore la formule « club » permet-elle que la séparation des uns et des autres au cours des temps d'activité n'empêche pas les retrouvailles du groupe familial pour les repas, pour les soirées. Bien entendu, il ne faut pas juger d'un point de vue purement négatif cette évolution : elle permet l'épanouissement des passions de chacun. Mais elle ne facilite pas toujours la vie familiale déjà bien malmenée pendant le reste de l'année.

Deuxième aspect : lorsque l'on regarde l'évolution de la pratique associative au cours des quinze dernières années, celle-ci est sans ambiguïté. On est passé d'une logique de responsabilité dans l'organisation de la vie sociale à une implication dans des activités essentiellement de distractions et de loisirs individuels. Ainsi, en 1980, 10 % des Français étaient adhérents à une association de parents d'élèves, 10 % à un syndicat et 3 % à une association de consommateurs. En 1992, ces taux ne sont plus, respectivement, que de 8 %, 7 % et 1 %. En revanche, et entre ces deux mêmes années, l'adhésion à des associations sportives est passée de 15 % à 19 % et celle à des associations culturelles et de loisirs de 12 % à 17 % (Source CREDOC).

Là encore, cette recherche de satisfaction personnelle n'est pas blâmable en soi. D'ailleurs, l'activité sportive n'est-elle pas, pour beaucoup, nécessaire, physiologiquement et psychologiquement, pour compenser le stress de la vie professionnelle ? Mais nous voilà encore une fois coincé par le temps. Car il n'en reste pas suffisamment pour tout faire et ici, au cas particulier, c'est l'activité bénévole, militante, associative, au service de causes sociales, collectives qui s'effrite et qui, bien souvent, disparaît ou... se trouve reportée à un autre moment de la vie : celui de la retraite (ou du chômage). La sous-participation des actifs à la vie associative est contrebalancée par la surparticipation, constatée depuis quelques années, des « séniors ». Peut-être faudra-t-il ainsi s'habituer à ce que des équilibres dans les différentes activités de nos vies ne se fassent plus à chaque moment, mais par compensation d'une période sur l'autre ? Reconnaissons au moins que tout ceci n'est pas bien facile à gérer.

Deux réflexions préalables à la recherche de pistes pour améliorer la situation

Avant de réfléchir sur les propositions que l'on peut faire pour mieux rendre compatibles les temps de la vie, je voudrais d'abord développer deux idées qui feront la transition avec l'analyse précédente. Elles tiennent à la façon de poser la question qui nous occupe ici. Il ne faut pas croire à la possibilité de revenir en arrière : en un mot un peu provocateur, les femmes ne retourneront pas à la mai-son. Deuxième idée, il faut que la société reconnaisse davantage qu'elle ne le fait aujourd'hui les contraintes et la difficulté de rendre compatibles les exigences professionnelles et familiales.

Évacuer les solutions nostalgiques

Croire que l'on pourrait revenir à la situation d'antan, celle de la spécialisation des rôles dans le foyer n'a pas de sens. Comprenez-rnoi bien : il y aura certains couples qui souhaiteront vivre comme cela et il faut, j'y reviendrai un peu plus loin, leur permettre de le faire, mais ils constitueront une minorité. Très majoritairement, la double activité professionnelle dans les couples demeurera la règle. Le travail féminin est une idée qui s'est enracinée progressivement chez nos concitoyens, elle est aujourd'hui majoritaire. L'enquête *Aspirations* du CREDOC donne les résultats suivants, enregistrés à la fin 1992 :

- 4-5 % des Français pensent que « les femmes devraient travailler dans tous les cas où elles le désirent » et 2 % cite « elles devraient toujours travailler » ;
- 20 % qu' « elles devraient travailler si la famille ne peut vivre avec un seul salaire », ce qui revient dans les faits et compte tenu des standards de vie à ce que ce soit le cas très majoritairement. Ce dernier résultat peut expliquer que chez les très hauts revenus

subsistent des cas où la femme ne travaille pas.

Du côté des opposants :

- 4 % des Français considèrent que « les femmes ne devraient jamais travailler » ;
- 29 % qu'« elles ne devraient jamais le faire lorsqu'elles ont des enfants en bas âge ».

Remarquons que ces chiffres évoluent significativement puis-qu'en 1978, c'étaient 41 % des Français qui répondaient que les femmes ne devraient jamais travailler lorsqu'elles ont un enfant en bas âge. En une quinzaine d'années, les partisans de cette thèse que l'on peut qualifier de « traditionnelle » sans que cela soit péjoratif ont perdu 12 points.

Mais plus important est certainement l'avis des femmes elles-mêmes :

- Les femmes sont un peu plus favorables au travail féminin que les hommes (respectivement à 48 % et à 46 v/o) ;
- Plus les femmes sont jeunes, plus elles affichent cette position « moderniste » : 74 % pour les moins de 24 ans, 56 % pour les 25- 40 ans, 45 % pour les 40-60 ans et 25 % pour les plus de 60 ans ;
- Plus les femmes sont diplômées (et cela sera de plus en plus souvent la règle), plus elles sont favorables à l'activité professionnelle (78 % pour celles qui ont au moins le bac).

Reconnaître davantage le problème

Autant je pense qu'il est inutilement nostalgique de regretter le temps où les femmes restaient à la maison, autant je suis, par symétrie, très étonné et un peu révolté par le peu de cas que l'on fait de la difficulté à rendre compatibles dans la vie quotidienne les différentes logiques de la vie professionnelle et de la vie familiale. Exemple significatif de cette évolution : au cours des années 80, semble ainsi avoir triomphé le modèle de la « superwoman », celle qui arrivait (ou qui devait arriver) à tout mener de front. C'est elle qui a été le modèle mis en avant par les médias. Tout devait lui réussir : réussite professionnelle, vie conjugale, épanouissement maternel, forme physique et capacité de séduction.

Sembler ignorer les tensions qui existent entre ces différentes sollicitations est probablement la pire des façons de les surmonter. C'est laisser se tendre l'élastique qui au moment de la rupture fait très mal : divorces, dépressions, etc. C'est ne pas prendre des mesures préventives.

Dans les enquêtes, les Français sous-estiment les difficultés qu'ils vivent de ce point de vue.

À la question : « Est-ce que votre vie de travail vient en conflit avec votre vie personnelle ou familiale ? » posée par le CREDOC :

- 53 % des actifs répondent : jamais
- 31 % des actifs répondent : quelquefois
- 10 % des actifs répondent : souvent et seulement
- 5 % : très souvent.

Bien sûr, les mères de famille ressentent plus souvent cette situation que celles qui sont sans enfants ou que les hommes, qu'ils soient pères de famille ou sans enfants, mais les écarts ne sont pas spectaculaires (les réponses sont respectivement de 19 %, 13 %, 16 % et 14 % de réponses cumulées « souvent » ou « très souvent »). Comme s'il fallait « rationaliser » le double modèle de la biactivité dans les couples et de l'investissement dans le travail, les déclarations sous-estiment les tensions objectives. Pour de nombreuses femmes, il existe toujours le risque d'un retour des idées « traditionalistes », celles qui prônent le devoir pour les femmes de rester à la maison et, en conséquence, il leur paraît essentiel de défendre l'idée « moderniste » (celle du travail professionnel des femmes) d'une façon quasi militante, c'est-à-dire en sous-estimant, voire en niant, les tensions dans lesquelles les couples se débattent.

Il y a pourtant un indicateur qui nous permet de dire qu'il y a dysfonctionnement. C'est celui de la natalité. Elle est tombée très bas en France, puisque l'indicateur conjoncturel de fécondité se situe aujourd'hui à peu près à 1,7 enfants par femme, voire à 1,6. Il y a eu, il y a quelques années, de vives polémiques entre démographes pour

savoir si le fait que l'âge auquel les femmes enfantent était de plus en plus élevé, la descendance finale ne finissait pas en définitive par toujours se situer aux alentours de 2,1 enfants par femme, seuil de renouvellement des générations. La réalité s'est chargée de trancher ce débat. La chute de l'indicateur conjoncturel date maintenant de plusieurs décennies, aboutissant bel et bien à une chute de la descendance finale. Il y a donc un réel décalage entre le nombre d'enfants idéal et le nombre d'enfants effectivement conçus. Il se situe aux environs de 0,5 à la fois dans les enquêtes de l'INED et dans celles du CREDOC.

Aujourd'hui, dans un pays riche comme le nôtre, les couples français arrivent à peine à faire en moyenne deux enfants, alors que près de la moitié d'entre eux situent le nombre idéal à trois, ce qui explique qu'en moyenne il soit proche de 2,3. On peut, bien entendu, accuser la faiblesse de la politique familiale. Il est sûr qu'au cours des décennies passées, les gouvernements successifs ont détourné la politique des allocations familiales de ses objectifs initiaux pour en faire le précurseur d'une politique de lutte contre la pauvreté, au risque de l'éloigner de sa vocation initiale, même si évidemment la lutte contre la pauvreté est indispensable. Mais il me semble que les conditions financières n'expliquent pas tout. Il y a une carence de politique familiale qui va au-delà de la seule démarche des prestations financières. Ce sont toutes les conditions de la vie moderne qui sont en cause, y compris les façons de répondre à l'aspiration au travail des femmes qui entre en contradiction avec le troisième enfant et même aujourd'hui peut-être avec le second.

Les couples (et pas seulement les femmes) sont donc aujourd'hui écartelés entre ces deux aspirations qui sont non pas contradictoires, mais concurrentes : avoir des enfants et permettre aux deux parents d'exercer une activité professionnelle. Les Français reconnaissent d'ailleurs ces tensions puisque, si 77 % estiment que le travail professionnel des femmes est une bonne chose pour leur équilibre personnel, 73 % pensent qu'il est néfaste pour l'équilibre des enfants (source credoc).

Aujourd'hui, 75 % des femmes qui ont entre 25 et 44 ans sont « actives ». Mais ce taux décroît de 89 % pour celles qui sont sans enfants à 78 % lorsqu'elles en ont un, puis à 59 % avec deux enfants et enfin à 22 % lorsqu'elles en ont au moins trois. A de nombreux égards, de multiples études ont bien montré qu'il existait un seuil : ce qu'il est encore possible de faire avec un enfant devient difficile avec deux et presque impossible au-delà.

Un constat s'impose. Ce n'est pas seulement pour des objectifs politiques au niveau macro-social (l'avenir du pays) que la natalité est insuffisante, c'est aussi (et je devrais dire d'abord) pour satisfaire le désir le plus profond des couples d'aujourd'hui. Il nous faut donc résolument reconnaître qu'aujourd'hui la tension existe entre ces deux aspirations, que je qualifierais non pas de contradictoires, mais de concurrentes entre la nécessaire et légitime aspiration à exercer une activité professionnelle - dans les conditions où il est possible de l'exercer aujourd'hui -, gage d'indépendance et de réalisation sociale, et celle non moins fondamentale d'avoir une famille épanouie avec le nombre d'enfants que l'on désire. L'évolution d'une société ne peut pas seulement se mesurer à la richesse des individus, c'est-à-dire aux choses matérielles que l'on acquiert. Si l'on ne peut arriver à atteindre le nombre d'enfants désiré et ceci durablement, on doit s'interroger sur le sens du progrès.

Alors, que peut-on proposer ? Je n'ai évidemment aucune solution miracle, car elle n'existe pas. Et ne nous trompons pas, toute solution dogmatique, en ce domaine, est condamnée à l'échec. Tentons d'être donc suffisamment pragmatique pour être efficace sans oublier malgré tout de rappeler les options claires en termes de valeurs qu'il est nécessaire de garder à l'esprit et de promouvoir.

Les pistes d'amélioration possibles

L'aménagement du temps de travail

Il existe aujourd'hui différentes formes d'aménagement du temps de travail qui, si elles étaient davantage explorées, seraient de nature à réduire les tensions entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les trois principales sont le « temps partiel choisi », le « congé parental d'éducation » et P« allocation de libre choix » permettant sur une

longue durée que l'un des parents reste à la maison. À ces trois formules, devrait d'ailleurs s'ajouter une réduction, négociée entre les partenaires sociaux, de la durée générale du travail, car on en a besoin pour créer des emplois, pour répartir (ou partager) le travail et pour améliorer le bien-être de tous, y compris de ceux qui n'ont pas ou qui n'ont plus d'enfants en bas âge. Le protocole que vient de signer le CNPF et les syndicats de salariés va dans ce sens. De même le rapport du CGP (Commission Boissonnat) sur l'avenir du travail envisage une réduction de 10 % du temps de travail à l'horizon de 20 ans, ce qui d'ailleurs n'est pas tellement considérable. Sur ce dernier point de la réduction de la durée générale du travail, il ne faut d'ailleurs pas se tromper : il ne peut y avoir de formule toute faite, la semaine de quatre jours est séduisante, mais probablement irréaliste. C'est vers le temps choisi qu'il faut aller. Pour beaucoup de professions, la réduction du temps de travail ne pourra rendre un temps disponible à la vie de famille que si elle est accordée sous forme de plages d'amplitude suffisante : une ou plusieurs semaines supplémentaires par an, un trimestre, une année donnée pour réaliser un grand projet. Cela ne peut donc se faire que dans une très grande flexibilité avec un temps de travail calculé sur P an-née et non sur la journée ou sur la semaine.

Mais revenons sur les trois formules qui concernent plus particulièrement les parents. Les deux premières existent déjà juridique-ment, mais elles sont trop peu utilisées, la troisième figurait dans le rapport que Colette Codaccioni avait rédigé lorsqu'elle n'était pas encore ministre mais député du Nord, et n'est pas encore aujourd'hui mise en pratique, pour des raisons à la fois budgétaires et culturelles. Pour de nombreuses femmes, « l'allocation de libre choix » est signe de régression, porte en germe l'idée traditionaliste que les femmes devraient rester à la maison, que c'est leur place naturelle. C'est regrettable de raisonner ainsi. Sans que cela ne soit une panacée, le fait de reconnaître un statut à la femme qui décide de se consacrer à l'éducation de ses enfants ne me semble pas réellement mettre en péril l'immense majorité de celles qui ont fait un autre choix. Et n'y a-t-il pas une certaine injustice à ce que la formule du congé parental (qui s'appelle aujourd'hui l'APE : l'allocation parentale d'éducation) et dont vous savez peut-être qu'elle s'applique, depuis 1994, dès le second enfant, soit versée aux femmes qui décident d'arrêter de travailler et pas à celles qui n'ont jamais travaillé ? Le « travail domestique » doit-il être indemnisé (je préfère ce terme à celui de « rémunéré ») pour certaines femmes et pas pour d'autres ?

Je crois que la logique des décisions publiques est en réalité très cynique. On a préféré l'APE à l'allocation de libre choix tout simplement parce que la première devait inciter des femmes à libérer des postes dans les entreprises, puisqu'elle n'est versée qu'aux femmes qui quittent au moins momentanément l'emploi. Voilà encore une fois un bel exemple de confusion. On fait passer une politique de réduction du chômage - tellement urgente aujourd'hui, bien entendu - par le biais d'une prétendue politique de la famille. C'est d'ailleurs cette confusion qui explique vraisemblablement le succès très relatif de l'APE puisque de 1986 à 1994 on estime qu'elle n'a libéré que de 30 000 à 50 000 emplois, ce qui est assez modeste.

Le CREDOC interroge régulièrement les Français sur ces différents systèmes. Il en résulte que de ces trois solutions possibles, c'est le travail à temps partiel qui a leur préférence.

Ainsi, fin 1992, à la question : « Quelle est la solution que vous trouvez souhaitable pour une femme ayant des enfants ? », les résultats sont :

- Travailler à temps plein, mais en s'arrêtant quelques années pour s'occuper des enfants lorsqu'ils sont petits 30%
- Travailler à temps partiel 51%
- Ne pas travailler du tout 15%

Et lorsque cette question est posée aux femmes actives, le choix pour le temps partiel est encore plus clair, puisque les résultats sont alors respectivement de 24 %, 64 % et 8 %.

Vous allez me dire que cette question est étrange, puisque le choix porte sur la mère et ne semble pas concerner le père. Eh bien il est exact que dans notre pays, les enquêtes affirment clairement que, pour l'immense majorité de nos concitoyens, l'idée domine que c'est à la mère que revient en premier la charge de s'occuper des enfants. Je vous dirai que, en un certain sens, je trouve cela rassurant. L'idée de l'indifférenciation

sexuelle me semble être l'une des impasses de l'hyper-individualisme. S'il y a une différence essentielle entre l'homme et la femme, c'est incontestablement dans le rapport à la maternité/paternité. D'ailleurs, chez les femmes actives, l'idée majoritaire (à 71 %) réside bien aussi dans le fait que c'est à la mère d'adapter son temps de travail. Ce n'est évidemment pas un prétexte pour se satisfaire de la trop faible participation des hommes aux tâches domestiques, mais à l'inverse, le légitime rééquilibrage de ces tâches entre les deux conjoints ne doit pas laisser croire à la totale indifférenciation des rôles de la mère et du père.

Une femme qui exerce une activité professionnelle consacre 5 h 16 par jour en moyenne à cela et 4 h 38 à des activités domestiques. Un homme dans la même situation consacre en moyenne respectivement 6 h 21 et 2 h 41 à ces activités. La femme qui travaille à l'extérieur de son foyer se retrouve donc néanmoins à effectuer pratiquement le double d'activités domestiques que son conjoint, temps supplémentaire qui n'est pas compensé par sa journée professionnelle qui est un peu plus courte. Au final, dans un couple biactif les femmes ont un temps de loisir inférieur de une heure comparé à celui de leur conjoint (respectivement 3 h 41 et 2 h 51). Ces temps sont calculés en incluant les samedis et les dimanches.

Ces remarques n'en rendent pas pour autant moins nécessaire le temps de présence du père auprès des enfants car cette différence des rôles entre le père et la mère les rend tous deux indispensables. À l'inverse, la frustration des hommes à ne pas pouvoir se consacrer à leurs enfants est très réelle. Ceci plaide pour que les formules d'aménagement et de réduction du temps de travail, même si elles sont surtout nécessaires pour les mères, ne soient pas pour autant négligées pour les pères. Il faut trouver des façons de redonner du temps familial pour le père, pour la mère, les enfants, pour l'équilibre de tous.

Si l'on analyse la politique familiale énergique menée par un pays comme la Suède et qui a permis une remontée du taux de fécondité de 1,6 en 1981 à 1,9 en 1989, il est frappant de constater qu'elle accorde beaucoup d'importance à la place du père : congé de paternité, droit au congé parental. D'autres pays comme le Danemark cherchent à s'en inspirer. Mais ce qui est possible là-bas ne l'est certainement pas chez nous, car ici la politique familiale est trop exclusivement à la charge des entreprises, tant par le système des cotisations sociales (il y a cependant une évolution actuelle vers la fiscalisation), que par les conventions collectives qui complètent les indemnités de congé maternité pour maintenir le niveau des salaires. Il est bien difficile, dans ce contexte, de prévoir la mise en place de congés de paternité.

Mais, plus fondamentalement, il me semble qu'il faudrait surtout permettre à chaque couple de choisir entre différentes possibilités. Pourquoi vouloir opposer l'une des solutions à l'autre ou à la troisième comme on le fait trop souvent aujourd'hui ? Nous devons faire pression sur la société pour que chacune de ces trois solutions soit possible. Il n'y a pas de guerre de religion (si j'ose dire !) à faire perdurer entre les tenants de l'une ou de l'autre de ces idées. Que chacune de ces trois solutions rendue possible ne signifie un quelconque péril pour la liberté acquise des femmes. Ce qui me semble, en cette affaire, intolérant et dogmatique, ce serait de choisir au niveau collectif l'une de ces trois solutions et de l'imposer au détriment des deux autres.

Mais revenons un peu sur le temps partiel, c'est la solution qui arrive en tête. Certes les dispositions réglementaires existent. Aujourd'hui, le temps partiel est officiellement favorisé, les cotisations sociales ont été adaptées afin qu'il ne soit plus pénalisant pour l'entreprise. Mais les inerties demeurent et le temps partiel a mauvaise cote. Il nécessite une organisation du travail qui n'existe pas aujourd'hui. Un salarié qui demande à passer à temps partiel est aussitôt mal perçu. Dans un temps où l'on demande un investissement maximal dans le travail, il donne le sentiment de vouloir au contraire se désinvestir, ne faire que le minimum. Et il est exact que bien souvent les salariés n'osent pas demander un travail à temps partiel, surtout en cette période de si fort taux de chômage.

Pourtant la candidature au temps partiel est forte. Au-delà de la seule présence auprès des enfants, cela apparaît une bonne façon de mieux équilibrer sa vie privée, sa vie familiale et sa vie professionnelle, ce qui est justement notre sujet.

Ainsi, alors qu'aujourd'hui à peu près 15 % des salariés français travaillent à temps

partiel (28 % des femmes et seulement 4 % des hommes), 19 % des salariés travaillant à temps plein souhaitent travailler à temps partiel tout en acceptant une diminution de salaire. Et ce taux est de :

- 24 % dans les foyers de revenus supérieurs à 15 000 F par mois
- 34 % des femmes ayant la CSP « employée »
- 37 % des femmes salariées de 25 à 39 ans
- 39 % des femmes salariées ayant un conjoint actif
- 40 % des femmes salariées ayant un enfant de moins de six ans.

Aujourd'hui, on a besoin d'un véritable statut du travail à temps partiel. Il ne peut se réduire à être le même que celui du travail à temps plein avec quelques avantages en moins et quelques contraintes en plus. Il faut réfléchir aux conditions de retour au temps plein lorsque le salarié le souhaite, à la façon de ne pas être pénalisé pour le calcul de sa retraite, à la création de postes correspondant aux fractions d'emplois qui sont libérées. Cette réflexion est urgente. Car non seulement cela favorisera l'équilibre de la vie, mais cela aidera à lutter contre le chômage. Sans être une panacée, l'organisation du temps partiel (voire sa bonification comme le fait de payer 90 % un 80 %) peut créer quasi immédiatement plusieurs dizaines de milliers d'emplois, ce qui, tout en étant modeste au regard du stock de chômeurs, n'est pas pour autant négligeable.

Repenser nos priorités

Mais aboutir à une meilleure harmonisation des temps de la vie dépend aussi de chacun d'entre nous. Il ne faut pas tout attendre de l'État et des solutions réglementaires. Ne pas laisser la préoccupation professionnelle nous envahir, absorber toute notre énergie est un combat que chacun doit mener. Et spécialement, bien entendu, pour les cadres, les professions libérales, toutes les catégories de travailleurs indépendants, les chefs d'entreprises.

Je voudrais vous citer deux exemples concrets :

- Peut-être faut-il avoir le courage de refuser une promotion dans un emploi, si celle-ci nécessite une période d'expatriation à l'étranger, voire en province, alors que manifestement ce déplacement perturbera la vie de famille. Il y a bien entendu des cas où cela n'est pas facile et l'on a suffisamment dénoncé le manque de mobilité des salariés français. Il faut pourtant, chaque fois que cela est possible, savoir peser le pour et le contre, faire preuve de discernement et ne pas exposer sa vie familiale à tous les risques.

- Peut-être faut-il encourager ses enfants à ne pas se consacrer uniquement à leur scolarité avec l'obsession de l'emploi à obtenir à la sortie. Le temps des études est aussi celui de l'apprentissage de la vie sociale. Aujourd'hui trop de parents désincitent leurs enfants à faire des activités extra-scolaires sous prétexte que cela pourrait nuire à leurs performances à l'école ou au lycée ou bien n'encouragent dans ces activités que celles qui sont susceptibles d'améliorer à court terme les performances scolaires et oublient tout ce qui a trait au développement de la personnalité, à l'éducation aux valeurs, aux relations avec les autres... L'appréhension face aux résultats scolaires est certes légitime - une fois encore elle s'ex-plique par l'intensification excessive des processus de concurrence -, mais ne conduit-elle pas à une erreur fondamentale, y compris du simple point de vue de la logique professionnelle ? Les emplois de demain demanderont encore plus de polyvalence et de talents relationnels qui ne s'apprennent ni dans les livres, ni sur les pupitres des salles de classe. Tous ceux qui aujourd'hui font vivre des lieux de rencontre entre les jeunes - notamment les aumôneries de lycée - peuvent témoigner de cette difficulté, bien plus grande qu'il y a vingt ans, à « distraire » quelques heures par semaine du temps des études.

Dorénavant, être de bons parents ne se réduit-il pas uniquement, dans nos têtes, à faire de nos enfants de bons élèves ?

Revaloriser une réelle politique familiale

La famille ne doit pas être la dernière des priorités des politiques de l'État. Celle qui figure bien en haut de liste au moment des campagnes électorales, mais qui disparaît

ensuite parce que des urgences du moment lui passent devant. Il y a dans nos trois journées un temps spécifiquement consacré à la politique familiale, je ne développerai donc pas réellement ce point,

Le thème de cette conférence porte principalement sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Et bien sûr, pour que ce sujet ait un sens pratique, encore faut-il avoir un emploi. L'urgence absolue de la politique de l'emploi est donc aujourd'hui indéniable. Je me contenterai seulement de dire ici que - au-delà des questions de la réduction du temps de travail et du temps partiel que nous avons déjà abordées - il y a un domaine qui m'apparaît aujourd'hui évident de conciliation entre la politique familiale et la politique de l'emploi : c'est celui des modes de garde des petits enfants.

Aujourd'hui, un peu plus d'un enfant sur trois en âge d'aller à la crèche ne bénéficie pas de place, ni en mode de garde collectif, ni en mode de garde individuel présentant les garanties nécessaires (crèche familiale ou nourrice agréée). Selon le titre d'une enquête récente du CREDOC sur ce sujet, la garde des jeunes enfants est encore aujourd'hui une véritable « course à la débrouille ». Dans un rapport de l'INSEE d'il y a trois ans consacré au développement des emplois de proximité, la création de postes destinés aux crèches, aux haltes-garderies ou de postes de nourrices agréées arrivait parmi les toutes premières pistes à retenir. Et cela ne signifie pas seulement accroissement des déficits publics, car d'autres enquêtes prouvent que si ces services existaient en nombre suffisant (étendus aux soirées et aux fins de semaine, à la disposition des grands-parents lorsqu'ils accueillent leurs petits-enfants pour quelques jours), de nombreuses familles seraient prêtes à payer pour ces services une partie substantielle de leurs coûts. Il y a donc là une piste très concrète supplémentaire de conciliation entre la politique de l'emploi et de la petite enfance, le tout au service d'une meilleure organisation des temps.

Deux réflexions complémentaires en guise de conclusion provisoire

Sur un sujet comme celui-là, il n'y a pas à faire de conclusion définitive. Il s'agit de nos vies, de la façon de les organiser. Tout reste à faire, tant les données évoluent vite. Chaque génération est à la fois confrontée à la même question et pourtant d'une façon toujours renouvelée, parce que les systèmes de valeurs, les conditions d'exercice du travail ne sont pas les mêmes d'une décennie à l'autre. En guise de conclusion, je voudrais élargir le cadre de notre réflexion dans deux directions. La première a trait aux systèmes de valeurs à l'œuvre dans la vie familiale et dans la vie professionnelle, la seconde concerne l'avenir.

Des systèmes de valeurs trop divergents

Nous avons beaucoup parlé de contraintes de temps, d'aspiration à l'épanouissement individuel, mais il me semble nécessaire de nous interroger encore.

Quels sont les mécanismes psychologiques de la vie en entreprise qui ont été valorisés au cours de la période récente et, plus particulièrement, au cours de la décennie 80, souvent présentée comme celle de la réconciliation des Français avec l'esprit d'entreprise et avec le nécessaire profit dans l'entreprise

Il a été question des bienfaits de la concurrence et de la compétition non seulement entre les nations et les entreprises, mais aussi entre les hommes au sein même de l'entreprise. Il a été question de fusion, d'absorption ou au contraire de revente de filiales, ou encore d'OPA. Il a été question de départs brutaux en pré-retraite ou de licenciements secs. Il a été dit que c'était la fin des carrières acquises, qu'il faudrait se préparer à changer non seulement d'entreprise, mais aussi de métier plusieurs fois dans la vie. Un nombre sans cesse croissant d'entreprises se mettent au rapport trimestriel ou quadrimestriel sur le modèle américain induisant une précipitation effrayante vers la logique du court terme, de la valorisation du seul présent immédiat...

Et si les hommes et les femmes s'étaient, dans une certaine mesure, laissé influencer par ces modes de fonctionnement au point de leur reconnaître un statut de système de valeurs, au point même d'adapter leur vie privée en conséquence ?

Et si le divorce n'était que le pendant du licenciement ? La même façon de tirer une

conclusion brutale et violente d'un malentendu, d'un désaccord, d'une divergence sans fonder d'espoir sur le dialogue, sur la possibilité de rapprocher les points de vue, sur la confiance dans l'avenir ?

Et si la difficulté à s'engager dans un projet d'avenir de long terme pour sa vie privée n'était que la contrepartie de la même difficulté dans les entreprises ? (Je suis frappé par le nombre de chefs d'entreprise que je croise et qui me disent qu'ils ne savent plus quels seront leurs marchés d'avenir ni même comment s'y préparer.)

Et si, au contraire, la famille ne pouvait réussir que sur la base d'un système de valeurs totalement différent : celui de la coopération entre les individus et non de leur commence, celui du pardon et non celui de la sanction définitive, celui du long terme et non celui du très court terme ?

Ne croyez pas que je ne sois pas conscient des nécessaires critères de la rentabilité économique, mais il me semble que l'on demande trop aux personnes. Quand ils sont institués en systèmes de valeurs, nos modes de fonctionnement professionnels forcent à un écartèlement qui n'est pas possible à tous. Est-il d'ailleurs souhaitable ? Bien que la famille et l'entreprise obéissent à des logiques différentes, il y a un point où ces différences sont telles qu'elles conduisent à une véritable schizophrénie.

Mais retournons le raisonnement, la famille et les valeurs dont elle est porteuse ont quelque chose à dire à la logique d'entreprise sans retomber pour cela dans le modèle de l'ancien fonctionnement paternaliste. Face aux difficultés, l'entreprise peut gagner en efficacité à réagir comme un collectif solidaire, à appliquer par exemple ce que l'on appelle la flexibilité interne, plutôt que la flexibilité externe. Et je pense qu'en fonctionnant ainsi, elle rendra peut-être plus facile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Se battre pour que les rapports dans le travail soient plus humanisés peut aussi être un combat pour la famille. C'est en fait un combat pour l'homme.

Les logiques de l'entreprise et celles de la famille n'ont pas à être identiques, elles correspondent à des finalités différentes, pourtant elles s'influencent, elles s'interpénètrent. Elles ne peuvent être à ce point opposées, et ceci d'autant plus qu'à l'avenir le travail et la vie privée vont à nouveau davantage s'interpénétrer.

Un nouveau défi pour l'avenir

C'est la seconde idée que je voudrais pointer. Les formes d'exercice de la vie professionnelle vont probablement beaucoup se transformer (*cf.* le rapport de la commission Boissonnat déjà cité). Le modèle dans lequel nous avons vécu les décennies passées, celui d'une assez nette séparation entre les lieux et les temps de travail et de vie domestique, va probablement laisser la place à une nouvelle organisation qui s'apparente à ce que connaissent aujourd'hui les artisans ou les professions libérales. Ce sera à la fois le probable retour de l'entreprise individuelle dans de très nombreux secteurs et celui du travail à domicile y compris pour des emplois salariés. Le développement des réseaux de transmission d'informations le rendra possible. Certaines évolutions sont déjà observables et pas seulement pour les métiers de type intellectuel ou administratif. Une entreprise de textile du sud-ouest de la France fait travailler ses monteuses de vêtements chez elles. C'est une organisation qui, paraît-il, lui a permis de résister à la délocalisation de ses activités dans les pays à faible coût de la main-d'œuvre. Cela permet des économies de frais généraux et la rémunération change de forme. Il n'est plus question d'horloge pointeuse, mais de résultats effectifs en fait payés à la tâche.

Cette solution peut séduire de nombreuses femmes qui peuvent y voir une solution à leur écartèlement quotidien entre la vie professionnelle et la vie familiale, notamment quand elles ont des enfants en bas âge. Mais s'agit-il réellement d'une bonne solution ? Travailler tout en surveillant son bébé, n'est-ce pas accroître encore les pressions contradictoires qui pèsent en permanence sur les femmes, n'est-ce pas cantonner à nouveau leurs possibilités professionnelles à certains types de travaux, à des métiers certes de plus en plus nombreux, mais tout de même en nombre limité ? On peut le craindre. Oui, mais le craindre n'est pas ce qui empêchera cette évolution et c'est aussi continuer à réfléchir avec les anciens stéréo-types. Pourquoi serait-il possible de faire la cuisine en surveillant son nourrisson et non de traiter un dossier pour son travail ? Mais cette évolution concernera bien entendu également les hommes ; leur permettra-t-elle d'être davantage présents à leur famille ?

Cette évolution est devant nous, pour le meilleur et pour le pire. J'ai quelque peu réfléchi à ses conséquences sur nos modes de vie dans le livre que je viens juste de publier (*La société des consommateurs*). Annonce-t-elle la fin de la vie privée totalement submergée par les contraintes de la logique professionnelle ? Les nouveaux objets phares de la consommation des ménages ressemblent certainement au téléphone portable, au fax domestique. Ils seront à usage mixte : privé et professionnel. Grâce au téléphone portable, on pourra être joint par son patron, ou par son client, même sur les pistes de ski et sur les plages de l'été.

Mais à l'inverse, l'enfant pressé d'interroger sa mère ou son père pourra le faire à tout moment de la journée en étant sûr de le joindre sur son portable.

Je m'arrête là sur cette description prospective qui peut effrayer certains d'entre vous. Elle a comme seule utilité de nous convaincre que les données de notre question sont éminemment fluctuantes, que la modernité n'est pas un nouvel état dans lequel on s'installe, mais un processus permanent de changement. Il nous faudra beaucoup de vigilance et d'énergie pour que le tempo de la vie de famille s'y retrouve. Mais il n'y a aucune raison de manquer ni de l'une ni de l'autre. J'ai, en ce qui me concerne, foi dans la société sur ce point.

DÉBAT

Un intervenant : Vous avez parlé des perspectives d'avenir avec le temps partiel, mais je crois qu'il manque quelque chose dans votre exposé. C'est la flexibilité. Il n'est pas suffisant de donner des possibilités de travail à temps partiel. Il faut aussi réfléchir à des systèmes qui permettraient de ne pas pénaliser ceux qui font ce choix et voudraient pouvoir revenir après à une vie professionnelle à plein temps.

Robert Rochefort : Nous avons réfléchi à ces questions de temps partiel dans les entreprises, dans l'administration et dans les secteurs publics.

Pour lever le blocage que vous citez, c'est-à-dire pour que le retour à plein temps soit possible, il ne faut pas que ce retour soit considéré comme un droit automatique, à tout moment et sans conditions. Sinon, par crainte d'un sureffectif à terme, on bloque le recrutement à temps partiel lui-même. Le droit de retour immédiat et automatique à temps plein torpille aujourd'hui le temps partiel au lieu de l'aider à se mettre en place.

Deuxième remarque, le temps partiel pose un problème qui n'est pas résolu jusqu'à présent, celui des droits à la retraite. Beaucoup de salariés se disent : pendant trois ou quatre ans, je vais arriver à vivre avec un demi-salaire et j'aurai mon conjoint qui a un salaire plein. Mais en même temps je vais perdre la moitié des points de cotisations si je suis à mi-temps. Il y a là une vraie question. Surtout si l'on ajoute que l'espérance de vie des femmes est plus longue que l'espérance de vie des hommes, et que le temps partiel se pratique plutôt du côté des femmes. Il faut certainement trouver des logiques de compensation dans ce domaine.

Je voudrais juste terminer sur un point qui me semble tout à fait essentiel dans le cas français, c'est qu'il ne faut pas vouloir faire porter tout cela par les entreprises. Les cotisations vieillesse, par exemple, sont du domaine du ressort paritaire, c'est-à-dire que ce sont les entreprises et les salariés qui en débattent et les financent sur le coût du travail. Si on doit mettre en place pour les retraites des dispositifs qui ne pénalisent pas les salariés qui travaillent à temps partiel, il faut trouver un dispositif qui fasse que ce ne soit pas aux entreprises seulement de le payer, parce que ce sera sinon un frein considérable au développement de cette possibilité.

Un intervenant : Vous avez parlé des obstacles que pouvaient représenter la vie professionnelle pour la vie de famille, pour les gens qui sont en couple, en mariage. Est-ce que vous avez aussi étudié les empêchements que peut représenter la vie professionnelle pour entrer dans la vie de couple, pour entrer dans le mariage ?

Robert Rochefort : Oui, aujourd'hui on sait quels empêchements représentent la vie professionnelle et ses difficultés pour l'installation en vie de couple. De ce point de vue, je tiens à dire à tous les parents qui ont chez eux des enfants de 22, 23 ou 24 ans : ne croyez pas, comme on le dit et comme beaucoup de journalistes ou beaucoup de mauvaises études le laissent croire, que c'est parce qu'ils veulent rester dans le cocon

familial. C'est totalement faux !

J'ai été frappé par une étude que M. Monory nous avait demandé de réaliser, en tant que président du Sénat, à la suite de la contestation du CIP (contrat d'insertion professionnelle) par les jeunes. M. Balladur avait proposé un SMIC à moins 20 %. Il fallait comprendre pourquoi les jeunes s'étaient mobilisés contre le CIP. Le résultat de l'étude était très clair. Les jeunes ne se sentaient pas « moralement » dévalorisés par le SMIC jeune. Ce n'était pas le problème. Par contre, ce qu'ils demandaient c'était un emploi qui permettait d'être autonome et libre, de pouvoir vivre en autonomie sur son salaire. Et le CIP, avec une formule à moins 20 %, ne donnait pas cette liberté. Les jeunes ne pouvaient pas, avec ce pouvoir d'achat, être autonomes, s'installer et commencer à bâtir une vie de famille ou une vie de couple. Dans le fond, les jeunes disaient à travers cette enquête : nous restons au domicile des parents parce qu'on n'a pas le choix.

Un autre phénomène très préoccupant, c'est le phénomène du logement, je veux parler de la difficulté - liée au marché du logement et amplifiée par la difficulté à entrer dans la vie professionnelle et donc à avoir des revenus suffisants - à pouvoir acquérir un logement par soi-même. Ce phénomène freine aujourd'hui incontestablement le démarrage de la vie de couple, et l'âge du premier enfant.

Aujourd'hui donc, un certain nombre de difficultés dans la vie professionnelle tendent à amplifier les difficultés de démarrage de la vie adulte, et ne sont sans doute pas un facteur négligeable dans le recul extrêmement spectaculaire de l'âge de conception du premier enfant.

Un intervenant : Nous avons vu les difficultés que rencontrent beau-coup de couples pour harmoniser vie professionnelle et vie familiale. Quel impact avez-vous pu observer des contraintes de la vie professionnelle sur la vie associative, sur la pratique de la vie associative ? Le monde associatif ne risque-t-il pas de devenir de plus en plus l'apanage des pré-retraités et des jeunes retraités ?

Robert Rochefort : En fait, il est difficile de répondre à la question de l'envahissement de la vie professionnelle sur la vie associative parce qu'il semble, en tout cas c'est mon hypothèse, que le désaccord entre les jeunes et les formes de la vie associative est beaucoup plus profond qu'une simple question d'horaires. Ce qu'on appelle souvent les appartenances légères sont manifestement préférées par la jeunesse aux appartenances lourdes qui sont celles que nécessite la vie associative et militante, il ne semble pas que ce soit purement réductible à des conditions d'horaires.

Quant à l'arrivée de ceux qu'on appelle les « séniors » dans les associations c'est vrai et c'est même tout à fait spectaculaire. Beaucoup d'associations, au premier rang desquelles toutes les associations d'Église ont été complètement ressuscitées par l'investissement des retraités.

Mais il n'est pas sûr que cela favorise l'arrivée des jeunes. Les rythmes en particulier ne sont pas les mêmes, ni l'investissement personnel.

Un intervenant : N'y a-t-il de fécondité sociale que dans le travail et le travail salarié ? N'y a-t-il pas à promouvoir d'autres modes d'activités, associatives notamment, en mettant en place des techniques fiscales en faveur des associations ? Les compétences doivent-elles se vivre seulement dans les entreprises qui salarient ?

Robert Rochefort : Bien sûr que non. Le point par lequel j'ai terminé consistait à dire que je croyais qu'il y aurait d'autres formes de création de richesses qui reviendraient à l'ordre du jour que le travail salarié. Je crois qu'on peut s'épanouir et que l'activité créatrice en dehors du travail est absolument fondamentale. Mais je peux néanmoins vous dire que toutes les enquêtes auprès des gens qui notamment n'ont pas de travail montrent que ces personnes veulent avant toute chose participer à un effort de création de richesse qui a comme contrepartie le versement d'un revenu qui leur permette de vivre.

C'est une donnée de base qui me semble absolument essentielle et qui va à l'encontre des théories sur le revenu universel ou le travail facultatif.

Un intervenant : Une question sur le temps de travail des cadres. Ceux-ci ne sont pas juridiquement soumis à la durée hebdomadaire du travail et le sentiment général est qu'à côté du sous-travail que représente le chômage il y a une forme de surtravail et peut-être d'allongement de la durée du temps de travail des cadres. Est-ce qu'on a là-dessus des chiffres ?

Robert Rochefort : Je n'ai pas de statistiques précises sur cette question de l'envahissement de la vie de travail des cadres dans leur vie privée mais ce qui est très fort, c'est qu'en fait les cadres disent plutôt quand on les interroge qu'il n'y a pas tant de tension que ça entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Au niveau des gens qui ont des responsabilités il y a un désir de positiver qui est tout à fait frappant. Ces gens qui sont objectivement envahis de partout ont tendance néanmoins à vous dire - probablement parce qu'ils sont pris par la griserie et par l'intérêt objectif du travail qu'ils effectuent que tout va bien. Jusqu'au jour où, d'un seul coup, ça se passe mal. Il ne faut pas sous-estimer cette culture du sur-travail qui cohabite avec une culture du sous-travail pour les catégories qui n'en ont pas.

Un intervenant : J'aimerais savoir si vous avez des informations quant à la satisfaction des gens qui travaillent à domicile. J'ai le sentiment que lorsqu'on a des enfants et qu'on a les moyens de choisir de rester à la maison, le fait de choisir de retravailler ou de travailler correspond au désir de retrouver une communauté d'adultes qu'on ne trouve pas forcément lorsqu'on travaille à la maison.

Robert Rochefort : Par rapport au travail à domicile, on a dans les enquêtes des gens qui nous disent : c'est la sur-exploitation la plus absolue. Et à l'inverse, d'autres, dans les mêmes enquêtes, disent que c'est absolument génial. Ceci dit, il ne faut pas considérer que le travail à domicile coupe définitivement tout rapport social avec les autres. Parce que le travail à domicile peut très bien comporter des réunions périodiques et donc permettre de voir tout de même des collègues.

Mais ce qui est très frappant, c'est que la question du travail à domicile laisse rarement passif. Les opinions sont très tranchées, et en général extrêmes.