

VIE DE FAMILLE - VIE PROFESSIONNELLE

LES PAPAS, ENTRE DÉSIR ET RÉALITÉ

Avec cette nouvelle enquête réalisée grâce au soutien du Secrétaire d'État aux familles, la Ligue aborde, cette fois, l'épineuse question de l'équilibre entre les vies privée, familiale et professionnelle. L'originalité de ce projet : nous concentrer sur les papas. Loin de certains clichés éculés, notre enquête présente des pères avec des besoins et des attentes qui leur sont propres. Non, concilier vies professionnelle et familiale ne se conjugue pas qu'au féminin.

Les hommes veulent renforcer leur présence auprès de leur famille. Voici donc une des grandes conclusions de notre enquête. Mais au fond, qu'attendent les parents de cette présence renforcée du père à la maison ?

Pour le savoir, nous avons demandé aux pères, mais aussi aux mères, de nous dire comment ils perçoivent les effets d'une plus grande présence du papa à la maison. Les réponses suscitent quelques interrogations... et parfois quelques sourires. Relevons d'abord plusieurs consensus. Papas et mamans s'accordent sur un point : 60 % nous disent qu'une plus grande présence du père à la maison contribue au bonheur des enfants. Après les enfants, c'est le couple qui bénéficie selon vous d'une plus grande présence du papa. Pour 1 parent sur 2, une plus grande présence du père contribue à un meilleur « fonctionnement » du couple.

Vous vous accordez également dans les mêmes proportions sur le fait que la présence du papa permet à la maman de libérer du temps pour ses propres activités et que les loisirs de la famille, dans leur ensemble, gagnent en richesse.

Enfin, vous êtes environ 35 % à considérer qu'une plus grande présence du père à la maison a des effets positifs pour les papas eux-mêmes, qui se sentiraient dès lors plus épanouis.

Voilà pour le consensus. Venons-en maintenant à ce qui fait débat.

À une très large majorité (72 %), les pères considèrent que leur présence à la maison a pour effet de détendre l'ambiance. Étrangement, ce constat n'est partagé que par 45 % des mères...

Bien plus que les mères, les pères ont tendance à retenir que leur plus grande présence à la maison a un effet positif sur leur « autorité ». 36 % des pères pensent ainsi que leur autorité deviendrait plus « efficace », contre 26 % des mères seulement. Les pères considèrent par ailleurs que leur présence aurait pour effet de doper les résultats scolaires des enfants. 37 % des pères jugent que les « résultats scolaires des enfants » seraient meilleurs lorsqu'ils sont présents. Un constat partagé par à peine 1 mère sur 10.

Pour l'anecdote, on remarque que 9 % des mères ne voient « aucun effet positif » à une plus grande présence de leur conjoint à la maison. On ne s'étonnera pas de voir que seuls 3 % des pères partagent ce constat !

EN PRATIQUE

Les résultats présentés dans ces pages concernent le volet francophone d'une enquête portant sur l'ensemble du pays et réalisée en partenariat avec le Gezinsbond et l'institut Dedicated. Côté francophone, 340 parents - 135 hommes et 205 femmes - ont répondu à un questionnaire en ligne. Le thème de notre enquête étant la conciliation des vies professionnelle et familiale, notre échantillon était composé uniquement de parents occupant un emploi et ayant au moins un enfant de moins de 20 ans. L'échantillon, construit par l'institut Dedicated, est représentatif de la population vivant en Wallonie et à Bruxelles. La marge d'erreur est de 2,3.

ZOOM

MAMAN SOLO DÉBORDÉE

1 mère sur 3 trouve qu'une bonne conciliation des temps passe par une meilleure séparation entre la vie privée et la vie professionnelle. Or, les familles monoparentales sont particulièrement nombreuses à la réclamer. Logique ! Dans ces familles, le parent solo est bien souvent une maman...

« TOUT PRÈS DE MON ENFANT ! »

TENDANCE

LE TÉLÉTRAVAIL

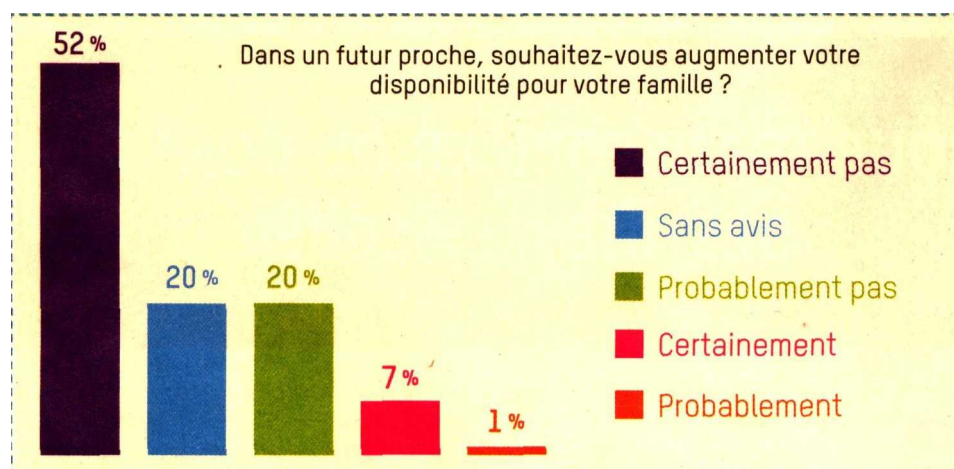
À côté des dispositifs de sécurité sociale comme les congés ou des arrangements d'horaires au sein de l'entreprise, une autre solution est aujourd'hui en vogue au sein des entreprises : le télétravail. Notre enquête confirme sa popularité : 65 % des parents estiment que le télétravail est un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cependant, y avoir recours semble loin d'être la règle. 35 % des pères et 26 % des mères interrogés ont la possibilité de « télétravailler ». De plus, si les papas en ont plus souvent la possibilité, ils y recourent dans les faits moins que les mères. 48 % des mamans qui ont la possibilité de télétravailler le font plus d'une fois par semaine contre 37 % des pères.

ZOOM

L'AGENDA DE LA FAMILLE RECOMPOSÉE

Notons que ce sont les familles recomposées qui ont globalement le plus de difficultés de conciliation. Une réalité pour plus de 7 familles recomposées sur 10 ! (voir le graphique sur leligeur.be/2013-13). Rien d'étonnant lorsque l'on sait que pour gérer le quotidien d'une

famille recomposée, entre parents, beaux-parents, enfants et beaux-enfants, le nombre d'agendas à synchroniser explose.



3 PAPAS SUR 4 SOUHAITENT ÊTRE DAVANTAGE AUPRÈS DE LEUR FAMILLE...

C'est un plébiscite : pour plus de 3 papas interrogés sur 4 (75 %), une meilleure conciliation passe par une plus grande présence auprès de la famille. Mieux, 72 % des pères veulent augmenter tout de suite le temps passé auprès de leur famille ! Il y a donc une vraie demande sociale, bien loin de l'image du père qui ne penserait qu'à sa carrière. On aurait pu croire que du côté des mères, les chiffres allaient être proches. Eh bien, non ! Elles sont un peu moins de la moitié (48 %) à nous dire qu'un meilleur équilibre des temps professionnel et privé passerait par le fait « d'être plus présent auprès de sa famille ». Un résultat certes important, mais cependant bien plus faible par rapport à la proportion de pères qui donnent la même réponse. Surprise, donc : les mères n'ont

pas exactement la même définition du bon équilibre entre vies familiale et professionnelle que les pères. L'explication paraît simple quand on sait qu'au sein du couple, ce sont bien souvent les mamans qui réduisent leur temps de travail pour gérer le quotidien parental. Par contre, parmi ces mamans interrogées, 1 sur 3 trouve qu'une bonne conciliation passe par une meilleure séparation entre la vie privée et la vie professionnelle. Pour les mères, l'enjeu semble donc plutôt de pouvoir faire en sorte que les soucis de la vie professionnelle s'arrêtent aux portes de la maison ! Une autre donnée de l'enquête confirme cette analyse : 75 % des pères interrogés se disent « vraiment disponibles » lorsqu'ils sont à la maison contre seulement 59 % des mères.

... MAIS 3 PAPAS SUR 4 ONT DES DIFFICULTÉS À RÉALISER CE SOUHAIT

Notre enquête nous montre l'état de vos difficultés. Globalement, 44 % des parents interrogés nous font part de leurs difficultés de conciliation. 41 % des pères déclarent en avoir « peu » alors que 40 % des mères disent en rencontrer « quelques-unes ». Mais, et c'est là que se situe la différence, les papas ressentent de manière plus aiguë - ils sont près de 10 % - « beaucoup de difficultés » à concilier vie professionnelle et vie familiale alors que les mamans ne sont que 6 %.

3 PAPAS SUR 4, S'ORGANISENT POUR ÊTRE PRÉSENTS AUX REPAS...

Le premier moment de la vie familiale pour lequel les pères se rendent disponibles est le repas. L'enquête montre que 72 % des pères se sont organisés pour être plus présents aux repas de famille. Toujours du côté des implications concrètes, 47 % des pères nous disent s'être organisés pour aller chercher les enfants à l'école et 44 % pour « faire des activités en familles ».

Les difficultés sont là, mais la VOLONTÉ d'y remédier est clairement affichée puisque, rappelons-le, l'enquête montre que 72 % des pères souhaitent augmenter leur disponibilité pour leur famille dans un futur proche.

... ET 1 PÈRE SUR 2 MODIFIE SES HORAIRES POUR SA FAMILLE

Du côté de la vie professionnelle, se rendre plus disponible auprès de sa famille est passé par une modification des horaires pour près de 1 père sur 2. Ces papas sont également relativement

nombreux à limiter les heures supplémentaires (36 %) ou à s'interdire de travailler à la maison (30 %). Enfin, 33 % des papas interrogés ont réduit leurs loisirs personnels !

Notons aussi que 15 % des pères interrogés sont passés à temps partiel pour augmenter leur temps passé en famille. Un chiffre relativement important, mais l'enquête montre cependant que cette dernière solution reste bien plus le fait des mères : 34 % des mamans de l'échantillon sont passées à temps partiel pour mieux concilier vies familiale et professionnelle.

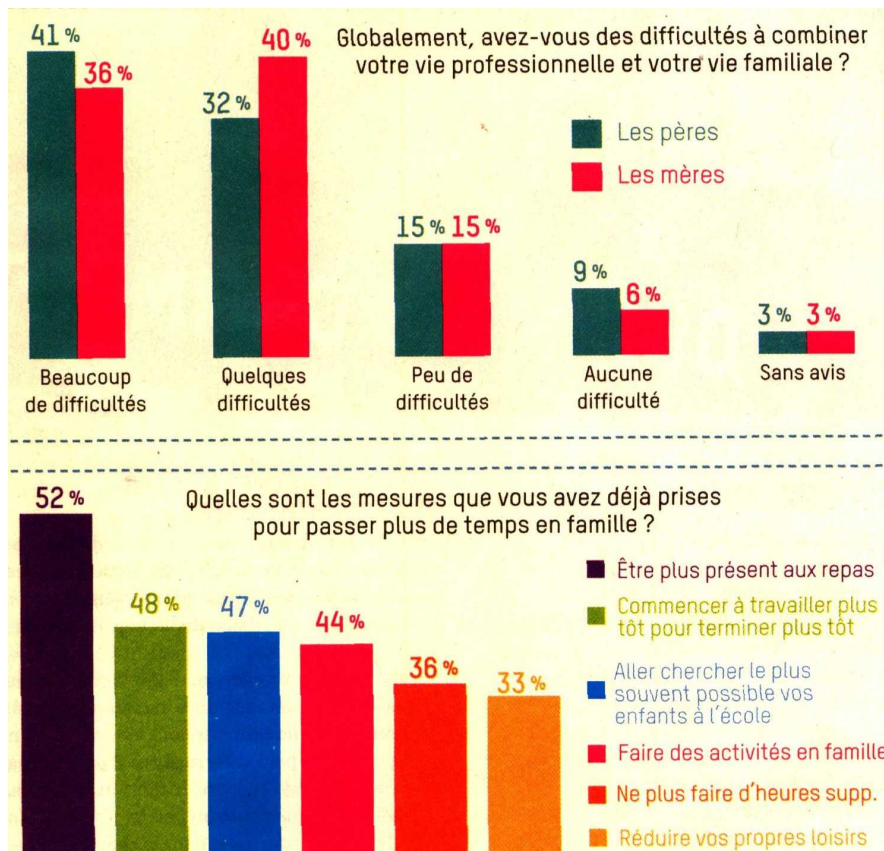
Enfin, même si ce chiffre reste marginal, notons tout de même que 4 % des pères interrogés ont carrément « arrêté de travailler » pour améliorer leur disponibilité auprès de leur famille.

PLUS DE 1 PAPA SUR 10 VEUT GARDER DU TEMPS POUR LUI

Qu'en est-il des hommes qui déclarent ne pas souhaiter augmenter leur disponibilité auprès de leur famille ? La très grande majorité d'entre eux (75 %) se considèrent tout simplement assez présents.

Pour les autres, ceux qui auraient souhaité augmenter leur disponibilité mais qui y ont renoncé, la principale difficulté semble être avant tout financière. 19 % des pères qui n'ont pas augmenté leur disponibilité l'ont fait parce qu'ils ne pouvaient pas se permettre de travailler moins. La volonté, légitime, de garder du temps « pour soi » est invoquée par 13 % des pères interrogés.

Enfin, soulignons que 9 % des hommes considèrent que s'investir plus dans leur famille serait « mal vu par la société ».



« OUI, MAIS COMMENT FAIRE ? »

EN PRATIQUE

CONGÉ DE PATERNITÉ

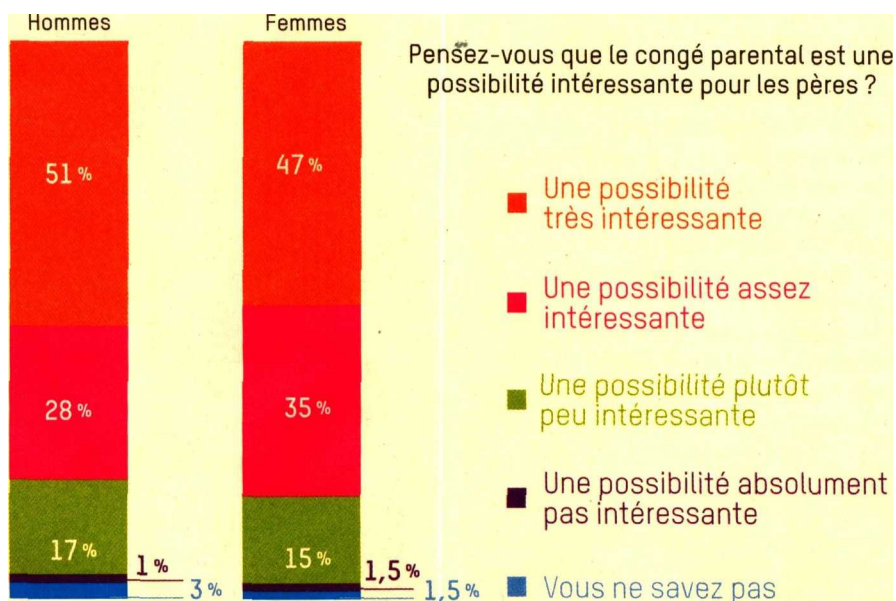
Le congé de paternité donne droit à 10 jours de congé pour les pères à l'occasion de la naissance de l'enfant. Ces 10 jours sont à prendre dans les 4 mois suivant la naissance et peuvent être fractionnés. Pendant les 3 premiers jours de congé, le père reçoit de son employeur 100 % de son salaire. Pour les 7 jours restants, le père recevra 82 % de son salaire brut plafonné, à charge de la Sécurité sociale. Depuis 2002, date de l'instauration du congé de paternité tel que nous le connaissons, le nombre de papas qui y ont recours n'a cessé d'augmenter pour se stabiliser aujourd'hui autour des 60 000 utilisateurs par an. Des études récentes estiment qu'environ 8 pères sur 10 utilisent aujourd'hui le congé de paternité.

AUTANT SAVOIR

BIEN SÛR, CERTAINS PÈRES PENSENT QUE...

... s'ils offrent peu de temps à leur famille, ils lui garantissent une bonne sécurité financière en retour. L'image du père comme principal pourvoyeur de revenus du ménage semble avoir la vie dure.

Cependant, si Monsieur Gagnepain, comme l'appellent les sociologues, est toujours là, son pendant Madame Auroy a sans doute moins la cote : beaucoup de pères déclarent qu'ils n'empêchent pas leur conjointe de s'investir dans son travail et certains d'entre eux déclarent également qu'« au moins, en n'étant pas trop présent, je donne à ma conjointe du temps avec les enfants ». Décidément, une certaine idée de la famille et des stéréotypes sur les « rôles » des hommes et des femmes au sein de celle-ci persistent.



95 % SAVENT QUE LE CONGÉ DE PATERNITÉ EXISTE

Au-delà des arrangements au sein de l'entreprise, un certain nombre de dispositifs publics existent. Mais les pères connaissent-ils leur existence et si oui, dans quelle mesure les utilisent-ils ?

Notre enquête montre que 95 % des pères connaissent l'existence du congé de paternité. Par contre, ses modalités le sont bien moins. Un peu moins de 1 père interrogé sur 2 sait que sa durée légale est de 10 jours. Attention toutefois, ce chiffre est sans doute un peu trop sévère. En effet, les papas interrogés dans le cadre de notre enquête ont un enfant de moins de 20 ans. Or, le congé de paternité de 10 jours n'existe que depuis 2002. Il est donc probable que certains pères de l'échantillon n'ont pas eu l'occasion d'utiliser ce dispositif car il n'existait tout simplement pas.

POUR 8 PAPAS SUR 10, LE CONGÉ PARENTAL EST INTÉRESSANT MAIS...

Le congé parental est aussi l'objet de contradictions. Loin des clichés que l'on pouvait attendre, près de 80 % des pères jugent que le congé parental serait une possibilité « assez intéressante » ou « très intéressante » pour eux-mêmes. La part des pères jugeant le congé parental « très intéressant » pour les papas est même supérieure à celle des mères.

... PRÈS DE 3 PAPAS SUR 4 N'UTILISENT PAS LE CONGÉ PARENTAL...

Que savent les papas de ce dispositif ?

Plus encore que pour le congé de paternité, le congé parental est peu connu. Seuls 19 % des pères connaissent sa durée légale de 4 mois. Plus étonnant, notre enquête montre que les pères connaissent mieux la législation en matière de congé parental que les mères. C'est vrai pour sa

durée mais aussi sur le droit au congé en tant que tel : 42 % des papas interrogés savent que chaque parent a droit à un congé parental de même durée contre 33 % des mères... beaucoup plus nombreuses à penser que le congé parental est à répartir entre les parents. C'est ici que commencent les paradoxes. S'ils le connaissent mieux que les mamans, les pères n'utilisent que très peu le congé parental. C'est le cas pour seulement 9 % d'entre eux. Notre enquête montre que plus de 68 % des papas n'ont pas utilisé le congé parental et ne souhaitent pas y avoir recours dans l'avenir. Et lorsque l'on interroge les hommes sur les raisons de cette très faible utilisation du congé par les pères, 56 % nous disent qu'ils ne savent pas que cela existe et 44 % qu'ils ne savent pas qu'ils

y ont droit. Un paradoxe donc, quand on sait que, précisément, les hommes connaissent mieux le dispositif que les femmes qui, elles, prennent effectivement le congé !

...ET ILS NOUS DISENT POURQUOI

Très bien, mais ils sont aussi 38 % à répondre que s'ils ne l'utilisent pas, c'est « parce qu'ils n'ont pas envie, cela ne les intéresse pas ».

Après la méconnaissance et le manque d'intérêt, un nombre non négligeable de pères invoquent la faiblesse de l'indemnisation pour expliquer la faible utilisation du congé parental de leurs pairs.

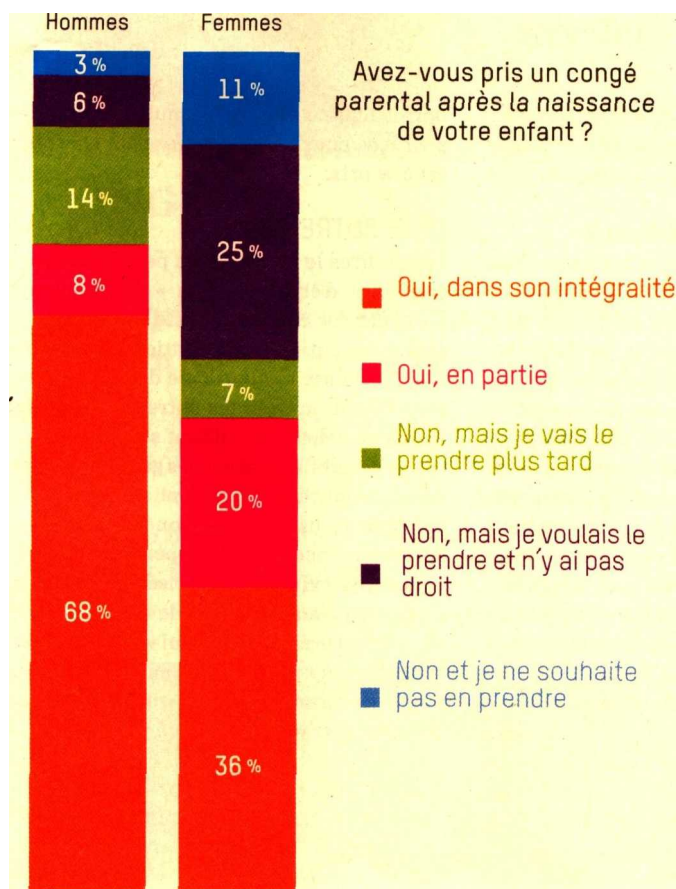
Sur ce point, avec une allocation mensuelle tournant autour des 700 € net pour l'interruption à temps plein, inutile de dire que nous ne pouvons que leur donner raison.

Étonnamment, les hommes ne font que relativement peu référence au monde du travail pour expliquer leur désaffection pour le congé parental. Par contre, les mères interrogées sur la non-prise du congé par les pères pensent à 43 % que les hommes renoncent au congé à cause des conséquences sur leur carrière et à 38 % en raison des « pressions » de l'employeur. Enfin, 20 % des pères et 33 % des mères pensent que l'explication est à trouver dans le fait que les pères pensent qu'il s'agit d'un « congé destiné aux mamans ». À cet égard, il semblerait que l'image du père qui ne souhaite pas s'investir dans l'éducation des enfants est plus présente chez les mères que chez les pères eux-mêmes.

EN PRATIQUE

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est spécifiquement destiné à la conciliation des vies professionnelle et familiale. En effet, alors que les congés de maternité et de paternité sont destinés à la période qui entoure la naissance de l'enfant, le congé parental peut être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant et ce, de manière fractionnée. Il est également important de rappeler que chaque parent a droit individuellement au congé parental. Libre au père comme à la mère de prendre, par exemple, une partie du congé immédiatement après la naissance de l'enfant et une autre lors de l'entrée à l'école maternelle. De plus, ce congé peut être pris sous la forme d'une interruption à temps plein, à mi-temps ou d'une réduction de 1/5^e temps de l'activité professionnelle. Depuis 2012, le congé parental est de 4 mois pour une interruption « à temps plein », fractionnable en mois ; de 8 mois à mi-temps, fractionnables en périodes de 2 mois ; de 20 mois à 4/5^e temps, fractionnables en périodes de 5 mois.



POUR QUE LES DÉSIRES DEVIENNENT RÉALITÉS

LES PISTES DE LA LIGUE DES FAMILLES

Notre enquête montre que le politique et l'entreprise ont une responsabilité dans la conciliation des temps de vie des papas. Ceci passe d'abord par un renforcement des dispositifs de congés.

CÔTÉ RESPONSABLES POLITIQUES

• Un congé de paternité obligatoire

Malgré les pressions du monde du travail et des pères réticents, nous proposons que le congé de paternité devienne, comme le congé de maternité, obligatoire.

Un congé parental

Il devrait être mieux indemnisé et utilisable jusqu'aux 18 ans. Pour éviter que le recours au congé parental soit synonyme d'un important sacrifice financier pour les parents et favoriser la prise du congé par les pères, nous demandons un congé parental rémunéré en fonction du salaire antérieur (plafonné, évidemment) du parent. Enfin, pour renforcer le rôle du congé parental comme outil de conciliation, le droit à ce congé devrait être maintenu jusqu'aux 18 ans de l'enfant tout en maintenant les possibilités

actuelles de fractionnement et de prise flexible.

• Pour la création d'une branche « assurance parenté »

Nous demandons que soit mise en chantier une réflexion autour de la création d'une branche « assurance parenté » au sein de la Sécurité sociale. Cette branche regrouperait ainsi l'ensemble des dispositifs de congés familiaux pour une vraie cohérence des politiques et une reconnaissance du risque social lié à l'exercice de la parentalité.

• Pour une politique coordonnée

Enfin, nous plaçons pour la création d'une instance de coordination des politiques de soutien à la parentalité. En effet, à ce jour, différents niveaux de pouvoir et différents ministres ont aujourd'hui des compétences qui touchent à la conciliation des temps de

vie des parents. Les congés de paternité et de maternité dépendent de la branche « soins de santé » de la Sécurité sociale tandis que le congé parental est lui lié à la branche « emploi ». De plus, si ces congés sont gérés au niveau fédéral, un autre pan important de la politique de conciliation - l'accueil de l'enfance - relève, lui, des Communautés.

Bien évidemment ces mesures ont un coût, et un coût relativement important, en particulier nos propositions touchant aux congés parentaux. Mais nous pensons qu'une bonne prise en compte des politiques de conciliation, dont notre enquête montre les multiples retombées positives pour enfants, parents et travailleurs, est à ce prix.

CÔTÉ ENTREPRISES

Les chiffres le montrent, la peur de perdre son

emploi et d'être « mal vu » par l'employeur, voire par ses collègues, reste un frein à l'utilisation des outils de conciliation par les pères.

Ici, c'est toute l'importance d'une politique de sensibilisation, vers les entreprises et au sein même de celles-ci qu'il faut souligner. Des outils de sensibilisation ou des guides de la parentalité en entreprise existent, reste à promouvoir leur utilisation. Le monde de l'entreprise doit oser encourager les pères à utiliser les dispositifs existants, favoriser les possibilités d'aménagement du temps de travail et résister au culte du présentéisme qui veut que le « bon » travailleur se présente tôt au travail et rentre tard à la maison. Nous pensons que tous, employeurs et travailleurs, ont à y gagner.

*Dossier réalisé par Pierre Lemaire,
service Études de la Ligue des familles*