

LA FAMILLE

Le thème de la famille et de la politique familiale est un vaste sujet et ce premier travail n'a pas la prétention d'être exhaustif. C'est le fruit de réflexions d'hommes et de femmes qui se sentent tous concernés car père, mère de famille, parent isolé ou même couple sans enfant. La diversité des points de vue est à l'origine des réflexions qui vont suivre.

Nous nous sommes tout d'abord demandés pourquoi il est si important pour un gouvernement de se préoccuper de la politique familiale ?

Le fait d'employer fréquemment le terme de politique nataliste pour parler de politique familiale sous-entend une partie de la réponse : on peut dire, par lapalissade, que les naissances d'aujourd'hui sont les adultes de demain, avec tout ce que cela implique sur le plan économique.

En plein débat sur le financement des retraites, penser augmentation de la natalité, c'est penser augmentation du nombre d'actifs donc financement des retraites des actifs d'aujourd'hui. Et l'on pensera d'autant plus augmentation des actifs que l'on peut croire qu'un taux de natalité plus élevé peut être facteur, dans nos pays industrialisés, d'augmentation de la consommation, donc de l'activité économique et donc d'essor économique.

De plus, à l'échelle mondiale, le rayonnement et le dynamisme de la France, de l'Europe, seront en partie liés à leur population. On ne peut prétendre être un pays tourné vers l'avenir, si l'on ne se préoccupe pas de sa jeunesse.

I LA FAMILLE : UNE CELLULE EN MUTATION :

Avant de débiter ce travail, même si cela est évident, il semble important de rappeler que le terme de "famille" n'a plus la même signification qu'autrefois, il y a seulement quelques décennies.

Auparavant, lorsque l'on parlait de la famille, on avait à l'esprit la mère, le père, les frères et sœurs (souvent plusieurs) mais aussi les grands-parents et tous vivaient sous le même toit. Cette vie commune entre générations était à la base de la société. C'est le modèle de la France agricole au XIX^{ème} siècle, avec les trois générations qui travaillent à la ferme. La deuxième partie du XIX^{ème} voit l'industrialisation se développer avec les entreprises familiales qui, en zone rurale, s'appuient sur la famille (plusieurs générations travaillent à la mine, dans le textile...). Ce mode de vie moins habituel en milieu urbain, était encore une réalité de nos campagnes il y a moins d'un siècle. Puis, avec le développement des moyens de locomotion, avec la nécessité de quitter le monde rural pour aller travailler à la ville, on a vu la cellule familiale éclater et les générations perdre leur interdépendance. C'est la fin du XIX^{ème} et le début du XX^{ème} qui voit l'industrialisation à grande échelle avec la migration vers la ville et l'apparition de la "famille ouvrière" : c'est le type de "famille conjugale" où seul le mari travaille et la femme s'occupe du foyer ; puis dans les années 60, on passe au mode "familial à deux actifs" avec le développement du travail féminin. C'est alors que l'image sociale de la femme change : dans notre société actuelle, l'image que l'on a de la femme épanouie, est la femme ayant un travail et gagnant de l'argent. La femme qui choisit de rester à la maison pour élever ses enfants, est déconsidérée et certains ont même l'impression qu'elle ne travaille pas, par incapacité, alors que ce peut être un libre choix. Certaines femmes vont même, alors que les revenus du couple le permettraient, jusqu'à ne pas oser franchir le pas d'arrêter leur travail pour se consacrer à leur vie professionnelle car le métier de femme au foyer est encore actuellement jugé négativement.

Avec toutes les modifications que subit la cellule familiale, le lien intergénérationnel se perd ; les grands-parents ne sont plus là le soir au retour de l'école pour encadrer les enfants, et ils ne sont

plus là non plus le soir au retour du travail des parents (stressés par leur quotidien) pour les décharger des tâches ménagères, et ils ne sont tout simplement plus là pour apporter leur vision “d’anciens”, plus souvent pleine d’expérience et de sagesse que dépassée. En quelques sortes, le plaisir de vivre librement, sans le poids parfois pesant des générations, est compensé par des problèmes issus de certaines carences familiales.

Après l’évolution de cette cellule familiale “ancienne” maintenant dépassée, c’est le cocon familial qui va lui aussi subir des mutations avec le divorce qui le fait éclater. La famille monoparentale et les familles recomposées parfois de façon multiple, ou de manière homo parentale (deux conjoints du même sexe avec le vote du PACS en novembre 1999) ne sont plus de l’ordre de l’exceptionnel. La séparation, le divorce ne sont plus sujets tabous et nous devons prendre garde à ce qu’ils deviennent en exagérant un peu, symboles de liberté et phénomènes de mode.

L’évolution des mœurs et de la société étant de la sorte, nous devons tout faire pour que l’équilibre des enfants soit protégé.

Ce travail ne vise pas à critiquer le choix de vie de chacun ; c’est le constat d’une évolution qui soulève diverses interrogations pour la famille et son organisation.

Nous avons donc essayé d’évoquer différents points qui nous semblaient poser problème aux familles et être, de ce fait, un facteur peut-être limitant des naissances.

II LA DIFFICULTÉ DE CONCILIER VIE DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE :

Nombre de femmes connaissent la difficulté d’allier vie professionnelle et vie de famille. Nous avons évoqué plusieurs points qui pourraient peut-être soulager bien des couples : tout d’abord la garde des enfants, le développement des emplois à temps partiel, l’idée d’un salaire parental.

A La garde des enfants :

1 La garde des plus petits :

Le mode de vie des foyers ayant changé, la majorité des mères de famille ayant une activité professionnelle, le problème de la garde des enfants se pose de plus en plus.

À ce jour, différents modes de garde sont envisageables : la garde d’enfants à domicile, l’assistante maternelle agréée, les crèches, sans oublier le mode de garde familiale avec recours aux grands parents...

Mais on se rend compte qu’il y a inadéquation entre l’offre et la demande : les crèches sont saturées, on manque d’assistantes maternelles ; bien des mamans doivent réserver la place de l’enfant avant même que le bébé soit né.

Par ailleurs, cela peut devenir le vrai parcours du combattant car les horaires des crèches ne correspondent pas forcément aux heures d’embauche et de débauche. Les parents qui travaillent en horaires décalés (tard le soir ou très tôt le matin) sont exclus de ce système.

Il serait intéressant de réfléchir à l’organisation d’une plus grande amplitude des horaires et de prévoir une solution adaptée pendant les vacances des assistantes maternelles et pendant leur temps de formation (plusieurs jours dans l’année).

Le manque de structures et de places en crèches est un constat unanime. Développer les crèches et les garderies municipales devient une urgence. Afin d’assouplir ce type de garde, on peut également envisager, en complémentarité, la participation de bénévoles comme de jeunes retraités (de jeunes grands-mères par exemple) qui bien souvent ne demandent qu’à rendre service. Combien

de retraités sont prêts à donner de leur temps libre pour se sentir utiles et combien de retraités retrouveraient le goût à la vie si on faisait plus souvent appel à eux.

On pourrait aussi imaginer que la construction des crèches soit calquée sur le nombre d'habitants comme cela se fait pour les écoles primaires.

Dans les villes, les entrepreneurs immobiliers pourraient prévoir un local garderie dans les grandes résidences, dans les grands complexes. Ce local pourrait être une vraie garderie avec des professionnels de l'enfance ou être à disposition de parents qui feraient le choix d'une crèche parentale.

Des projets de crèches en maison de retraite sont également peu développés. Cependant, ce pourrait être un moyen pour retisser le lien entre générations, et matériellement, cela pourrait permettre de disposer des structures de la maison de retraite comme les cuisines, les salles à manger, les salles pour les ateliers. Cette idée, trop peu développée, fait ses preuves sur le terrain. Ainsi, la maison de retraite de l'Abbaye de Saint-Maur (Val de Marne) qui accueille dans ses murs une halte garderie et une crèche avec des enfants de 18 mois à 3 ans. Des ateliers peuvent être faits en commun sans distinction d'âge, les enfants participant à la chorale, ou à l'entretien d'un petit potager. À l'heure du déjeuner, les personnes âgées qui le souhaitent peuvent se joindre au repas des enfants. Les liens collectifs sont privilégiés, tout en faisant en sorte que des relations trop individuelles qui pourraient engendrer des séparations douloureuses ne s'instaurent⁽¹⁾.

Il existe aussi une piste très peu développée en France et qui pourtant apporterait un plus pour tout le monde (parents, enfants, entreprises et la société toute entière) : le système de **garderies en entreprises**.

On pourrait envisager qu'existent des garderies dans les entreprises ; les parents y gagneraient en tranquillité d'esprit, sachant leur enfant proche, n'ayant pas à courir pour ne pas être en retard avant la fermeture... Cela faciliterait également l'allaitement maternel (possibilité de réduire le congé prolongé parfois pour l'allaitement).

Différentes modalités peuvent se concevoir : que l'entreprise fournisse un local, gère l'entretien, que le personnel de la petite enfance soit payé par les parents ... On peut aussi envisager qu'en fonction des disponibilités, des places soient offertes aux enfants de non employés dans l'entreprise.

Pourquoi ne pas imaginer également la participation bénévole des parents au fonctionnement de cette crèche (lors d'un congé parental, pendant un congé maternité à la discrétion des personnes...)

Des exemples, en particuliers Canadiens, mais aussi Suisse ou Allemand, nous prouvent que cela existe et fonctionne (études faites au Canada en 2001 avec un recul d'environ 10 ans). Au Canada, les garderies en milieu de travail existent depuis plusieurs décennies et leur nombre augmente depuis environ 10 ans, car les employeurs sont de plus en plus conscients que leurs employés doivent concilier responsabilités professionnelles et personnelles.

L'entreprise peut tirer divers avantages de l'existence d'une garderie en son sein :

- Cela peut faciliter le recrutement de son personnel et peut aider à les garder, les fidéliser ;
- L'accès aux services de garde situés sur son lieu de travail diminue le stress des parents et les maladies qui en découlent ; elle diminue l'absentéisme et les retards ;
- Elle peut aussi rehausser la motivation, le moral et donc la productivité de ses employés ; cela contribue à améliorer le rendement de l'organisation ;
- Autre avantage non négligeable que les employeurs peuvent tirer d'une garderie en milieu de travail : améliorer leur image de marque auprès de leurs partenaires commerciaux et de leurs clients. Ils renforcent également leur image positive dans la collectivité, surtout si la garderie n'est pas exclusivement réservée aux employés.

On peut penser bien évidemment qu'une telle mise en place est plus facilement réalisable pour les grandes sociétés ou les organismes publics qui ont un grand nombre d'employés, mais l'étude canadienne montre qu'un nombre peu élevé d'employés, tout comme une dispersion des employés dans une région, des horaires variables, ne sont pas des obstacles insurmontables.

Au Canada : "The Copper House" est un exemple réussi de garderie intégrée au milieu de travail et financée par l'employeur. De nombreux DRH veulent imiter cette formule et en faire bénéficier leur organisation. Une autre entreprise : Husky Injection Molding qui fournit des systèmes de montage⁽²⁾.

Les crèches en entreprise paraissent facilement envisageables en Province où les employés habitent à proximité de l'entreprise ou se déplacent avec leur propre voiture, mais cela est peut-être moins pratique pour les habitants de grandes villes, voire à la capitale, où les déplacements sont certainement plus compliqués et plus long pour des enfants en poussette (métro, RER...).

2 La garde des plus grands :

Le problème de la garde des enfants reste une réalité même lorsque les enfants grandissent mais se présente sous un autre angle.

En effet, combien d'enfants, le soir après les cours, se retrouvent chez eux seuls dans une maison vide car les parents ne sont pas encore rentrés du travail. Et bien entendu après le goûter, la tentation peut être grande de négliger son travail scolaire pour ensuite regarder la télévision, les jeux multimédia ou aller découvrir les plaisirs et les risques de la rue.

On peut penser que jusqu'à la fin du primaire, le problème ne se pose pas trop car les enfants acceptent alors encore d'attendre leurs parents à la garderie ; mais ensuite, cela est beaucoup plus difficile ! Beaucoup d'entre eux argumenteront qu'ils sont assez grands pour rester seuls et attendre à la maison que rentrent leurs parents.

Ne pourrait-on pas imaginer que ce temps après l'école soit investi dans des "occupations relais" ?

Pourquoi ne pas organiser après les cours, au sein des établissements scolaires, des ateliers alliant perfectionnement aux matières enseignées et culture artistique ou sportive.

On pourrait y trouver plusieurs avantages :

- Améliorer la formation et le bien être de l'enfant en évitant qu'il ne soit livré à lui-même et soit exposé à la loi de la rue, et par cela, rassurer les parents qui savent leurs enfants en sécurité ;
- Renforcer l'initiation de l'enfant à l'art et peut-être lui permettre de se valoriser autrement que par son travail scolaire ; ce qui peut être source de mieux être pour lui ;
- On ne peut bien entendu pas demander aux enseignants de développer ces ateliers en plus de leurs heures de travail. Mais pourquoi ne pas envisager la participation de moniteurs, d'éducateurs, ou de retraités (artisans, artistes, enseignants en retraite) qui pourraient, pour ces derniers sur la base du volontariat, encadrer et faire passer leur savoir-faire, leur expérience. Ce pourrait être un lieu de rapprochement des générations, lieu d'échanges et peut-être de meilleure compréhension des uns et des autres ;
- Ce pourrait être des lieux où l'imaginaire créatif pourrait faire place au "tout fait, tout prêt, tout de suite" de notre société de consommation.

Il faudra, bien entendu faire attention de ne pas tomber dans l'excès et veiller à ce que l'enfant ne passe pas une trop longue journée à l'école, sous prétexte que tout y est organisé, car l'enfant

pourrait se lasser de ce milieu, et les parents risqueraient de se décharger totalement de leur enfant sur l'école.

B Le travail à temps partiel : le bon compromis ?

Un travail à temps partiel pourrait être un bon compromis pour les mères de famille ayant le désir ou l'obligation financière de maintenir leur activité professionnelle sans avoir à déléguer, voire négliger l'éducation de leurs enfants. Les emplois de ce type devraient pouvoir être développés.

Actuellement, un tiers des femmes travaillent à temps partiel. Depuis une dizaine d'années, certaines entreprises du tertiaire (certaines assurances) donnent accès à des postes à "temps partiel annualisé" ou "temps scolaire". Cela a permis des embauches compensatoires, mais bien entendu de jeunes sans enfants car acceptant de travailler les mercredis, pendant les congés scolaires...

Un écueil que certaines femmes trouveront à cet emploi à temps partiel est la difficulté de la progression au sein de l'entreprise. En effet, un moindre investissement en temps fait souvent que l'implication et les responsabilités pourront être différentes d'un temps plein à niveau de compétences égales ; est-ce que cela peut être gommé ? Est-ce réellement injuste dans la mesure où un choix de vie a été fait ?

En Suède, il existe une disposition qui permet à la mère ou père d'enfant de moins de 8 ans de réduire sa journée de travail de 2 heures (son salaire étant au prorata).

C Éduquer ses enfants : un vrai travail ?

Garder des enfants est un vrai travail puisqu'il existe des professionnels qui font cela tous les jours (personnel de crèche, assistante maternelle...). Alors pourquoi choisir de rester au foyer pour éduquer ses enfants ne serait-il pas considéré comme un travail et rémunéré en tant que tel ?

Il serait intéressant de réfléchir à la possibilité d'une rémunération des mères qui désirent rester à la maison pour élever leurs enfants et faire en sorte que ces années soient prises en compte d'une certaine manière pour leur retraite.

Il existe actuellement l'Allocation Parentale d'Éducation que touche le parent qui arrête de travailler jusqu'aux 3 ans révolus de l'enfant. À partir du premier janvier 2004, cette APE sera remplacée par le "Complément Libre Choix" de la PAJE qui s'adresse aux familles ayant 2 enfants au moins ; il sera versé jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant sans condition de ressources. La nouveauté est que ce complément pourra être accordé dès le premier enfant pour 6 mois à la suite du congé maternité.

Mais la société a-t-elle les moyens de rémunérer toutes les femmes qui font le choix de rester à la maison pour élever leurs enfants ?

Comment faire en sorte qu'il n'y ait pas de dérives et d'abus de la part de certains parents négligeant qui verront là surtout une prime supplémentaire pour rester chez eux et ne s'investiront pas plus dans l'éducation de leurs enfants ?

Quels moyens de contrôle ? C'est en quelque sorte le problème de la bonne utilisation des allocations familiales en général.

Certains ayant déjà réfléchi à ce problème pensent que dérives et abus peuvent être évités par la mise en place d'un système analogue aux assistantes maternelles. On pourrait imaginer un agrément pour des parents "pro", qui, en faisant le choix de rester à la maison pour élever leurs enfants, s'engageraient à faire partie d'un réseau avec des professionnels de l'enfance en suivant des "formations" obligatoires par des pédiatres, des pédopsychiatres ... Des rencontres régulières avec des assistantes sociales, avec d'autres parents dans le même cas établiraient un lien régulier et éviteraient l'isolement propice à toute dérive ou "délinquance parentale".

La validation de ces présences obligatoires donnerait droit au salaire parental, et ces rencontres obligatoires permettraient de dépister des parents pouvant être négligeant.

De plus, l'expérience acquise pendant le temps au foyer est extrêmement précieuse et peut déboucher sur tous les métiers de l'enfance et du social après la carrière terminée dans "l'entreprise famille". Reconnaître l'expérience, c'est faire une grande économie et c'est faire preuve de bon sens.

Mais comment adapter ce salaire parental une fois que l'enfant est scolarisé ? Ne pourrait-on demander à ces parents "pros", une fois leur enfant entré à l'école, de participer à la vie de l'école, ou des crèches municipales, parentales, à la surveillance dans les cantines...

Ainsi, on peut se demander si cette idée serait vraiment un surcoût si l'on pense à l'équilibre familial apporté à bon nombre d'enfants et donc aux risques amoindris d'échec scolaire, de délinquanceetc...

Et peut-on même aller jusqu'à penser qu'il puisse y avoir un effet positif sur le taux de chômage (un actif en plus = un plus à la consommation et à la croissance économique ?)

CONCLUSION

Ce document n'est qu'une ébauche de réflexion sur un sujet bien vaste, dont nous n'avons pas encore abordé tous les volets (notamment celui des prestations familiales).

Nous avons bien conscience que certaines de ces propositions ne laisseront pas le lecteur indifférent et nous attendons donc avec impatience ses réactions pour enrichir ce document.

- (1) "La vie des Familles) octobre 2003
- (2) Enquête réalisée au Canada en 2001