

Famille et travail sans contradiction?

Dr. Lucrezia Meier-Schatz

Les familles sont touchées par la profonde mutation de la société. Notre société du savoir et de la technologie a brouillé la structuration claire du temps et de la production qui prévalait ces cinquante dernières années. Chez nos parents et grands-parents, il existait des frontières bien nettes entre travail et vie familiale. Fonder une famille est quelque chose qui allait encore de soi pour ces générations. Pour de nombreuses personnes, devenir parent n'est plus aujourd'hui qu'une option parmi d'autres. Cette liberté de choix entre « profession », « profession et vie de couple » et « profession, vie de couple et enfants » se transforme en défi.

L'image qu'un jeune ou qu'un couple a de soi n'est plus la même aujourd'hui. L'ancienne et traditionnelle répartition des rôles ne correspond plus à la conception de la vie d'une très grande partie de la jeune génération. Ses idées de vie à deux, de participation à la vie familiale, d'organisation des journées et d'éducation sont le fruit d'une meilleure formation des jeunes adultes. Les couples qui choisissent de fonder une famille doivent assumer une multitude de tâches complexes. Dans 75% des familles, les deux parents contribuent par leur activité professionnelle à la sécurité économique du ménage. Ces familles s'adaptent aux exigences d'une économie globale et sont confrontées à de nouveaux modèles de travail et de structuration du temps dans un univers professionnel mobile.

Mobilité vs liberté de gestion du temps

Pour un nombre croissant de personnes, le lieu d'habitation et le lieu de travail sont séparés. Selon l'Office fédéral de la statistique, 58% des gens travaillaient déjà en dehors de leur lieu d'habitation en l'an 2000. Les agglomérations sont devenues des centres de gravitation pour le trafic pendulaire, tandis que, parallèlement, les familles étaient poussées en dehors. Beaucoup ont déménagé dans de petites ou grandes communes situées à la périphérie des centres. Cette tendance s'est renforcée au cours des dernières décennies et devrait encore s'accroître compte tenu de la hausse du prix des loyers dans les agglomérations. La distance entre le lieu d'habitation et le lieu de travail des parents va encore augmenter.

A l'avenir, les entreprises vont devoir de plus en plus réfléchir à la flexibilité géographique, non seulement du point de vue environnemental et de la surcharge des infrastructures, mais aussi du point de vue de l'économie du travail et de la santé, ainsi que de l'efficacité. Même si la mobilité n'est pas mauvaise en soi, les problèmes qu'elle induit et pose aux familles doivent être pris en considération. Plus le trajet domicile-bureau est long, plus il est difficile d'organiser la vie de famille et plus les problèmes sociaux et de santé augmentent. Par ailleurs, les longs trajets pour aller travailler restreignent les relations familiales et avec le partenaire. Dans notre société de service, ce sont surtout les familles avec enfants ou les adultes avec des parents âgés (work care) qui font les frais de ces nouveaux modèles de structuration du temps et d'un monde où tout va de plus en plus vite. Le temps consacré au travail s'immisce de plus en plus dans celui dédié à la famille, si bien que les plages de temps communes doivent faire l'objet de négociations.

C'est pourquoi la revendication d'une plus grande liberté de gestion du temps se fait de plus en plus insistante. Les parents souhaitent davantage de flexibilité tant géographique qu'au niveau de la gestion du temps. Un souhait qui va dans le sens du télétravail ou de journées

de travail à domicile. Cette revendication reste trop souvent lettre morte. Il est étonnant de voir que le fossé entre la demande et l'offre ne se réduit pas, alors que l'actuelle société de l'information et de la technologie devrait encourager le télétravail en alternance (journées de travail à domicile). Les avantages pour l'employeur sont évidents: on ne mentionnera ici que l'augmentation de la motivation et de la productivité, l'attachement à l'entreprise ou le désengorgement des infrastructures. Naturellement, la confiance et le « management by objectifs » sont deux préalables pour cette forme de travail. Mais une analyse coût-bénéfices peut permettre d'en mesurer les avantages.

Si les salariés avec une famille disposaient de la liberté de gestion du temps souhaitée, ils pourraient non seulement réduire le temps qu'ils passent dans les transports pendulaires et profiter d'une plus grande liberté, mais aussi – ce qui est particulièrement important pour les familles – interrompre parfois brièvement leur travail pour répondre aux besoins d'un enfant ou d'un parent âgé. Ces courtes interruptions peuvent être rattrapées sans problème en travaillant un peu plus longtemps ou à un autre moment. Naturellement, cela exige beaucoup d'autonomie et de discipline, deux qualités que possèdent aujourd'hui de nombreux collaborateurs, car ils sont sensibles à la confiance qui est placée en eux. Cette confiance les motive et les renforce! De très nombreux collaborateurs appellent ce télétravail en alternance de leurs vœux – pas seulement pour des raisons écologiques, mais surtout parce que cela leur permet de concilier les différentes attentes de leur famille.

Lorsque les interfaces entre famille, vie privée et économie seront connues de tous, la contradiction qui existe souvent encore de nos jours entre le temps consacré au travail et celui dédié à la vie privée ou à la famille pourra alors être résolue. A ce moment-là, on comprendra encore mieux que les différentes formes de télétravail sont des solutions judicieuses, non seulement pour des raisons environnementales et de décongestionnement des infrastructures, mais aussi pour favoriser une vie équilibrée chez toutes les personnes qui exercent une profession.



Dr. Lucrezia Meier-Schatz est conseillère nationale (PDC) et Directrice de Pro Familia Suisse

Cet article a été publiée dans KMU Life 1/2012.