



ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE : LES PARENTS VALAISANS EN ÉQUILIBRE

RÉSULTATS D'UNE RECHERCHE SUR LA CONCILIATION

Insertion professionnelle des mères

L'insertion professionnelle des mères en couple est de 74% (familles monoparentales : 88%) en Valais. Outre les facteurs individuels tels que le niveau de formation, la nationalité ou les préférences, d'autres facteurs influençant l'activité professionnelle des mères ont pu être mis en évidence.

Différences régionales. Si l'insertion professionnelle des mères d'enfants de moins de 12 ans dans les régions du Valais romand se situe dans la moyenne suisse avec des taux de 79% pour le bas Valais respectivement 81% pour le Valais central, les mères haut-valaisannes ne sont que 60% à être actives professionnellement.

Nombre d'enfants. Dès le 3^{ème} enfant, environ un tiers des mères (31%) se retirent du marché du travail, ce qui n'est pas le cas des pères.

Le type et la grandeur des entreprises. Les mères travaillant dans les assurances et les banques ainsi que dans les grandes entreprises ont plus fréquemment un taux d'occupation supérieur ou égal à 50%. Ceci s'explique sans doute par le fait que ces entreprises ont des mesures permettant d'assumer de front responsabilités familiales et professionnelles.

Familles monoparentales. Chez les personnes élevant seules leur(s) enfant(s), la possibilité de disposer d'un accueil extrascolaire pour les enfants joue également un rôle important sur le fait d'avoir un taux d'occupation élevé.

Conditions de travail dans les entreprises

Horaire de travail. La moitié des pères disposent d'une certaine marge de manœuvre quant à la longueur de la journée de travail, toutefois ils sont très minoritaires (12%) à pouvoir adapter leurs horaires aux structures d'accueil. Moins d'un quart des mères (23%) peuvent en outre adapter les horaires de travail aux heures d'ouverture des structures d'accueil pour enfants. Les mères bénéficient de plus de flexibilité que les pères, même si les horaires habituels sont moins flexibles pour celles-ci (38%).

Congé pour enfant malade. Alors que le congé pour enfant malade est prévu par la Loi sur le travail, seulement la moitié des parents estiment pouvoir en bénéficier dans leur entreprise.

Télétravail. Quant au travail à domicile, sensé faciliter la conciliation, il n'est utilisé que par une minorité de parents (6% des mères et 2% des pères), alors que la possibilité existe pour 20% des mères et 17% des pères.

Différences entre les mères et les pères. Dans presque tous les domaines (sauf santé-social), les mères disposent de plus de flexibilité que les pères. On constate de grandes différences entre les pères et les mères dans les domaines de l'immobilier, l'agriculture, l'industrie et la construction. Les fonctions occupées par les pères et mères expliquent sans doute ces différences de flexibilité.

Domaines d'activité. Pour les mères, l'hôtellerie et la restauration ainsi que la santé et le social sont les domaines les moins flexibles tandis que les banques et assurances ainsi que l'immobilier sont les domaines les plus flexibles. Pour les pères, l'hôtellerie et la restauration ainsi que l'agriculture, l'industrie et la construction sont les domaines les moins flexibles tandis que les banques et assurances ainsi que la santé et le social sont les domaines les plus flexibles.

Politique de conciliation travail-famille dans les entreprises

La majorité des entreprises sont considérées comme très ou plutôt favorables aux familles (23% et 50%). Toutefois, presque qu'un quart des employé.e.s qualifient leur entreprise comme peu ou pas du tout favorable aux familles. En extrapolant ce chiffre aux 50'000 parents d'enfants de moins de 12 ans que compte le Valais, ces sont presque 10'000 parents de jeunes enfants qui travaillent dans des entreprises peu ou pas du tout familiales.

Une bonne politique RH en matière de conciliation entre le travail et la famille s'avère déterminante dans le choix professionnel et la place de travail pour la moitié des mères (51%) et un tiers des pères (34%). Les mères choisissent une profession ou une place de travail en fonction de la possibilité de concilier travail et famille, avant les aptitudes et intérêts personnels. Les femmes se limitent clairement dans leur potentiel, raison pour laquelle elles se retrouvent si peu nombreuses dans certaines fonctions dirigeantes. Les pères basent, quant à eux, leur choix professionnel principalement sur leurs aptitudes, goûts et attirances personnelles.

Prise en charge des enfants

Qui prend en charge les enfants ? Près de la moitié des familles (44%) recourent aux grands-parents pour garder les enfants, environ un quart (26%) des familles utilisent des crèches ou garderies. Viennent ensuite les parents de jour et les infrastructures parascolaires. Le plus souvent, c'est un mixte de plusieurs solutions qui est réalisé. Pour les enfants de 0 à 4 ans, plus de la moitié (57%) des familles recourent à des structures payantes.

Volume de prise en charge. En termes de volume d'heures, par contre, les parents de jour sont en tête avec 18 heures, puis viennent les grands-parents, les garderies et crèches ainsi que l'entourage non familial avec 14 à 15 heures en moyenne par semaine. Les petits enfants demandent plus de soin et nécessitent une prise en charge continue, ce qui explique sans doute ces chiffres. Ceci est étayé par le fait que plus de huit enfants sur dix

de moins de 4 ans bénéficient d'un accueil extra-familial; c'est à peine plus de la moitié (56%) pour les 5-12 ans.

Prise en charge des enfants et activité des mères. Parallèlement, et même si le taux d'activité des mères reste stable à mesure que les enfants grandissent, le taux d'occupation, lui, diminue au moment où les enfants entrent à l'école. Les familles monoparentales, qui ont une insertion professionnelle élevée, recourent plus à l'accueil extra-familial (84%). On observe une différence entre les parties linguistiques du canton dans la prise en charge des enfants, de proportion similaire à la différence de taux d'activité des mères.

Organisation familiale : entre idéal et réalité

Deux parents à temps partiel. Dans l'idéal les familles aspirent au modèle d'organisation des deux parents travaillant à temps partiel, alors qu'il est encore bien loin d'être réalisé (5% des couples). Dans le Haut-Valais par contre, seul un quart (27%) des familles aspirent à cette répartition.

Mère au foyer. Il y a moins de mères qui souhaitent être sans activité professionnelle que de mères qui renoncent à une activité professionnelle dans la réalité (17% contre 24%). Alors que dans toutes les régions du canton, on ne fait guère de différences entre les sexes quand il s'agit de leur aptitude à occuper de fonctions dirigeantes en politique ou de l'importance d'une formation universitaire, dans le Haut-Valais, une majorité est pourtant d'avis qu'il est plus important pour les hommes d'avoir un travail et de subvenir à l'entretien de la famille et pour les femmes de s'occuper des enfants.

Satisfaction et insatisfaction. Un tiers des mères valaisannes (34%) sont très satisfaites de la répartition du temps consacré aux enfants et au travail. Deux cinquièmes sont plutôt satisfaites (41%), elles sont un quart à être plutôt ou très insatisfaites. Les familles monoparentales sont les moins satisfaites de la répartition de leur temps entre le travail et les enfants, suivies par les mères d'enfants en bas âge.

Les raisons de l'insatisfaction sont essentiellement financières (62%). Toutefois, un quart des mères ne peuvent diminuer le taux d'occupation, respectivement ne trouvent pas de poste avec le taux souhaité. Un autre quart des mères souhaitent augmenter le taux d'occupation, mais les possibilités de garde sont inadéquates. Elles évoquent des tarifs trop élevés des structures d'accueil ou des horaires d'accueil inadaptés. Les femmes élevant seules leur(s) enfant(s) sont plus nombreuses à souhaiter augmenter leur taux d'occupation (33%) suivies des mères d'enfants en âge préscolaire (31%).

Conclusion

La flexibilité est la pierre angulaire de la conciliation travail-famille. Celle-ci est évoquée en premier, que ce soit sur la place de travail ou au niveau des structures d'accueil. Ces indications signalent que l'on doit continuer de mener des actions auprès des entreprises valaisannes afin que celles-ci mettent en place des mesures allant dans ce sens. Un assouplissement des horaires des structures d'accueil doit également être envisagé afin de répondre à la diversification des formes d'emplois.

Les considérations financières évoquées ne doivent pas non plus être négligées. Ainsi le tarif des structures d'accueil ne devrait pas faire que le travail coûte plus qu'il ne rapporte.

Au vu de l'adhésion massive au modèle des deux parents à temps partiel, il est clair que la conciliation travail-famille ne doit plus être portée presque exclusivement par le temps partiel des femmes. Les pères ne doivent pas être oubliés dans les politiques d'entreprises favorables aux familles

Les différences entre le Haut-Valais et le Valais romand, constatées notamment dans le moindre taux d'insertion professionnelle des mères et dans le choix idéal de l'organisation familiale, doivent être respectées. Il ne faut pas imposer la vision d'une région à l'autre, ni freiner le développement d'un mode de vie d'une région par l'autre.