

En France, les entreprises « préfèrent » les salariés... sans enfants



#Dénatalité #Chargedetravail #Management #Inclusion #Parents #EMNormandie

À l'heure où le gouvernement propose des congés de naissance étendus aux deux parents afin de booster la natalité en France, n'est-il pas temps de faire aussi évoluer les mentalités dans les entreprises françaises ? Si les parents – et notamment les mères* – se heurtent au plafond de verre, quid des salarié(e)s sans enfants qui sont souvent stigmatisé(e)s et les plus corvéables sous prétexte qu'ils/elles ont plus de disponibilités dans les structures ? Sabrina Tanquerel, Professeure associée en gestion des ressources humaines à l'EM Normandie est l'une des premières à explorer ce champ de recherche et ses résultats sont édifiants.

La natalité baisse et le nombre de personnes qui ne veulent pas avoir d'enfants augmente

En France, le nombre de naissances a reculé de presque 7% en un an et de près de 20% depuis 2010, année du dernier pic des naissances. Le nombre moyen d'enfant par femme est de 1,68, soit beaucoup moins qu'en 2010, où elles avaient plus de deux enfants (INSEE, 2023). Pour répondre à cette "crise de la natalité", le chef de l'Etat a annoncé la création d'un "congé de naissance" et un plan contre l'infertilité dans l'optique d'un "réarmement démographique" du pays. Mais ces mesures passent à côté des causes réelles de cette dénatalité et évacuent les véritables freins auxquels sont confrontés les potentiels futurs parents. Une récente étude de l'IFOP montre que **30 % des femmes en âge de procréer en France ne souhaitent pas avoir d'enfants**.

Le rapport à la parentalité et à la conjugalité évolue

Si fonder une famille a toujours été considéré comme une étape essentielle d'une vie fructueuse, beaucoup de Françaises ne semblent plus percevoir les choses ainsi : un peu plus de la moitié déclarent ne pas envisager la maternité

comme un facteur d'épanouissement personnel. L'autre moitié, à 48 %, justifient leur choix en affirmant qu'elles ne souhaitent pas assumer une responsabilité parentale, suggérant ainsi une vérité facilement perceptible : avoir des enfants est devenu un choix et implique un besoin d'opérer des changements radicaux dans sa vie, chose que toutes ne sont pas disposées à faire.

Selon un rapport publié en 2021 par le Pew Research Center, 44 % des personnes entre 18 et 49 ans ne sont pas susceptibles d'avoir des enfants. Ce chiffre représente une augmentation de sept points par rapport à 2018. Les raisons varient allant du simple fait de ne pas vouloir d'enfants jusqu'aux problèmes médicaux et situations financières défavorables.

Avoir des enfants implique également d'y engager des ressources temporelles, affectives, et financières. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est devenue un sujet de préoccupation majeur pour les salariés. Selon le baromètre de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise publié en juin 2018, 92 % des salariés interrogés trouvent « important » le sujet de l'équilibre des temps de vie. Ce pourcentage s'élève à 97 % pour les salariés parents d'enfants de moins de 3 ans. Néanmoins, **60 % des salariés trouvent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour aider à équilibrer leurs temps de vie.**

La proportion des salariés sans enfants va augmenter dans les prochaines années : un atout pour les organisations ?

Les salariés sans enfants : une aubaine pour l'entreprise

Les salariés sans enfants se conformeraient à la norme du salarié idéal. Ils sont **plus facilement disponibles et flexibles** que leurs collègues parents : ils peuvent travailler davantage, faire des heures supplémentaires, ont moins d'absence à cause des enfants. Ces constats sont corroborés par les recherches car, par exemple, les femmes sans enfants gagnent plus que les femmes avec enfants ; les pères impliqués dans leur vie parentale sont stigmatisés au travail...

Les salariés sans enfants : stigmatisés et exclus

Pourtant, ces salariés estiment être traités de manière injuste au travail. Parce qu'ils n'ont pas d'enfants, ils se voient plus souvent **refuser des congés** (parents prioritaires lors de la planification des vacances et des congés), doivent faire des **heures supplémentaires**, ont une charge de travail plus élevée [étude ResumeLab, 2022]. Leurs besoins seraient davantage marginalisés et leurs justifications pour demander du temps libre sont souvent considérées comme moins significatives et triviales.

Une réalité complexe

La culture contemporaine du travail en France axée sur le **présentéisme, la disponibilité permanente et le don de soi**, cannibalise souvent les sphères personnelles et familiales. Les individus entrent en situation de « conflits » (temporel, cognitif, conflit de rôles) qui les mettent en difficulté. Les conflits travail-famille sont associés à une tension psychologique accrue, à des niveaux de stress plus élevés et à des niveaux de bien-être inférieurs. Les parents de jeunes enfants sont particulièrement exposés. Ces injonctions et la crainte de ces difficultés éclairent probablement le phénomène du « workisme », qui renvoie à la priorisation accordée à la réussite professionnelle avec le corollaire de réduire inévitablement l'espace pour la vie familiale, même lorsqu'on a l'intention d'avoir des (ou plus d') enfants.

Cette réalité est très complexe. Tout d'abord, il y a une distinction essentielle à opérer parmi ces professionnels « sans enfants » : entre les individus qui ont **choisi volontairement** de ne pas en avoir, et ceux qui **subissent** cette situation. Ces deux groupes sont perçus différemment en contexte de travail et sont donc susceptibles d'avoir des expériences de travail différentes (Doyle et coll., 2013). Plus précisément, bien que le fait de rester involontairement sans enfants puisse être perçu comme légitime avec ses propres défis et ses stigmates sexistes (Mumford et al, 2023; Hanna et Gough, 2020), **le choix actif de ne pas devenir parent a tendance à être perçu de manière plus négative** (Lampman & Dowling-Guyer, 1995) où les femmes sont jugées plus sévèrement que les hommes (Verniers, 2020).

Les organisations doivent concevoir des conditions de travail sécurisantes et flexibles pour garantir cette conciliation et qualité de vie. Elles doivent **transformer leur culture d'entreprise et adapter leurs pratiques managériales pour construire une culture de travail inclusive**. Elles doivent aussi œuvrer davantage à reconnaître, soutenir et accompagner la parentalité, et pas exclusivement pour les femmes.

D'après la chercheuse à l'EM Normandie, Sabrina Tanquerel, « *Pour répondre à cette "crise de la natalité", le chef de l'Etat a annoncé la création d'un "congé de naissance" et un plan contre l'infertilité dans l'optique d'un "réarmement démographique" du pays. Mais ces mesures passent à côté des causes réelles de cette dénatalité et évacuent les véritables freins auxquels sont confrontés les potentiels futurs parents.* »

*Les mères travaillent davantage à temps partiel que les femmes qui n'ont pas d'enfants (35% contre 19%); et 51% des femmes à temps partiel indiquent l'être pour s'occuper de leurs enfants, contre seulement 14% des hommes (INSEE, 2022). La maternité creuse ainsi les inégalités salariales et a des impacts délétères sur leur carrière (interruption de carrière, réduction des opportunités de promotion, de mobilité inter-organisationnelle). L'inégale répartition des tâches ménagères et parentales (surtout lessive, éducation des enfants, nettoyage, cuisine, dont la responsabilité continue d'être assumée à 70% par les femmes), et la charge mentale qui lui est associée, génèrent un stress 40% plus élevé et un bien-être dégradé parmi les femmes, corroboré dans toutes les recherches scientifiques ('motherhood penalty' vs 'fatherhood premium').

Si vous souhaitez un éclairage complémentaire de Sabrina Tanquerel, n'hésitez pas à contacter :

Contacts presse

Solenn Morgon, Responsable des relations médias de l'EM Normandie

Tél. : 07 64 80 12 22

E-mail : smorgon@em-normandie.fr

Lionel Guérin, Attaché de presse indépendant

Tél. : 07 51 59 86 32

E-mail : lionelguerinpress@gmail.com

À propos de l'EM Normandie

Fondée en 1871 parmi les premières grandes écoles de commerce françaises, l'EM Normandie s'est imposée comme une institution de référence dans le monde des Business Schools. Elle détient les accréditations internationales EQUIS, AACSB et AMBA. Avec plus de 6 500 étudiants dans ses programmes de formations initiales diplômantes et 26 000 membres de l'association Alumni EM Normandie à travers le monde, l'école est implantée sur sept campus, à Caen, Le Havre, Paris, Oxford, Dublin, Dubaï et prochainement Boston. L'EM Normandie forme les managers de demain, futurs gouvernants responsables préparés à la conduite du changement dans un environnement multiculturel, et elle accompagne les salariés et dirigeants d'entreprises tout au long de leur carrière.

www.em-normandie.com | Twitter : @EMNormandie