

Si une telle publicité cible directement les femmes, c'est très probablement parce que les statistiques montrent que ce sont bien les femmes qui assument en effet la plus grande part des charges domestiques et familiales. Il semble ainsi normal, et probablement efficace, de s'adresser à elles.

On utilise couramment la notion de « double journée » pour qualifier l'enchaînement des tâches domestiques après une journée de travail, réalité qui renvoie à la division sociale et sexuée des rôles assignés aux hommes et aux femmes : les premiers sont supposés se consacrer à la sphère professionnelle et à la nécessité de rapporter l'argent au foyer (modèle de M. Gagnepain) et les secondes assurer la prise en charge de la famille. Bien que les modèles d'activité des femmes soient aujourd'hui très différents de ceux d'il y a 25 ans (continuité de l'activité des femmes malgré la présence d'enfants, notamment), ces représentations anciennes perdurent. Ainsi, les enquêtes portant sur les emplois du temps des femmes et des hommes montrent que les mères consacrent chaque jour 1h10 de plus que les pères à leurs enfants quand elles ont un emploi (2h30 de plus lorsqu'elles sont sans emploi)[1]. Certes, en 25 ans, les temps consacrés aux tâches domestiques (courses, repas, ménage, linge) et aux activités familiales ont évolué pour les deux sexes. Les hommes participent davantage à l'éducation de leurs enfants, mais leur faible investissement dans les tâches domestiques reste stable. Les femmes aussi consacrent davantage de temps aux activités parentales et sensiblement moins à l'entretien domestique[2]. Mais si la spécialisation conjugale traditionnelle des tâches a diminué, les femmes demeurent toujours les premières responsables de la bonne tenue de la maison et des membres de la famille. Et cela, malgré la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires en 2000, alors présentée comme devant permettre une plus grande égalité entre femmes et hommes en matière familiale et domestique.

La charge mentale liée aux responsabilités familiales

Au-delà de la « double journée » assumée par les femmes, elles ne sont pas les seules à devoir supporter la charge mentale liée à l'organisation des activités domestiques. Les pères en garde alternée, ou ceux qui élèvent seuls leur(s) enfant(s), sont également concernés, même s'ils sont nettement moins nombreux.

Dans certaines familles, suffisamment aisées pour y accéder, il est fait appel aux services de baby sitters, « nounous » ou autres étudiant.e.s, plus souvent des jeunes femmes, pour prendre en charge les temps de rupture entre l'école, la crèche ou la garderie et le retour du travail des parents (le plus souvent les mères). Dans ce cas, ces activités à la fois parentales (soins aux enfants) et domestiques (préparation des repas) sont sous-traitées et déchargent les parents.

Mais qui s'occupe de la gestion de ces personnes ? Qui les recrute, les rémunère, veille à leur ponctualité et leur sérieux, gère les aléas (maladies, oublis, ou autres) ? Qui s'inquiète pendant son temps de travail de savoir que l'organisation prévue sera bien effective ? Qui s'occupe de trouver au pied levé une solution de remplacement en cas d'urgence (défection de la personne concernée, appel de la crèche ou de l'établissement scolaire pour récupérer un enfant nécessitant des soins médicaux, etc.) ? Le plus souvent ce sont les mères qui sont appelées. Bien que de nombreux établissements scolaires aient prévu de renseigner les coordonnées des parents de façon asexuée par le biais de l'expression « parent 1 » et « parent 2 » en lieu et place de « mère » ou « père », la fonction de « parent 1 », celui à contacter en premier lieu si nécessaire, reste très majoritairement dévolue à la mère.

C'est donc bien majoritairement sur les femmes que pèse cette fameuse « charge mentale », définie par le fait de devoir penser simultanément à des choses appartenant à des mondes séparés physiquement, en l'espèce le monde du travail et l'espace domestique et familial, ce qui peut occasionner différents troubles : impression de manquer de temps, d'être débordé(e), de ne pas pouvoir tout affronter et finalement culpabiliser pour cette incapacité.

Comment en sortir ?

Les entreprises se préoccupent de plus en plus de l'équilibre de leurs salariés entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Pourtant, trop peu d'hommes évoluent dans un environnement où ils se sentent autorisés à partir à 18h30 pour s'occuper de leurs enfants. Dans certaines entreprises, aux cadres qui partent à 18h30, il arrive qu'on demande s'ils « prennent leur demi-journée », sur un ton qui se veut celui de la plaisanterie... Pourtant, nombre d'entre elles ont prohibé l'organisation de réunion trop tardives, ce dont on peut se réjouir.

Mais la France, plus que ses voisins européens, souffre d'une culture du « présentisme » de plus en plus anachronique dans un monde digital où les avancées technologiques devraient permettre de s'émanciper davantage de telles contraintes. Et ces archaïsmes nuisent massivement aux femmes, non seulement à leurs carrières professionnelles, mais aussi à leur engagement dans la vie associative, syndicale ou politique. Car pour elles, un tel engagement renvoie au phénomène de la « triple journée », notamment mentionné par des responsables syndicales[3].

La qualité de vie au travail est même devenue une thématique centrale de la négociation collective annuelle puisqu'elle est désormais couplée à celle sur l'égalité professionnelle. On peut craindre que la question de l'égalité passe au second plan dès lors qu'elle ne constitue plus une obligation en propre de la négociation entre partenaires sociaux. Mais on peut aussi se montrer optimiste et espérer que les partenaires sociaux sauront se saisir de la question de la qualité de vie au travail pour négocier des actions concrètes qui permettront à chaque individu dans l'entreprise d'assumer au

mieux ses responsabilités familiales. Cela suppose de repenser profondément les modes de fonctionnement organisationnel, en s'interrogeant honnêtement sur les exigences que l'on fait peser sur les salariés, sur la manière dont on contrôle leur travail, bref, en révisant les modes de management en vigueur dans la plupart des entreprises.

Mais cela suppose également de réhabiliter le sens et la valeur des activités liées à l'éducation des enfants, en encourageant les pères à y consacrer le temps nécessaire. Ainsi, les congés de paternité devraient être allongés de façon significative et rendus obligatoires (et donc indemnisés) si l'on veut avoir une chance que les pères s'en emparent réellement. C'est le sens des propositions émises par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) dans un rapport remis au Premier ministre en septembre 2018, sur la base du constat de l'existence de fortes inégalités parmi les bénéficiaires potentiels. Ainsi les salariés en CDD n'y recourent qu'à 48%, contre 80% pour eux qui bénéficient d'un CDI. Concernant son indemnisation, l'IGAS regrette qu'une part réduite de branches et d'entreprises se soient emparées de cette question. Parmi les pays de l'Union européenne sur cette question, le Portugal, la Bulgarie ou encore l'Espagne, qui ne sont pas forcément (re)connus comme plus avancés que la France, le sont pourtant nettement à ce sujet.

C'est là un vaste chantier, touchant à de nombreux domaines renvoyant à la responsabilité de divers types d'acteurs, les employeurs, le personnel politique, les salariés et leurs représentants. Mais l'égalité entre femmes et hommes ne peut échapper une approche systémique : le monde du travail, les entreprises mais aussi l'organisation générale de la société sont concernés. Il s'agit de s'entendre sur la place qu'on veut réellement lui donner dans notre société démocratique.

[1] [INSEE \(2017\), Femmes et hommes, l'égalité en questions](#)

[2] [Champagne C., Pailhé A., Solaz A. \(2014\), 25 ans de participation des hommes et des femmes aux tâches domestiques : quels facteurs d'évolution ? , INED, Document de travail n° 203](#)

[3] [Voir l'émission sur France Culture du 6 mars 2019](#)
<https://www.franceculture.fr/emissions/le-reportage-de-la-redaction/la-cgt-un-syndicat-feministe>

► | Parité | Société | Citoyenneté

L'auteure

Frédérique Pigeyre,

Professeure du Cnam, chaire Genre, mixité, égalité femmes-hommes de l'école à l'entreprise

Frédérique Pigeyre a rejoint le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) en septembre 2018. Elle a été professeure des universités en sciences de gestion à l'Université de Versailles St Quentin puis à Paris-Est Créteil où elle assuré la co-direction pendant 10 ans d'un master de GRH internationale en apprentissage. Elle a également dirigé le département des études doctorales (6 écoles doctorales thématiques) de la Comue Université Paris-Est.

Ses travaux portent sur la gestion des carrières des femmes, l'accès des femmes aux positions de pouvoir dans les organisations privées (entreprises) et publiques (universités), le management au féminin et sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

+ [tous ses articles](#)



<https://lise-cnrs.cnam.fr/publications/blog/c-est-deja-la-rentree-la-charge-mentale-liee-a-l-organisation-de-la-vie-domes>