

JE RESTE DONC À LA MAISON

YB

raconter la vie

Licenciée économique, une jeune femme mère de deux enfants s'interroge sur cette imperméabilité que les entreprises dressent entre vie privée et vie professionnelle.

« Je ne vais pas vous souhaiter une bonne année, vous êtes licenciée ! » C'est ainsi que le 2 janvier 2013, mon licenciement économique qui était prévu en off depuis plusieurs mois m'a été confirmé. La surprise feinte passée, je suis allée chercher mes enfants et comme d'habitude depuis quatre ans, j'ai pris ma respiration et j'ai plongé les yeux fermés dans la tranche horaire socialement respectable du 19h/20h. Je les ai écoutés, câlinés, j'ai joué avec eux, leur ai donné le bain, les ai fait manger. En même temps, j'ai lancé une machine, rangé le linge pendu, préparé les sacs et vêtements pour le lendemain, passé l'aspirateur. Vinrent ensuite les dernières étapes : faire le dîner des adultes (réchauffer un plat), accueillir le mari, coucher les enfants. Puis ne pas déroger au rituel du coucher : lecture, bisous, brossage de dents, bisous, chansons, premier coucher, re-rituel, deuxième coucher, et en ayant bien débordé de la case 19h/20h à celle de 19/22h, tout le monde est au lit. Ou presque.

Et là, allongée, je me suis dit que dans trois semaines, celles qui précédaient mon dernier jour de travail, je n'aurais plus à en passer par là. Que la tranche 19h/20h puis 19h/22h allait se transformer en un confortable 8h/19h. Que j'allais pouvoir relâcher mes épaules, souffler, avoir une journée, et une soirée, aussi, que je serais moins râleuse, que je pourrais enfin faire un métier qui me plairait, sans être dirigée par un stéréotype du manager des années 80 (le retour du vintage n'a pas que du bon). Retrouver une liberté : garder mes enfants s'ils sont malades sans avoir à s'en excuser et travailler le triple les jours qui suivent, ne pas subir les transports et la gare Saint-Lazare aux heures de pointe, ne pas calculer les frais supplémentaires que je devrais à ma nourrice en cas de suppression du train de 18h : certes, j'avais quand même cette chance d'être dans ce train-là. Mais j'étais aussi dans celui de 7h10, ce qui passait globalement inaperçu auprès de tout le monde. Le fait que ma nourrice ne travaille plus après 18h30, qu'elle revendique son statut de salariée avec des horaires de bureau (pas de chance, les mêmes que les miens), passait également

inaperçu aux yeux de mon employeur.

Depuis trois ans, je travaillais pour la version « rachetée » de la société que j'avais intégrée quatre ans auparavant. Sept années donc, à osciller entre différentes stratégies afin de sauver un business pas très florissant. Une succession de mauvais choix, de mauvaises personnes et de pas de chance qui ont conduit la SSII à s'offrir un cabinet d'études pour lui servir d'organe de communication. La loi a protégé l'équipe durant trois ans, puis dès qu'il a été possible à mon nouvel employeur de nous remercier, il l'a fait. Ai-je des regrets ? Ces derniers temps, je n'avais plus beaucoup de challenges. D'un autre côté, j'étais dans une certaine zone de confort. Déjà, là, s'était créé en moi un gouffre entre la mère qui était heureuse de bénéficier d'une relative tolérance par rapport à sa situation et une autre femme, plus ambitieuse, qui s'ennuyait à rédiger sempiternellement les mêmes études, les mêmes brèves de veille.

Le fait d'être mère de deux enfants dans un cabinet de conseil dont la majeure partie de l'équipe était composée de cadres masculins, m'a fait découvrir beaucoup des règles implicites qui prévalent dans ce milieu. Lorsque j'ai été embauchée, j'étais célibataire. Portée par un patron pygmalion, je donnais de mon temps. Lorsqu'une collègue est revenue de congé maternité, j'avoue avoir été surprise de ses coups de fils répétés et de ses absences pour cause de différentes maladies (celles de ses enfants bien sûr). Mon patron n'étant pas compréhensif, j'ai épousé sa vision très machiste du travail et des femmes. Je me souviens d'une de ses phrases à propos d'une mère de quatre enfants qui souhaitait partir à 18 heures sans avoir à essuyer de reproches : « Et bien elle n'avait qu'à épouser un homme riche qui lui permette de rester chez elle ! »

Je suis vite entrée dans cette course à la performance, d'autant plus que le travail constituait le gros de mon existence. À l'époque, mes relations avec mes collègues n'étaient d'ailleurs pas très bonnes. J'étais la « chouchoute ». Et puis à mon tour, je suis devenue mère. Chance ou malchance, ce fut au moment du rachat et, en un sens, d'une mise au placard collective.

J'ai alors pu constater que je pouvais abattre beaucoup de travail sans avoir besoin de douze heures. Si les études étaient moins intéressantes et plus documentaires, la charge de travail restait la même et avait même augmenté

après le départ de deux chargés d'études qui ne furent, bien sûr, pas remplacés. Contrairement à la culture qui prévaut dans ce type de milieu, je pouvais répondre aux objectifs fixés sans avoir à m'éterniser au bureau. Mais je sais à présent que cette possibilité ne m'a en réalité été accordée que parce que plus personne n'attendait rien de moi.

À l'époque où je ne me serais jamais autorisée à partir avant 19h, force est de constater que quatre jours sur cinq, je passais près d'une heure le soir à discuter avec mon patron qui avait besoin de décompresser. Bref, dans les faits, j'avais bien fini de travailler à 18h comme cette collègue qui, bêtement, voulait être présente un minimum pour ses enfants. Mais l'honneur était sauf.

À l'avant-veille de retrouver du travail, je regrette donc cette particularité française qui occulte le fait que travailler aussi tard n'est peut-être pas nécessaire tous les jours, toute l'année. Et pire, qu'être efficace, performant, est possible sans engranger des heures astronomiques sur son compte. Sans oublier que ces heures ne sont pas systématiquement assujetties au salaire équivalent, ni même à une reconnaissance verbale.

Soutenir la parentalité : si le travail devenait modulable ?

Avec le recul, je me suis rendue compte que les différentes étapes de la vie sont complètement gommées au sein d'une carrière. Ce qui est d'autant plus dommage que l'évolution des organisations permet de développer une multitude de façons de travailler et que le rapport au travail évolue. Les salariés, dans le secteur des services tout du moins, sont tout à fait nomades à condition qu'ils soient connectés et qu'ils aient la possibilité de se retrouver en équipe dans des lieux collectifs de temps à autres. Vouloir les entasser dans les transports en commun et les assujettir à des open-spaces contre-productifs relève d'une cause mystérieuse, si ce n'est ce besoin de contrôle visuel inhérent à une organisation du travail verticale. Les semaines pourraient aussi être réorganisées, s'il y a une demande effective des équipes. Travailler du lundi au vendredi de 9h à 19h, dans des lieux neutres et souvent froids, ne correspond plus à ce que souhaitent certains salariés. Pour se sentir impliqués, les managers devront admettre que leurs collaborateurs doivent prendre le contrôle de leur espace, de leur temps et des lieux de travail. Et de son côté, le manager serait toujours en lien via des

chats, des rendez-vous téléphoniques... Nomadisme ne veut pas dire totale indépendance ni laxisme. Surtout, il ne signifie pas contre-performance. Mais il est aujourd'hui nécessaire que le travailleur puisse concilier ses différentes identités.

Je n'ai vraiment réalisé à quel point cette question de flexibilité était stratégique qu'en devenant parent. Au début, j'avais honte : étais-je la seule pour qui ce problème grignotait ma vie ? Et puis en en discutant autour de moi, il m'est apparu que beaucoup de personnes avec des enfants en bas âge subissaient de grandes pressions. Cela est d'autant plus vrai, il me semble, pour des personnes dans ma situation qui sont censées effectuer une charge de travail importante sans que soient octroyés des « outils » qui permettent de compenser les sacrifices demandés.

Lorsque mon fils est né, je n'ai pas pu embaucher une nourrice à domicile, ni employer une femme de ménage, ni déménager dans un appartement plus confortable, ni bénéficier du dépaysement d'une maison secondaire au Cap Ferret ou à Nice, ni de week-end compensatoires en Corse.

Bien que mère, il a été attendu de moi que je travaille comme si je ne l'étais pas, alors qu'à domicile, je ne pouvais faire l'impasse de ces doubles journées qui sont de véritables fardeaux pour le travail des femmes. Les frontières entre mes deux sphères de vie étaient totalement imperméables l'une à l'autre.

De fait, j'ai choisi à la naissance de ma fille de prendre un congé parental de quelques mois, et ce, malgré les difficultés financières que cela a représenté. Il m'a fallu vider une part de mon épargne constituée pour d'autres projets. Mais il m'est apparu impossible, avec deux enfants en bas âge, de continuer à être victime de la tyrannie du foyer et de l'entreprise. Et pour autant, ce n'était pas réellement une situation idéale. S'il m'avait été possible de travailler à mi-temps, je l'aurais fait. Cependant, mon manager de l'époque aurait refusé cette éventualité. Il m'aurait dit, comme à d'autres : « On est cadre ou on ne l'est pas. Je t'ai permis de travailler et toi, en remerciement, tu t'absentes en congé maternité et reviens en temps-partiel ? Alors que tu sais que le cabinet est en difficulté ? »

J'aurais pu imposer cette condition comme la loi m'y autorise. La contrepartie aurait été que ma charge de travail soit identique à celle d'un

temps plein avec, cependant, un salaire réduit de moitié. J'ai choisi la fuite en quelque sorte, en imposant mon retrait total du jeu pour éviter d'essuyer des critiques les jours où j'aurais été présente en entreprise. Ce congé parental fût donc moins destiné à m'occuper de mes enfants qu'à échapper à une situation impossible où mes souhaits de conciliation des temps de vie étaient niés. Et pourtant, un salarié efficace est d'abord un salarié heureux. Quitte à ce qu'il y ait négociation sur les objectifs des uns et des autres. Mais ce dialogue est bien trop rare dans les organisations, et en particulier dans les petites structures.

Cela est d'autant plus important pour moi que j'appartiens à cette « culture Y » où le partage des temps de vie en mode gagnant-gagnant est fondamental. Non pas seulement pour « aller à la piscine » comme « ils » disent, mais surtout parce que l'entreprise demande à ses collaborateurs d'être des citoyens qui lui apportent de la créativité, de l'innovation, de l'autonomie... et toute une cohorte de « soft skills » (« compétences douces ») qui s'acquièrent en dehors de ses murs. Elle leur demande aussi, en tant que consommateurs, d'utiliser ses biens et services, et donc, les encourage dans leur quête d'hédonisme, de sens, qui se développent également dans d'autres champs de vie.

Alors bien entendu, il est possible de bricoler, de s'arranger, de courir en pensant que cela ne durera qu'un temps. Le fait que tant de couples implorent à l'arrivée du premier ou du deuxième enfant n'est sans doute pas étranger aux conditions de travail des pères et des mères. Ne minimisons pas l'impossible auquel beaucoup de parents sont tenus.

Mon couple a effectivement beaucoup pâti de cette situation car il n'y a pas eu davantage de redistribution des rôles et des objectifs personnels au sein de notre famille qu'il n'y en a eu avec mon employeur. Mon mari s'est reposé sur une vision très traditionaliste de la famille où la femme prend en charge la quasi-totalité des tâches ménagères et de l'éducation des enfants. Il aurait dû s'imposer non pas seulement comme un collaborateur mais aussi comme un parent au sein de son entreprise. Il ne l'a pas fait alors que j'y ai été contrainte de fait. Cela a considérablement fragilisé notre mariage et même encore aujourd'hui, les difficultés de fond n'ont pas beaucoup évolué.

Car, au chômage, n'ayant plus à répondre aux exigences de l'entreprise, je

pensais pouvoir me reposer de ces distorsions. Erreur. Je ne peux plus exiger aucune aide de la part de mon mari pour tout ce qui relève du domestique et mon entourage me perçoit comme une femme au foyer alors que je n'ai pas choisi ce statut. Je travaille bel et bien. Je travaille à chercher un emploi, j'ai effectué des formations, je tente de construire une offre de services, de me vendre, puisqu'il le faut bien et pas que pour des questions pécuniaires.

Souvent, il m'est demandé si je m'ennuie. La réponse est non. D'une part parce que j'ai deux enfants à m'occuper, et d'autre part parce que ce n'est pas par le monde professionnel que je tisse du lien social. Je ne suis pas cette personne déprimée assise sur un canapé toute la journée. Ce qui semble d'ailleurs en agacer quelques-uns qui ne conçoivent pas qu'il y ait une existence en dehors du monde du travail. Est-ce que cela signifie que ma situation est enviable ? Absolument pas, mais pour d'autres raisons. En particulier parce que le statut social est encore grandement défini par son emploi. Que je le veuille ou non, je souffre de ne plus pouvoir revendiquer un tel socle identitaire même si je sais que je peux m'inscrire dans un collectif par bien d'autres manières.

Par exemple, j'aurais bien aimé participer à une association en échange de mes allocations. Me rendre utile à la société puisque je lui coûte. Et la chance de pouvoir apprendre ou réapprendre un métier. Certes, j'aurais été un peu balbutiante au démarrage, ou pas, mais j'aurais eu l'opportunité d'être rapidement réintégrée dans un flux social sans les conditions qui prévalent sur le marché classique où je semble mal lotie. Ce sont ces échanges qui me font défaut aujourd'hui : le fait d'apporter de la connaissance, de participer à la construction d'un projet, et de profiter d'autres idées, d'autres points de vue. Ce n'est pas une question d'ancrage ou d'appartenance, c'est une question de développement personnel, d'enrichissement de soi par celui des autres (ici, dans tous les sens du terme).

Et sur ces aspects, les organismes de reclassement où j'ai été inscrite tels que Pole Emploi, ou l'Apec, semblent mal lotis pour me venir en aide. S'ils sont plus sensibilisés à la question du bien-être au travail, ils ne peuvent palier mes faiblesses en matière de formation qui constituent mon principal obstacle avec celui de la conciliation des temps de vie

En effet, formée en sociologie, le manque de coopération entre université et entreprise m'handicape. Engagée dans un cabinet de conseil en mauvaise santé, je n'ai pas pu faire mes preuves et acquérir les outils qui font mouche auprès des recruteurs. Suis-je incompetente pour autant ? Non formatée, j'ai cette capacite d'être très permeable aux changements.

Ma periode sans emploi est donc l'occasion d'une reflexion sur mon metier, d'une « mise à jour » sur ma profession en y incluant mes attentes personnelles, voire d'une reorientation complete. Mais les formations auxquelles je pouvais acceder ne devaient pas dépasser l'annee de mon Contrat de securisation professionnelle (puisque'il s'agissait d'un licenciement economique). Par manque de chance, j'ai été licenciée en debut d'annee, ce qui m'a rendu inaccessibles toutes les formations calées sur le calendrier universitaire. Inaccessibles également les formations de deux ou trois ans, donc celles qui permettent un vrai revirement en terme d'orientation professionnelle. Alors que cet effort permettrait à ceux qui le souhaitent de s'ancrer dans des emplois d'avenir de façon pérenne au lieu de les laisser s'engouffrer dans des secteurs instables et sans grande valeur ajoutée pour notre tissu économique. Je n'ai donc pas pu bénéficier d'une vision à long terme de la reconversion ni d'un vrai accompagnement de la part des intervenants auxquels j'ai eu affaire. Le reclassement est un vain mot lorsque le projet professionnel reste à définir. J'ai tout de suite perçu que j'étais un problème car je ne pourrais pas retourner rapidement dans le circuit du travail et donc, je ne pourrais pas améliorer les scores de réussite du cabinet de reclassement dans lequel j'ai été inscrite. La reprise de mon dossier par Pôle Emploi, avec des rendez-vous tous les cinq mois, est évidemment peu engageante en termes de perspectives.

Étant cependant très enthousiaste sur le potentiel des sociétés en réseau, j'espère me trouver, un jour ou l'autre, dans les bons flux, les bons nœuds, qui pourront me porter, et que je porterai. Et si je ne le peux pas, du moins aurais-je mis à profit cette période d'introspection pour acquérir non seulement une meilleure connaissance de moi-même, dans toute ma complexité, mais aussi, aurais-je aidé mes enfants à adopter les outils nécessaires à leur propre voyage. Car plus que jamais je mesure l'importance de les amener à adopter ces nouvelles compétences de vie que les dirigeants regardent petit à petit d'un nouvel œil. Mais je les inciterai

également à adopter une expertise opérationnelle. Car le monde du travail a bien intégré les principes du « et-et » en exigeant des candidats à la fois généralistes et flexibles... tout en étant hyper spécialisés !

Et demain ?

Ainsi, à présent, lorsque je m'allonge le soir après des journées toujours aussi chargées, je m'interroge. Combien d'autres mères, pères, hommes et femmes, se retrouvent également coincés entre deux temps de vie ? Différentes ambitions ? Quand les identités seront-elles reconnues dans toute leur palette ? Quand admettra-t-on que les individus ne veulent plus être saucissonnés dans certaines catégories tout simplement parce que nos sociétés ne fonctionnent plus ainsi ? Que les institutions ont fini par descendre d'échelon en échelon, se faisant plus discrètes, au sein de ces egos qui n'auront peut-être un jour que les uns et les autres pour vivre, croire, espérer, fonctionner ?

Alors, je me lève le matin pour préparer le petit déjeuner, amener les enfants à l'école et chez la nounou, revenir faire les tâches ménagères, avancer dans la recherche d'emploi, lire, me remettre en question, me décourager, me réencourager, et cela de la tranche respectable du 7h/19h à celle plus réaliste et qui convient à notre famille du 7h/21h30.