



La mesure du travail dans la famille : création, définition et mesure du travail parental

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

► To cite this version:

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. La mesure du travail dans la famille : création, définition et mesure du travail parental. 2012. halshs-00694424

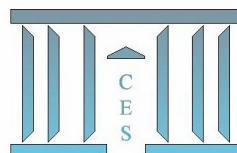
HAL Id: halshs-00694424

<https://shs.hal.science/halshs-00694424>

Submitted on 4 May 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**La mesure du travail dans la famille :
création, définition et mesure du travail parental**

Marie-Agnès BARRÈRE-MAURISSON

2012.24



La mesure du travail dans la famille : création, définition et mesure du travail parental¹

Marie-Agnès Barrère-Maurisson*

Comment les transformations de la famille, mais aussi celles de l'emploi, ont-elles conduit à de nouvelles pratiques, spécifiques et distinctes du travail domestique à proprement parler, autour de la prise en charge des enfants par la famille ? Comment ce travail particulier, le parental, a-t-il pu être isolé et défini ? Comment a-t-il été évalué, en référence à quelle mesure étalon, et pourquoi ?

Mots-clés : travail parental ; temps de travail ; famille ; mesure ; hommes/femmes

Beyond Domestic Work, Parental Work: Peculiarity, Definition, and Measure

How the transformations of the family, but also those of employment, did lead to new practices, specific and distinct from domestic work in the strict sense, around the assumption of responsibility of the children by the family? How this particular work, the parental one, could be isolated and defined? How was it evaluated, in reference to which standard measurement, and why?

Key words : parental work ; working hours ; family ; measure ; men/women

Codes JEL : J01 - J1 - J13 - J16 - J22

¹ Ce texte a fait l'objet d'une présentation à la discussion lors des XIII^{es} Journées internationales de sociologie du travail sur « Mesures et démesures du travail », dans l'Axe 1 « La mesure du travail constituée et constituante », qui se sont tenues à Bruxelles, du 25 au 27 janvier 2012. Texte en ligne: <http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/BARRERE2.pdf>

* e-mail : barrere@univ-paris1.fr

La prise en considération de l'existence de travail au sein de la famille n'est pas nouvelle. Dans les années 1980, on a fait apparaître la réalité du travail domestique réalisé au sein de la famille par et pour les individus la composant. En même temps, pour montrer l'importance de ce travail, il a été évalué en tant que production de biens (qui plus est, déléguables sur le marché) et comparé au PIB (travaux de Chadeau et Fouquet, 1981, mis en oeuvre par la suite dans les enquêtes Emploi du Temps de l'INSEE²).

On peut comprendre dans le même esprit, le travail que nous avons réalisé dans les années 2000 (Barrère-Maurisson ed, 2001) sur une autre dimension du travail réalisé dans la famille : le travail parental.

L'objectif de cette contribution est d'abord de reprendre le sens de cette analyse : comment les transformations de la famille, mais aussi celles de l'emploi, ont-elles conduit à de nouvelles pratiques, spécifiques et distinctes du travail domestique à proprement parler, autour de la prise en charge des enfants par la famille ? Comment ce travail particulier a-t-il pu être isolé et défini ? Comment a-t-il été évalué, en référence à quelle mesure étalon, et pourquoi ?

Dans un deuxième temps, on s'attachera au dévoilement opéré : qu'est-ce que cela a révélé qui était jusqu'alors un travail occulté et sous-évalué ? Qu'est-ce que cela a mis en lumière plus précisément des rapports de sexe, au sein de la famille mais aussi du rapport à l'emploi et à ses évolutions récentes ? On s'intéressera aussi aux implications sociales et tensions engendrées par une telle reconnaissance : la place et le rôle joué par les entreprises et l'organisation du travail, l'incidence de la (non-)prise en charge publique.

Enfin, on tentera de dégager des pistes concernant les transformations à venir au sein de la famille en termes de travail : ce sur quoi il y a résistance, ce qui est en train d'émerger ; et d'envisager les incidences en termes de rapports de sexe, mais aussi de génération, dans le travail effectué tant dans la famille que dans l'emploi.

² Notamment celles de 1986 et 1998-1999 ; la dernière en date, 2009-2010, devant bientôt livrer ses premiers résultats.

1- L'invention du temps parental

Il faut considérer que le travail, c'est l'ensemble formé à la fois du professionnel (réalisé dans la sphère publique de l'emploi), et des tâches effectuées dans la famille (sphère reproductive) : les tâches domestiques et les tâches parentales. C'est donc en référence à cet ensemble que l'on va traiter de la question de la mesure.

La relation à l'enfant, une préoccupation nouvelle

À l'aube de ce siècle, une préoccupation sociale (privée et publique) nouvelle émerge : celle de la relation à l'enfant. La place de l'enfant dans la famille et dans la société a beaucoup évolué et fait désormais l'objet d'une prise en compte très attentive ; alors que les séparations familiales sont plus nombreuses, on cherche à préserver les rapports de l'enfant avec chacun de ses parents. Cette attention plus soutenue accordée aux enfants se traduit également par le temps plus important que passent les parents avec eux. Les préoccupations liées à la « parentalité » modifient ainsi les relations entre les sexes, et leur participation à la sphère professionnelle.

Ce souci témoigné à l'égard de la parentalité est lié aux évolutions démographiques (baisse continue de la fécondité), sociologiques (les recompositions familiales), économiques (le coût de l'enfant) et sociales (la prise en charge par les institutions) ; autant de comportements qui attestent de pratiques différentes. Pour appréhender ces nouvelles « catégories de la pratique », il était donc nécessaire de définir de nouvelles « catégories de la connaissance » ou catégories d'analyse : c'est l'objet de la construction de la notion de temps parental.

Le temps parental avait été jusqu'alors occulté et sous-estimé, comme le travail domestique jusque dans les années 1970. Or, il est de plus en plus

important en quantité pour les individus et devient socialement plus visible, puisqu'il est l'objet de politiques (dans les entreprises et les administrations). En définissant cette notion et en la mesurant, on peut alors rendre compte de sa spécificité suivant les individus, mais aussi la comparer aux autres temps et en particulier avec le temps consacré à la forme de travail professionnel. On peut ainsi contribuer à la construction de la « parentalité », comme catégorie de temps mais aussi comme catégorie de travail.

L'enquête que nous avons menée sur le partage des temps et la répartition des tâches entre conjoints dans les familles (Barrère-Maurisson ed, 2001) visait à apprécier pour la première fois le temps parental. Tandis, en effet, que l'enquête Emploi du temps de l'INSEE distinguait seulement quatre temps de vie (physiologique, personnel, professionnel et domestique)³, nous en avons découpé cinq, la différence portant sur la construction du temps parental qui auparavant était dilué à l'intérieur du temps domestique et du temps libre et n'apparaissait donc pas en tant que tel.

Le temps parental a été défini comme « regroupant toutes les activités effectuées par les parents pour et avec les enfants ». Il se découpe en quatre sous-temps parentaux : le parental domestique (faire manger les enfants, les habiller, etc.), le parental « taxi » (accompagnement aux différentes activités), le parental scolaire (suivre les devoirs) et de sociabilité.

La mesure du temps parental

Dans la mesure où le travail parental a été découpé dans l'ensemble des temps de vie, sur une semaine-type, l'évaluation s'est faite en temps, c'est-à-dire en heures et minutes par semaine. Ainsi l'évaluation globale réalisée a fait apparaître que l'ensemble des tâches parentales représente en moyenne 39 heures 17 minutes par semaine. Plus précisément, à l'intérieur de ce temps global, c'est le temps de sociabilité qui est le plus important (la moitié), tandis qu'un quart

³ Voir INSEE, 2002.

concerne le parental domestique, suivi de l'accompagnement « taxi » puis du scolaire (Barrère-Maurisson ed, 2001).

Dans l'étape ultérieure, on a comparé le temps parental au temps de travail (professionnel). Ceci pour deux raisons. La première est que dans le cadre de notre problématique le travail c'est à la fois ce qui est effectué dans la sphère professionnelle mais aussi dans la famille ; d'où la nécessité de trouver un équivalent identique. D'autre part, le temps de travail (évalué en heures dans nos sociétés) est la *mesure étalon*.

De ce fait si la somme des temps requis en moyenne par les différentes tâches parentales étant de 39 heures et 17 minutes par semaine, elle équivaut ainsi à peu près à une semaine individuelle de travail professionnel. On peut alors énoncer que la norme de *temps parental total* (l'ensemble de toutes les tâches parentales) *équivaut à peu près à l'unité de temps de travail*.

Cependant, ce temps concerne les deux parents, et certaines tâches font l'objet d'un partage entre le père et la mère, voire d'une délégation extérieure. Si l'on considère alors le seul niveau individuel, le temps parental théorique est donc en moyenne de 19 heures 38 minutes par semaine ; soit *un mi-temps par rapport à la norme professionnelle*. Ainsi, si l'on se réfère à l'expression classique de « la double journée de travail », on peut dire que *la somme du temps professionnel et du temps parental équivaut à une journée et demie de travail par personne*.

2- Le temps parental, véhicule d'un nouveau paradigme sociétal

En réalité, en passant des catégories de la pratique aux catégories d'analyse (le processus de création – et de mesure du temps parental), on fait apparaître les modifications intervenues par-delà le seul temps parental. En cela, le temps parental « constitué » va permettre de constituer à son tour (ou reconstruire) la logique sociétale à l'œuvre, c'est-à-dire en transformation.

Un changement de paradigme

Le temps parental que l'on a fait apparaître, invisible voire occulté auparavant, manifeste un nouveau rapport à l'enfant dans la vie sociale, comme dans la vie privée (voir à ce sujet CNAF, 2009). En cela, il est le signe d'un changement de paradigme.

En effet, si l'on se réfère à l'histoire récente de la France, force est de constater l'émergence, au cours des cinquante dernières années, de trois périodes différentes dans les dernières décennies (Barrère-Maurisson, 2009).

Ainsi, les décennies 1960 et 1970, marquées par un mouvement important de salarisation de la main-d'œuvre féminine, voient l'apparition de nouvelles formes de famille : on est passé d'une famille de type conjugal, où seul le chef de famille travaillait, à une famille où homme et femme étaient actifs, même si la femme ne l'était pas autant que le mari. Ce mouvement a marqué la fin du modèle *familialiste*, dans lequel la famille assurait une sorte d'autorégulation et constituait un objet prioritaire des politiques sociales cherchant à préserver l'institution familiale.

Tandis que les années 1980 ont été marquées par un marché du travail plus flexible et un nouveau type de famille : les familles à deux actifs équivalents. C'est l'âge du *Féminisme* : les affaires de famille sont majoritairement une affaire de femmes, car ce sont elles qui assurent la régulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

Enfin, dans les années 1990 et 2000 la flexibilité et la précarité deviennent, par contre, structurelles : il y a généralisation du contrat à durée déterminée dans l'emploi comme dans la famille. L'objet des politiques et du droit de la famille devient *l'enfant*, seul repère désormais par rapport à une structure qui a perdu un cadre stable et durable. Un nouvel ordre social en devenir, que nous avons appelé le *Parentalisme* tend à se développer, au-delà de la sphère familiale, à l'échelle de l'ensemble de la société, par la mise en place progressive de mesures dans

différents domaines (l'emploi, l'entreprise, notamment) centrées autour du renforcement de la parentalité.

Reconsidérer les termes de l'égalité professionnelle à partir du partage du travail dans la famille

La mesure du travail parental montre que de fortes inégalités dans la famille viennent amplifier celles que l'on observe dans l'emploi. Car, malgré les acquis féminins en termes de droits et d'accès au marché du travail, des écarts importants par rapport à la situation des hommes demeurent aujourd'hui.

Dans l'emploi, les femmes restent encore majoritairement cantonnées aux emplois à faible qualification, souvent associés à une rémunération basse, assortis de précarité, risque d'exclusion ou manque de protection sociale. De plus, les femmes sont bien plus souvent que les hommes employées à temps partiel, avec des horaires fréquemment atypiques ; et lorsqu'elles sont chômeuses, elles ont plus de difficulté à retrouver un emploi.

De fait les femmes sont encore aujourd'hui « les grandes perdantes » puisqu'à ces inégalités sur le marché du travail s'ajoutent des inégalités dans la famille. Nous avons ainsi montré qu'au sein des couples bi-actifs elles réalisent environ 70% des tâches domestiques et 60% des tâches parentales. Et la participation des deux sexes au travail réalisé à la maison diffère non seulement en termes de quantité de temps mais aussi en termes de qualité. Ainsi les mères font deux fois plus de travail parental que les pères. Qui plus est, elles accomplissent les tâches les moins nobles : faire le « taxi » pour les enfants, s'occuper de leurs repas, etc. Tandis que les pères ont avec leurs enfants des occupations plus ludiques et gratifiantes, de loisir⁴.

Quant aux tâches purement domestiques, force est de constater qu'elles constituent une sorte de *noyau dur* : sur ce domaine le partage n'évolue guère, et se fait toujours au détriment des femmes, surtout dans les familles avec enfants, alors que les jeunes couples sont plus égalitaires. Et la réduction de la durée du

⁴ Voir aussi Brugeilles et Sebillé, 2009.

travail, tout comme le travail à temps partiel des femmes, ont renforcé le clivage : les femmes reportent le temps libéré sur le domestique.

C'est pourquoi la promotion de l'égalité professionnelle ne peut se faire sans celle de l'égalité de partage du travail dans la famille. On le voit, malgré de multiples lois et mesures mises en place depuis plusieurs décennies, des progrès restent à faire en matière d'égalité professionnelle. C'est pourquoi il convient de lui assortir la reconnaissance de l'égalité familiale, car « il ne saurait y avoir d'égalité professionnelle aboutie, sans égalité familiale réelle », tant les inégalités perdurent au sein de la famille. Et dans ce domaine, il est nécessaire de considérer et d'agir conjointement en direction des femmes *et* des hommes. En particulier pour tisser le lien entre les hommes et leur famille, ce qu'attestent déjà l'investissement des pères en temps parental et la prise du congé de paternité.

Une nouvelle gouvernance du travail

Ainsi tandis qu'au siècle dernier, les femmes sont sorties de la famille pour entrer sur le marché du travail, les hommes sont enclins à investir désormais la famille, tels les « nouveaux pères ». C'est une aspiration profonde qui se confirme et qui pourrait garantir à terme l'égalité entre les hommes et les femmes. Il faut donc, de plus en plus, mettre en place des mesures visant à reconnaître la fonction de père dans les entreprises (promouvoir les actions en faveur des hommes et la parentalité dans les entreprises⁵). C'est le sens de mesures telles que l'instauration du congé de paternité en 2002, de sa tentative actuelle d'allongement et/ou de partage avec le congé de maternité.

Ce doit être désormais le sens de la mise en place d'une réelle stratégie visant conjointement les femmes et les hommes, le travail professionnel et le travail dans la famille. D'où la nécessité de cibler des objectifs, dans les entreprises notamment, en termes d'articulation vie professionnelle - vie familiale (appelée

⁵ Comme en France les actions de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise et de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

dans les entreprises « conciliation travail/famille), à côté de ceux qui existent déjà mais ne s'y résument pas comme ceux d' « égalité » ou de « diversité ».

Mais il reste nécessaire de veiller à la promotion de mesures tant publiques que privées, et ce en mobilisant tous les acteurs sociaux : les institutions internationales et les gouvernements, mais aussi les acteurs « intermédiaires » tels les entreprises et les organisations, les associations, les municipalités, etc. C'est à cette condition que chacune et chacun pourra trouver les moyens de mettre en pratique, au travail comme en famille, une véritable égalité.

En ce sens l'intervention publique autrefois centrée principalement sur l'action de l'Etat et le développement de politiques publiques cède la pas à une gouvernance où interagit une multiplicité d'acteurs sociaux.

Conclusion : Résistances et nouvelles régulations entre travail rémunéré et non rémunéré

En fin de compte, la mesure du travail effectué dans la famille, ici principalement le travail parental, mais aussi le domestique qui a été évalué de la même façon en heures par rapport à l'ensemble des temps de vie de chaque individu, relève bien d'un travail de déconstruction-reconstruction des catégories préalablement usitées. Il apparaît aujourd'hui comme l'expression d'une pratique réelle, enjeu de rapports sociaux de sexe dans la famille, mais plus largement aussi, notamment dans la sphère professionnelle. Cependant si le travail parental révèle un nouveau mode vie social (désormais plus centré sur l'enfant, enjeu affectif dans le couple mais aussi enjeu démographique et donc économique pour la société⁶), il met également en lumière une nouvelle affectation des temps de vie face au travail. Et c'est in fine peut-être à une déconstruction-reconstruction de la

⁶ La fécondité est un enjeu important dans nos sociétés développées, qui a conduit aux préconisations européennes en matière de « conciliation travail/famille », dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne en 2000. De ce point de vue, en effet, la conciliation travail/famille est une des principales dimensions de la « qualité de l'emploi », qui touche à la fois au contenu du travail et aux caractéristiques des emplois et des personnes qui les occupent.

catégorie « travail » que l'on est en conduit. En effet, on a pu constater dans nos enquêtes et d'autres, qu'une réduction de la durée de travail professionnel, pour les femmes, se traduisait par un sur-investissement en travail parental mais surtout en travail domestique. C'est pourquoi, au total, celles-ci effectuent plus d'heures de travail que les hommes.

Par ailleurs, force est de constater que le partage du travail purement domestique n'évolue guère (INSEE, 2008 ; Régnier-Loilier, 2009). C'est donc bien à partir du partage de l'autre partie du travail familial, le parental, que l'on peut avancer vers une plus grande égalité, dans la famille et donc dans l'emploi.

Face à ces évolutions et résistances, un certain nombre d'outils pourraient être sollicités afin de tenir compte de la réalité des pratiques autour de la parentalité. Ainsi, il conviendrait de redéfinir, de reconfigurer l'ensemble des conditions de travail et d'emploi. Et ce, principalement autour de la question des aménagements du temps (qui a trop longtemps été au second plan en France, notamment), en particulier en ce qui concerne le temps de travail mais aussi le travail à temps partiel. Ce dernier, en particulier joue un rôle important dans l'adaptation entre l'offre et la demande de travail, du point de vue des entreprises ; mais il peut se transformer en cercle vicieux pour les femmes, par renforcement du travail domestique, ce que l'on a pu voir dans notre enquête.

Plus avant, il conviendrait également de reconsidérer l'organisation du travail. Arrêter de valoriser la présence au détriment de la performance. Repenser l'organisation pour y introduire plus de souplesse.

Pourquoi pas aussi poursuivre la recherche d'indicateurs en ce qui concerne en particulier la « qualité des emplois » ou le « travail décent » (suivant le vocable du BIT), afin de pouvoir mesurer les progrès accomplis en la matière.

Il n'en reste pas moins que de nouvelles évolutions se font jour, qui induisent de nouveaux aménagements du « travail ». On pense ici au développement d'une nouvelle forme de travail parental dans la famille, cette fois élargie, sous forme de prise en charge intergénérationnelle. Il s'agit là de ce que

nous appelons la « grand-parentalité active⁷ », c'est-à-dire le fait que les travailleurs seniors assurent désormais plus qu'avant une prise en charge à la fois de leurs petits-enfants et de leurs propres parents âgés. De fait les seniors vont être plus nombreux dans les prochaines années (INSEE, 2011)⁸, pour des raisons démographiques et en raison de l'allongement de la durée de cotisation (notamment pour les femmes). Ainsi, les entreprises seront plus souvent confrontées à la question des conditions d'emploi des seniors qui doivent assumer, même partiellement cette double charge (CNAF, 2011). En témoigne pour les personnes actives de 55-64 ans une charge importante de travail domestique (selon la nomenclature INSEE) réalisé pour autrui⁹. La mesure du travail parental - voire grand-parental - risque d'être plus que jamais un enjeu dans la constitution différentielles des carrières professionnelles et familiales des femmes, essentiellement, mais aussi progressivement des hommes. Une catégorie de travail constitutive de l'identité sociale, historiquement spécifiée, dans nos sociétés développées actuelles.■

⁷ Cf. Barrère-Maurisson, Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal, in ouvrage de Psychologie du travail, L'Harmattan, à paraître.

⁸ Les actifs de plus de 55 ans représentaient 8% de la population active en 1995, 13% en 2010 et ils devraient être 15% en 2030.

⁹ D'après l'enquête Emploi du temps, INSEE, 1999, elles effectuent 3h30 de travail domestique par semaine pour la famille élargie, contre 1h30 pour les 25-54 ans.

Bibliographie

Barrère-Maurisson M.-A., 2009, Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille : le rôle des acteurs et des institutions en France. In M.-A. Barrère-Maurisson et D.-G. Tremblay (eds.). *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs*. France-Québec, PUQ, 35-60

Barrère-Maurisson M.-A. (ed.), avec Buffier-Morel M. et Rivier S., 2001, *Le partage des temps et des tâches dans les ménages*, La Documentation Française, collection Cahier Travail et Emploi, <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115860>

Bauer D., 2006, Le temps des parents après la naissance, *Études et Résultats*, 483

Brugeilles C. et Sebille P., 2009, La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants, Politiques sociales et familiales, CNAF, 95 Parentalité, 19-32

Chadeau A. et Fouquet A., 1981, Peut-on mesurer le travail domestique ?, *Economie et statistique*, 136, 29-43

CNAF, 2011, Dossier intergénérationnel, *Politiques sociales et familiales*, 105.

CNAF, 2009, Le travail parental : représentations et pratiques, *Informations sociales*, 154

INSEE, 2011, Projections à l'horizon 2060 - Des actifs plus nombreux et plus âgés, *Insee première*, 1345, avril

INSEE, 2008, *Regards sur la parité*, INSEE Références

INSEE, 2002, L'évolution des temps sociaux et professionnels, *Economie et Statistique*, 352-353

Pailhé A. et Solaz A., 2006, Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, *Population et sociétés*, 426

Régnier-Loilier A., 2009, L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ?, *Population et Sociétés*, INED, 461
