L'évolution des rôles masculin et féminin au sein de la famille

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

▶ **To cite this version:**

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. L'évolution des rôles masculin et féminin au sein de la famille. Les Cahiers français : documents d'actualité, 2012, numéro spécial des Cahiers Français : "Comment va la famille ?" (371), pp.22-29. halshs-00760973

HAL Id: halshs-00760973
https://shs.hal.science/halshs-00760973

Submitted on 4 Jun 2013

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.

L'ÉVOLUTION DES RÔLES MASCULIN ET FÉMININ AU SEIN DE LA FAMILLE

Marie-Agnès Barrère-Maurisson
Sociologue
Chercheuse du CNRS au Centre d'Économie de la Sorbonne

Très distincts dans les décennies d'après-guerre, les rôles masculins et féminins au sein de la famille ont évolué vers plus d'indifférenciation. Inséparable de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années 1960, cette tendance s'est traduite par un partage du temps entre travail rémunéré et famille plus équilibré pour les deux sexes. Marie-Agnès Barrère-Maurisson distingue trois périodes : tandis que les années 1960 et 1970 sont encore dominées par un modèle de répartition des rôles traditionnel – les femmes travaillent mais ont un emploi « d'appoint » –, les années 1980 sont caractérisées par le souci de rééquilibrer le partage des tâches au sein de la famille et promouvoir l'égalité professionnelle, dans un contexte où les femmes sont davantage touchées par le développement des emplois « atypiques ». Depuis les années 1990, la diversité des formes familiales et l'affirmation du statut et des droits de l'enfant ont contribué à une plus grande indistinction des rôles, dont témoigne la reconnaissance progressive de l'homoparentalité.

C. F.

À l'heure où l'on évoque une plus grande indistinction des rôles masculin et féminin – notamment à travers les nouvelles attributions des pères et des mères –, où l'on reconnaît les couples homosexuels et leur droit à être parents, où en est-on des pratiques et des réalités en matière de rôles sexués, entre hommes et femmes ?

La situation actuelle et son devenir renvoient à l'histoire récente des hommes et des femmes au sein des familles, en termes de couple et de procréation, ainsi que de rapport au travail.

Trois âges de régulation sociale et familiale, au cours des trente dernières années, permettent de saisir les enjeux qui semblent se dessiner à l'aube d'une phase « post-moderne » fondée sur une redéfinition des rôles de sexe mais aussi de la parentalité et des relations entre générations.

Répartition des rôles : hommes et femmes face à l'emploi et la famille

Hommes et femmes : un double rôle, professionnel et familial

On ne peut analyser séparément la place des hommes et des femmes dans les registres familial et professionnel. En effet, il existe un lien indissoluble entre le travail et la famille, en d'autres termes entre la sphère de la production et celle de la reproduction. Elles sont de fait articulées car toute action concernant l'une interagit sur l'autre et réciproquement. D'où une série permanente d'adaptations respectives du fait des changements sociaux incessants.

C'est pourquoi la situation des hommes et des femmes par rapport à l'un des pôles (l'insertion professionnelle, par exemple) renvoie inévitablement à

celle qu'ils ont par rapport à l'autre pôle (la famille). Qui plus est, il y a un lien entre ce qui se passe dans la sphère publique (la société dans son ensemble) et ce qui a lieu dans la sphère privée de la famille (Barrère-Maurisson, 1992).

De la sorte, si l'on veut assurer une véritable égalité professionnelle, il faut en même temps se donner les moyens d'approcher une réelle égalité familiale, car l'une ne va pas sans l'autre. En ce sens les politiques doivent se saisir des deux champs à la fois : l'emploi et la famille, le public et le privé.

Allant plus loin, on doit bien considérer que le travail englobe le travail productif, rémunéré, salarié (le plus souvent), mais aussi celui qui est effectué dans le cadre de la famille (la production familiale en quelque sorte), c'est-à-dire le travail domestique, mais aussi le travail parental (Barrère-Maurisson, 2003). Il s'ensuit deux conséquences majeures. Tout d'abord, c'est l'ensemble de ce travail qui est partagé dans la famille entre les conjoints. Mais c'est aussi l'ensemble de ce travail qui est l'enjeu de politiques publiques ou d'entreprises : aménagements d'horaires, travail à temps partiel, etc.

Parité professionnelle et parité familiale

Aujourd'hui encore, malgré des avancées manifestes des politiques d'égalité professionnelle, de fortes inégalités entre hommes et femmes persistent sur le marché du travail, en termes de postes occupés, de sécurité, de salaire, etc. Dans l'emploi, les femmes restent encore majoritairement cantonnées aux emplois peu qualifiés, souvent associés à une faible rémunération, assortis de précarité, risque d'exclusion ou manque de protection sociale. De plus, elles 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. Au sein des couples bi-actifs, elles réalisent encore plus de 60 % des tâches domestiques et les 2/3 des tâches parentales[(1)]. 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, pour le temps « parental » (équivalent d'un travail à mi-temps), les mères en font deux fois plus que les pères. En outre, elles accomplissent les tâches les moins « nobles » – faire le « taxi » pour les enfants, s'occuper de leurs repas, etc. –, tandis que les pères se réservent des occupations plus ludiques et plus gratifiantes.

Quant aux tâches purement domestiques, force est de constater qu'elles constituent une sorte de « noyau dur » : le partage n'évolue guère, et se fait toujours au détriment des femmes, surtout dans les familles avec enfants, alors que les jeunes couples sans enfant sont plus égalitaires. Et la réduction de la durée du 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 au sein de la famille. Et dans ce domaine, il est nécessaire d'agir conjointement en direction des femmes et des hommes.

Historique de la place des hommes et des femmes dans le travail et dans la famille

Comment se fait-il qu'après tant d'années de lutte contre les inégalités hommes/femmes, en particulier dans la sphère du travail et de l'emploi, la question soit encore d'une grande actualité ? Pour rendre intelligible la situation présente et saisir les clés de l'évolution possible, il est nécessaire de relire le passé récent. Les trois dernières décennies du XX^{e} siècle ont enregistré des changements majeurs dans les relations liant le travail et la famille, à travers trois modes de régulation distincts.

Le « familialisme » : l'homme travaille et la femme a un emploi d'appoint

Les années 1960-1970 sont caractérisées par un mouvement important de salarisation de la main-d'œuvre féminine, conjointement au développement du secteur tertiaire.

De nouvelles formes de famille apparaissent du fait de transformations fondamentales, concomitantes et liées aux évolutions de l'emploi. C'est la fin d'une hégémonie jusqu'alors séculaire, pour la famille conjugale, celle où seul l'homme travaillait tandis que la femme s'occupait du foyer (Barrère-Maurisson, 2009).

(1) Calculs réalisés à partir de Ricroch L. (2012), « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes. L'écart de situation avec les hommes se réduit », *in* INSEE Références, *Regards sur la parité 2012*, figure 5, p. 74.

Dès 1965 s'était ouvert un bouleversement culturel en France, avec l'arrivée à l'âge adulte de la génération du *baby-boom*. Les femmes, désormais plus nombreuses sur le marché du travail, conquièrent leur indépendance économique mais surtout leur indépendance identitaire. D'ailleurs, dans les années suivantes, les réformes progressives du droit de la famille n'auront plus pour cible que la mise en conformité des droits des femmes avec leur nouveau rôle. Les refontes de la réglementation sur le divorce sont tout autant venues prendre en compte l'augmentation de fait des séparations à la fin des années 1970 que reconnaître l'égalité des droits entre hommes et femmes, la femme étant auparavant toujours considérée comme juridiquement mineure par rapport à son mari.

Ainsi, avec le développement de l'activité féminine, c'est la structure même de la famille qui a été transformée. On est passé d'une famille de type patriarcal, où seul le chef de famille travaillait, à une famille où les deux membres du couple sont actifs, même si la femme ne l'est pas autant que le mari.

Du côté de l'emploi, on peut formuler l'évolution en disant que l'on est passé du travail *féminin* au travail *des femmes*. L'essor massif de l'intégration des femmes sur le marché du travail oblige, en effet, à repenser – et donc à renommer – le rapport des femmes au travail professionnel. Si auparavant les femmes qui avaient une activité professionnelle étaient moins nombreuses, elles l'exerçaient également de façon différente. Soient elles étaient ouvrières, non qualifiées pour la plupart ; soit elles n'exerçaient leur activité que sous forme d'appoint dans la famille, en complément ou en remplacement du salaire du chef de famille, de façon souvent discontinue. Ainsi avait-on coutume de parler dans ces années-là de « travail féminin », comme s'il était spécifique par rapport à la norme du travail masculin traditionnel, assez souvent ouvrier, à temps plein et durable. Dès 1975, on parlera du « travail des femmes », signifiant par là que ce sont les femmes en général qui ont changé de comportement en matière d'activité professionnelle.

En ce sens, la période est marquée par le fait que les femmes sont sorties de la famille pour entrer sur le marché du travail. Le développement du secteur tertiaire offre aux femmes différents types d'emplois. D'un côté des emplois stables dans l'administration et dans le parapublic ; de l'autre, des emplois plus flexibles, dans les commerces et les services.

Le « féminisme » ou le développement du travail à temps partiel féminin

Les années 1980 correspondent à une transition dans les modes de vie et de travail. Les structures familiales continuent de se transformer et le marché du travail commence à se dégrader de manière perceptible. Sur les deux plans, on peut parler de *flexibilité*.

Tableau 1. **Hommes et femmes, famille et emploi, à l'âge du familialisme**

Années 1960-1970	**Famille**	**Régulation sociale**	**Marché du travail**
Événements, mesures	Réforme des régimes matrimoniaux (1965) Contraception, adoption, avortement Réforme du divorce (1975)	**Famille**	Développement du travail féminin (1965) Choc pétrolier, chômage des jeunes, préretraites (1974)
Modèle dominant	Familles conjugales puis à deux actifs non équivalents	**Familialisme**	Développement de l'activité féminine Tertiarisation
Partage du travail familial ou professionnel entre hommes et femmes (a)	Homme : 20 % Femme : 80 %	**Conciliation travail-famille** • en direction des femmes • « articulation" travail-famille • *via* les politiques familiales	Homme : 70 % Femme : 30 %

(a) Cet indicateur tient compte pour le travail familial du temps consacré aux activités domestiques et parentales, et pour l'activité professionnelle du taux d'activité et de la durée du travail.

©M.-A. Barrère-Maurisson, 2012.

Calculs effectués à partir des Enquêtes Emploi et Emploi du temps de l'INSEE.

Source : D'après Barrère-Maurisson M.-A. (2009). Version actualisée.

Du côté de la famille, la progression du travail des femmes contribue à fixer un nouveau type de famille : les familles à deux actifs équivalents (en 1970, 60 % des femmes mariées étaient professionnellement inactives ; à la fin des années 1980 elles ne sont plus que 30 % à l'être). Dans le même temps, la législation atteste ces transformations, lorsqu'elle défend en 1983 l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et que se crée un ministère des Droits des femmes.

Ces évolutions vont dans le sens d'une plus grande autonomie des individus dans la famille, et d'une reconnaissance de droits égaux, rendant plus accessible la vie séparée. Les divorces se multiplient, témoignant de la difficulté à concilier désormais ce double rôle, à la maison et au bureau, et facilités sans doute par une plus grande autonomie financière de chacun des partenaires. Cela conduit à une multiplication des unités parentales. À côté des couples à deux actifs, majoritaires, se développe une nouvelle forme familiale : la monoparentalité.

Sur le marché du travail, outre l'introduction de la flexibilité, le principal phénomène concerne le raccourcissement de la durée de la vie active à ses deux extrémités. Ceci est dû aux effets durables de la crise économique, qui a engendré nombre de suppressions d'emploi et mises en préretraites du fait des restructurations du secteur industriel. Le chômage s'étend alors à d'autres catégories de main-d'œuvre, en particulier les jeunes, qui entrent plus tardivement sur le marché du travail, ce qui contribue à réduire, par le bas cette fois-ci, la durée de la vie active.

Mais, tandis que le secteur tertiaire continue de créer des emplois et reste donc dynamique, on constate que, simultanément, la flexibilité se développe à travers les contrats à durée déterminée (CDD), et les emplois à temps partiel (plus spécifiquement destinés aux femmes) qui priment dans le domaine des nouveaux services.

Le « parentalisme », ou la vie « en CDD »

Il y a, dans les décennies 1990 et 2000, un mouvement général de parcellisation et de multiplication des temps, que ce soit dans la vie privée comme dans la vie professionnelle. « On est ainsi passé de parcours longs, durables, à vie, à des cheminements contractualisés, temporaires, momentanés » (Barrère-Maurisson, 2009).

Auparavant, la vie familiale était envisagée sur le long terme, avec un couple unique pour la vie. De même pour le travail : un emploi, une carrière. Travail et famille se déroulaient à travers des temps longs et les trajectoires évoluaient de façon parallèle. Aujourd'hui, avec l'allongement de la durée de la vie et les conditions socio-économiques, les parcours sont hachés, segmentés. On a plusieurs emplois et l'on forme souvent plusieurs couples au cours d'une même vie. Les inser-

Tableau 2. **Hommes et femmes, famille et emploi, à l'âge du féminisme**

Années 1980	**Famille**	**Régulation sociale**	**Marché du travail**
Événements, mesures	Fin d'un siècle de famille conjugale (1982) Égalité professionnelle Création du ministère des Droits des Femmes Allocation parentale d'éducation (APE) (1983)	**Femme**	Tertiaire dynamique (1985) Chômage de longue durée Mesures Jeunes Collectivités locales Nouveaux services
Modèle dominant	Familles à deux actifs actifs équivalents	**Féminisme**	Développement de l'activité féminine Tertiarisation
Partage du travail familial ou professionnel entre hommes et femmes (a)	Homme : 30 % Femme : 70 %	**Conciliation travail-famille** • pour les femmes dans l'emploi • « conciliation" travail-famille • *via* les politiques d'emploi	Homme : 63 % Femme : 37 %
(a) voir note tableau 1.			
©M.-A. Barrère-Maurisson, 2012.			

Source : D'après Barrère-Maurisson M.-A. (2009). Version actualisée.

tions se vivent à moyen terme, de façon contractuelle. On ne parle plus de plein-emploi mais de pleine activité (on connaîtra différentes périodes avec des activités variées au cours de sa vie). De même, avec la montée du nombre de séparations conjugales et de divorces, on pourrait parler de « *couples à durée déterminée* ».

Sur le marché du travail, on a assisté à une véritable envolée des formes particulières d'emploi (FPE) et du travail à temps partiel. Le travail à temps partiel, de fait, représentait déjà un emploi sur huit en 1990 ; dix ans après, c'est un emploi sur six et même un emploi sur trois pour les femmes. Si l'on inclut le travail à temps partiel dans les formes particulières d'emploi, il en représente, à la fin de la décennie, les trois-quarts. L'ensemble FPE-temps partiel est ainsi passé, au cours de la période, d'environ 15 % (moins de un sur six) à 24 % (presque un sur quatre) de l'ensemble des emplois. « Quand près d'un emploi sur quatre est désormais hors de la norme du contrat à temps plein et durable, on peut parler de changement structurel de norme d'emploi » (Barrère-Maurisson, 2009). Celle-ci devient, pour une part importante, temporaire et flexible.

Du côté de la famille, le phénomène de double activité dans les couples est acquis. La proportion de femmes actives âgées de 25 à 49 ans est, en effet, passée de près de 50 % en 1970 à 80 % en 2000, et 84 % en 2010. Les mères elles-mêmes sont majoritairement actives : c'est le cas de près de deux mères de deux enfants sur trois, et de la moitié des mères de trois enfants ou plus.

L'objet des politiques et du droit de la famille devient *l'enfant*, seul repère désormais par rapport à une structure familiale devenue instable. L'enfant constitue alors le ciment de la famille et il convient de garantir son avenir et ses droits en dépit des aléas de la vie de ses parents. La réforme du Code civil, en 1993, inscrite dans la Loi sur l'autorité parentale conjointe relative aux enfants, marque officiellement cette évolution. Elle assure ainsi à l'enfant des droits et devoirs équivalents de la part de ses deux parents ; elle a été renforcée par la loi de 2002 qui apporte des éléments juridiques pour les familles recomposées à travers le principe de coparentalité. Les pères sont de fait de plus en plus présents auprès de leurs enfants, y compris après la séparation (le système de garde alternée est de plus en plus adopté par les parents).

Car le mouvement d'éclatement, suite à la montée du nombre des divorces et des séparations, se pour-

suit largement au cours des deux décennies : l'indice conjoncturel de divortialité est passé de 12 % en 1970 à plus de 45 % aujourd'hui (cf. graphique 4, p. 11). L'éclatement des formes traditionnelles de vie en famille devient effectif. Les formes se multiplient et se complexifient : la famille devient plurielle.

D'un côté, on a assisté au cours des vingt dernières années à une forte augmentation des familles monoparentales (+ 21 % au cours des années 1990), directement issues de séparations, où un parent élève seul ses enfants prioritairement ou de façon alternative, qu'il soit père ou mère. En 2008, elles représentaient 8 % de l'ensemble des ménages. D'un autre côté, progressent également les familles recomposées après séparation, qui mêlent quelquefois des enfants issus de plusieurs unions ou en tout cas dissocient le lien parental et le lien conjugal. Enfin, on voit émerger les familles homoparentales, formées de deux adultes du même sexe et d'enfants, même s'il n'existe encore aucune reconnaissance juridique de cette réalité de fait.

Tableau 3. **Hommes et femmes, famille et emploi, à l'âge du parentalisme**

Années 1990-2000	**Famille**	**Régulation sociale**	**Marché du travail**
Événements, mesures	Emplois familiaux (1992) Autorité parentale conjointe (1993) PACS (1999) Congé de paternité (2001) Coparentalité (2002) Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) (2004) Loi 2004 : simplification du divorce Statut des assistants maternels, plan petite enfance (2006) PACS (*vs* mariage) 200 000 en 2010 Loi sur l'adoption (2012)	**Enfant** **(relation de parent)**	Emplois temporaires, TTP (a) (1993) Services aux entreprises (1996) RTT, 35 heures (1998-2002) Création du « temps parental », 2000 Label Egalité pour les entreprises (2004) Création du chèque emploi service universel (CESU) (2005) Loi sur l'égalité salariale (2006) Création de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE) (2008) Charte Parentalité en Entreprise (2008) Loi Formation tout au long de la vie (2009) Loi Réforme des retraites (2010) Journée de la Famille en entreprise (2010) Loi Sécurisation parcours profes. (2011) Quotas de femmes dans les CA (2011)
Modèle dominant	Familles recomposées, monoparentales Reconnaissance des familles homoparentales	**Parentalisme**	Flexibilité strucurelle Flexi-sécurité
Partage du travail familial ou professionnel entre hommes et femmes (b)	Homme : 33 % (soit 2/3) Femme : 67 % (soit 1/3)	**Conciliation travail-famille** • pour les hommes et les femmes • mesures de « parentalité" • politiques d'entreprises	Homme : 60 % Femme : 40 %

(a) TTP : travail à temps partiel.

(b) voir note tableau 1.

©M.-A. Barrère-Maurisson, 2012.

Source : D'après Barrère-Maurisson M.-A. (2009). Version actualisée.

Face à de telles destructurations-restructurations de la famille, on comprend bien comment le souci public est progressivement devenu la protection de l'enfant, seul repère dans ce contexte, seule cible susceptible de faire l'objet de droits. En même temps, il y a là un renversement complet de la notion traditionnelle de famille.

En effet ce n'est plus le couple conjugal qui fonde la famille à travers la descendance et la filiation ; c'est l'enfant qui, d'une certaine façon, définit la relation à son père d'un côté, à sa mère de l'autre. Les adultes ne sont plus forcément parents ensemble (c'est-à-dire sous le même toit) ; ils sont parents, à deux, de façon bilatérale, d'un enfant commun. En ce sens on peut dire qu'*avant si c'était le couple qui faisait la famille, désormais c'est l'enfant*.

À tel point que l'on peut y voir un nouvel ordre social en devenir, ce que nous avons appelé le « parentalisme » (Barrère-Maurisson, 2009).

Si le « parentalisme » est en mesure de s'ériger en mode de régulation sociale, c'est aussi parce qu'il rend compte des évolutions familiales et des rôles respectifs des hommes et des femmes. La plus grande égalisation des rôles et des charges entre les deux sexes en est un signe. Et les politiques ne peuvent qu'accompagner la parité parentale et domestique, comme elles ont accompagné dernièrement la parité professionnelle par le développement de l'accueil à la petite enfance, de l'aide aux services domestiques. Ainsi tendent à se mettre en place de plus en plus des convergences entre les différentes politiques (familiales, sociales, d'emploi, d'entreprise, d'égalité, des temps parentaux) autour d'un nouveau consensus : la garantie de la parentalité, expression de l'égalité entre les hommes et les femmes dans un souci de pérennité et d'équilibre social.

Les nouvelles pratiques en matière de conjugalité, de fécondité et de parentalité

De fait, les structures familiales traditionnelles, en particulier conjugales, tendent aujourd'hui à se transformer sous l'effet d'une conjonction de facteurs. Principalement du fait de l'augmentation du nombre des séparations conjugales, mais aussi de l'amplification du phénomène des naissances hors mariage, ainsi que de l'accroissement continu du nombre de familles monoparentales et recomposées. Ces transformations induisent de nouveaux rapports familiaux en matière de conjugalité, de parentalité et même de procréation.

L'accès à la parentalité est maintenant possible dans plusieurs pays pour une nouvelle catégorie de couples inféconds, les couples homosexuels. Ainsi, mais aussi en raison de la progression du nombre de familles recomposées et du rôle effectif joué par le beau-parent, la parentalité change de nature.

Cela a d'abord été visible à travers la revendication des « nouveaux pères », ceux qui souhaitaient, souvent après une séparation conjugale, pouvoir continuer d'exercer leur rôle de parent. Force est de constater que, de façon générale, les relations entre les pères et leurs enfants tendent à changer durablement ; pour preuve le succès rencontré en France dès 2002 et non démenti depuis, par le congé de paternité. Plus encore que la manifestation d'une refonte des comportements dans la famille (comme l'atteste le développement du temps parental chez les pères), il est le signe de l'introduction d'une nouvelle « politique familiale dans l'entreprise » : la gestion du temps de travail au sens large, incluant à la fois le professionnel et le parental, et ceci non plus seulement pour les femmes mais maintenant également pour les hommes. Désormais, le rôle parental des hommes est en train de devenir de plus en plus visible et reconnu sur le lieu de travail.

D'où l'idée que l'on pourrait aller vers un partage plus important dans la prise en charge des attributions, de la production et de la reproduction, à la fois par les femmes et par les hommes, dans une sorte de polyvalence des rôles. La reconnaissance progressive de l'homoparentalité va dans ce sens.

Il y a lieu dès lors de distinguer une « parentalité biologique » (le fait de procréer) et une « parentalité sociale » (être déclaré parent avec tout ce que cela suppose de droits et de devoirs inscrits dans un cadre juridique). Et cette parentalité sociale est aujourd'hui proche de devenir accessible à tous. Au point que le couple disparaît au profit de la parentalité. En effet, ce n'est pas tant la reconnaissance des couples homosexuels (à travers le PACS en France) qui apporte un changement décisif, que le fait de pouvoir fonder une famille pour un couple homosexuel, point sur lequel la législation française pourrait évoluer en 2013. Ainsi, la famille ne se fonde plus systématiquement sur la différenciation sexuelle entre les

individus, et sa fonction première n'est plus tant la mise en couple que la parentalité ; ce qu'atteste également la forte proportion des naissances hors mariages (près de 55 % en 2011, cf. graphique 3, p. 11).

Vers une forme post-moderne de répartition des rôles : les relations intergénérationnelles

En raison de l'allongement de la durée de vie et du départ à la retraite des classes d'âges nombreuses des *baby-boomers*, une nouvelle préoccupation émerge maintenant, reposant principalement sur la génération des parents en âge de pleine activité : celle de la prise en charge des « aînés ». Il y a donc lieu de réfléchir à la question de l'emploi des seniors qui vont être plus nombreux dans les prochaines années[2], pour des raisons démographiques et en raison de l'allongement de la durée de vie active (notamment pour les femmes).

Ainsi, les entreprises vont être plus souvent confrontées à la question des conditions d'emploi des seniors qui doivent assumer la charge, plus ou moins importante, de leurs propres parents âgés, quand ne s'ajoute pas la prise en charge, à des degrés divers, de leurs petits-enfants[3]. En témoigne pour les personnes actives de 55-64 ans une charge importante de travail domestique réalisé pour autrui[4].

À notre sens, ceci constitue la question sociale à venir, autour de la « grand-parentalité active », c'est-à-dire, selon notre acception, les seniors actifs qui ont à la fois la charge de leurs aînés (et/ou de personnes dépendantes) et de leurs petits-enfants[5]. La société devrait être confrontée à un nouveau défi pour garantir la sécurité malgré la flexibilité des structures, à travers la préservation du lien intergénérationnel ; comme dans la période récente et actuelle où l'on tente de préserver le lien « parental » (lien entre un enfant et ses parents) conjointement dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle. Il y a bien là un triple enjeu de responsabilité sociétale : de conditions d'emploi des seniors, mais aussi de solidarité et d'égalité, et *in fine* de rapports entre hommes et femmes sous une forme renouvelée au travers de la « conciliation intergénérationnelle »[6].

Ainsi, après les trois âges représentant trois modes de rapports hommes/femmes tels le « familialisme » (préservation de la famille comme objectif sociétal), le « féminisme » (préservation de la condition des femmes) et le « parentalisme » (préservation du lien entre l'enfant et ses parents), n'irait-on pas vers le « générationalisme »[7], ou préservation des solidarités entre générations ? En effet, hommes et femmes doivent, à tout âge, se partager les responsabilités de production et reproduction, non seulement à l'échelle du couple mais à celui des relations intergénérationnelles (parents, enfants et petits-enfants). L'équilibre des sexes et des générations se joue alors tout au long de la vie.

(2) 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, d'après l'INSEE.

(3) En France, d'après l'enquête « Modes de garde - DREES 2002 », parmi les enfants non gardés par leurs parents, 46 % le sont par une assistante maternelle et 17 % par les grands-parents.

(4) D'après l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE de 1999, elles effectuent 3 h 30 de travail domestique par semaine pour la famille élargie, contre 1 h 30 pour les 25-54 ans.

(5) Cf. Centre d'analyse stratégique (2010), « La grand-parentalité active », Paris, CAS, Note de veille n° 199. Cf. également Attias-Donfut C. (1995) (dir.), *Les solidarités entre générations. Vieillesse, famille, État*, Paris, Armand Colin. Voir également, dans ce même numéro, l'article de Claudine Attias-Donfut p. 00.

(6) Barrère-Maurisson M.-A. (2012), « Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal", *in* Closon C. et Lourel M. (éds.), *L'interface vie travail - vie privée. Questions en chantier*, Paris, L'Harmattan, coll. « Psychologie du travail".

(7) *Ibidem*.

BIBLIOGRAPHIE

- **Barrère-Maurisson M.-A. :**

- (1992), *La division familiale du travail*, Paris, PUF ;

- (2003), *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard ;

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