



HAL
open science

Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

► **To cite this version:**

Marie-Agnès Barrère-Maurisson. Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal. C.Closon et M.Lourel. L'interface vie de travail - vie privée, L'Harmattan, pp.51-76, 2012, Psychologie du travail, 978-2-336-00652-9. <halshs-00842835>

HAL Id: halshs-00842835

<https://shs.hal.science/halshs-00842835v1>

Submitted on 9 Jul 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.



HAL Authorization

Sous la direction de
Caroline Closon et Marcel Lourel

L'INTERFACE
VIE DE TRAVAIL – VIE PRIVÉE

Questions en chantier

Préface de Guy Karnas

Psychologie du travail



et ressources humaines

Association Internationale
de Psychologie du Travail
de Langue Française

J. Harmattan

Chapitre 2

Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

Sociologue, Chercheuse au CNRS

Centre d'Economie de la Sorbonne, Université Paris 1

La question de la relation entre la sphère professionnelle et la sphère privée est souvent abordée autour de la thématique de la "conciliation travail-famille", sorte d'expression consacrée qui renvoie à une réalité que tout un chacun perçoit : celle de la compatibilité entre la vie au travail et la vie personnelle ou familiale des individus (voir Chrétien et Létourneau, 2010, encadré p.53). On peut lui préférer la notion "d'articulation" entre travail et famille, signifiant par-là que le processus est loin d'être harmonieux, comme pourrait le laisser entendre le terme de conciliation qui provient du langage juridique¹.

Car parler de "conciliation" entre la vie professionnelle et la vie privée serait considérer qu'une harmonisation est possible entre les deux, qu'elle relèverait en priorité de la sphère privée. Or, la réalité montre que cette soit disant conciliation est problématique. La question serait alors bien plutôt celle de "l'articulation" entre la vie professionnelle et la vie familiale, plus particulièrement avec l'idée de chercher à les rendre un tant soit peu adaptées. Ainsi, l'on tenterait de "combiner", en fonction d'un certain nombre de contraintes, une vie personnelle ou familiale *et* une activité professionnelle.

D'autres termes, tels "équilibre", sont également usités, notamment pour faire valoir, au sein des entreprises, la nécessité de préserver la vie personnelle et familiale, par-delà la vie professionnelle.

Mais la question sous-jacente est non seulement individuelle ou familiale (comment combiner vie privée ou familiale et vie au travail) mais également sociale. En d'autres termes, les sociétés sont face à un enjeu global : comment combiner, articuler, concilier, la sphère de la production et celle de la reproduction. C'est la raison pour laquelle nous avons, pour notre part, utilisé le terme "d'équation" pour qualifier cet enjeu sociétal (Barrère-Maurisson, 2003). En cela, il s'agit aussi de considérer les éléments dans une dynamique, avec des effets de *feed-back* éventuels et d'interaction réciproques. Résoudre cette équation exige d'en identifier d'abord les variables, dans les deux sphères concernées. Puis de chercher à les faire fonctionner ensemble, sachant que les conditions évoluent sans cesse, et qu'elles sont d'ailleurs différentes d'un pays à l'autre (c'est pourquoi les solutions ne sont pas forcément transférables).

Ainsi, chaque pays, chaque groupe doit tenter de résoudre sa propre équation pour assurer le maintien de son (bon) fonctionnement économique, social et démographique, et donc son devenir.

Si la conciliation travail/famille apparaît aujourd'hui telle une préoccupation sociétale reconnue et incontournable, il n'en a pas toujours été ainsi. L'objet de ce texte, à travers un aller et retour entre théorie et pratique qui se nourrissent mutuellement, est

¹ Conciliation : action par laquelle on met d'accord des personnes de parties qui s'opposent.

double. D'une part, il s'agit de montrer - d'établir - l'historicité de la question, ou comment la relation travail/famille a émergé. D'autre part, de montrer comment elle s'est transformée et va sans doute encore le faire.

Il sera procédé en trois points. Tout d'abord, on tentera de montrer comment s'est historiquement construite la relation entre la sphère du travail et celle de la famille ; en l'occurrence à travers un passage des catégories de la pratique aux catégories de l'analyse. Il s'agit là, en quelque sorte de montrer les " logiques " qui président à cette relation.

Puis, on analysera les formes et les implications de la conciliation aujourd'hui. En d'autres termes, on mettra en lumière les " enjeux " qui président à l'élection de la conciliation comme objectif sociétal.

Ensuite, on étudiera les transformations des modes d'action, en matière de conciliation, à travers les " outils " qui sont élaborés et utilisés. En testant la pertinence de ces outils et leur adéquation à la poursuite des objectifs sociétaux.

Enfin, en guise de conclusion, on s'interrogera sur l'avenir prochain de la conciliation : n'y a-t-il pas une nouvelle forme de conciliation (et donc de nouveaux outils adaptés aux nouveaux enjeux) qui tendrait à se mettre en place dans les années à venir (notamment du fait de changements démographiques). Un nouvel âge de la conciliation, en quelque sorte ?

1. Histoire et construction de la relation travail/famille, ou des *logiques* de la conciliation

1.1. Conceptualiser la question de la conciliation

Le point de départ provient de ce qu'il y a un lien indissoluble entre le travail et la famille, c'est-à-dire entre la sphère de la production et celle de la reproduction. Elles sont articulées car toute action concernant l'une interagit sur l'autre et réciproquement. D'où une série permanente d'adaptations respectives de l'une par rapport à l'autre du fait des changements sociaux incessants.

Il s'ensuit que la situation des hommes et des femmes par rapport à l'un des pôles (l'insertion dans le travail, par exemple) renvoie inévitablement à celle qu'ils ont par rapport à l'autre pôle (la famille). C'est l'origine de la question de la relation travail/famille véhiculée sous le vocable de " conciliation " : comment " combiner ", en fonction d'un certain nombre de contraintes, une vie personnelle ou familiale avec une activité professionnelle.

Qui plus est, il y a un lien entre ce qu'il se passe dans la sphère publique (la société dans son ensemble) et ce qu'il se passe dans la sphère privée de la famille. D'où l'importance des politiques ou des mesures (qu'elles soient publiques, d'entreprises ou autres) et de leur articulation pertinente.

C'est pourquoi si l'on veut, notamment, assurer une véritable égalité professionnelle, il faut en même temps se donner les moyens d'approcher une réelle égalité familiale, car

L'un ne va pas sans l'autre. " On ne peut penser, on ne peut agir sur l'insertion professionnelle sans penser et agir en même temps sur l'insertion familiale et réciproquement ". En ce sens les politiques, les mesures, d'égalité, de conciliation, doivent se saisir des deux champs à la fois : l'emploi et la famille, le public et le privé.

Par ailleurs, il faut être conscient que le travail, c'est à la fois le travail productif, rémunéré, salarié (le plus souvent), mais aussi le travail 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, 1992). D'où deux conséquences majeures quant à la question de la conciliation travail/famille. Tout d'abord, c'est l'ensemble de ce travail qui est l'objet de partage dans la famille. Mais c'est aussi l'ensemble de ce travail qui est l'enjeu de politiques publiques ou d'entreprises : à propos de l'emploi (aménagement d'horaires, travail à temps partiel, etc.), à propos de l'aide à la personne, à la famille (crèches d'entreprise, congé parental, offre de services, etc.).

Pour comprendre ce qui se joue socialement autour de la question de la conciliation aujourd'hui, il est opportun de rappeler brièvement l'histoire récente des relations entre le travail et la famille, et voir comment les politiques publiques ont façonné la place des hommes et des femmes à chaque période.

1.2. Des modes de régulation qui varient suivant les périodes

Il est nécessaire de considérer le contexte institutionnel, en l'occurrence l'histoire récente des politiques et celle des institutions pour comprendre comment à chaque période se pose spécifiquement la question de la conciliation travail-famille. C'est par ce biais que l'on peut saisir le sens des enjeux actuels et le rôle des différents acteurs, dont l'Etat.

Dans cet esprit on peut relire l'histoire de la France des cinquante dernières années pour suivre la transformation des objectifs politiques et sociaux et voir comment, en fonction des évolutions de la famille et de l'emploi, on est progressivement passé d'un mode de régulation sociale à un autre. Plus particulièrement, d'une régulation fondée sur la préservation de la famille - le " Familialisme " -, à une régulation cherchant à préserver la place des femmes - le " Féminisme " - ; tandis qu'aujourd'hui c'est la préoccupation sociale de l'enfant (et de la parentalité, - d'où la dénomination de " Parentalisme " utilisée -) qui semble prédominante (Barrère-Maurisson, 2009).

Ainsi, au cours des décennies 1960 et 1970, marquées par un mouvement important de salarisation de la main-d'œuvre féminine, de nouvelles formes de famille sont apparues : 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 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.

Dans les années 1990 et 2000, par contre, la flexibilité et la précarité deviennent 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.

1.3. L'invention du " temps parental "

Car les transformations de la famille se traduisent par de profonds changements dans les comportements. Transformations liées notamment à des changements démographiques : extension notable du nombre de séparations conjugales, baisse de la fécondité, etc.. De fait l'enfant devient le centre de la cellule familiale et objet de toutes les attentions. En même temps, malgré les séparations conjugales, les conjoints restent chacun de leur côté parent, à titre encore inégal cependant puisque les familles monoparentales demeurent majoritairement le fait des mères. Cependant les pères séparés maintiennent une relation parentale et à ce titre passent du temps avec leurs enfants. Tout comme les jeunes pères, qui de plus en plus souvent prennent un congé de paternité ou privilégient, plus que les générations précédentes, un temps familial au-delà du temps de travail.

C'est pourquoi, il nous a paru nécessaire de rendre compte de ces changements qui ont eu lieu dans les pratiques. En l'occurrence en se dotant de nouveaux concepts pour être en mesure d'analyser et de comprendre la portée de ces phénomènes et de les repenser dans le cadre d'un système.

Et plus particulièrement en conceptualisant les changements dans les catégories de la pratique en nouvelles catégories de la connaissance.

L'enquête que nous avons menée a procédé de cet objectif (Barrère-Maurisson éd., 2001). Tandis que jusqu'alors on considérait que la vie des individus se partageait entre quatre grandes temporalités (le physiologique, le professionnel, le domestique et le personnel), nous avons construit une cinquième catégorie : " le temps parental ".

Le temps parental n'avait jamais été évalué et quantifié en tant que tel.

Notre volonté était double : d'une part isoler ce temps spécifiquement parental, d'autre part le comparer au temps de travail, qui est la mesure étalon dans nos sociétés développées. Le temps parental est révélateur des préoccupations primordiales de ce début de siècle : le temps, et l'enfant, qui rendent compte des investissements individuels, familiaux et même sociaux.

Le temps est plus que jamais une valeur à part entière, recherché individuellement (le temps de loisir, le temps personnel, le temps conjugal), mais aussi enjeu dans le cadre du travail, que ce soit dans l'entreprise (réduction du temps de travail, etc.) ou au niveau social (les temps sociaux, d'où les politiques du temps - exemple le " temps des villes ", etc. -).

Quant à l'enfant, c'est d'abord bien sûr un investissement familial. Mais c'est aussi un investissement social ; et, à ce titre en France le taux de fécondité n'a cessé de remonter depuis plusieurs années pour être actuellement le plus élevé d'Europe. Il y a, de fait, aujourd'hui dans nos sociétés une focalisation sur l'enfant : parce que l'enfant est devenu un " bien rare ", il est objet de préoccupations sociales et politiques particulières (politiques démographiques bien sûr, mais aussi familiales, fiscales ; également politiques de la " parentalité ", au travers de mesures relatives à l'emploi, etc.).

Il était donc important de faire apparaître cette notion de temps parental pour deux raisons fondamentales. D'abord parce que c'est un temps qui jusqu'alors avait été totalement occulté, et sous-estimé ; comme le travail domestique avant les années 1970. Et surtout parce qu'il devient socialement de plus en plus visible. C'est pourquoi on l'a à la fois défini et mesuré.

" Le temps parental regroupe toutes les activités effectuées par les parents avec ou pour les enfants " et comprend quatre éléments : le parental domestique, le parental taxi □ le parental scolaire et le temps de sociabilité parentale.

L'ensemble du temps parental global, ou temps parental total nécessaire, correspond à l'ensemble de toutes les activités que l'on effectue chaque semaine pour ou avec les enfants. Par semaine, ce temps parental total est équivalent à une semaine de travail professionnel.

Mais un même individu ne les accomplit pas toutes forcément : il peut y avoir partage, délégation (une garde à domicile, les grands-parents, etc.), ou externalisation (recours à une personne ou structure extérieure). De sorte que, pour un même individu, le temps parental, équivaut à un travail à mi-temps (soit un mi-temps par rapport à la norme professionnelle).

De la sorte, si l'on se réfère à l'expression classique de la " double journée de travail ", on peut dire que la somme du temps de travail et du temps parental équivaut à une journée et demie de travail par personne. Mais hommes et femmes sont inégaux dans ces prises en charge, en quantité et même en qualité, comme on va le voir.

2. Enjeux et contexte sociétal de la relation professionnel/privé

2.1. *L'égalité hommes/femmes : dans l'emploi et dans la famille*

Ainsi de fortes inégalités dans la famille viennent amplifier, en quelque sorte, 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 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, pour le temps " parental " (équivalent d'un travail à mi-temps), les mères en font deux fois plus 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.

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 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 dans la famille. Car malgré de multiples lois et mesures mises en place depuis plusieurs décennies, des progrès restent à faire en matière d'égalité professionnelle. Promouvoir l'égalité professionnelle pour les femmes, c'est reconnaître leur rôle d'acteurs de premier plan du développement économique. Mais il convient de lui assortir 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.

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 entreprises²).

En fin de compte, il reste à mettre en place une réelle stratégie visant conjointement les femmes et les hommes, le travail et la famille, en se dotant d'une approche réellement transversale. D'où la nécessité de cibler des objectifs, dans les entreprises notamment, en termes de "conciliation travail-famille", à côté de ceux qui existent déjà mais ne s'y résument pas comme ceux d'"égalité" ou de "diversité". Une telle politique doit être globale. 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.

2.2. *Le défi démographique : faciliter la conciliation pour les femmes et les hommes*

La nécessité, pour nos sociétés développées, d'assurer l'avenir démographique est aujourd'hui d'autant plus pressante que la génération des "papy boomers" (les baby-boomers nés après la Seconde Guerre mondiale) qui a commencé à partir à la retraite risque de se traduire dans les prochaines années par des situations de pénurie de main-d'œuvre. D'où la nécessité, pour des raisons d'égalité mais aussi de développement économique, non seulement de mettre en place les conditions favorables à l'emploi des femmes à l'égal des hommes. Mais également de faciliter la conciliation afin d'assurer une fécondité dynamique.

Cette question relève d'enjeux publics tout autant que privés. A telle enseigne que les entreprises prennent en compte, effectivement, les composantes familiales des travailleurs, au travers de ce que nous avons appelé une "gestion familiale de la main-d'œuvre". Par-delà, la gestion publique de l'emploi (outre les politiques familiales) a une influence sur la fécondité, et par voie de conséquence sur la dynamique même de la population. Comment assurer alors à la fois l'égalité, le développement économique et le renouveau de la population ? La conciliation est au cœur de ces enjeux de société.

A ce titre, après une période où l'on a vanté les mérites du "modèle suédois" en matière de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, et comme "modèle de société", ne serait-on pas en mesure de parler aujourd'hui de "modèle français" ? Les démographes ont l'habitude d'utiliser l'expression, eu égard aux bonnes performances actuelles, d'"exception française".

² Comme en France les actions de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise et de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (2008).

Cependant, à notre sens, si " exception française " il y a, ce n'est pas seulement pour des raisons démographiques. Ce qui justifie en réalité une telle appellation vient du fait que la France réunit aujourd'hui deux éléments majeurs, à savoir : un taux de fécondité relativement haut³ et un taux d'activité féminine élevé. Qui plus est, à la différence d'autres pays, en Europe (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne), mais aussi du Canada ou du Japon où les mères travaillent fréquemment à temps partiel, les Françaises sont majoritairement actives à temps plein et de façon continue. C'est donc la conjugaison de ces deux facteurs (fécondité et activité) qui fonde aujourd'hui " l'exception française " ⁴.

A ceci plusieurs raisons. Tout d'abord, la France, à la différence des autres pays européens, a toujours développé, depuis 1945, une politique démographique en l'occurrence nataliste et pas seulement familiale (allocations) ou fiscale (quotient familial), la population étant considérée comme une force politique mais également économique. À telle enseigne qu'elle a cherché à promouvoir après la Deuxième Guerre mondiale la famille de trois enfants, plus tard celle de deux enfants, tandis qu'aujourd'hui on s'attache à faciliter la venue d'un troisième enfant. De plus le pays met en place désormais, sur le modèle des pays nordiques (qui, dans les années 1970, ont été précurseurs en la matière du fait de tensions sur le marché de l'emploi ayant nécessité le recours au travail des femmes) des politiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : modes de garde, congé paternité, etc.

Pourquoi alors les Françaises sont-elles aussi fécondes, surtout aux âges de pleine activité ? La réponse tient en partie aux mesures de politique familiale qui ont été développées⁵. Mais aussi à des politiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale mises en place, sous l'impulsion des pouvoirs publics, et d'acteurs intermédiaires comme les collectivités locales, les villes ou les entreprises. Ces dernières en font d'ailleurs un argument pour attirer et garder leurs salariés. Il convient de noter, qui plus est, que beaucoup de femmes sont employées, en France, dans le secteur public, où elles ont la possibilité de travailler à quatre cinquièmes de temps pour 90% du salaire.

À la différence de nombre de femmes d'autres pays développés, les Françaises travaillent majoritairement à temps plein, et ce depuis toujours. Actives par le passé dans l'agriculture familiale, ainsi que pendant les périodes de guerre, elles sont ensuite dans les années soixante entrées massivement dans le salariat à temps plein (à la différence des Anglaises, des Hollandaises, etc.). Il est vrai qu'avec les années quatre-vingt et l'essor des services, le travail à temps partiel s'est largement répandu : choisi ou contraint, il n'est cependant pas un moyen idéal de conciliation puisque ces femmes, employées plus d'un mi-temps en général, cumulent travail professionnel et surcharge de travail domestique et parental.

³ Avec un indicateur conjoncturel de fécondité 2,01 enfants par femme en 2010, ce qui la place au premier rang en Europe) et un taux d'activité féminine important (plus de 80% des mères de un ou deux enfants sont actives).

⁴ Voir à ce sujet : Barrère-Maurisson, M.-A. 2006, *Les femmes françaises créent l'exception*, 8 mars <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00009702/fr/>

⁵ Allocation Parentale d'Education et plus récemment Prestation d'Accueil Jeune Enfant.

C'est donc la poursuite depuis plus de trente ans d'une articulation des politiques familiales et des politiques d'emploi qui a contribué à configurer cette " exception française ". Les femmes ont traversé ces dernières décennies dans une longue marche vers l'égalité professionnelle et familiale. Tout d'abord, elles ont acquis le droit au divorce et à la contraception, tandis qu'elles s'inséraient définitivement sur le marché du travail salarié. Puis une certaine égalité professionnelle, quand les familles à deux actifs sont devenues majoritaires. La décennie suivante a consacré la fragilisation des unions, d'où les familles monoparentales et recomposées, comme la fragilisation de l'insertion professionnelle. Enfin dernièrement, de nouvelles formes familiales se font jour (les familles homoparentales), pendant que les femmes participent à l'activité professionnelle pratiquement à l'égal des hommes.

Il est vrai que les familles manifestent aujourd'hui un attachement à l'enfant qui trouve un écho dans les préoccupations sociales, notamment démographiques. Cette focalisation sur l'enfant se traduit par un temps parental spécifique et un souci public de prendre en compte la parentalité. C'est une aspiration profonde qui affleure et qui pourrait garantir à terme non seulement l'égalité entre les hommes et les femmes, mais aussi un avenir démographique favorable, socle de la pérennité de nos sociétés.

2.3. *La parentalité : du biologique au social*

Les structures familiales, en particulier conjugales, tendent à se transformer sous l'effet de l'augmentation du nombre des séparations, des naissances hors mariage, des familles monoparentales ou recomposées. Une nouvelle phase s'est ouverte inaugurant peut-être de nouveaux rapports familiaux ; même si le modèle général, prédominant, n'est pas fondamentalement remis en cause.

Mais les relations parentales se transforment aussi en changeant profondément de nature. Cela a d'abord été visible par la nouvelle revendication des " nouveaux pères " qui souhaitent, souvent après une séparation conjugale, pouvoir continuer d'exercer leur rôle auprès de leurs enfants. Mais force a été de se rendre compte que les relations entre les pères et leurs enfants avaient délibérément changé, pour preuve le succès rencontré, en France dès 2002, 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 tend à être de plus en plus visible et reconnu sur le lieu de travail, il est même légalisé.

On peut alors se demander si on va vers une réelle prise en charge partagée des attributions, celles de la production et de la reproduction, à la fois par les femmes et par les hommes, dans une sorte de polyvalence des rôles ? Rien n'est moins sûr. A témoin l'homoparentalité qui manifeste une plus grande indistinction des rôles, à l'heure où l'accès à la parentalité n'est plus systématiquement dépendant d'un rapport biologique. Grâce aux

progrès de la médecine, en effet, l'identité sociale de parent n'est plus inséparable de l'identité biologique. Il y a lieu désormais 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 maintenant accessible à tous. Au point qu'il y a lieu de reconnaître 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, mais le fait de pouvoir être parent en étant homosexuel. Ainsi la famille ne se fonde plus systématiquement sur la différenciation sexuelle entre un individu homme et un individu femme (Barrère-Maurisson M.-A., 2004).

3. Acteurs et outils au service de la relation professionnel/privé

Une nouvelle donne économique (du fait de la crise) et sociale (du fait des difficultés d'assurer la protection sociale), ainsi qu'un contexte socio-politique renouvelé (rôle des instances supranationales, redéfinition de celui des États-nations, place des collectivités locales et communautaires, etc.) contribuent à modifier le contexte et donc les objectifs de la conciliation travail-famille. Désormais les conditions d'emploi s'inscrivent dans le cadre d'une flexibilité accrue, où la défense de la quantité n'a pas cédé le pas à une recherche de garantie en termes de qualité. Les conditions de vie se modifient également : les rapports de sexe, de génération et de parenté sont redéfinis sous l'impulsion d'évolutions qui se confirment : divorces-séparations, fécondité à soutenir, vieillissement de la population, poids de la génération des baby-boomers. Toutes ces transformations récentes des structures d'emploi et des structures familiales amènent donc à s'interroger sur l'actualité et la pertinence des outils traditionnels de la conciliation travail-famille. Avec un nouveau contexte, il faut donc cibler les nouveaux enjeux et être en mesure de proposer de nouveaux outils.

3.1. Gouvernance et gouvernements de la conciliation

Pour rendre compte de l'importance que revêt actuellement au plan social mais aussi au plan économique la question de la conciliation, les acteurs concernés à tous les niveaux de notre société sont désormais sollicités : les organisations présentes sur le terrain de l'entreprise, les associations et collectivités en charge de la gestion des services, les pouvoirs publics nationaux, ainsi que les institutions supranationales. Car aujourd'hui, dans nos sociétés développées, trois constats s'imposent.

Premier constat : le redéploiement de nos régimes d'État-providence. Cela se traduit concrètement par la mise en difficulté de nos systèmes de protection sociale. Ensuite, se pose aujourd'hui, plus qu'auparavant, un problème de légitimité de la puissance publique, y compris par rapport aux instances supranationales. Enfin, force est de constater, désormais, une complexification des rapports du fait de la multiplicité des acteurs qui sont présents sur la scène socio-politique.

Le deuxième constat concerne la présence dorénavant de niveaux différents de gouvernement. Puisqu'à côté de l'échelon national, existent également le niveau supranational (l'Europe en particulier), mais aussi le local qui se décline, dans le cas de la France, en municipal, départemental et régional.

Enfin, dernier constat, et non le moindre, la coordination des actions est encore très largement imparfaite. Par exemple dans le domaine de l'accueil de la petite enfance, en France, où règne un éclatement de la compétence tel que l'on voudrait mettre en place à l'horizon 2017 des " agences de l'enfance et de la famille ", afin de rationaliser le pilotage, l'organisation et les procédures de financement (Centre d'analyse stratégique, 2009).

3.2. *Des acteurs " locaux " directement impliqués*

Il est donc nécessaire, dans le cadre de cette nouvelle gouvernance, que tous les acteurs sociaux soient sollicités, chacun à son niveau et selon ses compétences.

Il faut notamment s'appuyer sur les entreprises de plus en plus partie prenante du développement non seulement économique mais aussi social et les aider à mettre en place de véritables politiques de parentalité. Il convient également de donner toute leur place aux associations, elles qui sont aujourd'hui de nouveaux acteurs économiques, qui véhiculent une nouvelle économie (dite sociale), notamment celle des services aux particuliers et aux familles. Et puis il ne faut pas oublier le rôle que peuvent avoir les collectivités territoriales, y compris dans la gestion des temps sociaux, comme les initiatives des bureaux des temps mis en place dans certaines villes depuis quelques années.

De sorte qu'il est maintenant nécessaire d'envisager comment réaliser la coordination entre les différents acteurs qui interviennent dans les politiques de conciliation : acteurs publics, nationaux et supranationaux, aux différents niveaux (ville, département, région).

On pourrait ajouter la nécessité d'intégrer les avancées et impulsions initiées par la recherche dans ces domaines avec toutes les applications qui en découlent en matière de gestion socio-politique et économique aujourd'hui, et qui ont, de fait, donné lieu à un certain nombre d'initiatives et de mesures très concrètes. Entre autre, le travail que nous avons réalisé, en créant la notion de " temps parental ", réalité sociale jusqu'alors occultée parce que moins significative. Egalement l'idée, par la suite, de créer en France un " label Parentalité ", à l'image du " label Egalité ", afin de promouvoir au sein des entreprises les " bonnes pratiques " favorisant la prise en charge de la parentalité dans le monde de l'emploi. A témoin la création de la " Charte de la Parentalité en Entreprise " mise en place en avril 2008, puis l'instauration quelque temps après de " l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise ". Ou bien encore l'idée de créer un " Jour du père " sur le lieu du travail, proposé aujourd'hui sous la forme de " Journée de la famille en entreprise " ⁶. Enfin on peut

⁶ [l'Observatoire de la parentalité en entreprise](#) (OPE) a proposé la tenue, à compter de 2010, d'une demi-journée chaque premier mercredi du mois de juin, au cours de laquelle les parents font visiter à leurs enfants leur lieu de travail.

noter le travail autour de l'élaboration d'un " baromètre " ⁷ visant à mesurer de manière quantitative la position et les progrès à réaliser pour une organisation en matière de conciliation mais aussi, de façon plus qualitative, à cibler les domaines sur lesquels de nouvelles actions peuvent être engagées ; actuellement l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise propose un "Baromètre annuel de " Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale" constitué de deux volets : un volet "Salariés" et un volet "Entreprises".

Enfin il faut engager une réflexion collective sur la recomposition des temps sociaux et l'articulation des temps. Qu'il s'agisse des temps quotidiens, des temps hebdomadaires ou sur l'ensemble de la durée de la vie, le " cycle de la vie familiale ", il y a lieu, en effet, de tenir compte de l'âge des enfants (petits ou grands, ils n'ont pas les mêmes besoins), de l'âge des parents " aînés " des personnes en pleine activité, de l'âge aussi des petits-enfants. On pourrait de la sorte tenter de mieux articuler les parcours professionnels et les parcours de vie personnelle ou familiale.

3.3. *De nouveaux outils pour de nouveaux enjeux*

Un certain nombre d'outils pourraient être judicieusement sollicités.

En premier lieu, il est nécessaire de redéfinir, de reconfigurer l'ensemble des conditions de travail et d'emploi. Principalement autour de la question des aménagements du temps (qui a trop longtemps été au second plan), en particulier en ce qui concerne le temps de travail et plus particulièrement le travail à temps partiel (qui joue un rôle important dans l'adaptation entre l'offre et la demande de travail, du point de vue des entreprises ; mais qui peut se transformer en cercle vicieux pour les femmes, par renforcement du travail domestique).

D'autre part il est essentiel 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.

On peut penser également à la nécessité de poursuivre la recherche d'indicateurs en ce qui concerne en particulier la " qualité des emplois ⁸ " ou le " travail décent " ⁹ afin de pouvoir mesurer les progrès accomplis en la matière (cf. les baromètres). Afin de pouvoir aussi apprécier la mise en place des diverses modalités concourant à l'instauration de ce que l'on nomme maintenant de façon courante : la " flexi-sécurité ", ou recherche de sécurité tout en assurant une certaine flexibilité. Il est également indispensable de poursuivre la mise en place de propositions législatives (au niveau européen), de conventions (y compris au niveau international), ou de normes, comme celles que le Bureau International du Travail développe en matière de travail domestique rémunéré.

⁷ Voir à ce sujet : Barrère-Maurisson, M.-A. 2007, *Le baromètre "Politiques familiales d'entreprise" (Family Friendly Firm)*, Equilibres Conseil.

⁸ Les objectifs de l'Union Européenne, en termes de " qualité de l'emploi ", ont été définis dans le cadre de la stratégie dite de Lisbonne en 2000. De ce point de vue, 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.

⁹ Suivant le vocable du BIT

En fin de compte, on prêchera pour une stratégie renouvelée autour de la notion de flexi-sécurité¹⁰ dans une acception globale. Ainsi, tandis que la flexi-sécurité de l'emploi viserait à protéger les personnes qui l'exercent malgré des structures de plus en plus flexibles, la " flexi-sécurité familiale " pourrait s'attacher désormais à préserver et protéger non seulement la parentalité mais aussi les solidarités familiales dans un contexte d'évolutions fortes concernant les structures de la vie en famille.

4. Conclusion : une nouvelle forme de conciliation " intergénérationnelle "¹¹

Afin d'avancer dans la redéfinition d'une politique de conciliation adaptée aux nouvelles exigences de notre société, il faut la replacer dans le cadre des enjeux qui sont les nôtres pour les années à venir, dont un qui n'est pas le moindre, celui de la charge des inactifs pour la population active. En effet, en raison de l'allongement de la durée de vie et de la mise à la retraite de la classe nombreuse des baby-boomers de l'après-guerre, une nouvelle préoccupation émerge reposant principalement sur la génération des parents en âge de pleine activité : celle de la prise en charge des " aînés ". A ce titre, on peut se demander s'il n'y a pas là un déplacement des enjeux : on tendrait en effet à passer, en matière de conciliation travail-famille, d'une prise en charge de la petite enfance à celle des aînés, voire même d'une combinaison des deux.

En effet, il y a lieu de réfléchir à la question de l'emploi des seniors qui vont être plus nombreux dans les prochaines années¹², pour des raisons démographiques et en raison de l'allongement de la durée de cotisation, (notamment pour les femmes). Or une nouvelle préoccupation apparaît pour eux : la prise en charge de leurs propres parents, leurs aînés (Centre d'analyse stratégique, 2011).

Ainsi, les entreprises vont être plus souvent confrontées à la question des conditions d'emploi des seniors qui doivent assumer la charge, partielle ou plus importante, de leurs propres parents âgés¹³, quand ne s'ajoute pas la prise en charge, à des degrés divers, de leurs petits-enfants¹⁴. En témoigne pour les personnes actives de 55-64 ans une charge

¹⁰ Nous utilisons délibérément le terme de " flexi-sécurité " et non " flexicurité " afin d'insister sur la nécessaire coordination des objectifs de flexibilité et de sécurité. Sur les différentes périodes d'usage des termes et des enjeux dans les stratégies européennes : *security for flexibility employed, flexibility/security trade off, security through flexibility*, voir Tangian, 2011).

¹¹ Nous qualifions pour l'instant cette forme de conciliation qui opère à la fois dans la famille et dans l'emploi, d'" intergénérationnelle ". Dans ce sens on pourrait alors parler également de " parentalité intergénérationnelle ".

¹² 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.

¹³ Cf. CNAF, 2011.

¹⁴ 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 mais 17% par les grands-parents ; voir aussi Centre d'Analyse Stratégique, 2010.

importante de travail domestique réalisé pour autrui¹⁵, alors même que leur propre état de santé commence à se dégrader (IRDES, 2010).

A 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. 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 solidarité¹⁶ et d'égalité, et in fine de conciliation, dans une forme renouvelée : la " conciliation intergénérationnelle ".

Ainsi, après les trois âges représentant trois modèles de conciliation 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 " Générationnalisme ", ou préservation des solidarités entre générations ? Cette période post-moderne, marquée par la mise en difficulté de nos systèmes de protection sociale et le redéploiement des régimes d'État-providence, serait alors fondée sur l'implication de tous les acteurs sociaux, à tous les échelons. Au niveau macro-social : le supranational et le national ; au niveau méso-social : les acteurs " intermédiaires ", entreprises, organisations, etc. ; et au niveau micro-social, l'individu et sa famille. De nouvelles pistes d'action sont ainsi ouvertes pour mieux aider à la conciliation entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

Références

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. Paris-Montréal : PUQ. 35-60.

Barrère-Maurisson M.-A.. (2004). Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ?. *Cahiers français*, (322), 22-28.

Barrère-Maurisson M.-A.. (2003). *Travail, famille : le nouveau contrat*. Paris : Gallimard, collection Folio actuel - Le Monde.

¹⁵ 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.

¹⁶ Et donc de redéfinition des politiques de *welfare state* et plus particulièrement de " *relationships between the labour market, employment and welfare regimes* ", Recwowe, 2011.

Barrère-Maurisson M.-A. (Ed.), Buffier-Morel M., Rivier S. (2001). Le partage des temps et des tâches dans les ménages. Paris : La Documentation Française, collection Cahier Travail et Emploi.

Barrère-Maurisson M.-A. (1992). La division familiale du travail - La vie en double. Paris : Presses Universitaires de France - Collection "Economie en Liberté".

CNAF. (2011), Dossier intergénérationnel, Politiques sociales et familiales, 105.

Centre d'analyse stratégique. (2011). Les défis de l'accompagnement du grand-âge. Perspectives internationales pour éclairer le débat national sur la dépendance. Note de synthèse, 229.

Centre d'analyse stratégique. (2010). La "grand-parentalité active" un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail /hors travail et d'emploi des seniors. Note d'analyse, 199.

Centre d'analyse stratégique. (2009), Accueil de la petite enfance : comment continuer à assurer son développement dans le contexte actuel des finances sociales ?. Note de veille, 157.

Chrétien L. et Létourneau I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35/3, 53-61.

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

INSEE. (2010). Quatre nouvelles catégories d'entreprise - Une meilleure vision du tissu productif, Insee première, 1321, novembre.

INSEE. (2007). Faire garder ses enfants pendant son temps de travail, Insee première, 1132, avril.

Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES). (2010). La santé des seniors en emploi : résultats de l'enquête SHARE 2006, Questions d'économie de la Santé, 160.

Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises. (2008). Promouvoir la parentalité auprès des travailleurs masculins : un enjeu d'égalité professionnelle. ORSE-CNIDF.

Tangian A. (2011). Flexicurity and the crisis, in Crise, inégalités et pauvretés, In M.Kerleau, S.Laguérodié, J.-L.Outin (Eds), Louvain : Cahiers du CIRTES, hors-série 1, 41-5.5

Recwowe (2011) Reconciling work and welfare state in Europe, special issue, juin. <http://www.sciences-po.fr/recherche/news/communiqués/Work-and-Welfare-in-Europe.htm>