
Retour sur l'impossible conciliation Travail/ Famille

Review of the Impossible Work/Family Balance

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2643>

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt, « Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 53 | 2015, mis en ligne le 01 septembre 2015, consulté le 24 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2643>

Ce document a été généré automatiquement le 24 mai 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille

Review of the Impossible Work/Family Balance

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt

Introduction

- 1 Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes sont des défis que nos sociétés contemporaines peinent à relever. Nombre de sociologues francophones se sont mobilisés sur ce constat depuis plusieurs années (e.g. Hantrais, Letablier, 1995 ; Fagnani, Letablier, 2001 ; Méda, 2001 ; Barrère-Maurisson, 2003 ; Tremblay, 2012 ; Le Bihan-Youinou, Martin, 2008 ; Nicole-Drancourt, 2009...) et force est en effet de constater qu'en dépit des réponses institutionnelles et des efforts des pouvoirs publics pour développer certains services domestiques et mettre en place des dispositifs d'aide aux parents travailleurs, aucune solution globale, satisfaisante et durable n'a pu être trouvée. Pourquoi ? Notre hypothèse est que ces mesures ne s'attaquent pas au cœur du problème, à savoir la façon dont les fonctions productives (production des biens et services nécessaires à l'existence) et les fonctions reproductives (reproduction biologique de l'être humain et de sa force de travail) sont socialement mises en forme et en sens. Comme nous le verrons, la société salariale (Castel, 1995) s'est structuré sur la base d'une certaine manière de concevoir l'organisation sociale de ces fonctions à travers un régime d'articulation Travail/Famille qui, aujourd'hui, est déstabilisé par les transformations contemporaines. Par conséquent, il est utile de reprendre l'analyse et le diagnostic à partir des fondements de ce régime particulier.

Les fondements traditionnels de la relation travail/ famille : des piliers qui se fissurent

- 2 Derrière leurs spécificités culturelles et régionales, toutes les sociétés salariales qui émergent au XIXe et tous les États providence qui se développent au XXe siècle adossent leurs organisations à des grands principes fondateurs communs (Nicole-Drancourt, 2011). Ces principes sont issus des penseurs des Lumières qui ont conduit à développer l'argumentation fondatrice de l'organisation sociale des sociétés à venir. Ceux qui nous préoccupent ici concernent les principes de mobilisation de la force de travail dans les activités de production des biens et services et des personnes. En attribuant « un lieu et un genre aux sentiments moraux »¹, les sociétés modernes ont réifié les distinctions de sexe dans des contrats implicites qui naturalisent des différences et des hiérarchies dans les rapports sociaux au nom de compétences dites « naturelles » à chacun des sexes (Lewis, 1992 ; Letablier, 2000a). Les référentiels d'organisation sociale, ceux de la protection sociale (Morel, 2007), les modèles familiaux (Collectif, 1984) ou la mise en forme de la relation travail/ famille (Tilly, Scott, 1978) sont autant d'expression de ces principes fondateurs communs dont on peut lister quelques-unes des caractéristiques qui, par effet de composition, constituent au niveau principal une matrice sociétale et institutionnelle, ce que nous pouvons désigner sous le concept de régime d'articulation travail/famille des sociétés salariales. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous identifions quatre caractéristiques fondamentales de ce régime.

Une bipolarisation des activités dans des catégories d'espaces distincts

- 3 Encastrées les unes dans les autres dans les économies primaires (agricoles ou communautaires), les activités liées à la production marchande et celles liées à la reproduction de la force de travail des individus se sont séparées géographiquement au rythme de la concentration capitaliste de la production. La notion moderne de "travail" introduite par l'économie politique et la représentation dominante dans les sciences sociales achève la fiction de la séparation entre le lieu de production et le lieu de reproduction dans deux catégories distinctes (Kanter, 1977) : sphère professionnelle (associée à l'espace public économique) et la sphère familiale (associée à l'espace privé non économique).

Une valeur à géométrie variable des activités de production et de reproduction

- 4 La valeur des activités effectuées dans chaque espace ne sera pas la même : la valeur des activités dans l'espace professionnel sera reconnue comme économique et productrice de plus-values et à ce titre légitimera une rémunération au travailleur. En revanche, la valeur des activités dans l'espace familial ne sera pas reconnue au-delà de leur contenu affectif et le producteur (comme le sujet de droit) glissera du statut de "travailleur" à celui de "parent" (Vielle, 2001).

Des figures de producteur et une sémantique adaptées aux différences

- 5 Il est de tradition d'opposer les sphères productives et reproductives en employant une rhétorique à part (travail/hors travail) et en se référant à deux figures distinctes de producteur dans chaque espace d'activité: celle du *travailleur* s'appliquera au producteur de l'espace dit productif et celle du *carer* (*celui qui prend soin*), s'appliquera au producteur de l'espace dit reproductif. En revanche, une assignation commune sera imposée à chaque figure du producteur, quel que soit l'espace de production : ainsi tant le "travailleur" que le "carer" devra afficher une disponibilité temporelle pleine et entière pour les activités auxquelles il se consacre. Cela se traduit par deux idéaux : le travailleur idéal pensé comme étant seul, débarrassé de toutes contraintes relationnelles, conjugales ou familiales (Beck, 2001) ; et le parent idéal pensé comme étant seul, débarrassé de toutes contraintes professionnelles (Letablier, 2000b).

Des affectations sexuées et des représentations hiérarchisées dans les différents espaces d'activité.

- 6 La naturalisation du masculin et du féminin va justifier une forte affectation sexuée des activités dans les grands espaces d'activité au nom du principe '*d'unité d'intérêts*' : les femmes supposées exceller au sein des relations de service et de soin², les hommes supposés exceller dans l'affirmation de soi, la technique, la rationalité ou la force (Verjus, 2010), à elles l'assignation prioritaire à la sphère familiale et au travail non rémunéré à eux l'assignation prioritaire à la sphère productive et au travail rémunéré. Basées sur cette partition sexuée des activités de production et de reproduction, toutes les sociétés salariales se sont développées sur une division sexuelle des activités socialement utiles et sur une hiérarchisation du mode de reconnaissance de ces activités (Daune-Richard, 2004). La relation travail-famille "dite" traditionnelle est donc issue de la *naturalisation* d'une construction sociale historiquement située, qui fonde l'articulation des activités socialement utiles (au demeurant *atemporelles* et *nécessaires*) sur une partition *sociale* et *sexuée* de la production et de la reproduction. Autrement dit, c'est dans un univers de reconnaissance très spécifique et très inégalitaire du point de vue du genre que les institutions et l'organisation du travail et de la famille ont été pensées. Qui dit 'historiquement situé' s'oppose d'une part à un naturalisme institutionnalisé et suppose d'autre part une perméabilité au changement social (en général) et à la modernité (en particulier).
- 7 En dépit de leurs limites démocratiques (notamment en ce qui concerne la place des femmes dans la société), les fondements traditionnels de la relation travail/famille ont longtemps été cohérents avec une société de croissance, de standardisation des pratiques et de mise à l'écart des revendications identitaires : le modèle du « *male breadwinner/female carer* » (Crompton, 1999) qui en découlait, permettait *ipso facto* la conciliation des activités productives et des activités reproductives par la complémentarité sexuée des investissements des hommes et des femmes. Depuis plusieurs décennies, ce modèle bat de l'aile, bousculé par l'évolution du monde : la féminisation du marché du travail et les inégalités explicitement dénoncées entre les hommes et les femmes ; la précarisation des emplois, la flexibilisation du travail et du temps de travail ; les mobilités géographiques

des personnes ; la diversification des modèles familiaux, des systèmes de parenté et de parentalité ; le vieillissement de la population ; le rétrécissement des réseaux d'entraide intrafamiliaux et communautaires ; l'individualisation et la quête de l'épanouissement personnel ; la valeur que représente le bien-être des enfants ; la reconfiguration des frontières spatio-temporelles par les technologies de l'information et de communication... sont autant de dimensions qui s'attaquent à la standardisation des pratiques, qui questionnent la légitimité de la division sexuelle du travail et qui minent la cohérence du modèle traditionnel de conciliation. Autrement dit, une « révolution silencieuse » met à l'épreuve de manière inédite la condition salariale de la première modernité dans ses principes d'organisation en général (Ewald, 1986 ; Rosanvallon, 1992) et dans ses modes de régulation Travail/Famille en particulier.

- 8 A ce titre, l'articulation travail/famille est non seulement un problème vécu au quotidien par de nombreuses familles mais aussi un problème structurel pour l'ensemble de la société.

Les sociétés se mobilisent pour rétablir la cohérence de la relation travail/famille et des temps sociaux

- 9 Dans la plupart des pays du monde on parle à présent de « crise du *care* » (Falquet *et al.*, 2010) : dans un mouvement contradictoire on assiste en effet à une augmentation de la demande de *care* et à l'émergence d'une rareté relative de l'*offre* de *care*. L'augmentation de la demande de *care* est liée aux exigences d'adaptation rapide des individus aux mutations contemporaines et au "vieillissement de la population". En contrepoint, la rareté de l'*offre* est induite par le développement croissant et persistant de l'activité professionnelle des femmes qui, *de facto*, rétrécit leur « disponibilité permanente » en direction du soin et de la prise en charge de leurs proches. C'est de ce mouvement contradictoire qu'émerge la « crise du *care* » qui s'affiche à travers de multiples expressions : des alertes (sur l'effondrement des taux de natalité dans certains grands pays développés, sur la pauvreté des mères isolées, sur la baisse des taux d'activité des mères ou sur l'abandon des enfants par les mères captées par le *care* marchand dans leur pays ou qui émigrent loin de chez elles – Hochschild, 2003 ; Merla, Baldassar, 2010); des insatisfactions (celles des femmes actives ou inactives sur qui reposent essentiellement l'exercice du *care* – Pailhé, Solaz, 2006) ; des critiques (celles de la qualité des soins aux usagers, celles des identités professionnelles et des conditions de travail et d'emploi des prestataires de *care* – Molinier, 2005).
- 10 Les institutions supra nationales et les gouvernements ne sont pas restés muets. D'une part, dans les pays traditionnellement porteurs de politiques familiales (comme en France, en Suède, aux Pays-Bas ou en Belgique) ou dans les pays qui en sont peu dotés (comme en Allemagne, en Italie ou en Espagne) se sont mis en place des dispositifs légaux et extra légaux très novateurs pour lever les obstacles à l'insertion professionnelle des mères et pour inciter les pères à participer aux charges de la vie domestique et familiale (Fusulier, Marquet, 2007). D'autre part, dans les pays émergents, dans les ex-états communistes ou dans les nouvelles économies où l'État social est en construction nombre de dispositifs se mettent aussi en place (Heinen *et al.*, 2009). La Commission européenne prend de son côté des initiatives importantes en matière de régulation supra nationale, telle que l'emblématique directive sur le congé parental (Fusulier, 2009).

- 11 En France (que nous prenons comme exemple heuristique), comme dans beaucoup d'autres régimes d'État providence, une certaine ambivalence a toujours existé vis-à-vis de l'articulation Travail/Famille et un certain « féminisme d'État » protecteur de la mère *travailleuse* a toujours côtoyé une grande valorisation des rôles sexués de la famille très traditionnelle qui n'envisageait pas l'engagement professionnel féminin au-delà du salaire d'appoint (Revillard, 2007 ; 2009).
- 12 Dans les années 1980/1990, cette ambivalence s'est perpétuée avec le développement de nouveaux outils de conciliation vie professionnelle/vie familiale (e.g. congés parentaux rémunérés, accueil à la petite enfance, services à la personne conventionnés...) accompagnée de politiques d'emploi ambitieuses sur les deux décennies en faveur d'un mode d'emploi dit "féminin" : le travail à temps partiel (Bouffartigue, Pendaries, 1990).
- 13 Les années 2000 inaugurent en revanche une période d'infléchissement sensible en la matière, en France comme en Europe. Le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi en 2001 (et les feuilles de route qui la prolongent) préconise en effet un renforcement des politiques publiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes où le droit à l'exercice de la parentalité ou celui d'une 'possible conciliation travail/famille' deviennent des voies d'accès privilégiées³. Autrement dit, il faut entendre que l'Europe encourage l'égalité des chances entre hommes et femmes *par* l'amélioration de la conciliation entre emploi et obligations familiales (logique de pensée en termes de moyen) et non *pour* la conciliation elle-même (logique de pensée en termes d'objectif). Cette inflexion s'est traduite en France par quelques grandes étapes institutionnelles : la loi Genisson⁴ où dès 2001, les questions d'articulation entre activité professionnelle et familiale sont affichées comme des enjeux majeurs pour les pouvoirs publics et pour la négociation collective; suivie du Rapport Grésyen 2011 qui, visant "l'effectivité des droits", prévoit alors des sanctions en cas de non-respect des obligations; et finalisée par la Loi-cadre pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes⁵ qui, en 2014, affirme vouloir "passer d'une égalité de papier à une égalité concrète". Dans cette perspective, on réaffirme la volonté politique à "élargir aux *hommes*" les pratiques de conciliation : en ciblant sur eux la communication (dans les chartes égalité hommes femmes en entreprise) et en "neutralisant" les dispositifs (on ne parle plus de congés *maternité*, mais de congés *de naissance*, on ne propose plus de *congé parental pour les femmes*, mais de *congés parentaux partagés* avec périodes *non convertibles entre les pères et les mères*⁶).
- 14 Cette effervescence législative débouche sur une série de réformes et d'initiatives privées. En effet, on assiste ainsi depuis 2001 à un réengagement de l'État à travers le développement de ce qu'on peut appeler des "*dispositifs légaux*" qui vont du développement des services collectifs à la petite enfance (crèches et assistantes maternelles), à la diversification des modes de gardes (avec les titres emploi/services CESU pour l'accueil à domicile ou extra- scolaires) en passant par l'extension des congés familiaux (congés maternité, paternité, parentaux, congés des aidants pour proches malades ou dépendants, etc.)⁷. On assiste aussi à la mise en place négociée de dispositifs "*extra-légaux*" en entreprise en faveur de l'égalité hommes/femmes autour de trois axes⁸ : "mixité au travail" (avec l'exigence de mieux représenter les femmes dans tous les secteurs d'activité et professions), "non-discrimination et homogénéisation des trajectoires d'emploi" (avec l'exigence de diminuer le fossé salarial entre homme et femmes), et "conciliation vie professionnelle et vie familiale" (avec l'exigence de développer des dispositifs d'aide à la parentalité). Ces orientations aboutissent au développement de diverses mesures : de l'aménagement de temps de travail (Travail à

temps plein, temps partiel, horaires variables, temps choisi pour motifs familiaux, etc.) à la compensation des manques à gagner salariaux (pour congés maternité/paternité/parental) en passant par l'ouverture au privé des services accueil à la petite enfance (avec "contrats enfance-jeunesse" ou "crédit impôt famille", pour les entreprises qui participent au financement de crèches interne).

Les femmes gagnantes, mais des mères perdantes?

- 15 La récente crise économique et financière ne remettra en cause ni l'orientation générale ni les efforts en matière de politiques d'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la famille : la France va en effet rester ferme sur ses engagements en faveur des politiques d'égalité en dépit des premiers signes de récession économique à la fin des années 2000 et la *loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* que le Conseil constitutionnel a validée en France en 2014 en est un exemple. Les pouvoirs publics communiquent même de plus en plus sur les orientations initiées en 2012 qui visent une définition des conditions d'une égalité *concrète* et *réelle* et "un effort sans précédent pour assurer l'effectivité des droits acquis"⁹.
- 16 Le récent Rapport Lemièrre (2013) fait le point sur les enquêtes emploi de l'Insee ou du Cereq qui montrent que l'emploi (salarie et non-salarie) poursuit sa féminisation, que le taux de chômage des femmes était près de deux fois supérieur à celui des hommes en 1975, l'écart semble aujourd'hui s'être complètement réduit (le taux de chômage atteignant 10,5% pour les femmes comme pour les hommes fin 2013), que les femmes n'ont pas de pertes d'emploi supérieures aux hommes (voire que l'emploi féminin résiste mieux ou se dégrade moins). Par ailleurs les taux de natalité se maintiennent en France malgré la crise (Pison, 2013) et le modèle de la discontinuité des trajectoires d'activité féminines est en voie de disparition (Djider, 2013). Autrement dit, les femmes françaises affichent de belles performances, ont un rapport à l'activité et à la fécondité fort et avoir une activité professionnelle est un destin qui est devenu banal et légitime pour la plupart des femmes contemporaines.
- 17 Cela dit, de nombreux travaux (et souvent les mêmes que précédemment) font état de conséquences de la crise sur l'accroissement des inégalités de genre, et ce en dépit des efforts en matière de politiques d'égalité entre hommes et femmes qu'on trouve en France comme dans la plupart des pays développés. Ces contradictions apparentes n'en sont plus dès lors que l'on découple la situation et les conditions de vie des femmes en général et celle des mères en particulier. Ainsi, en France, si la situation des *femmes* s'est améliorée, celle des *mères* a été, est et reste aujourd'hui très préoccupante. Une série de travaux insistent dès 2010 (voir en particulier Milewski, 2010 ; Cochard et al., 2011) sur les coupes budgétaires dans la protection sociale (qui diminuent certains services tels que la garde des enfants extrascolaires ou le montant des prestations) ou le report incessant de la réforme de la dépendance (alors que le nombre de personnes âgées s'accroît) ou bien encore sur les ruptures de ressources dues aux accidents professionnels dans les familles, l'ensemble ayant des conséquences très négatives pour les femmes. Si ces restrictions sont dommageables pour tous, elles sont particulièrement dures pour les mères dont les conditions de vie impliquent un fort recours aux moyens et aux services en direction des familles. "Obligées" d'assurer les services qui ne sont plus pris en charge par l'État et la collectivité, forcés à restreindre les dépenses en services à domicile, réduits à prendre en charge elles-mêmes leurs aînés, beaucoup de mères ont vu leur temps de travail dans la

sphère privée se compliquer, souvent au détriment d'un travail rémunéré qui renforce les inégalités de genre sur le marché de l'emploi et dans l'usage du temps.

Le changement dans la continuité ? Rendre compte d'un paradoxe

- 18 La revue *Interventions économiques* a choisi de revenir sur la question de l'impossible conciliation vie professionnelle et vie familiale pour faire un point d'étape sur ce qui semble bien "changer dans la continuité"¹⁰. C'est du moins ce que suggèrent la plupart des articles présentés dans ce numéro.
- 19 Ainsi, l'article d'Ignace Glorieux, Joeri Minnen, Theun Pieter van Tienoven, Jef Deyaert et Eszter Mészáros montrent bien qu'en Belgique comme en France, les changements sociaux et culturels s'orientent vers des attitudes plus égalitaires. Mais ils s'interrogent aussi sur la lenteur du processus et, surtout, sur la pertinence d'une solution qui passe par le partage des tâches : même si l'on constate une convergence (des hommes qui s'engagent dans la famille et des femmes qui s'engagent plus dans l'emploi), les tâches domestiques demeurent principalement à charge des femmes.
- 20 Fabienne Berton ne dit pas autre chose dans son texte qui rend compte des premiers résultats des réponses de la cohorte ELFE sur l'organisation des familles à l'arrivée d'un enfant. Les pères français restent des *Messieurs gagne-pain* même si une petite part d'entre eux dans les catégories sociales supérieures, aspirent à une répartition plus égalitaire des tâches domestiques et de soins aux enfants.
- 21 Mais y a-t-il vraiment un problème ? La conciliation est-elle une réelle question sociale ? Les mères ne savent peut-être pas s'y prendre et il y a peut-être moyen d'échapper à la disponibilité permanente quand on est parent. Et si les hommes pouvaient nous apprendre "à faire autrement" ? L'exemple des pères au foyer dont l'article de Myriam Chatot fait état pourrait le faire croire pour qui n'en lit qu'une partie. Mais la suite de l'article donne la clé de cette performance : le temps des pères au foyer n'est pas toujours affecté en priorité au foyer et nombre d'entre eux parviennent à investir leur temps dans des activités rémunérées ou personnelles certes... mais l'auteure montre que les conjointes actives à plein temps de ces hommes affectent, pour leur part, tout leur temps libre au foyer et à la famille.
- 22 La question sociale de la conciliation des temps qui pèse et plombe la condition des mères dans la société semble donc aussi réelle que difficile à traiter. Et de ce point de vue il est important aujourd'hui de bien faire la distinction entre deux catégories d'analyse : celle des "femmes" et celles des "mères". L'article de Diane-Gabrielle Tremblay et d'Elena Mascova en rend bien compte quand elles constatent avec satisfaction que dans la plupart des pays il y a une féminisation des professions qualifiées et qu'au Québec les "femmes" aiment et se tournent de plus en plus vers la profession d'avocate. Cela dit, l'article montre que dès lors qu'on est mère, l'exercice de la profession reste encore très difficile, voire intenable : les grands bureaux d'avocats exercent un effet repoussoir pour les avocates qui souhaitent conjuguer vie familiale et vie professionnelle et, au mieux, elles se tournent vers le travail autonome ou de petits bureaux, sinon au pire elles quittent le métier tout simplement.
- 23 La solution à la question sociale serait-elle du côté de la socialisation *publique et totale* des activités de *care* familial et domestique ? Le texte de Blandine Destremau qui analyse les

modèles idéaux de *care* de la révolution cubaine montre que la contradiction travail/famille ne peut se résoudre ainsi. Le "familialisme d'état" semble "émanciper" définitivement les femmes en prenant en charge des tâches qui libèrent hommes et femmes pour le marché du travail... mais un contexte de rétraction des services publics et rien ne résiste, les femmes reprennent leur place dans les rapports sociaux traditionnels.

- 24 La solution serait-elle du côté de la socialisation *privée et marchande* des activités de *care* familial et domestique ? L'article d'Alexandra Garabige et Loïc Trabut suggère que l'aide à domicile (notamment celle pour les personnes âgées) peut favoriser une meilleure conciliation entre les sphères professionnelle et privée pour les mères ou les aidants familiaux. Mais leur enquête sur l'aide à domicile des personnes âgées montre les limites d'une telle orientation : ces formes de délégation d'une partie du *care* vers des services privés ruinent la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de ce secteur... un constat qui donne à réfléchir dans un contexte où les besoins d'accompagnement des aînés dépendants sont amenés à croître de manière sensible dans les années à venir.
- 25 Enfin, la révolution des technologies d'information et de communication ne semble guère plus prometteuse en matière d'égalité de genre. Émilie Genin montre en effet dans son article qu'on assiste à une forte incidence des technologies sur la conciliation entre les temps personnels et professionnels, mais dans une direction qui n'augure pas de forts renversements de tendance : plus de "porosité des temps", mais plus de tâches professionnelles à la maison pour les hommes et les femmes actives ... et plus d'incursion des responsabilités familiales dans le travail ... pour les femmes.

Conclusion

- 26 Tous les articles présentés dans ce dossier montrent que les familles de France et d'ailleurs font usage de dispositifs de conciliation toujours plus nombreux. Ils montrent que s'il est possible pour une femme d'être "mère travailleuse" il est aussi de plus en plus possible (et encouragé) pour un homme d'être un "père travailleur". Mais, pour les mères, ce double engagement s'accompagne encore d'une part d'ombre : la « double journée ».
- 27 Cette « double journée », (typiquement féminine quand une mère est active même si le conjoint est au foyer, tendanciellement inconnue des hommes actifs même quand la conjointe est active), est l'expression de ce qui fait problème aujourd'hui. Pourquoi, en dépit des outils mis à disposition des hommes comme des femmes, les trajectoires professionnelles des mères restent encombrées d'obstacles que les pères ne connaissent pas ? Pourquoi, malgré une féminisation croissante du marché de l'emploi et des dénonciations récurrentes des inégalités entre hommes et femmes, l'observation des pratiques sociales n'entame ni la figure traditionnelle du "producteur", ni celle du "carer", ni celle du « *male breadwinner and female carer model* » ? Pourquoi trente ans de réduction et d'aménagement du temps de travail ne sont ils pas venus à bout des arrangements inégalitaires ?
- 28 Si les travaux présentés montrent qu'en réponse aux nouveaux besoins, de nombreux dispositifs d'aide aux parents travailleurs se sont *pérennisés* dans de nombreux pays, ils montrent bien aussi qu'ils ne changent pas grand-chose sur le fond (voire qu'ils aggravent l'inadéquation entre référentiels d'organisation et pratiques sociales) tant les

fondements traditionnels de la relation Travail/Famille résistent et ruinent toute dimension transformatrice aux réformes.

- 29 En d'autres termes, le développement des dispositifs de conciliation des temps sociaux a permis aux situations *d'évoluer* (vers du correctif en période de croissance et vers du régressif en période de crise) sans aboutir à des solutions transformatrices qui feraient de l'articulation Travail/Famille un véritable enjeu d'une régulation socio-économique adossée à un nouveau référentiel normatif en accord avec les principes de reconnaissance sociale du *care* et de l'égalité entre les sexes. Pour être transformatrice, ces solutions devront entamer les fondements sur lesquels la société salariale de première modernité s'est construite et ce, au profit d'une nouvelle normativité qui permette de prendre la mesure des activités socialement utiles, parmi lesquelles celle du *care* est sans nul doute l'une des plus cruciales dans la production à la fois du bien commun et du bien-être. Il semble dès lors nécessaire de poser les contours d'une autre société assurant, dans une perspective parcours de vie, une nouvelle combinaison de ces activités sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe.
- 30 L'enjeu, pensons-nous, est de parvenir à transformer la société salariale en une société multiactive, scénario une première fois esquissé par Ulrich Beck (2000) et sur lequel nous nous sommes penchés dernièrement (Fusulier, Nicole-Drancourt, 2015). L'idée clé est de repenser le régime d'articulation Travail/Famille et le statut d'actif : il s'agit non plus de partir de la notion restrictive d'emploi, mais de celle plus large de travail (que tout producteur d'activités socialement utiles réalise : travail professionnel, travail parental, travail filial, travail civique...). L'emploi serait redimensionné par rapport à d'autres activités que la société démocratique jugerait digne d'être soutenues dans une logique d'investissement social. Ce scénario est bien entendu encore à affiner et reste utopique. Il n'est pas pour autant irréaliste, car des mouvements et dispositifs en ce sens existent déjà, mais il faut leur donner une cohérence et les accentuer au regard d'un paradigme à construire. Un chantier complexe pour une sociologie prospective.

BIBLIOGRAPHIE

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

Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.

Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.

Bouffartigues, P, R. Pendaries (1990). Activité féminine et précarisation de l'emploi, *Travail et Emploi*, n°46.

Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

Cocharde, M., F. Milewski, H. Périvier (2011). Les hommes et les femmes face à la crise, *Alternatives Économiques*, Hors-série, n° 088, février.

Collectif (1984). *Le sexe du travail : structures familiales et systèmes productifs*, Grenoble, PUG.

- Crompton, R. (1999). *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male bread winner*, Oxford University Press, Oxford.
- Daune-Richard, A.M. (2004). Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède, *Travail et Emploi*, n°100.
- Djider, Z. (2013). Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé, *Insee Première* N° 1463 - août 2013.
- Ewald, F. (1986). *L'État-providence*, Paris, Grasset.
- Fagnani, J., M-T. Letablier (2001). *Familles et travail : contraintes et arbitrages*, Paris, La documentation Française.
- Falquet, J., H. Hirata, D. Kergoat, B. Labari, N. Le Feuvre, F. Sow (dir.) (2010). *Le sexe de la mondialisation*, Paris, Presse de Sciences Po.
- Fusulier, B. (2009). The European Directive: making supra-national parent leave policy, in Kamerman Sh., Moss, P. (ed.), *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* », Bristol, The Policy Press, pp. 243-258.
- Fusulier B., Marquet J. (dir.) (2007). Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, Vol. XXXVIII, n°2. [En ligne : <http://rsa.revues.org/450>].
- Fusulier, B., C. Nicole-Drancourt (2015). Pursuing Gender Equality in a "Multi-Active Society", *Global Dialogue*, Vol. 5, no. 1, pp. 30-31. [En ligne : <http://isa-global-dialogue.net/wp-content/uploads/2015/04/v5i1-english.pdf>]
- Grésy, B. (2011). « Égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail », Rapport IGAS (Inspection générale des affaires sociales), Paris, La Documentation Française.
- Hantrais, L., M.-T. Letablier (1995). *La relation famille-emploi : Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Centre d'études de l'emploi, dossier n°6.
- Heinen, J., H. Hirata, R. Pfefferkorn (dir.) (2009). *État / Travail / Famille 'conciliation' ou conflit ?*, *Cahier du Genre*, n°46.
- Hochschild, AR (2003). *The Commercialization of Intimate Life: Notes From Home And Work*, San Francisco et Los Angeles, University of California Press.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States : A critical review and agenda for research and policy*, New York, Russell Sage Foundation.
- Le Bihan-Youinou, B., C. Martin (dir.) (2008). *Concilier vie professionnelle et vie familiale en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP.
- Lemière, S. (2013). « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », Rapport pour le Ministère des droits des femmes, Paris, La Documentation Française.
- Lewis, J. (1992). Gender and development of Welfare Regimes, *Journal of European Policy*, vol. 2 no. 3, pp. 159-173.
- Letablier, M.-T. (2000a). Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne, *La Lettre du CEE*, n°63.
- Letablier, M.-T. (2000b). Famille et emploi : une comparaison européenne, in M Chauvière et al. (dir.) *Les implicites de la politique familiale*, Paris, Ed. Dunod.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.

- Merla, L., L. Baldassar (2010). Les dynamiques de soin transnationales. Entre émotions et considérations économiques, *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 41-1. URL : <http://rsa.revues.org/182>.
- Milewski, F. (2010). Chômage et emploi des femmes dans la crise en France, *Lettre de l'OFCE*.
- Molinier, P. (2005). Le *care* à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets, in Laugier, S., P. Paperman (dir.), *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, éd. de l'EHESS.
- Morel, N. (2007). « Le genre des politiques sociales. L'apport des *gender studies* à l'analyse des politiques sociales », *Sociologie du travail*, Vol 49, pp 383-397.
- Nicole-Drancourt, C. (dir.)(2009). *Concilier vie professionnelle et vie familiale : attention travaux !*, Paris, L'Harmattan.
- Nicole-Drancourt C. (2011). « Donner du sens aux réformes. De l'équation sociale fordiste à la nouvelle équation sociale : L'enjeu des réformes dans l'ordre du genre », HDR, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Pailhé, A., A. Solaz (2006). Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, *Population et sociétés*, n°426.
- Pailhé, A., A. Solaz (2010). L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue, mais source d'inégalités entre salariés, *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/412>.
- Pison, G (2013). France 2012 : fécondité stable, mortalité infantile en baisse, *Populations et Sociétés*, n°498.
- Revillard, A. (2007). « La cause des femmes dans l'Etat : une comparaison France-Québec (1965-2007) », *Thèse de doctorat en sociologie*, ISP, ENS Cachan, Paris. http://halshs.archives-ouvertes.fr/view_by_stamp.php
- Revillard, A. (2009). Quelle politique pour les mères en emploi, Nicole-Drancourt, C. (dir.) *Conciliation Travail-Famille : attention travaux*, L'Harmattan, Paris, pp. 89-99.
- Rosanvallon, P. (1992). *La crise de l'État-providence*, Paris, Seuil.
- Théry, I., P. Bonnemère (dir.) (2008). *Ce que le genre fait aux personnes*, Paris Ed EHESS.
- Tilly, A.L., J.W. Scott (1978 – pour trad. Fr. 2002). *Les femmes le travail et la famille*, Paris, Petite Bibliothèque, Payot.
- Tremblay, D.-G. (2012, 3^e édition). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec : Presses de l'Université du Québec (1^{ère} édition 2004 : Toulouse/ Octares et Presses de l'Université du Québec.
- Tronto, J. (1993-trad fr 2009). *Un monde vulnérable : pour une politique du care*, Paris, La Découverte.
- Verjus, A. (2010). *Le bon mari. Une histoire politique des hommes et des femmes à l'époque révolutionnaire*, Paris, Fayard.
- Vielle, P. (2001). *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruxelles, Bruylant.

NOTES

1. Irène Théry (2008) citant Jean-Jacques Rousseau.

2. « gardiennes de l'affectivité, du désir et du corps » (Tronto, 1993-trad fr 2009 : 56).
 3. Celle de 2001-2010 (UE 2010) et celle de 2010-2020 (UE 2020) sont les deux feuilles de route décennales de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) lancée par la Commission européenne.
 4. La loi "dite" GENISSON est la loi n°2001-397 du 9 mai.
 5. La loi "dite" *Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, adoptée par l'Assemblée Nationale est inscrite au JO sous le n° 2014-873 le 4 août 2014.
 6. Loi Cadre n° 2014-873.
 7. Haut Conseil de la Famille (Octobre 2009) *Présentation générale des dispositifs en faveur des familles* Rapport préparatoire conférence annuelle 2009
 8. Voir n°spécial de Politiques sociales et familiales n° 92 2008 sur le thème *Conciliation travail-famille : du côté des entreprises* ; voir aussi Pailhé, Solaz (2010).
 9. <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/07/20140731-Synthese-Loi-sur-lEgalite-reelle-femmes-hommes.pdf>
 10. Ce numéro fait suite à un atelier organisé par Fabienne Berton, Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt sur : *Conciliation travail-famille : vers un renouveau du régime temporel ?*, dans le cadre du colloque international du CRIMT qui s'est tenu du 21 au 23 mai 2015 à l'HEC Montréal. <http://www.crimt.org/ColloqueCRIMT2015.html>
-

AUTEURS

BERNARD FUSULIER

Maître de recherches FNRS et professeur à l'Université de Louvain,
bernard.fusulier@uclouvain.be

CHANTAL NICOLE-DRANCOURT

Directrice de recherche, CNRS-CNAM-LISE, drancourtchantal@hotmail.com