

Existence de dispositifs d'articulation travail/famille et réflexion sur leur acceptation sociale

David Laloy

Doctorant en sociologie à l'UCL

David.laloy@uclouvain.be

1er octobre 2009

L'ATF comme enjeu de société

Source: FUSULIER, B., GIRALDO, S., LALOY, D. (2008), *L'entreprise et l'articulation travail/famille*, PUL, Louvain-la-Neuve.

- Elle s'inscrit au coeur d'enjeux cruciaux en termes de bien-être des personnes, d'égalité des genres face à l'emploi et de transformations du marché du travail
- Transformations contemporaines:
 - Mutations structurelles (entrée et maintien des femmes sur le marché du travail, importance croissante des familles monoparentales, flexibilité et intensification du travail, vieillissement de la population, précarité de l'emploi...)
 - Mutations culturelles: ébranlement du modèle exclusif "père soutien de famille – mère au foyer", modèle de l'épanouissement personnel autant pour les femmes que pour les hommes
 - Modèle cumulatif d'articulation travail/famille.

Source: FUSULIER, B., GIRALDO, S., LALOY, D. (2008), *L'entreprise et l'articulation travail/famille*, PUL, Louvain-la-Neuve.

Les points de résistance au modèle cumulatif

- “Le marché du travail exige la mobilité sans tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. (...) Le sujet du marché est l’individu seul, débarrassé de tout “handicap” relationnel, conjugal ou familial” (Ulrick Beck, sociologue allemand, 2001)
- La nécessité même du travail domestique et des soins à accorder aux enfants

Les dispositifs d'ATF

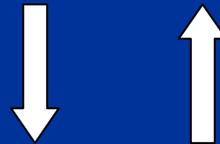
- Le congé de maternité
- Le congé de paternité
- Le crédit-temps et l'interruption de carrière
- Le congé parental
- Le congé pour soins palliatifs
- Le congé pour assistance médicale
- Le congé d'adoption
- Accueil à la petite enfance
- Aides diverses (ménagères, de transport...)

Les facteurs influençant l'usage des dispositifs

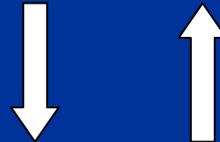
Transformations structurelles et culturelles



Débat institutionnel et production de politiques d'articulation travail/famille



Espace pluriel de médiations : genre, organisation, famille, profession

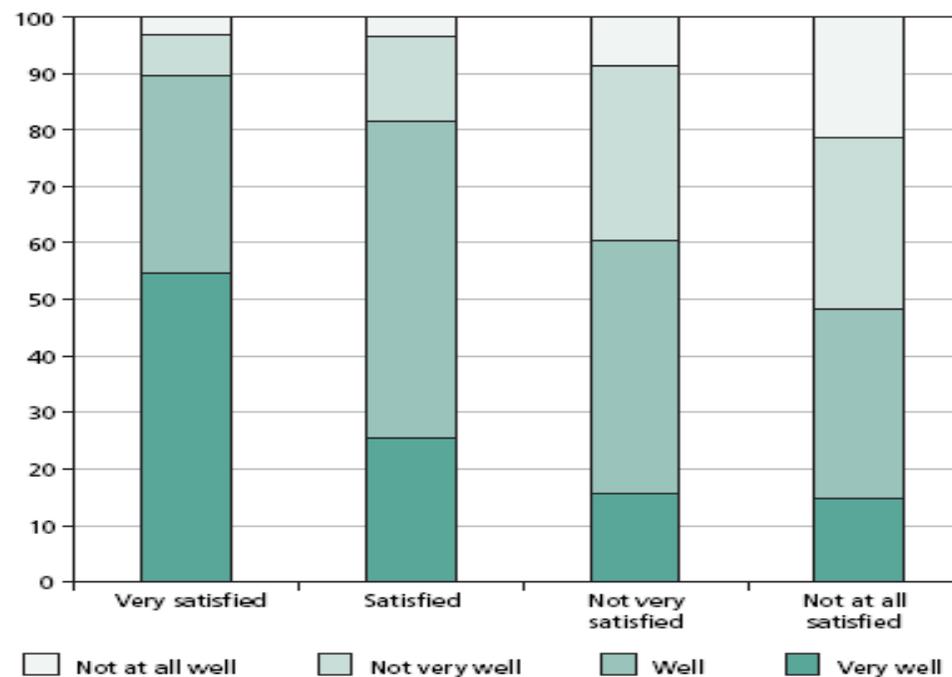


Attitudes individuelles

Les enjeux de l'ATF: la satisfaction et le bien-être

Source: Fourth European Working Conditions Survey

Figure 10.4: Level of work-life balance and satisfaction with working conditions (%)



Note: Responses ('very well', 'well' etc.) are based on answers to question 18: 'Do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?'

Les enjeux de l'ATF: L'égalité hommes/femmes

Source: 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

- Paradoxe: De nombreuses études soulignent le souhait des pères de s'impliquer dans la prise en charge des enfants MAIS l'ATF reste principalement une question avant tout féminine
- Raisonnement économique: ce paradoxe n'en est pas un, c'est seulement le résultat d'un simple calcul économique au sein du couple
- Raisonnement sur les rapports sociaux de sexe (les "parois de verre", le "plafond de verre"...)
- Une lecture plus riche articulant trois dimensions

La lecture rubikcubique

Source: DEVREUX, A.-M., 1985, Les différentes étapes de la déconstruction – reconstruction des objets et des concepts: trois exemples, *Cahiers de l'APRE*, n°3, sept., CSU-CNRS, pp. 7-28

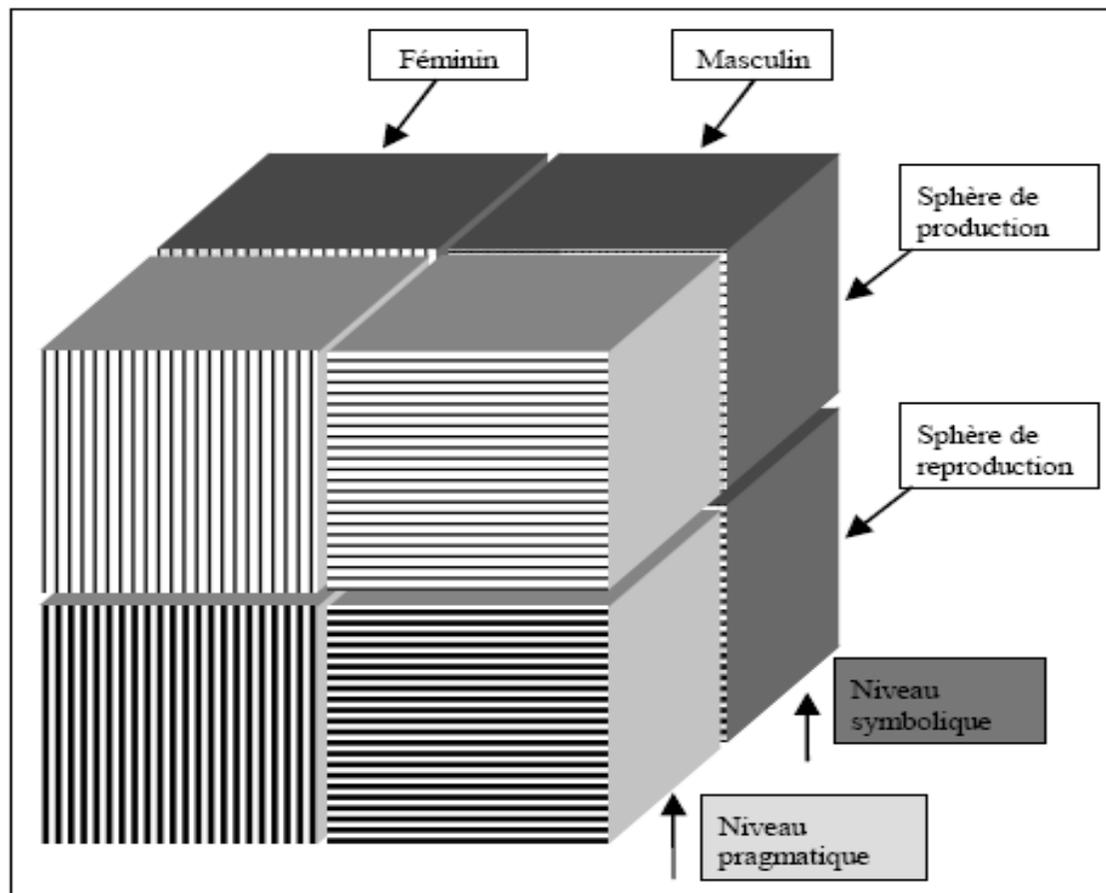


Figure 1 : Schématisation de l'approche de la parentalité inspirée des travaux d'A.-M. Devreux.

La médiation organisationnelle

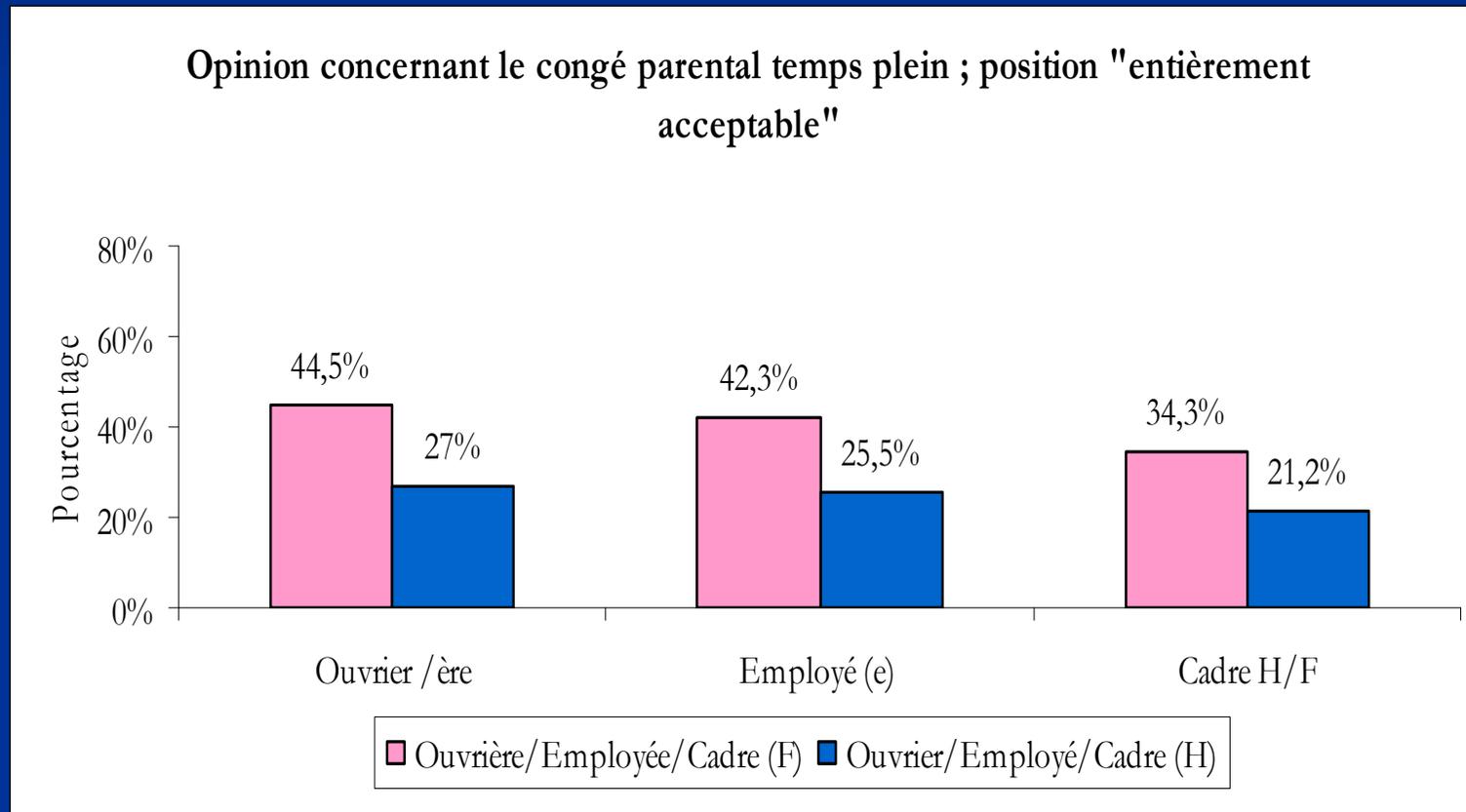
Source: FUSULIER, B., GIRALDO, S., LALOY, D. (2008), *L'entreprise et l'articulation travail/famille*, PUL, Louvain-la-Neuve

- L'organisation = niveau où se définissent concrètement les possibilités de production du modèle « cumulatif », où se concrétisent les possibilités de production de rapports égalitaires entre hommes et femmes dans leur investissement familial et professionnel.
- Chaque organisation développe un rapport spécifique à l'articulation travail/famille à partir de trois grands types de critères:
 - Stratégiques
 - Institutionnels
 - Culturels
- A partir de l'étude statistiques, nous avons défini trois types d'entreprises:
 - Les « juste-légalistes »
 - Les « proactives »
 - Les « réticentes »

La médiation organisationnelle (2)

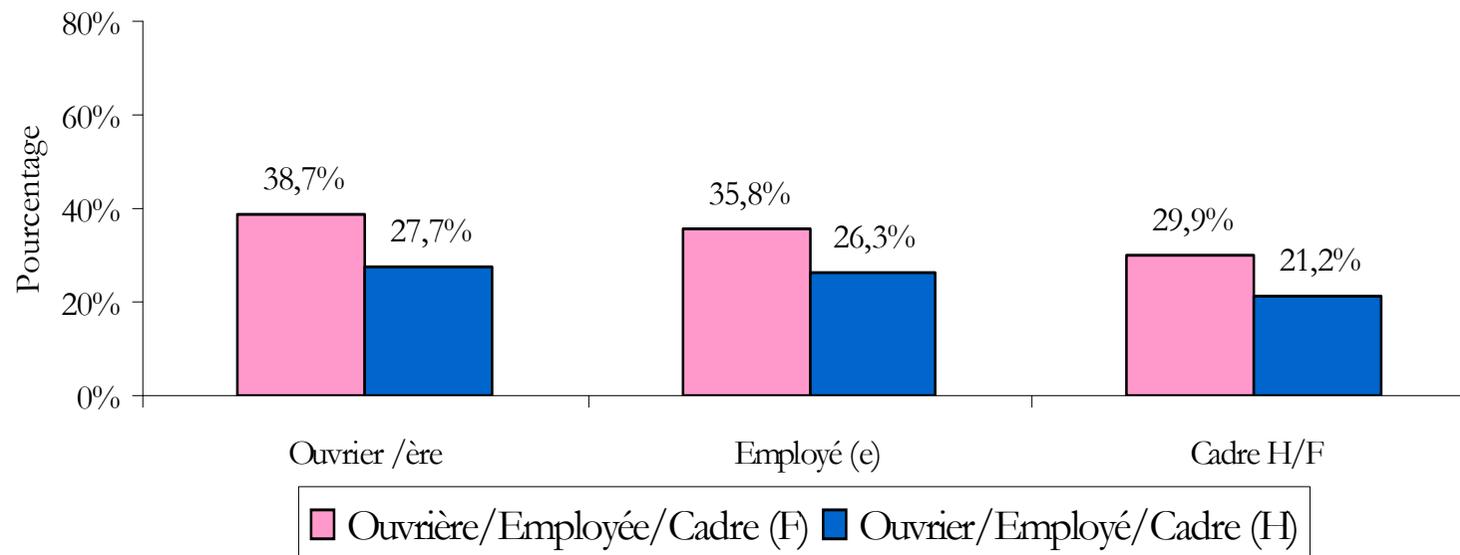
Source: FUSULIER, B., LALOY, D., SANCHEZ, E. (2007), « L'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d'une grande entreprise », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 38, 2007/2, pp. 83-103.

sociologiques et anthropologiques, vol. 38, 2007/2, pp. 83-103.

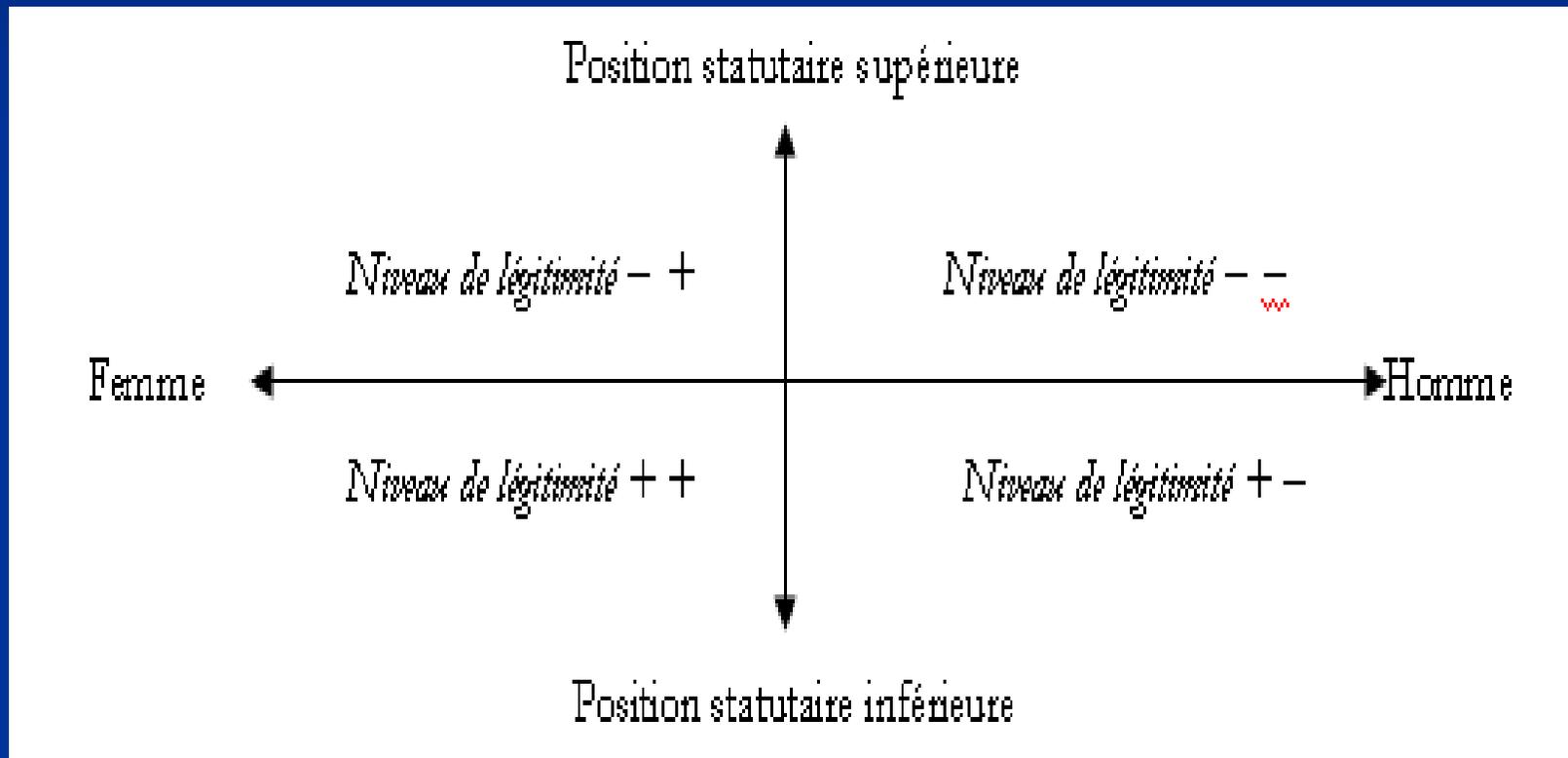


La médiation organisationnelle (3)

Opinion concernant le congé parental mi-temps ; position "entièrement acceptable"



Représentation de l'espace symbolique de légitimité



Etre au service et articuler travail/famille

Source: FUSULIER, B., LALOY, D., SANCHEZ, E. (2009), "Etre au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation", Informations sociales, 2009/4, n°154, p. 22-30

■ Trois caractéristiques des activités professionnelles relationnelles:

→ l'importance de la **composante relationnelle** dans le processus de travail ;

→ une **implication éthico-politique** ;

→ l'engagement des **caractéristiques personnelles** de l'auteur du travail. D'où l'importance de la part psycho-affective engagée dans le travail.

Etre professionnel et parent ...

- La naissance d'un enfant : une étape amenant des changements déterminants dans le rapport au travail, surtout chez les mères.
 - La priorité accordée au travail dans une situation de célibat peut se renverser lorsqu'un projet parental voit le jour.
 - Les exigences familiales peuvent alors faire en sorte que le rapport au travail devienne sensiblement plus rigide, moins souple au niveau des horaires et par rapport au débordement du travail sur les autres sphères.

... une question d'organisation pratique...

- Des stratégies de distanciation pratique à l'égard des impératifs familiaux: le recours à des services d'accueil à l'enfance, ou à la délégation des tâches parentales au sein de la sphère privée (grands-parents, fratrie et plus rarement des connaissances).
 - Ces mises à distance de la famille sont évidemment classiques et relèvent souvent d'une condition d'accès à l'emploi.
- Du côté de la distanciation pratique à l'égard du travail: une forte utilisation des dispositifs de soutien à la parentalité (le congé de maternité, paternité, parental, ou encore les mesures de réduction du temps de travail)

... et de mise à distance subjective

- **La résolution partielle de l'aspect pratique n'est pas suffisante dans le cas de rôles professionnels aussi « imprégnants » que ceux étudiés.**
 - Ex. la réduction du temps de travail permet de réduire le temps de présence dans l'espace professionnel, l'engagement subjectif du professionnel dans la relation de service et d'aide n'en demeure pas moins prégnant. **La confrontation à la détresse n'a pas moins d'impact à 4/5ème temps qu'à temps plein.**
 - la réduction du temps passé avec les enfants peut entraîner une distanciation tellement forte que le professionnel n'est plus disponible mentalement pour son travail (pris par des pensées familiales).
- Par exemple, Isabelle culpabilise de laisser son petit garçon à sa sœur, mais ne pourrait cependant pas envisager de désinvestir dans son travail qui la passionne. Pour Didier, policier, la première chose à apprendre, c'est à se construire une « *solide carapace* » : « *Ce qu'il faut faire, c'est ne pas prendre la misère, ne pas prendre la méchanceté des gens et une fois le boulot terminé, ne plus penser à rien. Sinon on est dépressif. On arrive plus à avancer dans l'avenir. Ce qu'il faut, c'est vraiment faire la part des choses. On travaille, on s'investit au grand maximum mais une fois qu'on a fini, on ne repense plus à ça* ».
- **Chacun développe ses stratégies pour opérer cette coupure mentale, assurer une transition d'un rôle à l'autre.**
 - trajet en voiture, discuter de ce qui est arrivé pendant la journée avec des collègues ou avec leur partenaire conjugal...
 - La question des conditions et dispositifs de transition d'un rôle professionnel à un rôle parental et vice versa semble donc une piste stimulante à explorer plus finement.

L'influence de la profession

Source: FUSULIER, B., LALOY, D., SANCHEZ, E. (2009), *Analyse de l'effet « genre » et « profession » dans les modes de conciliation travail/famille au sein de deux univers professionnels fortement genrés : policiers/infirmiers*, communication présentée au colloque annuel SASE (Society for the Advancement of

Socio-Economics), Paris, France.

Comparaison policier-e-s et infirmier-e-s

- Congé parental :
 - 67% des infirmières versus 32% des policières.
- Interruption de carrière :
 - 33% des infirmières versus 9% des policières.
- Comment saisir cette différence entre femmes mères d'enfants de moins de six ans?

Propositions

Il est plus légitime dans la profession infirmière d'utiliser les dispositifs d'ATF que dans la profession policière ;

La tension travail/famille est plus fortement ressentie chez les infirmières que chez les policières ;

Les modalités d'atténuation de cette tension sont différentes dans les deux professions

Une moindre tension travail/famille chez les policier-e-s

- Les femmes sont en termes relatifs plus nombreuses à avoir le sentiment de sacrifier leur vie familiale pour leur vie professionnelle (40%) que les hommes (25,4%).
- Mais les infirmier-e-s ressentent davantage ce sacrifice (41%) que les policier-e-s (24%).

Les infirmières et les policières se distinguent sur plusieurs plans.

- Les femmes infirmières sont plus nombreuses à considérer qu'elles sacrifient leur vie familiale pour leur vie professionnelle (41%) que les femmes policières (32%).
- Elles sont significativement plus nombreuses à exprimer le sentiment d'avoir des difficultés à mettre des limites dans leur travail (35% versus 17%).
- Elles sont significativement plus nombreuses à témoigner du fait qu'elles rentrent du travail souvent plus tard que ce qui était prévu (50% versus 26%), ce qui est un indicateur d'un débordement du travail sur la famille.
- Elles témoignent aussi plus largement du fait que leur entourage trouve qu'elles travaillent trop (55% versus 41%).
- Elles sont aussi significativement moins nombreuses à dire qu'elles ont encore de l'énergie à consacrer à leur famille quand elles rentrent du travail (30% versus 50%).
- Enfin, les infirmières ont davantage le sentiment d'être tiraillées entre les attentes professionnelles et familiales (43%) que les policières (30%).

Le milieu professionnel policier plus « soutenant » que le milieu infirmier

- 30% des policier-e-s (49% des policières) et 22% des infirmier-e-s (22% uniquement du groupe des infirmières) estiment qu'il y a une **prise en compte de leur situation parentale pour la fixation des horaires**. Ce sentiment est nettement plus présent, en ce qui concerne la **planification des congés annuels** (68% des policier-e-s – 74% des policières- et 61% des infirmier-e-s – 59% des infirmières)
- Sentiment d'avoir le soutien des collègues identique: 76%
- **Sentiment d'avoir le soutien de ses supérieurs directs** : 68% des policier-e-s vs 55% des infirmier-e-s (les policières ressentent ce soutien à 80% pour 53% des infirmières)
- **Sentiment d'avoir le soutien de la direction** : 51% des policier-e-s vs 20% des infirmier-e-s (les policières se sentent un peu plus soutenues -56%- et 19% des infirmier-es)

Deux régulations professionnelles de l'ATF différenciées

- La profession policière paraît se caractériser :
 - par une norme forte de l'engagement à temps plein, y compris pour les mères,
 - une moindre légitimité d'usage des dispositifs,
 - une moindre disponibilité pratique durant les horaires atypiques,
 - une moindre tension travail/famille,
 - davantage d'arrangements et de soutiens informels selon une norme de réciprocité,
 - et une porosité entre les sphères professionnelles et familiales.
- La profession infirmière:
 - par une norme modérée de l'engagement professionnel à temps plein, en particulier pour les mères mais aussi pour les pères,
 - une légitimité d'usage des dispositifs,
 - une disponibilité pratique plus importante durant les horaires atypiques,
 - une plus grande tension travail/famille,
 - moins d'arrangements informels et de soutiens hiérarchiques,
 - et une moindre porosité entre les sphères.