

Introduction

« Le gouvernement a clairement affirmé sa volonté d'apporter des réponses concrètes aux familles pour leur permettre de concilier au mieux vie de famille et activités professionnelles, travail et loisirs. Concilier la vie professionnelle et la vie familiale, c'est reconnaître chaque individu en sa qualité de personne, de membre d'une famille, de travailleur et de citoyen. C'est aussi assurer une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et contribuer à un meilleur épanouissement des enfants. La politique familiale doit tenter d'offrir aux femmes comme aux hommes, des choix et des alternatives dans la gestion de leur vie professionnelle et de leur vie familiale, donc dictés par des contraintes sociales et financières ».

Ce texte, issu des États généraux des familles (2003-2004) et évoqué par David Laloy lors de la matinée d'étude du 1^{er} octobre (2009)¹, témoigne de l'entrée sur la scène publique et institutionnelle du débat sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En Europe comme en Belgique, les projets de lois allant dans le sens d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle se multiplient.

Selon David Laloy, l'intérêt croissant pour cette problématique vient du fait que *« la relation entre la vie professionnelle et la vie familiale se présente aujourd'hui comme un des enjeux à la fois individuels, familiaux, professionnels et sociétaux² »*. Autrement dit, comme nous l'expliquerons dans cette analyse, la conciliation travail-famille s'inscrit dans deux axes porteurs de valeurs essentielles dans les conceptions culturelles occidentales contemporaines : **le bien-être des personnes** et **l'égalité entre les genres**. Ces deux valeurs s'inscrivent elles-mêmes dans le contexte plus global des **transformations organisationnelles du marché du travail** dont elles sont à la fois la cause et la conséquence.

Les transformations organisationnelles du marché du travail

Si les individus ont, depuis toujours, dû concilier vie familiale et vie professionnelle, les conditions de cette articulation ont changé. Et la mutation qui a transformé le plus fondamentalement le visage du monde du travail est l'arrivée et le maintien des femmes sur le marché de l'emploi, ou, plus précisément, l'octroi par les femmes d'un statut de travailleuse reconnu.

D'autres éléments doivent également être pris en considération lorsque l'on étudie les transformations organisationnelles du marché du travail à savoir l'importance croissante des familles monoparentales, le vieillissement de la population, la précarité de l'emploi et surtout les exigences de flexibilité et d'intensification du travail et les inégalités des genres face à l'emploi.

¹ *Papa au boulot, Maman aussi... Et moi, et moi, et moi ?!! L'articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, matinée d'étude organisée par le CEFA asbl, 01/10/09.

² Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

Autrement dit, femmes et hommes étant actifs sur le marché du travail, le modèle traditionnel : « père soutien de famille-mère au foyer » n'est plus viable et la construction d'un nouveau modèle d'articulation travail-famille devient donc indispensable.

Un nouveau souci : le bien-être des personnes

Il semble que les valeurs prônées par la société actuelle aient changé et que l'on soit passé d'un ethos du devoir à un ethos de l'épanouissement. Cette tendance se traduit concrètement par la construction d'un modèle d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans lequel l'investissement professionnel et l'investissement familial sont compatibles tant pour les femmes que pour les hommes. À l'heure actuelle, le travail doit être tout à la fois une source de revenu et une source d'épanouissement personnel. À ce titre, de nombreuses études témoignent du lien entre la possibilité d'articuler travail et famille et le bien-être au travail : au mieux le travailleur pourra concilier ses différents temps de vie, au mieux il se sentira.

L'épanouissement au travail n'est pas seulement imputable au lieu de travail en lui-même. Lorsqu'un individu est au travail, n'en déplaie à la loi du marché, il ne peut se défaire totalement ou même en partie de sa vie familiale, de sa vie privée et des soucis qui en découlent parfois. « *Il est important de décloisonner ces sphères et de les considérer dans un rapport d'interstructuration*³ ». Car les choix qu'un individu fait dans sa vie privée auront nécessairement un impact sur sa vie professionnelle et inversement... Et une mauvaise gestion ou une difficulté à gérer les différents temps de vie génère une insatisfaction et un stress qui se ressentira dans le travail.

Cependant, de nombreux freins compliquent la réalisation de ce « modèle d'interstructuration ». En effet, la logique du marché du travail se base sur la flexibilité des travailleurs. Pour accéder à cette flexibilité, le marché du travail ne prend en considération que l'individu seul, autrement dit, un individu « débarrassé » de sa vie familiale et sociale. On parle actuellement d'« entreprise gourmandes » qui en demandent toujours plus à leurs employés en terme de variabilité d'horaire et de mobilité.

Mais la flexibilité du monde du travail va totalement et fondamentalement à l'encontre du fonctionnement familial qui nécessite des temps fixes pour apporter les soins aux enfants ou pour gérer les tâches ménagères.

Face à ce constat, de nombreuses mesures doivent et sont prises en charge par les pouvoirs publics afin d'offrir aux travailleurs-euses des moyens d'être plus en accord dans leur vie familiale et professionnelle. En effet, « *la mise en place de dispositifs d'articulation travail-famille peut concourir à diminuer l'absentéisme et le taux de turnover, à améliorer*

³ Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

l'image de l'entreprise dans l'opinion publique ainsi que le statut de l'organisation, à attirer du personnel qualifié, à diminuer les tensions dans l'organisation⁴ ».

Une volonté : l'égalité des genres face à l'emploi

Un paradoxe

Toutes les études montrent une volonté de plus en plus forte de la part des pères de s'investir davantage dans la vie familiale. Au père chef de ménage et pourvoyeur de fonds vient se confronter le « nouveau père » proche de ses enfants et de son épouse. Des dispositifs existent (voir analyse n°11) afin d'aider à la conciliation travail-famille, pourtant, ils sont encore très majoritairement usités par les femmes. Pourtant, en mai 2009, 37 965 femmes ont utilisé le congé parental, le congé pour soins palliatifs ou le congé pour assistance médicale contre 12 940 hommes⁵, soit près de trois femmes pour un homme.

Pourquoi ?

Lorsque l'on s'attarde sur les théories de la sociologie du travail, on constate que sur le marché de l'emploi se développe une double segmentation entre les hommes et les femmes : les parois de verre et les plafonds de verre⁶. Par « parois de verre », on désigne la tendance selon laquelle les femmes suivent des filières scolaires différentes de celles des hommes et se dirigent donc vers des filières professionnelles distinctes elles aussi. L'appellation « plafond de verre » est plus connue et désigne le fait que les femmes atteignent plus difficilement que les hommes des postes à responsabilité socialement et financièrement valorisés.

Si l'on étudie sous l'angle de l'économie le fait que les femmes sont plus nombreuses à prendre les congés parentaux, on constate que ce phénomène résulte du calcul économique opéré par le couple. En général, les hommes sont engagés à des postes plus élevés hiérarchiquement et/ou mieux rémunérés que les femmes qui occupent la majorité des postes à temps partiels. Autrement dit, à la naissance d'un enfant, le conjoint qui occupe le poste le moins rémunérateur, généralement la femme, cesse son activité professionnelle ou du moins profite des congés parentaux tandis que le conjoint occupant le poste le plus rémunérateur garde son emploi voire travaille un peu plus afin de pallier le salaire manquant. Et même si au premier temps de la vie à deux, la répartition de la vie domestique est bien souvent égalitaire, la situation peut rapidement changer lors des premiers bouleversements (nouvel emploi, premier enfant, etc.) et évoluer vers les schémas de répartition traditionnelle des tâches.

Autrement dit, les schémas de répartition traditionnelle des tâches se reproduisent dans la sphère familiale. Il y a donc une volonté des pouvoirs publics et des mouvements

⁴ Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

⁵ Source : INS Belgique.

⁶ Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

sociaux de pousser les pères à prendre plus en charge la vie familiale et de permettre aux femmes de prendre plus facilement part à la vie professionnelle.

Conclusions

La transformation du monde du travail a bouleversé des valeurs que l'on croyait jusqu'alors immuables. La logique selon laquelle les femmes s'occupent de la vie familiale et domestique pendant que les pères subviennent aux besoins de la famille est de moins en moins légitimée. Or, la présence des femmes sur le marché du travail doit nécessairement s'accompagner d'une plus grande prise en charge de la vie familiale et domestique par les pères.

En outre, depuis la fin du 20^e siècle, il semble bien que la notion de « bien-être des personnes » ait été érigée en une valeur essentielle. Le travail ne peut donc plus être considéré simplement comme une source de revenu mais aussi comme un prolongement de soi-même, une source d'épanouissement personnel qui prolonge l'épanouissement familial et surtout ne l'entrave pas. Or la loi du marché ne va toujours pas dans ce sens.

Une prise de conscience semble donc avoir été opérée dans le chef des pouvoirs publics afin de considérer chaque travailleur et chaque travailleuse dans sa globalité afin de leur permettre de s'épanouir dans leur vie professionnelle et familiale.

Sources et bibliographie

Intervention d'Ariane DIERICKX « Bébé ou boulot faut-il choisir ? » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

FUSULIER (B.), MARQUET (J.) (DIR.), *Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères*, dans Recherches sociologiques et anthropologiques, 38/2, 2007.

Pour aller plus loin :

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