

1 Marc Bessin

Iris/EHESS, 190 Avenue de France, 75013 Paris bessin@ehess.fr

Sociologue au CNRS, enseignant à l'EHESS, directeur de l'Iris.

« Une sociologie des présences sociales pour penser le genre et les temporalités des interdépendances »

Je propose de participer à la réflexion du GT 48 sur les impasses de la naturalisation et les perspectives d'un monde plus juste, autour de l'articulation des temps sociaux et sa traduction systématique en des injonctions à conciliation pour les femmes, à partir du concept de présences sociales. Cette proposition de communication plutôt théorique, s'appuyant sur des travaux empiriques sur les prises en charge sanitaires, sociales ou parentales, alimente ainsi les débats sur les manières de lier temporalité et genre.

Cette sociologie des présences sociales s'inscrit dans la tradition féministe qui observe la division sexuée du travail de prise en charge des besoins d'autrui. Mais elle intègre aussi les dimensions morales des diverses formes de soutiens, assistances, aides et interventions sociales, dans la tradition des politiques et éthiques du care. Dans cette combinaison, tout en suivant certaines approches en termes d'économies morales qui rappellent que les politiques publiques ou sociales s'opèrent dans une tension entre protéger et punir (Fassin & al., 2014), la sociologie des présences sociales précise que cette distorsion s'étend aux attentions profanes et aux prises en charges privées et souligne surtout que cette polarité des interventions pour autrui est genrée. Loin de naturaliser la protection maternelle de la main gauche de l'Etat et l'autorité paternelle de ses fonctions régaliennes, c'est une approche temporelle des interdépendances qui permet de comprendre la division sexuée du travail social, sanitaire et sécuritaire. La tendance néolibérale contemporaine à la pénalisation de l'Etat social et sa re-masculinisation (Wacquant, 2013) est la résultante des renoncements à la temporalisation de l'intervention publique et à la généralisation de l'esprit gestionnaire et de son présentisme, jusque dans les secteurs sanitaire, éducatif et social.

En considérant ainsi la temporalité au principe du genre, suivant en cela la problématisation des rapports sociaux de sexe, on peut dès lors définir les présences sociales comme des activités morales ou pratiques, profanes ou professionnelles, de veille ou d'intervention, sécuritaires ou protectrices, destinées à répondre aux besoins d'autrui. La notion de présence permet d'appréhender le processus au-delà de sa dimension matérielle, en ne se limitant pas à l'action présente ni à une relation dyadique. L'impact des présences sociales peut être différé ou s'inscrire dans des logiques de circulation, de don et de dette. Le genre féminin étant caractérisé par une disponibilité temporelle et la responsabilité de la durée, les activités de care sont féminisées et ce sont les femmes qui en assurent la transmission. Les présences sociales permettent donc de problématiser l'articulation des temps sociaux, en donnant une profondeur intergénérationnelle aux arbitrages familiaux au sein desquels les femmes se retrouvent systématiquement piégées. Ainsi, outre s'investir professionnellement et familialement sur le mode de la double présence (Balbo, 1978), elles anticipent tout au long du parcours de vie les opportunités et appréhendent les normes d'âge en fonction des attentes de care qu'attendent d'elles les ascendants, descendants, conjoints, etc.

2 Jasmina Stevanovic

Docteure en sociologie

CERLIS

Université Paris Descartes
jasstevanovic@gmail.com

Mots clés : Genre, discrimination, travail, relations de travail, carrière, institution totale, rapport au travail, travail/hors travail, intimité, marine marchande, cadres, ingénieurs

« Naviguer, arbitrer, les critères de négociation de carrière au sein de la marine marchande »

Cette communication, réalisée à partir d'une enquête ethnographique à bord de navires de commerce, porte sur les officières de marine marchande. Elle examine les conditions d'insertion professionnelle de femmes occupant une position hiérarchique élevée dans la stratification professionnelle de ce milieu. Au-delà de l'étude des interactions hommes femmes à bord des navires et de l'appropriation des mondes de la marine par les marins, cette recherche s'intéresse aux négociations liées à l'ascension des officières dans la hiérarchie professionnelle du bord.

Les questions qui seront évoquées ici visent à éclairer une dimension peu examinée dans le champ de la sociologie du travail, celui où des femmes sont contraintes, par leur travail, d'être durablement absentes de leur sphère privée (plusieurs semaines). Cette caractéristique, inhérente aux conditions d'exercice de leur métier, oblige les femmes qui continuent à naviguer à composer, durant le temps professionnel, avec le regard social qui est posé sur elles – ou qu'elles portent sur elles-mêmes. En effet, leur choix manifeste la transgression du rôle social qui est généralement attaché aux femmes : celui d'être une mère présente aux côtés de son enfant avant d'être une travailleuse.

Dans cette perspective, est effectuée une analyse des trajectoires sociales et de carrière de ces femmes, en accordant une attention particulière à la façon dont ces dernières articulent leur vie privée à leur vie professionnelle, tant dans la constitution du couple que lorsqu'elles ont des enfants. Le contexte sociétal délivrant toujours aux femmes un rôle plus important dans la prise en charge du travail familial conduit à questionner la façon dont les officières aménagent leur carrière lorsqu'elles deviennent mères. Le plus souvent en situation d'homogamie, ces femmes prennent-elles la décision de poursuivre leur carrière à la navigation alors même que cela signifie très concrètement être physiquement totalement absente de la sphère familiale durant plusieurs semaines ? Quels sont les arbitrages nécessaires pour satisfaire aux exigences du travail familial d'une part et à celles de la carrière d'autre part ? Quelles négociations sont à l'œuvre, tant avec le conjoint qu'avec le cercle familial élargi ? Comment se mesure l'effet différentiel de l'arrivée d'un enfant sur les carrières masculine et féminine ?

3 Bernard Fusulier, Chercheur qualifié du FNRS, Université Catholique de Louvain, GIRSEF ; Pascal Barbier, maître de conférences à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne CESSP-CSE
 Contacts : pascal.barbier@uclouvain.be ; bernard.fusulier@uclouvain.be

« Parentalité et rapport au travail. Des types d'articulation travail/famille chez les jeunes chercheurs en Belgique »

L'arrivée d'un enfant produit des effets opposés sur les carrières des hommes et des femmes. La naissance d'un enfant altère le statut d'emploi des femmes (diminution du temps de travail, sortie de l'activité) tout en augmentant leur charge déjà importante de travail domestique (Garner, Méda et Senik, 2005). A l'inverse, ce même événement favorise les hommes du point de vue du salaire et de la carrière (Singly, 1984 ; Gadéa, Marry, 2000), sans

véritablement bouleverser leur investissement en terme de temps de travail domestique. Fondés sur des recherches quantitatives, ces résultats sont désormais connus et participent à la fois au débat sociologique et à l'élaboration des politiques publiques. Ils étudient la relation entre parentalité et activité professionnelle sous le registre principal de l'emploi et, plus rarement, sous celui du rapport au travail. Pourtant, on sait depuis les travaux de Serge Paugam (2000) que ces deux dimensions, rapport au travail et rapport à l'emploi, s'imbriquent pour produire un certain type d'intégration sociale chez les individus.

A partir d'une enquête par entretiens (30 individus rencontrés tous les ans pendant trois ans) auprès de jeunes chercheurs en cours d'insertion dans la carrière scientifique en Belgique, cette communication propose d'explorer les liens entre parentalité et « rapport au travail ». Chez ces individus engagés dans une activité gourmande en temps et en énergie (la recherche) à un moment de leur existence (29-39 ans) où ils élaborent des projets familiaux, ce lien apparaît de deux manières. En effet, chez eux, la parentalité affecte, d'une part, le degré et les modalités d'investissement dans le travail. Elle les conduit à intensifier et/ou rationaliser leurs temps passés au travail, à séparer de manière étanche temps travaillés et temps « libres » ou au contraire à perturber durablement leur engagement au travail en fabriquant un tiraillement très fort entre nécessité de produire et nécessité de reproduire. La parentalité affecte, d'autre part, leur expérience subjective du travail : elle peut les conduire à relativiser les échecs, à mettre à distance les difficultés ou au contraire à dramatiser les enjeux de réussite. Et cela n'est pas sans conséquence dans un milieu hautement compétitif où l'appréciation de sa propre performance est centrale et source de difficultés.

En somme, à partir d'une enquête auprès de jeunes chercheurs belges engagés dans une stratégie d'insertion dans la carrière scientifique, on montrera que, d'une part, la parentalité n'exerce pas seulement des effets sur l'emploi des individus (temps de travail, salaire) : elle exerce aussi des effets sur le rapport au travail. Et l'on montrera, d'autre part, que l'arrivée d'un enfant et l'engagement dans une vie de famille n'est pas seulement la source de conflits et de difficultés. Elle peut aussi, en certaines circonstances, être la source d'un enrichissement de la sphère privée et de la sphère professionnelle.

Bibliographie

GADEA Charles, MARRY Catherine, 2000, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, Genre et Sociétés*, 3, pp 109-135

GARNER Hélène, MEDA Dominique, SENIK Claudia, 2005, « Conciliation vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et Emploi*, 102, pp57-67

PAUGAM Serge, 2000, *Le salariat de la précarité*, Paris, PUF.

4 Aline Bingen, Metices-TEF, ULB

Pierre Desmarez, Metices-TEF, ULB

Marc Zune, GIRSEF-IACCHOS, UCL

« L'aménagement des horaires : un révélateur de l'entrecroisement des temporalités du personnel infirmier »

Le travail de soin constitue un vecteur important dans l'analyse des évolutions du travail et de l'articulation des temps sociaux, tant cette activité interroge, que ce soit du côté des destinataires que des travailleurs eux-mêmes, le rapport à la composition des temps sociaux contemporains. Notre proposition de communication cherche à analyser en profondeur une particularité du travail dans les métiers des soins infirmiers, en particulier dans les lieux de travail souvent considérés comme les moins désirables par les sortants du système scolaire : le

secteur de l'hébergement et des soins aux personnes âgées. En particulier, notre contribution cherche à renseigner l'énigme du « cumul » de plusieurs formes d'emploi – salarié, indépendant, intérimaire – et de partage entre plusieurs secteurs – soins de repos, hôpital, domicile – par les infirmières qui y sont engagées.

Après avoir situé sur un plan quantitatif cette pratique de cumul parmi le personnel infirmier (au travers de données longitudinales de suivi des diplômés de l'enseignement supérieur, en Belgique francophone), nous mettons en évidence la place essentielle, au cœur de l'activité de gestion des soins, de l'aménagement des horaires de travail. Les difficultés liées aux conditions d'exercice du métier conduisent les travailleurs à s'appuyer sur des moments de rupture nécessaires à la recomposition de leurs forces et du sens attribué au travail. Ces moments de rupture se traduisent principalement par des arrêts maladie ou des demandes de réaménagement d'horaires. A partir d'une analyse de 20 entretiens menés avec le personnel soignant (18 femmes et 2 hommes, de diplômés et anciennetés variées, 15 sur les 20 étant en situation de cumul), nous analysons les argumentations conduisant à opter pour un morcellement de l'exercice de leur activité professionnelle. Cumuler plusieurs emplois – quelques fois au-delà d'un temps plein – et plusieurs contextes d'exercice du métier, répond à plusieurs logiques ayant toutes comme toile de fond la rationalisation croissante, la déqualification, les tensions entre buts de mission et ressources organisationnelles réduites : contrer la déqualification en variant l'entretien des compétences techniques (par exemple en milieu hospitalier) et dimension relationnelle du travail ; varier les contextes de travail pour relativiser la pénibilité des soins aux personnes âgées – pour « souffler » et « tenir », mais pas pour « se reposer » –, notamment via l'*interim* ; explorer les potentialités de la profession et envisager des mobilités futures. Les déterminants de ces trois logiques sont variables, mais tiennent notamment à une mobilisation de compétences temporelles (Bouffartigue, 2012) variées suivant les rythmes de travail et d'existence éprouvés par le personnel, et la recherche d'équilibre entre la survie et de l'engagement au travail et la poursuite d'un épanouissement personnel hors travail, en particulier dans la sphère familiale.

Ces stratégies nécessitent cependant des accords locaux : les contraintes induites par ces morcellements de l'engagement professionnel doivent rencontrer les normes d'encadrement déterminées par la réglementation. Ainsi, la gestion acrobatique de la « vie en deux » (Haicault, 1984) est également caractéristique du métier caractérisé par des horaires socialement « a-normaux » mais professionnellement « normaux » (Bouffartigue, Bouteiller, 2003). Il s'ensuit une activité de « bricolage » des horaires, sans cesse renouvelée par les cadres intermédiaires (les « infi-chefs », 6 entretiens), pris au carrefour de logiques contradictoires. Gérer les horaires est le principal levier d'action devant répondre à deux injonctions potentiellement orthogonales : respecter des normes d'encadrement, et garder le personnel dans l'organisation et dans le secteur. Le troisième volet de notre argumentation détaillera ce travail de négociation de compromis locaux, à partir des points de vue croisés des salariés eux-mêmes et des cadres intermédiaires, où l'ensemble des temporalités – légales, organisationnelles, professionnelles, biographiques – s'entrecroise au quotidien.

En ce sens, notre contribution vise à répondre à l'appel à communication en approfondissant la question « *qu'en est-il des arbitrages et arrangements conjugaux/familiaux et/ou professionnels qui tentent de dépasser la contradiction structurellement présente (et conjoncturellement accentuée par la crise) entre travail et famille* » en prenant appui sur un cas où s'expriment de nouvelles compositions entre formes d'emploi et d'organisation des temps professionnels et sociaux.

Références :

- Bouffartigue, P. et Bouteiller, J. (2003), « Jongleuses en blouse blanche. La mobilisation des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières », Communication aux IX^e journées de sociologie du travail, Paris, 27-29 novembre 2003, pp. 1-10.
- Bouffartigue, P. (2012), *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, PUF.
- Haicaut, M. (1984), « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, n°3, pp. 268-278.

5 Diane-Gabrielle Tremblay

« Temps de travail et articulation emploi-famille : quelle situation dans les milieux syndicaux ? »

L'articulation emploi-famille est un enjeu de plus en plus mis de l'avant dans les milieux syndicaux qui militent pour l'amélioration des conditions de travail et de vie. En effet, les syndicats ont adopté de nombreuses résolutions sur le thème de la conciliation emploi-famille au fil des ans dans ce champ de négociation avec les entreprises et les organisations publiques et, par la force des choses, dans leurs propres instances. La réflexion sur l'articulation emploi-famille est donc amorcée depuis plusieurs années au sein des organisations syndicales.

Jusqu'à présent, le monde de la recherche semble par contre avoir consacré relativement peu d'études à l'organisation du travail et les conditions de vie personnelle/familiale des conseillers syndicaux et du personnel de ce secteur, par opposition aux milieux que l'organisation syndicale dessert et qui ont été plus largement étudiés par les organisations syndicales comme par les chercheurs. Nous avons trouvé quelques études dans le domaine de la psychodynamique du travail qui se sont penchées sur les conditions de travail des conseillers syndicaux et leur santé mentale¹ mais les travaux touchent peu les thèmes qui nous intéressent ici. Nous avons donc eu comme **objectif** d'analyser ce milieu professionnel pour voir dans quelle mesure il répond aux demandes sociétales mises de l'avant sur le plan de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle/familiale, ou plus globalement l'articulation de l'ensemble des temps sociaux : temps personnel, familial, parental, ainsi que temps professionnel, incluant l'ensemble des activités et responsabilités liées au rôle de conseiller.

Sur le plan **méthodologique**, nous avons essentiellement eu recours à une méthode qualitative fondée sur des entretiens semi-dirigés. Pour ce faire, nous avons utilisé une grille qui avait été validée dans des travaux antérieurs auprès de professionnels et de cadres (Tremblay et Jebli, 2013; Grodent, Tremblay, et Linckens, 2013a, b), ainsi que dans le secteur de la santé (Dodeler et Tremblay, 2013a). Nous avons ainsi réalisé une série de 16 entretiens auprès de conseillers syndicaux et d'employés de bureau d'un grand syndicat. Les entretiens, dont la durée variait de 45 minutes à 2 heures 10, ont été enregistrés. Les entrevues ont été transcrites

¹. Rhéaume, J., Maranda, M.-F., Deslauriers, J.-S., St-Arnaud, L. et L. Trudel (2008); Rhéaume, J., Maranda, M.-F., Saint-Jean, M. (2000) ; Carpentier-Roy, M. C., Saint-Jean, M., **St-Arnaud, L.** et M. A. Gilbert (2000).

et codifiées selon la méthode de la théorie ancrée, aussi appelée *grounded theory* (Laperrière, 1997; Glaser et Strauss, 1967).

Nos **résultats** viennent compléter ceux déjà obtenus dans des travaux antérieurs dans différents secteurs sur le thème de la conciliation emploi-famille. Ils confirment l'intérêt d'une entrée par la profession ou de l'analyse des caractéristiques propres à un groupe professionnel (Fusulier et al., 2011; Tremblay, 2012a, b).

Par contre, notre recherche fait apparaître un certain paradoxe, à savoir que si les demandes en matière d'articulation emploi-famille ont été bien défendues par les syndicats dans les milieux de travail qu'ils représentent, la situation pour les conseillers syndicaux eux-mêmes est quelque peu paradoxale, en ce sens qu'il est souvent difficile pour eux de se prévaloir de mesures de conciliation et qu'ils ont souvent à faire de longues heures de travail, qui compromettent le temps familial. La recherche a aussi permis de mettre en évidence un changement dans les attitudes et demandes des plus jeunes employés, qui ne veulent pas faire d'aussi longues heures et contestent parfois le modèle des longues heures caractéristique du syndicalisme traditionnel.

L'article mettra en évidence les paradoxes liés aux temporalités, soulignant les obligations de performance, de réponse aux besoins des membres et la surcharge de travail qui rendent souvent difficile la conciliation travail-famille dans un milieu où, paradoxalement, les demandes sur ce plan sont fortes à l'endroit des autres employeurs.

6 Annalisa Tonarelli – Université de Florence

Département de Sciences politiques et sociale - annalisa.tonarelli@unifi.it

**« RENTREZ LES FILLES !
LE RETOUR A L'INACTIVITE DES JEUNES ITALIENNES FACE A LA
CRISE »**

La montée des taux d'activité a intéressé les femmes de tous pays occidentales depuis l'après guerre. Cette croissance a été en Italie plus tardive et plus faible qu'ailleurs et a été forte mise en question par la crise: la composante de femmes qui travaillent ou qui sont prêtes à le faire, commence à baisser depuis 2007 surtout parmi les plus jeunes aussi que parmi les plus diplômées. Le recours à des explications culturaliste est toujours valable et si on regarde les données de EVS (European Value Survey) on est portés à penser que la vision traditionnelle du rôle la femme/mère dans le couple et dans la société joue encore en Italie un rôle important. Mais peut on parler d'une véritable choix ou de l'accomplissement d'un désir de retour à la maison ? Ne s'agirait, plutôt, d'une forme privée de régulation d'une question sociale, à voir la conciliation travail/famille ? Notre intervention vise à montrer comment une vision particulière du rôle de la mère au sein du couple - caractérisée par une grande importance donnée au bien-être familial et à l'éducation des enfants - se combine soit avec des conditions, de plus en plus défavorables, sur le plan professionnel qu'avec la réduction des services. Il s'agit d'un ensemble des conditions, aggravées par la crise, qui obligent un nombre croissant de femmes à un calcul d'opportunité quant à leur maintien sur le marché du

travail. A' partir des résultats d'une recherche qualitative mené par entretiens biographique avec des jeunes mères au foyer titulaire d'un niveau d'études élevé on a put montre d'abord, que leur vécu est très loin du stéréotype de la femme au foyer d'antan.

Ni choisie ni subie leur condition tiens plutôt à la façon dont elles font face aux évolutions qui, avec l'austérité, ont caractérisé à la fois le marché du travail e l'organisation de l'état sociale y compris la disponibilité de famille d'origines à soutenir leurs enfants dans la conciliation antre vie privé et vie professionnelle.

Dans un cadre de plus en plus caractérisé par la précarisation de l'emploi et l'affaiblissement de politique publique et privé d'articulation travail/famille, rester « temporairement » - au moins ça c'est le projet déclaré - à la maison est aperçue, pour des femmes qui n'ont jamais expérimenté une insertion stable sur leur marché du travail d'aspiration, une façon comme une autre de faire face a des impératif professionnels et familiaux contradictoires.

In ne s'agit pas, pour autant, d'un choix neutre et sans conséquences ni sur le plan individuel ni sur le plan sociale. L'absence de toute sorte d'allocation et la réduction de dispositifs d'insertion et de formation continue, aussi que la persistance de fortes inégalités de genre à la fois sur le marché du travail et dans les ménages, risque d'enfermer ces femmes dans une condition d'exclusion plus que temporaire. Il s'agit d'un arrangement à la fois conjugale, familiale et professionnel qui vise à dépasser la contradiction entre travail et famille grâce à la mise en place de ce qu'on peut à beau titre appeler comme un retour en arrière pour ce qui tiens à interdépendances sexuées – par rapport au conjoint - et générationnelles – par rapport aux parents. Sr le plan sociale cette ce rôle de régulation joué par des femmes qui en réduisant à zéro leur temps de travail et déstabilisant leur trajectoire d'emploi pour se consacrer à leur(s) enfant(s) et à la maison pallie aux carences et déséquilibres institutionnels e ne stimule pas un changement nécessaire

7 Prof. Pache Huber, Véronique (Univ. of Fribourg, Fribourg, Suisse) ;
Dr. Anderfuhren, Marie (HETS, Genève, Suisse)

**« La délégation de la garde des enfants à des
travailleuses domestiques
engagées au domicile des parents.
Un 'système D' au service de la performance
professionnelle, parentale, conjugale et infantine ? »**

Notre recherche, de type exploratoire, a été effectuée en Suisse Romande et porte sur la délégation de la garde des enfants à des travailleuses domestiques travaillant au domicile des parents. Elle montre que ces derniers recourent à ce dispositif de façon exclusive ou, plus couramment, en combinaison avec d'autres dispositifs (structures d'accueil collectif, aide grand-parentale).

Le recours à des travailleuses domestiques peut être considéré comme un 'système D', car il semble être un dispositif courant, jugé utile voire indispensable, mais largement invisibilisé pour différentes raisons: il est en effet associé à une possible infraction à diverses dispositions légales ; il représente, par ailleurs, un dispositif dont le dévoilement mettrait à mal la performance affichée par les parents dans différents domaines.

Les entretiens qualitatifs effectués avec des parents et des travailleuses domestiques attestent que la délégation de la garde des enfants reflète une évolution récente des arrangements conjugaux et familiaux. Elle permet aux parents de mieux maîtriser la contradiction entre travail et famille et confère aux deux parents la disponibilité et la flexibilité exigées par leur emploi respectif. De plus, le recrutement de travailleuses domestiques permet aux familles de se conformer à une idéologie de la performance (lisible dans les discours et les pratiques relatives à la carrière, à la présentation de soi, au ménage, à la vie de couple et aux enfants). Ainsi, la délégation de la garde des enfants à des tiers non apparentés et rémunérés permet aux parents de ‘produire’ des enfants ‘performants’ en limitant, d’une part, les effets de l’astreinte horaire de l’école ; elle leur permet, d’autre part, d’encourager leur progéniture à développer potentiellement des compétences sportives et culturelles, grâce à une formation proposée en dehors du contexte scolaire et dans des lieux plus ou moins éloignés du domicile. De plus, le recrutement de travailleuses domestiques favorise idéalement une vie de couple ‘réussie’, où les conjoints sont disponibles l’un pour l’autre, car préservés de certaines astreintes de la parentalité. La délégation de la garde des enfants à des travailleuses domestiques permet en outre aux parents d’inventer de nouvelles normes et pratiques de la parentalité : elle reflète et favorise en effet une hiérarchisation et une sélection des tâches typiquement associées à la parentalité. Elle permet aux pères et aux mères ainsi de déléguer certaines tâches qu’ils considèrent comme chronophages et insignifiantes du point de vue éducatif et affectif (ce point de vue n’étant pas partagé par les travailleuses domestiques). Pour certaines femmes, le recrutement de travailleuses domestiques permet en outre aux mères de préserver des plages horaires où elles peuvent effectuer des activités ‘pour elles-mêmes’, cette opportunité étant particulièrement appréciée par des femmes dépourvues de réseaux mobilisables pour s’occuper de leurs enfants.

Prenant en compte ces observations, nous chercherons à montrer que la délégation de la garde des enfants permet aux parents de jongler avec différents temps sociaux ; plus spécifiquement, le recrutement de travailleuses domestiques aide les parents à mieux maîtriser les tensions, voire les contradictions, entre les horaires et agendas des parents et des enfants, chaque génération étant soumise, à sa manière, à une idéologie de la performance.

8 Alexandra Piesen - 3e année de doctorat de sociologie - Université Paris Descartes – CERLIS

« Quand les pères monoparentaux réinterrogent l’aspect « naturel » du partage des rôles parentaux »

Les familles monoparentales sont de plus en plus nombreuses en France, leur nombre n’a cessé de croître depuis les années 1970. Elles représentent actuellement 18% des familles en France (Chardon, Daguet et Vivas, 2008). Aujourd’hui encore, lorsqu’on parle de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, on pense aux mères, les premières à « subir » les conséquences de l’arrivée d’une naissance au sein du couple (Pailhé et Solaz, 2009). En effet, ce sont elles qui prennent en charge la majorité des tâches parentales et domestiques au quotidien et c’est donc habituellement sur elles que repose une grande part de l’organisation quotidienne de la

vie familiale. L'étude des pères monoparentaux permet de questionner cette répartition « naturelle » des tâches et d'analyser comment ces pères seuls vivent au quotidien ce « carcan normatif » selon lequel certaines tâches seraient « naturellement » plus féminines que masculines. En effet, ces pères monoparentaux qui se distinguent par leur situation (de monoparentalité) réinterrogent et réinterprètent cette répartition « naturelle » des tâches puisqu'ils élèvent seuls au quotidien leur(s) enfant(s), activité traditionnellement dévolue à la sphère féminine. Ces pères seuls semblent démontrer qu'il n'y a pas de prédisposition ou de penchant « naturel » dans le partage des tâches parentales.

L'objectif de cette communication est d'analyser cette conciliation au masculin. Ainsi, les pères monoparentaux amènent à concevoir que les tâches parentales ne sont pas « naturelles » (on verra dans les entretiens présentés, que les pères apprennent ces tâches, les expérimentent et s'appuient sur autrui pour se former), mais aussi que l'on ne peut plus tenir dorénavant le discours d'une « naturalité » du rôle parental, enfin, nous verrons malgré tout, que cet aspect « naturel » exerce encore une influence dans la vie sociale sur le droit moral des pères à exercer totalement leur rôle de parent.

Les résultats que j'aborderai ici concernent un groupe spécifique de pères puisqu'il s'agit d'hommes divorcés, veufs ou célibataires (n'ayant pas été mariés ou pacsés) qui deviennent pères « gardiens », assumant la majeure partie de l'éducation de leurs enfants. Les différents entretiens menés avec des pères monoparentaux m'amènent ici à ne pas étudier les comportements de ces pères en termes de retrait ou d'absence mais au contraire en termes de présence et d'ajustements au quotidien. Cette communication s'inscrit dans un travail de recherche doctorale débutée en 2012 et menée sous la direction de François de Singly. Des entretiens semi-directifs ont été menés avec deux groupes d'individus distincts : des mères (36) élevant seules leur(s) enfant(s) âgés de moins de 18 ans, et des pères (17) dans la même situation.

9 Morgan Kitzmann | Doctorant en sociologie

Institut National d'Etudes Démographiques | Université Paris 4 (Paris-Sorbonne)
morgan.kitzmann@ined.fr | 133, Boulevard Davout – 75020 Paris | +33 6 77 63 39 34

**« FAIRE GARDER SES ENFANTS PAR SES PROCHES :
MOBILISER L'AIDE INFORMELLE DANS LA CONCILIATION DES
TEMPS SOCIAUX »**

A la croisée des chemins entre politiques familiales, politiques pour l'emploi, politiques sanitaires et sociales et politiques de lutte contre les inégalités, les politiques publiques en matière de garde d'enfants constituent un enjeu central en cette période marquée par la crise puis la récession (ou faible croissance). Ces politiques sont en effet des leviers d'action afin de permettre une conciliation plus aisée entre les différents temps sociaux, entre travail et famille notamment. On peut citer à cet égard le rapport thématique de novembre 2013 de la Cour des comptes qui donne trois objectifs à ces politiques : « un objectif familial de soutien à la natalité et de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, un objectif socio-économique d'encouragement à l'emploi des femmes et à leur insertion professionnelle, un objectif socio-éducatif d'appui au développement de l'enfant dans un logique d'égalité des chances. » 1.

Cependant, l'offre formelle de garde (c'est-à-dire l'offre institutionnelle prise en charge par l'Etat) ne semble pas couvrir l'ensemble des besoins des parents. Tout du moins, certains parents se tournent, par choix ou par contrainte, vers des solutions informelles : parmi les modes de gardes dits informels, les proches et notamment les grands-parents (les parents des parents) sont parfois sollicités pour garder les enfants. Quels sont les caractéristiques et déterminants du recours à l'aide informelle des proches ? Peut-on dégager un éventuel « effet crise » ?

Pour répondre à ces questions, cette communication s'appuiera d'une part sur des données quantitatives issues de deux grandes enquêtes nationales : l'enquête Etude des relations familiales et intergénérationnelles (2005-2011)² et l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants (2007)³. D'autre part, elle mobilisera une dizaine d'entretiens réalisés auprès de parents de jeunes enfants et de grands-mères gardant leurs petits-enfants. 36% des parents déclarent avoir recours à une aide informelle⁴. Cette aide est rarement intensive et intervient souvent en « dépannage » (62% des interventions⁵) et/ou en complément d'un autre mode de garde (72% des cas⁶). Cela reflète les limites des offres institutionnelles dans la conciliation vies professionnelle, familiale et personnelle qui contraignent les individus à se tourner vers des arrangements plus souples et plus à mêmes de répondre à leurs besoins. Ce sont surtout la disponibilité des proches et les rythmes de travail – des mères en particulier – qui déterminent du recours à l'entourage pour la garde des enfants. Il ne se dégage pas clairement d'effet revenu de nos analyses (et le coût de la garde n'est la raison principale déclarée que dans 1% des cas⁷). La question de l'aide informelle porte donc davantage d'enjeux pour les mères. Cette dimension de genre se retrouve également du côté des aidants, qui sont majoritairement des aidantes (les grands-mères dans 61% des cas⁸) : un fait qui semble renvoyer à une naturalisation du travail de care.

Le recours à une garde informelle n'est donc pas anodin : il peut être le marqueur de carences dans l'offre formelle et/ou de reproduction d'inégalités (notamment de genre) qui, en temps de crise, peuvent se trouver amplifiées et qui entrent en contradiction avec l'idée de libre choix des femmes et des hommes.

=====

1 Cour des comptes. « L'accueil des enfants de moins de trois ans : une politique ambitieuse, des priorités à mieux cibler. » Rapport thématique, 2013, pp.13-14

2 Ined-Insee, ERFI GGS1-2005, GGS2-2008, GGS3-2011

3 Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants (MDG) – 2007. Fichier électronique DREES [Producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [Diffuseur], 2007.

4 Ined-Insee, ERFI-GGS1, 2005

5 op. cit., MDG, 2007

6 op. cit., ERFI-GGS1, 2005

7 op. cit., MDG, 2007

8 ibid

10 Caryn E. Medved, Baruch Collège, City Université of New York

**« Les Impasses et les Opportunités du Genre Égalité dans les Vies des Mères
Chefs de Famille et des Pères au Foyer »**

La question centrale du congrès 2015 de l'AFS est « la conciliation des temps sociaux à l'épreuve de la crise : impasses et opportunités. » Suivant ce thème, je propose d'examiner quelques obstacles et opportunités pour améliorer l'égalité entre les sexes

aux États-Unis, particulièrement ceux liés aux vies des mères chefs de famille et des pères au foyer. Aux États-Unis, il est certain que la crise a, à la fois, pénalisé ou avantagé certaines femmes. Alors, il est nécessaire de reconnaître les impacts pénalisants et habilitants.

Je discuterai de trois éléments qui, selon des recherches, empêchent des changements, particulièrement ceux qui préviennent de nouvelles façons d'organiser le travail et la famille : (a) l'absence de congés familiaux rémunérés aux États-Unis,² (b) la stigmatisation du chômage des hommes³, et (c) les idéologies de « intensive mothering »⁴. Puis, je présenterai quelques facilitateurs de changement, en ce qui concerne la vie des pères au foyer et des mères qui soutiennent leurs familles : (a) la présence accrue des femmes au travail et l'augmentation du nombre de femmes qui obtiennent un diplôme universitaire aux États-Unis⁵, (b) la prise de conscience croissante de l'importance du rôle des femmes soutiens de famille⁶, et (c) la reconnaissance croissante de l'existence des pères-au-foyer ainsi que *la volonté* de certains pères de rester à la maison⁷. Les obstacles du changement du genre sont essentiels ; cependant, je soutiens que les facilitateurs sont fort peu étudiés aux États-Unis.⁸

Alors, grâce à mes recherches sur 45 couples américains constitués de pères-au-foyer et de mères chefs de familles, je discuterai des trois façons dont ces couples nous exposent comment faire des progrès dans l'égalité des sexes. La vie quotidienne de ces couples nous offre de nouvelles possibilités pour l'organisation de nos vies professionnelles et familiales malgré les obstacles. Tout d'abord, j'illustrerai comment être père-au-foyer peut éradiquer des notions profondément enracinées de la masculinité hégémonique et reconnaître la valeur de s'occuper des autres. Deuxièmement, j'expliquerai comment les mères soutiens de famille peuvent prendre conscience des défis des rôles traditionnels des hommes soutiens de famille. Et, enfin, j'expliquerai comment l'empathie pour le travail et la famille peut créer un sens de flexibilité à diverses étapes de la trajectoire : couples-travail-famille.

¹ Gornick, J. C. & Myers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage.

² Gornick, J. C. & Myers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage.

³ Chesley, N. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25, 642-664; Kramer, K. Z., Kelly, E. L. & McCulloch, J. B. (2013). Stay-at-home fathers definitions and characteristics based on 34 years of CPS Data. *Journal of Family Issues*.

⁴ Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press. Stone, P. (2007). *Opting out? Why women really quit careers and head home*. Berkeley, CA: University of California Press.

⁵ Wang, W., Parker, K. & Taylor, P. (2013). *Breadwinner moms: Mothers are the sole or primary provider in four-in-ten households with children; Public conflicted about growing trend*. Washington D. C.: Pew Research Center.

⁶ Medved, C. E. (2009). Constructing breadwinning-mother identities: Moral, personal & political positioning. *Women's Studies Quarterly*, 37, 140-156. Medved, C. E. & Rawlins, W. K. (2011). At-home fathers and breadwinning mothers: Variations in constructing work and family lives. *Women & Language*, 32, 9-40.

⁷ Chesley (2011); Kramer et al., (2013)

⁸ Deutsch, F. M. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*, 21, 106-127.

¹ Chesley, N. (2011). Stay-at-home fathers and breadwinning mothers: Gender, couple dynamics, and social change. *Gender & Society*, 25, 642-664; Kramer, K. Z., Kelly, E. L. & McCulloch, J. B. (2013). Stay-at-home fathers definitions and characteristics based on 34 years of CPS Data. *Journal of Family Issues*.

¹ Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press. Stone, P. (2007). *Opting out? Why women really quit careers and head home*. Berkeley, CA: University of California Press.

¹ Wang, W., Parker, K. & Taylor, P. (2013). *Breadwinner moms: Mothers are the sole or primary provider in four-in-ten households with children; Public conflicted about growing trend*. Washington D. C.: Pew Research Center.

¹ Medved, C. E. (2009). Constructing breadwinning-mother identities: Moral, personal & political positioning. *Women's Studies Quarterly*, 37, 140-156. Medved, C. E. & Rawlins, W. K. (2011). At-home fathers and breadwinning mothers: Variations in constructing work and family lives. *Women & Language*, 32, 9-40.

¹ Chesley (2011); Kramer et al., (2013)

¹ Deutsch, F. M. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society*, 21, 106-127.