

Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF
Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF
Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari COFF
Cumissiuun federala da coordinaziun per las dumondas famigliaras CUFF



Du temps pour les familles

ou comment concilier vie familiale et vie professionnelle:
le problème vu sous l'angle de la politique familiale



© 2004 Commission fédérale de coordination
pour les questions familiales (COFF), Berne

Reproduction autorisée avec mention de la source;
copie à la COFF

Réalisation:
Ruth Calderón-Grossenbacher
et Isabelle Villard, COFF, Berne

Mise en pages:
Andreas Rothacher, Zurich

Diffusion:
OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.publicationsfederales.ch
Numéro de commande: 301.606.f

Informations:
Commission fédérale de coordination pour les
questions familiales (COFF)
Office fédéral des assurances sociales
Effingerstrasse 20, CH-3003 Berne
Tél. 031 324 06 56
Fax 031 324 06 75
www.coff-ekff.ch

Du temps pour les familles

**ou comment concilier vie familiale et vie professionnelle:
le problème vu sous l'angle de la politique familiale**

Silvia Grossenbacher
François Höpflinger
Eberhard Ulich
Jeanne Fagnani
Aila-Leena Matthies
Karin Jurczyk

Sur mandat de la Commission fédérale
de coordination pour les questions familiales COFF

Table des matières

Préface	7
I. Introduction	9
1. Concilier vie familiale et vie professionnelle: une gageure complexe	9
2. Concilier vies familiale et professionnelle: nouvelles perspectives pour la politique familiale	12
Bibliographie	14
Annexe	15
II. Politique familiale et politique de l'égalité en Suisse: divergences ou convergence?	17
<i>Silvia Grossenbacher</i>	
Introduction	17
1. Industrialisation et conception bourgeoise de la famille et de la répartition des rôles entre hommes et femmes (1860–1922)	17
2. Années de crise et de guerre (1930–1945)	20
3. Miracle économique, baby-boom, mythe de la famille (1950–1965)	22
4. Expansion de la formation et conséquences de 1968: les femmes (nouvelles) arrivent! (1968–1974)	24
5. Les femmes veulent l'égalité – hésitations de la politique familiale (1975–1985)	25
6. S'allier plutôt que s'opposer!	28
7. Solution au problème de la conciliation entre vie familiale et activité lucrative au niveau de la société grâce à une collaboration entre politique familiale, politique de l'égalité et politique en matière de système éducatif	30
Bibliographie	34
Résumé	35
III. Vie familiale et vie professionnelle aujourd'hui – quelques données statistiques pertinentes	37
<i>François Höpflinger</i>	
1. Activité professionnelle sur le plan international et selon le type de famille	37
2. Charge totale de travail et modèles de travail au sein des couples	43
3. Soins dispensés aux proches âgés: second conflit en matière de conciliation entre vies familiale et professionnelle?	46
4. Situations problématiques en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle – perceptions et conditions générales	48
Conclusions	50
Bibliographie	53
Résumé	54

IV. Activité lucrative et autres activités de la vie quotidienne – une approche sous l’angle de la psychologie du travail	55
<i>Eberhard Ulich</i>	
1. Activités professionnelles favorisant le développement de la personnalité	55
1.1 Les travaux de groupe renforcent l’autorégulation et le soutien social	57
1.2 Deux cas d’école	58
2. Des horaires de travail propices à une bonne qualité de vie	61
2.1 Conséquences possibles de la flexibilisation du temps de travail	63
2.2 Conséquences possibles du travail en équipe et du travail de nuit	64
3. Lieux de travail au service de la vie familiale	65
4. Santé et qualité de vie	67
5. Quelques considérations personnelles pour conclure	68
Bibliographie	69
Annexe	72
Résumé	73
V. La politique familiale en France depuis les années soixante-dix: l’intégration progressive du modèle de “la mère qui travaille”	75
<i>Jeanne Fagnani</i>	
1. Bref historique de la politique familiale depuis les années soixante-dix	76
2. Le développement des crèches collectives et de l’école maternelle	77
3. Les années quatre-vingt dix: le développement massif des modes de garde individuels et l’emprise croissante des politiques de l’emploi sur la politique familiale	78
4. Une hausse considérable des dépenses en faveur de la conciliation travail/famille	82
5. Une hausse continue des taux d’activité des femmes, et des mères en particulier	83
6. Une politique qui a contribué à la persistance de l’inégal partage des obligations familiales entre les sexes	84
7. Vie familiale et/ou vie professionnelle: une liberté de choix toute relative	85
8. Autre lacune: la professionnalisation du personnel d’encadrement de la petite enfance	87
9. La récente réforme des aides à l’accueil des jeunes enfants: une portée limitée mais qui confirme l’emprise des politiques de l’emploi sur la politique familiale	88
Conclusion	89
Bibliographie	90
Liste des abréviations employées	91
Résumé	92

VI. Quand économie, formation et politique familiale travaillent de concert: l'exemple de la Finlande	93
<i>Aila-Leena Matthies</i>	
1. Introduction: une réussite qui plaide contre le modèle des success story néolibérales?	93
2. Caractéristiques historiques et actuelles du modèle de l'égalité finlandais	94
3. Structures d'accueil extra-familial de jour pour enfants: soins, formation, gage de loyauté des contribuables, intégration sociale, marge de manœuvre professionnelle pour les femmes... ..	97
4. Qu'est-ce qui distingue les écoles finlandaises? Tentatives d'explication des résultats de l'étude PISA	100
5. Perspectives d'une nouvelle politique familiale européenne – pour l'émancipation des deux parents	104
Bibliographie	107
Liens Internet	107
Résumé	108
VII. La famille dans un nouveau monde du travail – défis pour une politique familiale durable	109
<i>Karin Jurczyk</i>	
1. Décloisonnement du monde du travail – une nouvelle poussée de modernisation	111
1.1 Flexibilité temporelle: flexibilisation des horaires de travail	113
1.2 Lieu de travail: vers une mobilité spatiale croissante	114
1.3 Cursus professionnel patchwork et discontinuité sociale	114
2. Travail décloisonné – famille décloisonnée?	116
2.1 Famille et temps décloisonné	117
2.2 Famille et mobilité	118
2.3 Famille et déréglementation des conditions de travail	118
2.4 Décloisonnement et perspectives d'avenir de la famille	120
3. Avenir de la famille – politique familiale durable	122
3.1 Fondements d'une politique familiale durable	123
3.2 Défis posés à la science	126
3.3 Analyse de la qualité du quotidien familial comme reflet de la qualité de la société	126
3.4 Attitude face au projet de fonder une famille – baisse et polarisation de la parentalité	127
Bibliographie	129
Résumé	131

VIII. Conclusions, principes et recommandations de la COFF	133
Cinq principes pour concilier famille et profession au quotidien	139
Neuf recommandations de la COFF	140
Du temps pour les familles	140
1. Coordination temporelle	140
2. Congé maternité	141
3. Possibilité de planifier les engagements professionnels	141
Une conception moderne du travail familial et du système éducatif public	141
4. Reconnaissance des compétences acquises dans le travail familial	142
5. Harmonisation des offres de prise en charge et d'enseignement	142
6. Infrastructures et directives étatiques	143
7. Mise en réseau des familles	143
Sécurité sociale	144
8. Garantie du minimum vital	144
9. Protection juridique et financière des tâches domestiques et familiales déléguées à des tiers	145
Les auteur-e-s	147

Préface

Dans la Suisse d'aujourd'hui, les femmes, et en particulier les mères, sont bien plus nombreuses qu'autrefois à exercer une activité lucrative. Près de deux tiers des femmes ayant des enfants de moins de 7 ans travaillent. La proportion est particulièrement élevée parmi les mères élevant seules leurs enfants: neuf sur dix exercent une profession, ne serait-ce que par nécessité économique.

Cette augmentation de l'activité professionnelle des femmes est-elle le signe qu'il est plus facile aujourd'hui de concilier vie professionnelle et vie familiale? La réponse est non. Certes, on parle beaucoup de cette question, mais en Suisse, à la différence d'autres pays, elle est toujours considérée comme faisant partie de la sphère privée. Les mesures politiques ne sont mises en œuvre qu'avec beaucoup d'hésitations. Comme nous manquons d'institutions d'accueil extra-familial pour enfants et de structures scolaires adéquates, les femmes, surtout celles qui sont bien formées, sont toujours plus nombreuses à retarder la concrétisation de leur désir d'avoir des enfants, voire à y renoncer tout à fait. C'est ce dont témoigne également le taux de natalité très bas dans notre pays même en comparaison internationale. Ce sont encore et toujours les femmes qui assument l'essentiel des tâches domestiques et familiales. Comme beaucoup d'entre elles travaillent à temps partiel, leur charge de travail totale s'en trouve réduite. Cependant, le travail à temps partiel a pour conséquence que les femmes ont un revenu plus modeste et ont moins de chances que les hommes de faire carrière. Ce sont donc surtout les femmes qui paient le prix de l'insuffisance des moyens permettant de concilier vies professionnelle et familiale. La répartition traditionnelle des rôles entre les sexes a encore la vie dure.

La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) s'est occupée intensivement, ces deux dernières années, de la possibilité et des moyens de rendre compatible une activité professionnelle avec une vie familiale. La présente publication est le fruit de ces réflexions. Elle éclaire dans une perspective historique la relation entre politique familiale et politique de l'égalité, donne une vue d'ensemble des données sociodémographiques importantes en les comparant au niveau international, analyse les répercussions de la flexibilisation du travail sur la famille, étudie les effets des conditions de travail sur l'exécution des tâches familiales et jette un regard, au-delà des frontières, sur la situation en France et en Finlande. Elle montre aussi clairement que le changement structurel du monde du travail vers plus de flexibilité a des effets ambivalents sur les familles: il peut leur offrir de nouvelles plages de liberté, mais entraîne aussi une précarisation croissante des conditions de travail qui se répercute négativement sur la situation des familles.

La publication ne s'en tient pas à l'analyse. Dans le chapitre final, la COFF formule des principes et des recommandations concrètes. Elle souligne avec insistance que c'est à la société de créer les conditions permettant de mieux concilier vies familiale et pro-

fessionnelle, et que pour ce faire, le contexte structurel doit être amélioré. Le facteur clé à cet égard est une offre suffisante en matière d'accueil extra-familial pour enfants. La problématique abordée par la COFF est également une question sociale, étant donné que le manque de structures favorables aux familles affecte plus particulièrement celles qui sont socialement défavorisées.

La politique familiale a pour objectif le bien de l'enfant, mais elle ne saurait se résumer à la seule politique de l'enfance. Tout au long de la vie, de la naissance aux soins prodigués aux personnes âgées, en passant par l'éducation des enfants, les familles fournissent des prestations irremplaçables. La question de savoir si et comment ces prestations sont fournies dépend principalement du contexte social. Notre société a donc tout intérêt à organiser ce contexte de la manière la plus favorable possible pour les familles. Leur offrir la possibilité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle en est une condition essentielle.

Je tiens à remercier chaleureusement chacune et chacun des auteur-e-s pour leur contribution. J'adresse également mes vifs remerciements à Mesdames Ruth Calderón-Grossenbacher, secrétaire scientifique de la COFF, et Heidi Simoni, membre de la COFF, qui se sont énormément investies pour cette publication; elles en ont géré avec soin la préparation et en ont rédigé l'introduction et le chapitre final. Je remercie enfin les membres du groupe de suivi du projet ainsi que tous les membres de la commission pour le sérieux avec lequel ils se sont attelés à ce thème si important pour la politique familiale de demain.

Jürg Krummenacher

Président de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales

I. Introduction

1. Concilier vie familiale et vie professionnelle: une gageure complexe

Depuis quelques années, beaucoup de choses ont été dites et écrites sur la meilleure façon de concilier famille et activité professionnelle. Des projets innovateurs ont été réalisés et des colloques organisés à l'intention des responsables des ressources humaines.¹ Statistiques² et rapports de recherche concluent cependant à des résultats décevants. Les femmes ayant un niveau de formation élevé remettent à plus tard leur désir de fonder une famille, font moins d'enfants ou alors renoncent à en avoir.³ Devant l'insuffisance des places de garde proposées, les mères qui peuvent se le permettre financièrement quittent partiellement ou complètement la vie professionnelle. Les résultats de l'étude "PISA"⁴ révèlent d'évidentes faiblesses de notre système scolaire: les enfants de familles socialement défavorisées ne sont pas suffisamment stimulés. Les enfants de parents actifs qui n'ont pas les moyens de se payer une garde coûteuse sont souvent livrés à eux-mêmes. Il n'y a pas assez d'établissements d'accueil et d'enseignement qui puissent offrir à tous les enfants, dès leur plus jeune âge, la stimulation nécessaire. Ainsi, pour un nombre toujours croissant de pères et de mères qui travaillent, la famille n'est plus un lieu de bien-être et de régénération, mais un défi stressant qui apporte peu de reconnaissance.⁵

La répartition traditionnelle des rôles entre les sexes dans le cadre familial et professionnel a la vie dure. Le travail domestique et familial reste principalement le fait des femmes, même si les hommes y participent de plus en plus. Dans le cadre de leur profession, de nombreuses femmes se retrouvent au sein d'établissements de soins, d'accueil ou d'enseignement (écoles, garderies, hôpitaux), et travaillent souvent dans des

¹ Citons par exemple les campagnes et les colloques du Bureau fédéral de l'égalité: www.equality-office.ch, www.fairplay-at-home.ch, www.fairplay-at-work.ch, www.topbox.ch

² Office fédéral de la statistique (OFS) (2003): Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. 3ème rapport statistique. Neuchâtel

³ Haug, Werner (1998): Les familles en mutation: informations et données de la statistique officielle. Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (éd.), Office fédéral des assurances sociales, Berne

⁴ Projet PISA (Programme for International Student Assessment): Comparaison des performances des systèmes scolaires à l'échelle internationale, OCDE
Plan d'action contenant des mesures consécutives à PISA 2000, décision de l'assemblée plénière de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique du 12 juin 2003, CDIP

⁵ Jurczyk, Karin (2002): Familie und Arbeit – 'die Zeitfalle'. Interview mit Arlie Russel Hochschild. In: Diskurs 2/2002. Leske+Budrich, Leverkusen

conditions d'emploi précaires (travail sur appel).⁶ Il y a certes longtemps que des mesures politiques et des offres appropriées pour mieux concilier vies familiale et professionnelle font l'objet de discussions, mais elles ne sont mises en œuvre qu'avec beaucoup d'hésitations. De multiples raisons expliquent cette persistance de la conception traditionnelle des rôles et de la répartition des tâches qui va de pair. Cependant, ni les théories économiques⁷, ni les analyses sociologiques⁸ ne fournissent d'explications évidentes. Pour ces études, assez nouvelles en Suisse, il faut en chercher les fondements dans la représentation – encore profondément enracinée dans l'idéologie de notre société – que chaque sexe a de son propre rôle.

Comment concilier vies familiale et professionnelle, cette question est depuis longtemps incontournable, en particulier pour les femmes. Elle figure également à l'agenda politique de différent-e-s actrices et acteurs de la politique de notre pays. C'est ainsi qu'une motion a été déposée au Conseil national demandant un catalogue de mesures en vue de concilier vie familiale et vie professionnelle.⁹ L'Union patronale suisse et l'Alliance de sociétés féminines suisses (alliance F) ont lancé une campagne pour améliorer les possibilités de carrière des femmes.¹⁰ Il existe aussi des bureaux de conseil privés qui soutiennent les entreprises souhaitant offrir des conditions favorables aux familles et qui ont élaboré une certification en la matière. Des symposiums et des études sondent les possibilités et les limites d'une certification, en Suisse, des entreprises favorisant la famille.¹¹ De nombreuses réflexions et initiatives attendent donc d'être mises en œuvre.

⁶ OFS (2003) voir note 2

⁷ Buchmann Marlies et al. (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarkt-integration von Frauen in der Schweiz. Rüegger, Zurich

⁸ Widmer Eric, Levy René et al. (2003): Entre standardisation, individualisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. In: Revue suisse de sociologie. Vol 29, Seismo, Zurich

⁹ Motion 03.3603, déposée par Jacqueline Fehr le 15.12.2003

¹⁰ Conférence de presse du 15.01.2004: www.arbeitgeber.ch, www.alliancef.ch

¹¹ Office fédéral des assurances sociales (OFAS) (éd.) (2002): Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Rapport de recherche n° 4/02. Berne (en allemand seulement)

¹² Les mesures monétaires concernent les prestations financières telles que les allocations pour enfant, les prestations complémentaires et l'imposition des familles. – Pour les publications sur ce thème, voir www.coff-ekff.ch.

¹³ Les offres non monétaires touchent p. ex. à l'accueil extra-familial pour enfants, aux consultations parentales, aux groupes de jeux et aux aménagements de quartiers qui tiennent compte des besoins des familles.

¹⁴ Voir annexe, fig. 1

Ces dernières années, la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) s'est occupée aussi bien de mesures monétaires¹² visant à améliorer la compensation des charges et des prestations familiales que d'offres non monétaires¹³ destinées aux familles. Elle a mené une réflexion approfondie sur la question de la conciliation entre quotidien familial et vie professionnelle. La présente publication livre le résultat de ce travail.

La multiplicité des points de vue qui jouent un rôle dans cette question constitue un édifice complexe d'éléments interdépendants. Il n'est donc pas aisé d'étudier isolément les mesures ou revendications visant à mieux concilier ces deux domaines. Une série de thèses à ce sujet, élaborées sur mandat de la COFF, ont permis d'approfondir la discussion. Une grille pluridimensionnelle¹⁴ a également été mise au point comme base de travail. Elle offre une vue d'ensemble des divers aspects, éléments et niveaux et permet d'opérer une classification des questions discutées. Il apparaît ainsi clairement que chaque mesure ne peut être qu'une solution partielle, et que son efficacité dépend d'autres aspects et d'autres niveaux.

Si l'on se focalise sur les familles, la question centrale est donc celle des conditions-cadres qui leur permettront de mieux concilier vies familiale et professionnelle au quotidien. Outre les aspects financiers, les questions essentielles sont ici surtout d'ordre organisationnel, temporel et culturel. Les domaines où le quotidien familial et celui de l'emploi se chevauchent jouent un rôle clé dans l'appréciation des diverses options de répartition des tâches entre les membres de la famille. La COFF se mobilise pour faire entendre les besoins des familles dans la mise en œuvre des mesures visant à concilier famille et activité professionnelle. L'accent doit être mis sur le bien-être des familles et sur l'évolution de leurs besoins au fil des phases de la vie, en tenant compte de leur liberté de choix concernant la répartition des tâches, les modes d'habitation et les formes de prise en charge des enfants. La réalité actuelle, telle qu'elle se manifeste dans le recoupement des sphères économique et familiale, montre sans équivoque que le changement structurel du monde du travail a des effets ambivalents pour les familles: d'un côté, il offre à certaines d'entre elles, dans certaines conditions, de nouvelles marges de manœuvre mais, de l'autre, il en plonge beaucoup d'autres dans de nouvelles difficultés. C'est là une situation à laquelle il faut prêter une attention particulière.

La COFF a élaboré des principes permettant d'évaluer les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle au quotidien. Quelques-unes des questions essentielles qui se posent aux familles confrontées à cette problématique sont analysées et discutées du point de vue de diverses disciplines dans la partie centrale de la présente publication. La COFF en tire des conclusions et formule des recommandations afin d'améliorer la conciliation des activités familiales et professionnelles.

2. Concilier vies familiale et professionnelle: nouvelles perspectives pour la politique familiale

Les chapitres suivants présentent le point de vue de spécialistes sur les aspects essentiels de cette problématique et dégagent d'éventuelles pistes à suivre pour la politique familiale.

Dans le **chapitre 2**, Silvia Grossenbacher retrace l'histoire des relations entre politique familiale et politique de l'égalité en Suisse. Sa tentative pour délimiter le champ respectif de chaque politique vise d'une part à désigner les aspects spécifiques à la politique familiale en matière de conciliation entre vies familiale et professionnelle, et, d'autre part, à mettre en évidence quels objectifs propres à ces deux politiques se recoupent ou se conditionnent mutuellement. L'auteure constate que cette thématique a jusqu'ici été considérée comme étant un problème relevant de la sphère privée. Les changements intervenus dans l'économie et la société obligent cependant à modifier cette façon de voir. C'est au niveau de la société qu'il faut trouver des solutions.

Au **chapitre 3**, François Höpflinger montre à l'aide de quelques statistiques pertinentes comment la Suisse se situe en comparaison internationale sur ce sujet. Les femmes en particulier – mais les hommes aussi – sont confronté-e-s à des problèmes notables lorsqu'il s'agit de concilier vies privée et professionnelle. Les divers contextes professionnels et familiaux nécessitent des solutions appropriées selon les milieux de vie et de travail des femmes et des hommes.

Le **chapitre 4** étudie les effets des conditions de travail sur la compatibilité entre une activité lucrative et les autres tâches de la vie quotidienne. Eberhard Ulich montre, en se fondant sur les résultats de recherches en psychologie du travail, qu'une profession favorisant le développement de la personnalité, des horaires de travail propices à une bonne qualité de vie et des lieux de travail conciliables avec la vie familiale aident les pères et les mères à mieux remplir leurs obligations familiales.

Regarder ce qui se passe dans d'autres pays d'Europe permet de s'ouvrir à de nouvelles perspectives concernant cette problématique. Considérant sous l'angle sociologique l'exemple de la France, Jeanne Fagnani observe au **chapitre 5** comment la politique familiale peut à la fois favoriser l'essor de l'accueil extra-familial pour enfants et être instrumentalisée par la politique de l'emploi.

Adoptant une approche spécifique aux sciences sociales, Aila-Leena Matthies décrit au **chapitre 6** le système éducatif finlandais, ainsi que les solutions pratiquées dans ce pays en matière d'offres parascolaires et de congé parental. D'autres mesures innovatrices sont encore en discussion en vue de mieux répondre aux besoins des jeunes parents qui désirent avoir davantage de temps pour leur famille et d'améliorer l'égalité des chances entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi.

Au moment de comparer les expériences faites en France et en Finlande et d'en tirer des conclusions pour la Suisse, il ne faut pas oublier de tenir compte du contexte sociétal propre à chaque pays. En France, les enfants sont considérés comme un " bien

public”, en Finlande les femmes travaillent depuis des générations alors qu’en Suisse, non seulement l’opinion encore majoritairement répandue est que les enfants relèvent de la sphère privée, mais le fait que les mères puissent mener en parallèle une vie professionnelle commence seulement à être admis. Malgré ces différences de données sociales (“idéologies”), il est possible de tirer des enseignements des expériences menées dans ces pays, et de s’en servir pour stimuler l’élaboration de nouvelles propositions en Suisse.

La flexibilisation dans le monde du travail est une évolution récente qui ne touche pas que les pays voisins, mais aussi la Suisse. A partir de la situation observée en Allemagne, la sociologue Karin Jurczyk expose dans le **chapitre 7** les défis auxquels les familles sont confrontées dans leur vie de tous les jours, dans un contexte où les frontières du monde professionnel ne sont plus clairement tracées.¹⁵ Elle place au centre de son étude la question du temps disponible pour les familles et, dans l’optique d’assurer la pérennité de ces dernières, elle préconise d’inscrire la durabilité sociale à l’agenda politique.

Se fondant sur les apports de ces diverses perspectives, la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales tire ses conclusions au **chapitre 8**. Elle présente ensuite les principes qu’elle a élaborés pour évaluer les mesures visant à concilier vie familiale et vie professionnelle, et formule enfin ses recommandations à l’intention des différent-e-s actrices et acteurs politiques.

¹⁵ La délimitation autrefois claire entre vie professionnelle et vie familiale est estompée par de nouvelles formes de travail comme le télétravail, les emplois mobiles, les carrières “patchwork”, etc.

Bibliographie

- Buchmann Marlies, Kriesi Irene, Pfeiffer Andreas, Sacchi Stefan (2002): Halb drinnen – halb draussen: Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz, Rüegger, Zurich
- CDIP, Plan d'action contenant des mesures consécutives à PISA 2000, décision de l'assemblée plénière de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) du 12 juin 2003
- Haug Werner (1998): Les familles en mutation: informations et données de la statistique officielle. Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (éd.), Office fédéral des assurances sociales, Berne
- Jurczyk Karin (2002): Familienpolitik und Arbeit – 'die Zeitfalle'. Interview mit Arlie Russel Hochschild. In: Diskurs 2/2002. Leske+Budrich, Leverkusen
- Office fédéral des assurances sociales (OFAS) (éd.) (2002): Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Rapport de recherche n° 4/02, Berne (en allemand seulement)
- Office fédéral de la statistique (OFS) (éd.) (2003): Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. 3ème rapport statistique, Neuchâtel
- Widmer Eric, Levy René, Pollien Alexandre, Hammer Raphaël, Gauthier Jacques-Antoine (2003): Entre standardisation, individualisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. In: Revue suisse de sociologie. Vol 29, Seismo, Zurich

Perspectives	Culture / Idéologie	Structures	Action	Relations
	<ul style="list-style-type: none"> - Définition de la " famille " - Intégration et inclusion versus exclusion 	<ul style="list-style-type: none"> - Bases légales et conditions-cadres - Interpénétration des politiques sociale et sociétale 	<ul style="list-style-type: none"> - Pratique, mise en oeuvre - Simulations, scénarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Conditions et besoins personnels et interpersonnels - Qualité de vie
	Importance de la phase de vie, de la classe sociale, du sexe, de l'appartenance culturelle, du type de famille			
Temps	<ul style="list-style-type: none"> - Discours sur la répartition des tâches familiales et de l'activité lucrative - Distinction et appréciation des différents domaines (et du temps qui leur est consacré) 	<ul style="list-style-type: none"> - Réglementations horaires (travail, services, instruction) - Congés (parental, éducatif, pour motifs familiaux) - Abondance ou manque de temps 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyses du budget-temps - Modèles d'horaires de travail - Heures d'ouverture - Répartition des tâches entre membres de la famille, proches et voisins, entre générations et entre les sexes 	<ul style="list-style-type: none"> - Vécu du temps - Gestion du temps, " dépenses " en termes de temps - Expériences communes
Argent	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation des différentes prestations - Importance de l'argent par rapport aux autres ressources - Constitution de potentiel humain versus indigence familiale 	<ul style="list-style-type: none"> - Compensation des charges familiales - Structures salariales - Assurances sociales - Impôts - Espace vital (organisation du trafic et aménagement du territoire) 	<ul style="list-style-type: none"> - Simulations et scénarios de compensation des charges familiales - Modèles de répartition des frais de garde (Etat - économie - parents) 	<ul style="list-style-type: none"> - Charges, obligations et ressources individuelles - Pauvreté versus aisance financière - Possibilité de déléguer les prestations
Contexte sociétal, système de valeurs et priorités de la société	<ul style="list-style-type: none"> - Relation entre Etat et famille - Genre et générations - Equité - Responsabilité, compétence, fiabilité - Importance accordée à la prévention, salutogénèse 	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositions du droit civil - Accueil extra-familial pour enfants (qualité) - Instruction et conseil - Soins médicaux ambulatoires et hospitaliers - Espace vital (organisation du trafic et aménagement du territoire) 	<ul style="list-style-type: none"> - Création de crèches - Modes d'habitation, mobilité - Bourses d'échanges de services - Offres non monétaires destinées aux familles (consultations, cours, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité des relations, fiabilité - Santé et bien-être

II. Politique familiale et politique de l'égalité en Suisse: divergences ou convergence?

Silvia Grossenbacher

Introduction

Le présent article dresse, dans une perspective historique, un tableau des thèmes relevant de la politique familiale et de la politique de l'égalité qui ont été au centre des débats en Suisse au cours du siècle dernier. Il prend comme point de départ la naissance de l'idéal bourgeois de la famille et de son corollaire, le modèle de répartition des rôles entre hommes et femmes. Il s'agit ici de démontrer de quelle manière la conception de la famille et des rôles entre les sexes (perspective de genre) a peu à peu pris racine dans les politiques familiale et féminine, et comment, d'une situation initiale de divergences entre les différents partis politiques, cette conception a débouché sur un large consensus. Cette étude est centrée sur le problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, qui résulte de la séparation, née dans le sillage de l'industrialisation, entre le travail hors de la maison et les tâches domestiques ou éducatives. Il s'agit également d'illustrer la manière dont la politique familiale et celle de l'égalité ont occulté ce problème jusqu'à ce qu'il devienne incontournable du fait de l'évolution de la société en général et du changement de l'acceptation du rôle de la femme en particulier. Le mouvement féministe et la politique de l'égalité ayant, avant la politique familiale, accordés à la question de la conciliation la place qui lui était due, de nouvelles divergences politiques ont vu le jour. L'auteure plaide en faveur d'une collaboration étroite entre politique familiale et politique de l'égalité dans l'optique d'une réponse de la société au problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Une collaboration à laquelle la politique en matière de système éducatif doit être associée, compte tenu des dernières observations scientifiques sur le sujet.

1. Industrialisation et conception bourgeoise de la famille et de la répartition des rôles entre hommes et femmes (1860 – 1922)

L'industrialisation institue le déplacement de la production dans des manufactures et des fabriques, ce qui entraîne une séparation entre deux domaines du travail avec d'un côté, l'activité professionnelle hors du foyer et, de l'autre, le travail familial (tâches ménagères, prise en charge et éducation des enfants). En parallèle, la répartition des tâches entre hommes et femmes change également de visage: le travail effectué à l'extérieur est dévolu (idéologiquement) aux hommes et le travail familial aux femmes. Une certaine conception de la famille et de la répartition des rôles vient de naître et aura par la suite de très larges conséquences. Selon cette conception (connue également sous le nom de modèle de la famille bourgeoise), l'homme est considéré comme étant le principal soutien financier de la famille et la femme comme mère au foyer, à la fois responsable de l'éducation des enfants et de la prise en charge des autres membres de la famille. Dans cette logique, la femme devient alors l'inférieure de l'homme; en témoigne le droit matrimonial, révisé au tournant du XX^e siècle et entré en vigueur en 1912, qui confère à l'homme l'autorité juridique et économique sur la famille.

Cette conception de la famille et des rôles impartis à chacun-e implique que l'homme sorte désormais du foyer pour assurer, dans un contexte de compétition, son existence et celle de sa famille (sa femme et ses enfants). Elle permet également de légitimer les écarts salariaux et les mécanismes d'exclusion dont les femmes font les frais, celles-ci étant, de par leur sexe, tenues aux tâches familiales. Cet "idéal" se développe dans un premier temps uniquement dans les milieux bourgeois, car dans les autres couches de la population, les hommes sont loin de pouvoir subvenir seuls aux besoins de leur famille; la participation financière des femmes leur est donc indispensable. Ces dernières doivent se débrouiller seules pour jongler entre leurs différents lieux de travail et assumer les deux tâches qui leur sont dévolues.

C'est dans cette configuration que prennent racine deux domaines politiques: la politique familiale, dont l'objet est de protéger, de soutenir et d'encourager les familles (leur existence, leurs prestations), et la politique de l'égalité qui s'occupe de l'égalité des sexes au sein de la famille, de la formation et de l'activité professionnelle. A la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle, les premières dispositions visant à protéger la famille voient le jour (par ex. la loi sur les fabriques prescrivant une interdiction du travail des enfants et une interdiction de travail de huit semaines pour les femmes enceintes ou jeunes accouchées).

Parallèlement, les congrès ouvriers, l'Union syndicale suisse et le mouvement des ouvrières souhaitent voir appliquer le principe "à travail égal, salaire égal" aux hommes et aux femmes. Sous l'impulsion de la politique familiale, la question du salaire familial ou "nourricier" est débattue au cours des années de crise de 1921/22, étayée par l'argumentation selon laquelle les pères de famille doivent avoir de meilleures chances d'améliorer leur revenu que les autres catégories de travailleurs du fait de leur rôle de principal soutien financier. Cette revendication est combattue par les syndicats et par les partis de gauche, parce qu'elle sape les fondements du "salaire au rendement", entraîne une pression générale sur les salaires et discrimine les pères de famille sur le marché du travail.

La survie économique des familles ouvrières, comme d'ailleurs des familles de paysans ou d'artisans, est assurée dans une large mesure par les épouses. Outre le travail ménager et la prise en charge des enfants, celles-ci assument des tâches agricoles, manuelles ou génèrent leur propre revenu grâce à des travaux effectués à l'usine ou à la maison. Selon le recensement de la population de 1920, 35% des personnes actives sont des femmes; les entreprises comptent même parfois jusqu'à 53% de femmes parmi leurs employé-e-s¹. A l'époque déjà, les femmes devaient donc trouver des solutions pour concilier vies familiale et professionnelle.

¹ SCHMID Dora, adjointe à l'OFIAMT, in: SOCIÉTÉ SUISSE D'UTILITÉ PUBLIQUE (éd.), *Der wirtschaftliche Schutz der Familie*, Tagungsband, Zurich 1931

² COMMISSION FÉDÉRALE POUR LES QUESTIONS FÉMININES (CFQF), *Événements de l'histoire des femmes et de l'égalité des sexes en Suisse de 1848 à 1998*, Berne 1998, chapitre 3.2

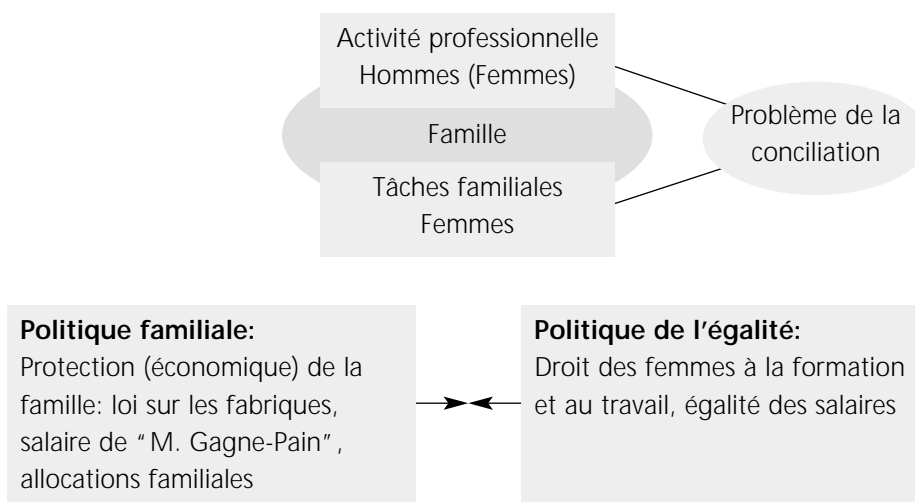
Quant aux femmes issues des couches plus aisées de la population, elles n'ont, du fait de la conception de la famille et des rôles qui prévalent alors, pas accès à une activité lucrative ni, par conséquent, à un niveau supérieur de formation. Ce n'est donc pas un hasard si le droit au travail, l'égalité des salaires et une meilleure formation professionnelle pour les femmes figurent parmi les principales revendications du deuxième congrès des intérêts féminins, organisé en 1921 par les associations féminines bourgeoises².

Résumé:

L'industrialisation entraîne la séparation entre activité rémunérée hors du foyer et tâches domestiques et familiales. Ce processus va de pair, sur le plan des normes et des valeurs, avec une certaine conception de la famille et de la répartition des rôles entre les sexes. Tandis que les hommes assument le rôle du pourvoyeur financier actif à l'extérieur, les femmes sont cantonnées dans les travaux domestiques et l'éducation des enfants. L'activité salariée des femmes, bien que vitale pour de larges pans de la population, n'est considérée que comme un "à-côté" légitimant ainsi encore un peu plus l'inégalité des salaires entre les sexes. Parallèlement, les femmes doivent faire face au problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, en particulier dans les familles pour lesquelles le salaire de la femme est indispensable (voir illustration ci-dessous). Défendant la conception bourgeoise de la famille et des rôles y afférents, la politique familiale met tout en œuvre pour concrétiser cet idéal par le biais du salaire dit "du pourvoyeur financier principal" (ou de "M. Gagne-Pain"), tandis que la politique de l'égalité s'efforce d'éviter les conséquences négatives de ce modèle pour les femmes (en particulier pour les femmes célibataires). Ainsi, politique familiale et politique de l'égalité sont placées, à leurs débuts, sous le signe de la divergence.

Industrialisation et conception bourgeoise de la famille et de la répartition des rôles entre les sexes (1860 – 1922)

III. 1



2. Années de crise et de guerre (1930 – 1945)

Au moment de la crise économique mondiale des années 1930, le débat se déplace sur les problèmes économiques de la famille et sera discuté lors d'une session d'études à Zurich les 21 et 22 novembre 1931. Le discours d'ouverture déplore alors que les restrictions économiques et l'insécurité aient déjà mené à un recul des naissances et exprime l'espoir qu'à mesure que les familles sortiront de l'ornière, elles auront à nouveau envie d'avoir des enfants. Les revendications pour l'obtention d'un salaire familial et d'allocations familiales en complément du salaire reviennent sur le tapis. Ces propositions sont refusées par le représentant de l'Union syndicale suisse au motif que les pères de famille risqueraient de ne plus trouver de travail, qu'il en résulterait un accroissement de la dépendance des travailleurs ainsi qu'une pression sur le niveau général des salaires, etc³. La question de la contribution des femmes à la sécurité économique de la famille est abordée du bout des lèvres. Dans ce contexte, Mme Hausknecht décrit ainsi, en substance, le problème du point de vue de la femme au foyer: "l'activité lucrative des femmes ne doit pas nécessairement se faire aux dépens des tâches ménagères. Il importe pour cela que les femmes soient capables, sur les plans physique et moral, de supporter cette double charge, qu'elles n'aient pas d'enfants en bas âge ni en trop grand nombre, et qu'elles ne soient pas seules à assumer les travaux domestiques. Ce dernier point peut surprendre, étant donné qu'il n'est pas courant que l'homme se charge des tâches ménagères, même lorsqu'il est toute la journée à la maison parce qu'il est au chômage"⁴. Dora Schmid, adjointe à l'OFIAMT (Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail), dénonce avec un peu plus de véhémence l'opinion rétrograde et patriarcale selon laquelle la place des femmes est derrière leur fourneau, opinion d'autant plus ridicule depuis l'installation des cuisinières à gaz et du chauffage central. Toujours selon Dora Schmid, ces "bien-pensants" auraient en outre toujours fait fi des femmes des classes pauvres que jamais rien n'a empêché d'aller travailler à l'extérieur. L'intervenante s'insurge aussi contre l'exclusion des femmes apportant un second revenu au ménage et insiste sur le fait que pour les femmes, une activité lucrative représente un gain intellectuel et moral dont profite toute la famille⁵.

La revendication d'une assurance-maternité, préconisée de longue date par le Parti socialiste suisse, les syndicats et les organisations féminines, soutenue à l'échelle internationale par l'OIT (Organisation internationale du Travail), est étouffée dans l'œuf durant les années de crise au cours desquelles la conception traditionnelle de la famille et de la répartition des rôles entre les sexes gagne en influence. La famille nombreuse

³ WEBER Max, collaborateur scientifique à l'Union syndicale suisse, in: SOCIÉTÉ SUISSE D'UTILITÉ PUBLIQUE (éd.): Der wirtschaftliche Schutz der Familie, Tagungsband Zurich 1931

⁴ HAUSKNECHT E., in: SOCIÉTÉ SUISSE D'UTILITÉ PUBLIQUE (éd.): Der wirtschaftliche Schutz der Familie, Tagungsband Zurich 1931

⁵ SCHMID Dora, *ibid.*

⁶ CFQF, *op. cit.*, chapitre 2.1

⁷ HUBER Doris, Familienpolitische Kontroversen in der Schweiz zwischen 1930 und 1984, in: FLEINER-GERSTER Thomas / GILLIAND Pierre / LÜSCHER Kurt (éd.), Familles en Suisse, Fribourg 1991, 152 ss

est érigée au rang d'idéal, tandis que les épouses qualifiées générant un second revenu sont clouées au pilori. Les syndicats eux-mêmes se rallient à l'idée d'un salaire de pourvoyeur financier principal pour les pères de famille. Lorsque la guerre éclate, les organisations féminines s'engagent très activement, notamment dans le domaine de la défense intellectuelle du pays, dans l'espoir d'acquérir enfin le droit à la participation politique. Un espoir qui sera cruellement déçu⁶.

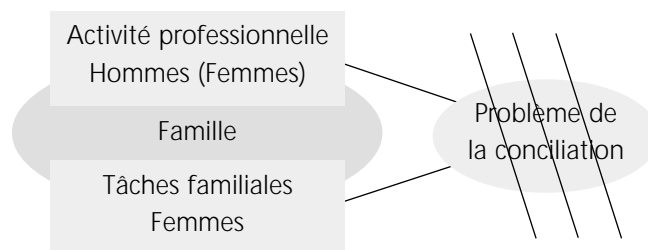
Durant la crise et les années d'avant-guerre, la famille acquiert un rôle important du point de vue idéologique. Elle passe pour la structure fondamentale de l'organisation sociale, pour le soutien moral et spirituel des individus, pour le vecteur des valeurs. Profitant de ce courant, le Parti catholique-conservateur dépose en 1942 une initiative visant à inscrire dans la Constitution la sauvegarde de la famille comme étant "le fondement de la société et de l'Etat". Au cours des débats parlementaires, radicaux et socialistes combattent l'esprit conservateur de cette initiative, mais soutiennent la volonté de sauvegarde économique qui la sous-tend. Le contre-projet retient de l'initiative les allocations familiales, la création de caisses de compensation ad hoc, l'encouragement à la construction de logements et la revendication d'une assurance-maternité. Il sera accepté en votation le 25 novembre 1945⁷.

Résumé:

Au cours des années de crise et de guerre, la représentation bourgeoise de la famille et de la répartition des rôles entre les sexes gagnent en influence (idéologique). Profitant de ce courant, les milieux conservateurs tentent de faire inscrire la politique familiale dans la Constitution. Le problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (biffée dans l'illustration ci-dessous) et la revendication de l'égalité entre hommes et femmes (entre parenthèses dans l'illustration ci-dessous) sont ignorés ou sacrifiés sur l'autel des intérêts supérieurs. Les organisations féminines espèrent que leur engagement pour la patrie débouchera sur une égalité politique formelle.

Années de crise et de guerre (1930 – 1945): modèles de la famille bourgeoise et de la répartition des rôles entre les sexes

III. 2



Politique familiale:

Salaires du pourvoyeur, encouragement de la natalité, protection (économique) de la famille, initiative sur la famille

(Politique de l'égalité):

(Droit à une activité salariale pour les femmes mariées également), engagement pour la patrie, droit de vote et d'éligibilité

3. Miracle économique, baby-boom, mythe de la famille (1950 – 1965)

L'essor économique qui suit la Seconde Guerre mondiale constitue un terrain idéal pour la représentation bourgeoise de la famille. Rien ne l'arrête, même pas le fait qu'elle ne reflète pas la réalité de la plupart des femmes issues des milieux ouvriers ou de la classe moyenne. Au niveau de la famille, l'activité professionnelle de la femme est uniquement considérée comme une "collaboration" et son revenu, comme un "à-côté". Le problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle n'entre pas en ligne de compte, puisqu'il est résolu dans la sphère privée. La charge incombant aux femmes et les inquiétudes auxquelles les mères exerçant une activité lucrative doivent alors faire face ressortent notamment lors d'un sondage mené en 1957/58 par la ville de Zurich et remanié récemment⁸. On y apprend que la nette majorité des mères interrogées exercent un métier à l'extérieur de leur foyer, et que leur semaine de travail compte 76 heures (soit 47 heures pour l'activité lucrative et 29 heures pour les tâches ménagères), ce qui représente une charge de travail considérable⁹.

Dès lors que la prospérité s'est installée, la sauvegarde économique de la famille est reléguée au second plan, tandis que le baby-boom ébranle les arguments liés aux critères démographiques. La Confédération se charge du domaine des allocations familiales dans l'agriculture seulement, mais confie aux cantons le soin de régler la question dans les autres secteurs. La création d'une assurance-maternité en tant qu'assurance autonome reste un vœu pieux.

Le modèle dit "des trois phases" élaboré par Myrdal et Klein et rendu public à Londres en 1956 enthousiasme la Suisse. Selon ce modèle, les femmes travaillent pendant un certain temps après la fin de leur formation, quittent ensuite leur emploi pour se consacrer à leur famille puis, lorsque leurs obligations familiales sont remplies, réintègrent la vie professionnelle. Lors de la deuxième Exposition nationale suisse du travail féminin (en allemand SAFFA) en 1958, ce modèle est chaudement recommandé. Par contre, le fait que la femme assume l'entière responsabilité de la famille n'est pas un thème à l'ordre du jour, et personne ou presque n'établit un lien entre cette problématique inexploitée et l'inégalité des salaires ou le non-accès des femmes à la participation politique.

Dans ce contexte, le livre de la journaliste Iris von Roten "Frauen im Laufgitter" ("femmes dans un parc pour bébés") fait d'autant plus sensation: sagace, ne mâchant pas ses mots, l'auteure y critique la propagande féminine réactionnaire, décrit par le menu le "panorama rébarbatif des professions féminines" et constate qu'en Suisse, les femmes ont certes l'obligation de travailler, mais n'ont néanmoins pas le droit de le faire. Iris von Roten revendique haut et fort l'égalité des sexes. Elle défend une vision où les femmes et les hommes font à armes égales leurs preuves dans la vie active, subviennent ensemble aux coûts de l'existence et se chargent tous deux des tâches ménagères, à la condition sine qua non que l'égalité des salaires soit réalisée. Elle propose, pour alléger le poids de la maternité et celui de la prise en charge des enfants en bas âge, un congé maternité payé de quinze mois. Selon Iris von Roten, les enfants plus âgés grandiraient mieux parmi leurs pairs qu'élevés par une mère au foyer sous-employée et, de ce fait, surprotectrice¹⁰. Le modèle von Roten, qui prend clairement et sans équivoque

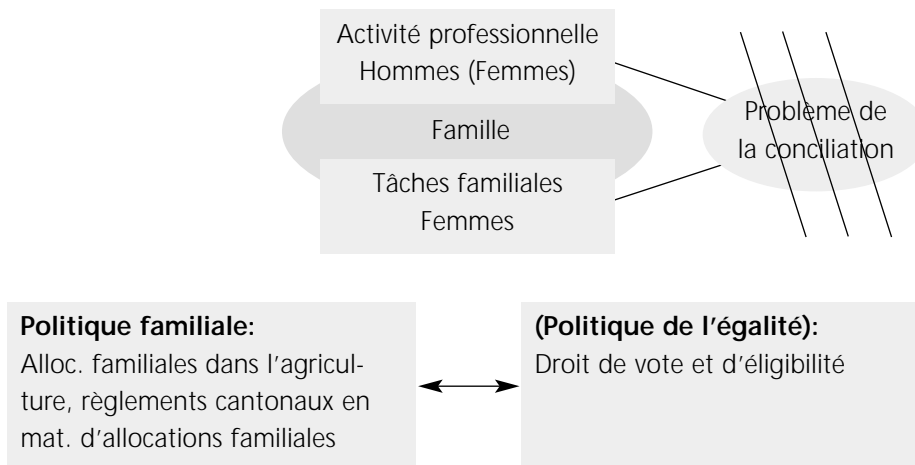
le contre-pied du modèle de la famille bourgeoise et de la répartition traditionnelle des rôles, se heurte à un refus catégorique. La presse met la journaliste au ban, et l'Alliance de sociétés féminines suisses se désolidarise officiellement de son ouvrage¹¹. Cependant, pas plus que l'engagement constructif du mouvement féminin durant les années de guerre, la distance prise avec la ligne féministe dure ne porte ses fruits: en 1959, le droit de vote des femmes est refusé à une large majorité des deux tiers.

Résumé:

L'essor économique permet au modèle de la famille bourgeoise d'étendre ses racines jusque dans la classe moyenne de la population. L'augmentation des salaires des hommes et le baby-boom brisent l'élan en faveur de la sauvegarde économique des familles et de l'encouragement de la natalité. Le problème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle semble avoir trouvé une solution consensuelle dans le modèle dit des trois phases qui obtient même le large soutien des organisations féminines. La politique familiale et celle de l'égalité se trouvent des points communs (convergence illustrée par une double flèche dans l'illustration ci-dessous). La politique de l'égalité se cantonne, durant cette période, dans l'encouragement de l'égalité des droits politiques (droit de vote et d'éligibilité).

Miracle économique, baby-boom, mythe de la famille (1950 – 1965)

III. 3



⁸ JORIS Elisabeth, "Eine gute Mutter bleibt trotz Erwerbsarbeit eine gute Mutter". Die Zürcher Mütterbefragung von 1957/58, in: BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN DER STADT ZÜRICH (éd.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zurich 2003

⁹ JORIS Elisabeth, *ibid.*, 146

¹⁰ VON ROTEN Iris, *Frauen im Laufgitter*, Berne 1958

¹¹ KÖCHLI Yvonne-D., *Eine Frau kommt zu früh*, Zurich 1992

4. Expansion de la formation et conséquences de 1968: les femmes (nouvelles) arrivent! (1968 – 1974)

En Suisse comme ailleurs, les années 60 marquent l'expansion de la formation, stimulée par une croissance économique continue et le choc du sputnik¹². La formation supérieure doit être accessible à des cercles plus larges de la population afin d'exploiter les réserves de talents. Ce sont les filles et les jeunes femmes qui profitent au premier chef de cette ouverture et de l'amélioration de l'égalité des chances. A la fin des années 60, la Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique fait examiner la situation des jeunes filles et, en 1972, recommande à ses membres d'abolir les derniers obstacles existant au niveau des horaires, des plans et des règlements d'études. A partir de ce moment, le niveau de formation des femmes ne cesse de s'améliorer et s'apparente vite à celui des hommes. Dans certains types d'établissements scolaires (préparation à la maturité), les jeunes femmes parviennent même à surpasser leurs camarades masculins.

Ainsi, la volonté de reléguer à leurs fourneaux des personnes hautement qualifiées – individuellement comme socialement – se justifie de moins en moins. En témoignent les étudiantes qui affluent dans les universités au cours des années 70 et qui se politisent dans le droit fil du mouvement de 1968 en organisant un nouveau mouvement féministe. Elles s'en prennent, entre autres, à la division sexuelle du travail avec pour slogan "Le privé est politique" et luttent pour la dépénalisation de l'avortement.

Les jeunes femmes critiquent l'attentisme de l'"ancien" mouvement féministe face à la non-participation des femmes en politique. En 1971 pourtant, cette longue attente est enfin récompensée puisque les hommes suisses acceptent – à une majorité des deux tiers, comme en 1959 – le droit de vote et d'éligibilité des femmes. En 1974 paraît le rapport suisse de l'UNESCO "Femme, famille et société" rédigé par deux jeunes sociologues zurichoises. Thomas Held et René Levy y démontrent tout d'abord la discrimination dont font l'objet les femmes dans les domaines de la formation, de l'accès à l'emploi, et par rapport à leurs chances d'ascension professionnelle et salariale. Leur analyse s'attache ensuite à mettre le doigt sur le statut inégalitaire des femmes au sein de la famille: isolement, dépendance économique, entière responsabilité des tâches ménagères et de l'éducation des enfants ainsi que surcharge de travail dans ce double rôle. Les auteurs constatent que les femmes sont plus désavantagées à l'intérieur du cercle familial qu'à l'extérieur; selon eux, une amélioration substantielle de la position de la femme à l'extérieur de la famille n'est possible que si le débat sur les mesures d'amélioration se recentre sur leur situation au sein même de la famille¹³. Ils insistent sur le fait que le pro-

¹² Crise qui a secoué l'Occident à la suite de l'envoi par l'Union soviétique d'un satellite dans l'espace.

¹³ HELD Thomas / LEVY René, Femme, famille et société: enquête sociologique sur la situation en Suisse, Vevey 1975 (version originale en allemand 1974)

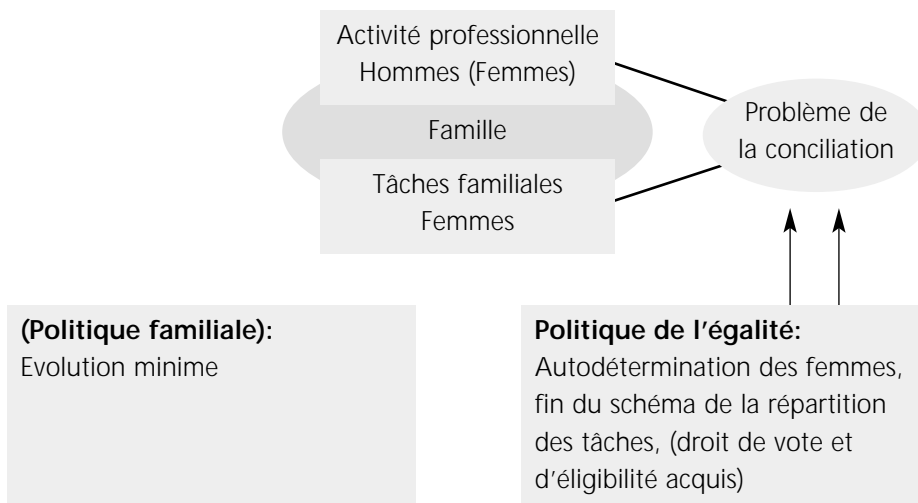
blème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ne peut être résolu qu'au niveau sociétal et non pas au niveau individuel. Cependant, étant donné qu'en Suisse la politique familiale se limite à cette époque à "gérer" l'article sur la protection de la famille dans la Constitution, ce thème d'une brûlante actualité est laissé de côté.

Résumé:

La persistance de la prospérité économique et l'expansion de la formation dans les années 60, dont les femmes ont largement profité, changent profondément l'acceptation du rôle de la femme. Ce processus sera encore accentué par les mutations sociales consécutives à 1968. Se fondant sur des données scientifiques et sociales, le nouveau mouvement féministe désigne la conception traditionnelle de la famille et de la répartition des rôles comme l'obstacle décisif à l'égalité des sexes. Le problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle devient alors un cheval de bataille de la politique de l'égalité, tandis que, sur le plan de la politique familiale, rien de décisif ne se passe au cours de cette période.

Expansion de la formation et conséquences de 1968: les femmes (nouvelles) arrivent! (1968 – 1974)

III. 4



5. Les femmes veulent l'égalité – hésitations de la politique familiale (1975 – 1985)

Le quatrième Congrès des femmes suisses, qui se tient à Berne en 1975, marque le coup d'envoi de l'initiative "Pour l'égalité des droits entre hommes et femmes" visant notamment l'égalité des droits et des devoirs dans la famille, le droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, ainsi que l'égalité des chances et de traitement en matière d'éducation et de formation professionnelle. Après le retrait de cette initiative, le contre-projet du Conseil fédéral est accepté en votation populaire le 14 juin 1981.

Dans son étude "Männer in Familie und Beruf" ("Les hommes entre famille et profession"), publiée en 1983, la sociologue Christiane Ryffel-Gericke montre que les hommes également ne sont plus satisfaits de leur rôle de pourvoyeur financier principal et qu'ils sont toujours plus nombreux à rechercher un meilleur équilibre entre les deux domaines¹⁴.

De 1981 à 1984, les Chambres fédérales lancent le projet de nouveau droit matrimonial fondé sur le principe de l'égalité entre femmes et hommes. Si le projet reçoit un accueil très favorable, un comité de la droite bourgeoise, réuni autour de Christoph Blocher, lance un référendum contre le nouveau droit matrimonial, lequel est néanmoins accepté en votation populaire le 22 septembre 1985 à 55% des voix¹⁵.

C'est en 1985 également que paraît la version vulgarisée d'une vaste étude sociologique articulée autour de parcours professionnels féminins. Dans leur enquête, les sociologues Anna Borkowsky, Katharina Ley et Ursula Streckeisen révèlent que la majorité des femmes mènent de front vie professionnelle et vie familiale, ou passent d'un domaine à l'autre selon les besoins de la famille. En revanche, le nombre de femmes vivant selon le modèle classique (femme au foyer) ou appliquant le modèle des trois phases est en recul. Les auteures constatent en outre que les femmes souhaitent concilier vie familiale et activité professionnelle *parce qu'elles aiment ces deux aspects de la vie*; toutefois, elles échouent souvent dans ce qui est un exercice pour le moins acrobatique du point de vue temporel et émotionnel, et sont donc contraintes de revoir à la baisse leurs ambitions professionnelles. Selon les sociologues, les femmes sont beaucoup *plus nombreuses* à exercer une activité lucrative que ce que l'on croit habituellement, et nul n'a encore établi le compte du volume considérable de tâches familiales accomplies par les femmes. Les auteures de cette étude sont elles aussi d'avis que le problème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle doit être résolu au niveau de la société¹⁶.

Il y a lieu de faire ici un bref retour en arrière. En 1978, l'Office fédéral des assurances sociales publie un premier rapport sur la situation de la famille en Suisse, dont il convient de citer deux passages. Dans la partie théorique, l'historique de la séparation entre famille et travail est retracé de manière lapidaire: "Toutes les tentatives récentes pour rendre les rôles des sexes plus flexibles, pour réintégrer un peu plus la femme dans la société et dans l'économie trouvent leurs limites dans les structures de l'économie et du travail, de même que dans le système scolaire. Ce n'est que dans la mesure où ces données de base se modifieront que des changements dans la position sociale et économique de la femme et dans la position familiale de l'homme (que l'on oublie généralement) seront possibles¹⁷". Dans la partie consacrée aux mesures concrètes en matière de politique familiale, l'accent est mis en priorité sur une approche de la famille dans le sens de sa sauvegarde économique: "Là où l'occasion se présente, il convient d'alléger la charge que constituent, pour le père de famille, les frais qu'il doit engager pour la tenue du ménage, comme pour l'entretien et l'éducation des enfants¹⁸".

A la suite de la publication de ce rapport, un groupe de travail est chargé de discuter et de réfléchir sur la situation des familles et sur la politique familiale, afin de trouver des perspectives correspondantes. Les résultats de ces travaux sont publiés en 1982 sous la forme d'un rapport intitulé "La politique familiale en Suisse". Il y est constaté,

dans l'introduction, que si la place de la femme dans la famille est reconnue comme étant centrale, cette thématique est néanmoins du ressort de la Commission fédérale pour les questions féminines. Par ailleurs, le groupe de travail précise qu'il n'est pas possible de résoudre ce problème en incitant les femmes à se consacrer uniquement à leur famille. La revalorisation de la famille présuppose la revalorisation de la femme, et donc la reconnaissance de sa personnalité autonome. Il convient également, dans ce contexte, de repenser le rôle du père bien au-delà de sa position de pourvoyeur financier principal¹⁹. Les auteur-e-s constatent enfin qu'« à l'heure actuelle, la politique familiale se trouve dans une *situation de forte tension avec la politique qui traite des questions féminines*²⁰ ».

Ce passage tiré du rapport « La politique familiale en Suisse » fait référence à la nouvelle divergence qui se dessine entre les domaines politiques. Tandis que la politique de l'égalité s'efforce de s'aligner sur les nouvelles conditions sociales et la nouvelle acception du rôle de la femme, le courant (« mainstream ») de la politique familiale s'en tient au modèle traditionnel.

Peu avant la publication du rapport sur la politique familiale, l'UDC Christoph Blocher tire parti de la situation de « forte tension » évoquée plus haut. Arguant que le nouveau droit matrimonial, fondé sur le partenariat du couple, fait passer les besoins individuels avant ceux de la famille, il réunit un comité afin de le faire échouer. Les femmes renvoient littéralement « Blocher dans son armoire à balais » (« Blocher in die Besenkammer »), comme le proclame un slogan audacieux né pendant la campagne précédant la votation.

Résumé:

Les changements sociétaux débouchent sur une participation croissante des femmes et des mères à la vie professionnelle. Les femmes militent pour l'égalité des sexes et obtiennent gain de cause au niveau politique. Les hommes se mettent eux aussi à repenser leur rôle et aspirent à plus d'engagement dans la vie familiale. La question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle devient un problème fondamental

¹⁴ RYFFEL-GERICKE Christiane, Männer in Familie und Beruf: Eine empirische Untersuchung zur Situation Schweizer Ehemänner, Diessenhofen 1983

¹⁵ CFQF, op. cit., chapitre 3.5

¹⁶ BORKOWSKY Anna et al., Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf, Zurich 1985

¹⁷ OFFICE FÉDÉRAL DES ASSURANCES SOCIALES (OFAS) (éd.), Rapport sur la situation de la famille en Suisse, Berne 1978, 16

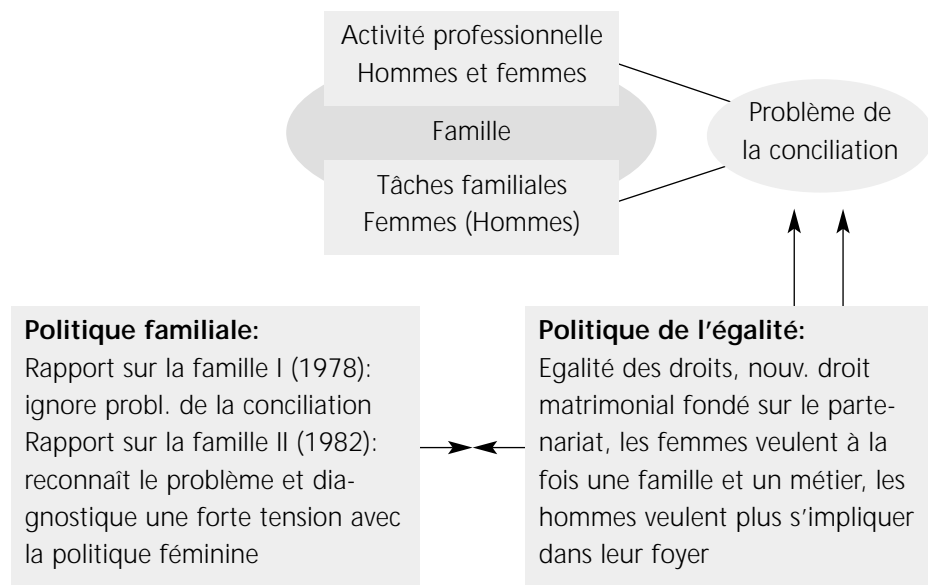
¹⁸ OFAS, ibid., 121

¹⁹ OFFICE FÉDÉRAL DES ASSURANCES SOCIALES (OFAS) (éd.), La politique familiale en Suisse, Berne 1982, 38

²⁰ OFAS, ibid., 28

pour toujours plus de mères et de pères. Sur le front de la politique familiale, on s'écarte lentement du modèle traditionnel pour se diriger – d'abord avec hésitation – vers la reconnaissance du problème que pose la conciliation entre vies familiale et professionnelle. Cette attitude réservée signale une divergence entre politique familiale et politique de l'égalité (symbolisée dans le graphique ci-dessous par deux flèches opposées).

III. 5 Les femmes veulent l'égalité – hésitations de la politique familiale (1975 – 1985)



6. S'allier plutôt que s'opposer!

Si l'histoire du nouveau droit matrimonial a été émaillée de quelques controverses, celle – sans fin – de l'assurance-maternité est sans commune mesure. Déposée en 1980, l'initiative populaire fédérale "Pour une protection efficace de la maternité" qui exige, entre autres, un congé parental d'au moins neuf mois assorti d'une protection contre le licenciement et de prestations sociales liées au revenu, est massivement rejetée par le peuple le 2 décembre 1984. On s'accorde généralement à dire que la revendication d'un congé parental de neuf mois serait pour beaucoup dans cet échec, une telle revendication étant alors aussi novatrice que révolutionnaire²¹.

Une tentative ultérieure, au milieu des années 90, faillit ne pas voir le jour parce qu'elle ne prévoyait rien pour les femmes sans activité lucrative (le modèle traditionnel de la famille ne se laisse pas oublier). Les opposants n'auront de cesse de faire échouer la solution minutieusement équilibrée et élaborée avec les organisations féminines des partis gouvernementaux, en misant sur les oppositions, établies par le modèle proposé, entre diverses catégories de femmes.

Nouveau regard en arrière: dès ses débuts, la politique familiale s'est mise au service de la conception traditionnelle de la famille et de la répartition des rôles entre les sexes. Dans cette logique, elle s'est efforcée de garantir la protection économique de la famille. C'est ainsi que diverses tentatives visant à augmenter le salaire du pourvoyeur financier principal ont vu le jour, occultant complètement le fait que la protection économique de la famille est et continue d'être assurée au premier chef par l'activité lucrative de la femme. Le problème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle, résultat d'une industrialisation qui a séparé les domaines du travail, a entraîné la marginalisation des familles (pour ne pas dire des femmes). Il revient dès lors aux femmes d'assumer leur double charge ou, à l'inverse, la sous-utilisation de leurs compétences et leur isolement. De plus, du fait de la représentation de la famille et de la répartition des rôles érigées en modèle social, les femmes dans leur ensemble sont désavantagées dans de nombreux domaines de la société (éducation, formation, profession, assurances sociales, politique, culture). Aux plus beaux jours de cette conception, dans les années 50, les questions de politique familiale ne sont ainsi guère abordées. Elles ne seront remises sur le tapis qu'à partir de la fin des années 70, quand l'évolution de la société aura atteint le cercle familial. Sur le fond, toutefois, rien n'a véritablement changé.

Il n'en reste pas moins que la donne sociale s'est modifiée. Les mères sont toujours plus nombreuses à exercer une activité lucrative, le niveau de formation des femmes s'est élevé, la conception de leur rôle a fondamentalement évolué, et les hommes eux-mêmes recherchent un nouvel équilibre entre leur travail et leur foyer.

Quoi qu'il en soit, concilier vie familiale et vie professionnelle reste une affaire d'ordre privé. Les femmes et les hommes se posent les questions suivantes:

- Activité professionnelle ou famille? La plupart veulent les deux.
- Une activité professionnelle malgré une vie familiale? Pour beaucoup, cette question ne se pose pas en ces termes, car la majeure partie des familles a besoin du complément salarial de la femme.
- Activité professionnelle et famille? Nul n'ignore à quel point il est difficile de concilier les deux, la décision est reportée aux calendes grecques et la famille est maintenue à une cellule aussi réduite que possible.
- Activité professionnelle plutôt que famille? C'est ce qui se passe dans un nombre croissant de cas.

Certes, il serait exagéré de parler de "grève des ventres" (voire de guerre des naissances comme dans les années 30). Il convient néanmoins de noter que, dans les pays qui pratiquent une politique familiale axée sur l'égalité, le recul des naissances n'est pas aussi flagrant que dans ceux qui s'accrochent envers et contre tout à la conception surannée de la répartition des rôles²².

²¹ CFQF, op. cit., chapitre 3.4

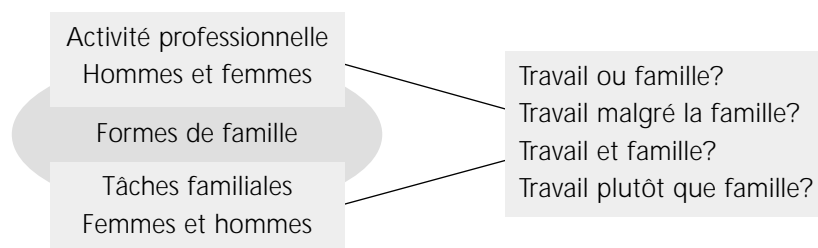
²² SIGG Roland / VIELLE Pascale, Le contexte européen des politiques familiales et ses enseignements pour la Suisse, in: FRAGNIÈRE Jean-Pierre (éd.), Familles et sécurité sociale, Lausanne 1994, 165

En Suisse, la situation paraît claire: le principe de l'égalité est inscrit dans la Constitution, les bases légales sont établies, le droit matrimonial est fondé sur le partenariat, le niveau de formation des femmes s'élève, les mères veulent continuer à travailler et les hommes souhaitent mieux assumer leur rôle de père. Il est donc temps de faire converger politique familiale et politique de l'égalité, de passer d'une situation de tension à une situation de convergence, et de mettre le problème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle à l'ordre du jour de l'agenda politique.

Résumé:

La conception traditionnelle de la famille et de la répartition des rôles entre les sexes ayant survécu aux mutations sociales et économiques, toujours plus de mères et de pères sont confrontés au problème de la conciliation entre famille et activité professionnelle. La solution ne peut provenir que d'une action concertée des différents domaines politiques en général, et plus particulièrement d'une collaboration plus étroite entre politique familiale et politique de l'égalité.

III. 6 Politique familiale et politique de l'égalité: émergence de nouvelles coalitions (dès 1985)



**Politique familiale et politique de l'égalité et...
nouvelles coalitions en vue de résoudre le problème de la conciliation
entre vies familiale et professionnelle**

7. Solution au problème de la conciliation entre vie familiale et activité lucrative au niveau de la société grâce à une collaboration entre politique familiale, politique de l'égalité et politique en matière de système éducatif

Il est nécessaire de s'attarder un peu ici sur ce qu'on vient de relever dans le résumé du chapitre précédent. Le problème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle, né dans le sillage de la répartition sociale des rôles entre les sexes consécutive à l'industrialisation, a longtemps été considéré comme devant être résolu au niveau privé. La conception bourgeoise de la famille avec sa définition stricte du rôle de chacun de ses membres – les hommes au travail, les femmes au foyer –, bien que n'ayant jamais fonctionné pour la totalité des familles, a néanmoins conservé son statut d'idéal.

Désormais les mutations sociales et économiques mettent en évidence son absurdité. Le fait que les femmes et les hommes soient contraint-e-s de résoudre ce problème au niveau privé entraîne des effets secondaires préjudiciables pour la société dans son ensemble, dont voici quelques exemples:

- risque de pauvreté encouru par les familles à bas ou moyen revenu lorsqu'elles doivent renoncer à un deuxième salaire (celui de la femme) parce que la garde des enfants ne peut être assurée hors de la famille;
- renoncement à la protection sociale et aux chances de promotion professionnelle des mères et des pères qui réduisent leur temps de travail pour pouvoir assurer ensemble l'éducation de leurs enfants;
- lacunes dans l'éducation des enfants lorsque, pour des raisons économiques, les deux parents doivent travailler (ou dans le cas des familles monoparentales) et que l'offre de structures d'accueil extra-familial pour enfants n'est pas suffisante;
- insuffisance du renouvellement des générations dès lors que l'homme et la femme renoncent à avoir des enfants parce qu'à leurs yeux, la situation en matière de conciliation entre famille et profession n'est pas satisfaisante.

Il va de soi que le problème de la conciliation entre ces deux sphères a de multiples origines. Primo, il est imputable au fait que, si l'organisation du monde du travail repose sur des prestations reproductives domestiques et familiales, elle ne tient guère compte des obligations (par ex. liées au temps) qui en découlent pour les actifs. Secundo, il résulte du système d'allocations salariales et sociales qui ne permet qu'aux couples à haut revenu occupant des postes équivalents de réduire leur temps de travail au profit des tâches familiales. Tertio, il est dû à un système scolaire reposant sur les prestations de prise en charge fournies par les familles, sans tenir compte des autres charges (par ex. liées à la gestion du temps) des membres de la famille qui assument cet encadrement²³. Et enfin, le problème de conciliation entre vies familiale et professionnelle est la conséquence d'une politique familiale qui ne lui a pas jusqu'ici accordé l'importance qui lui est due, qui a relégué sa résolution au niveau privé et qui a renoncé à prendre les mesures structurelles qui s'imposaient. Certes, ce problème est, depuis des décennies, à l'ordre du jour de la politique de l'égalité mais, au vu des éléments évoqués plus haut, nul ne s'étonnera que ces efforts n'aient guère porté de fruits jusque-là.

L'observation du monde du travail révèle qu'il ne faut pas forcément s'attendre à des progrès de ce côté-là. D'une part, l'égalité des salaires entre les sexes est encore loin d'être atteinte et, d'autre part, les modifications intervenues dans le monde du travail (assouplissement des horaires, augmentation de la mobilité géographique et des cursus professionnels de type patchwork) exigent la mise en place de nouvelles conditions-cadres au niveau de l'Etat social afin d'éviter que ne se réduise encore davantage la marge de manœuvre laissée pour les obligations familiales (voir l'article de Jurczyk dans la présente publication).

²³ HERZOG Walter, Der Wandel der Familie als Herausforderung der Schule, in: GROSSEN-BACHER Silvia et al. (éd.), Schule und Soziale Arbeit in gefährdeter Gesellschaft, Berne 1997

Alors que les tâches ménagères doivent être assumées parallèlement à l'activité professionnelle, surtout lorsque tous les membres du ménage s'y consacrent à parts égales, ce partage des tâches ne s'applique pas lorsqu'il s'agit des soins aux enfants ou aux proches âgés ou malades. Alors que de nombreuses institutions ont été créées pour pourvoir à la prise en charge de cette dernière catégorie de personnes (hôpitaux, homes, services d'aide et de soins à domicile, etc.), l'offre de structures pour l'accueil des enfants est toujours lacunaire dans notre pays. Les principales lacunes dans ce domaine relèvent également de la politique familiale. La Suisse n'est toujours pas dotée d'une assurance-maternité, et le dernier projet politique en date subit déjà les attaques des milieux néo-libéraux et conservateurs. Bien que les allocations familiales ne couvrent pas – tant s'en faut – les coûts générés par les enfants, la situation n'est pas près de changer en ces temps de rigueur budgétaire. En d'autres termes, il ne faut pas espérer une amélioration de la protection sociale relative à la prise en charge des enfants par les mères et/ou les pères, qui permettrait aux parents moins bien lotis financièrement de choisir s'ils souhaitent assumer eux-mêmes cette garde et de quelle manière. Les familles pour lesquelles un double revenu s'avère nécessaire ont besoin de structures d'accueil extra-familial pour leurs enfants moyennant un coût supportable. A défaut, le risque existe que la prise en charge des enfants ne permette pas à l'un des parents de travailler – et donc de toucher un revenu – ou qu'elle repose sur des arrangements privés aussi précaires que bancals, n'apportant ni la sécurité, ni la qualité et la stabilité nécessaires aux enfants, ni l'aide dont ont besoin les parents.

L'étude comparative menée au niveau international sur les performances des écoliers âgés de 15 ans, connue sous l'acronyme de PISA, a montré l'étroite corrélation entre la situation sociale des parents et les performances scolaires des enfants. Il en ressort que les systèmes éducatifs dans lesquels même les enfants de familles socialement défavorisées obtiennent des performances scolaires élevées sont souvent ceux de pays dotés d'une structure d'accueil extra-familial et préscolaire bien plus développée qu'en Suisse (voir l'article de Matthies dans la présente publication). L'une des études d'approfondissement des résultats de PISA, consacrée à la corrélation entre origine sociale et réussite scolaire, révèle que, " pour compenser les effets d'une situation familiale défavorisée, il est impératif de bénéficier très tôt de contextes favorisant l'encouragement de tous les enfants, quelle que soit leur origine sociale ou culturelle. Plus les enfants apprennent les uns des autres et sont en interaction, plus les désavantages liés à leur situation familiale sont contrebalancés²⁴". Se fondant sur ce constat, le Groupe de pilotage PISA 2000 a élaboré une recommandation pour la mise en place de structures d'accompagnement scolaires: " l'école doit mettre à disposition des structures d'encadrement et assurer chaque jour le temps nécessaire à un appui pédagogique aux enfants selon leur situation, en apportant tout particulièrement un soutien aux élèves en difficulté. De telles structures doivent permettre en plus un enseignement de la langue officielle adapté spécifiquement aux allophones²⁵". Cette recommandation a été approuvée par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) lors de son assemblée plénière du 12 juin 2003, dans le cadre de son plan d'action contenant des mesures consécutives à PISA 2000. Etant donné que les mesures nécessaires pour étendre l'offre d'encadrement extrascolaire ne peuvent être menées à bien par le seul milieu scolaire, la CDIP entend trouver des partenaires²⁶. Les dispositions à prendre pour améliorer les compétences scolaires d'un grand nombre d'enfants et de jeunes représentent un inves-

tissement considérable en "capital humain" ; c'est pourquoi la CDIP compte avant tout sur le soutien du monde du travail.

Les mesures précitées représentent autant de chances de voir naître de nouvelles coalitions en vue de résoudre le problème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle. Nous l'avons vu, ce problème a des origines diverses et n'est donc pas uniquement l'affaire des milieux politiques. Certes, les motivations pour étendre et améliorer la qualité pédagogique de l'offre d'encadrement des enfants ne sont pas les mêmes pour toutes les parties concernées, mais ce problème va bien au-delà de la question de la prise en charge des enfants. Il n'en reste pas moins que c'est l'occasion pour le monde du travail, de l'instruction publique, de la politique familiale et de la politique de l'égalité de s'asseoir à la même table en pensant en priorité au bien-être des enfants, des jeunes et des parents. Au bout du compte, cette collaboration doit être réalisée à l'échelon local, sur place, en utilisant les structures existantes, mais elle doit aussi être coordonnée par les cantons et soutenue par la Confédération. Ce plan d'action illustre parfaitement la détermination et la volonté de la politique en matière de système éducatif à l'échelle nationale: il convient dès lors d'entendre ce signal et d'y donner une suite concrète.

²⁴ CORADI VELLACOTT Maja / HOLLENWEGER Judith / NICOLET Michel / WOLTER Stefan C., Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, publié par l'Office fédéral de la statistique et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, Neuchâtel 2003, 71 (traduction libre, seul un résumé existe en français)

²⁵ BUSCHOR Ernst / GILOMEN Heinz / MCCLUSKEY, Huguette, PISA 2000: Synthèse et recommandations, publié par l'Office fédéral de la statistique et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, Neuchâtel 2003, 31

²⁶ CONFÉRENCE SUISSE DES DIRECTEURS CANTONAUX DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE (CDIP) (éd.), Plan d'action contenant des mesures consécutives à PISA 2000, décision de l'assemblée plénière de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique du 12 juin 2003 (www.edk.ch > CDIP > Actuel > Communiqués de presse > 23.06.2003 > Plan d'action de la CDIP), 24

Bibliographie

- BORKOWSKY Anna et al., Zwei Welten – ein Leben. Berichte und Anregungen für Frauen zwischen Familie und Beruf, Zurich 1985
- BUSCHOR Ernst / GILOMEN Heinz / MCCLUSKEY, Huguette, PISA 2000: Synthèse et recommandations, publié par l'Office fédéral de la statistique et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, Neuchâtel 2003
- COMMISSION FÉDÉRALE POUR LES QUESTIONS FÉMININES (CFQF), Evénements de l'histoire des femmes et de l'égalité des sexes en Suisse de 1848 à 1998, Berne 1998
- CONFÉRENCE SUISSE DES DIRECTEURS CANTONAUX DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE (CDIP) (éd.), Plan d'action contenant des mesures consécutives à PISA 2000, décision de l'assemblée plénière de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique du 12 juin 2003 (www.edk.ch > CDIP > Actuel > Communiqués de presse > 23.06.2003 > Plan d'action de la CDIP)
- CORADI VELLACOTT Maja / HOLLENWEGER Judith / NICOLET Michel / WOLTER Stefan C., Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, publié par l'Office fédéral de la statistique et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, Neuchâtel 2003
- GROSSENBACHER Silvia, Familienpolitik und Frauenfrage in der Schweiz, Grusch 1987
- HEIM Dore, Denn Familienpolitik ist auch Gleichstellungspolitik, in: BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN DER STADT ZÜRICH (éd.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zurich 2003
- HELD Thomas / LEVY René, Femme, famille et société: enquête sociologique sur la situation en Suisse, Vevey, 1975 (version originale en allemand 1974)
- HERZOG Walter, Der Wandel der Familie als Herausforderung der Schule, in: GROSSENBACHER Silvia et al. (éd.), Schule und Soziale Arbeit in gefährdeter Gesellschaft, Berne 1997
- HUBER Doris, Familienpolitische Kontroversen in der Schweiz zwischen 1930 und 1984, in: FLEINERGERSTER Thomas / GILLIAND Pierre / LÜSCHER Kurt (éd.), Familles en Suisse, Fribourg 1991
- JORIS Elisabeth, "Eine gute Mutter bleibt trotz Erwerbsarbeit eine gute Mutter". Die Zürcher Mütterbefragung von 1957/58, in: BÜRO FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN DER STADT ZÜRICH (éd.), Kunststück Familie. Mütter und Väter in Zürich – Fakten, Zahlen, Porträts, Zurich 2003
- KÖCHLI Yvonne-D., Eine Frau kommt zu früh, Zurich 1992
- OFFICE FÉDÉRAL DES ASSURANCES SOCIALES (OFAS) (éd.), Rapport sur la situation de la famille en Suisse, Berne 1978
- OFFICE FÉDÉRAL DES ASSURANCES SOCIALES (OFAS) (éd.), La politique familiale en Suisse, Berne 1982
- RYFFEL-GERICKE Christiane, Männer in Familie und Beruf: Eine empirische Untersuchung zur Situation Schweizer Ehemänner, Diessenhofen 1983
- SIGG Roland / VIELLE Pascale, Le contexte européen des politiques familiales et ses enseignements pour la Suisse, in: FRAGNIÈRE Jean-Pierre (éd.), Familles et sécurité sociale, Lausanne 1994
- SOCIÉTÉ SUISSE D'UTILITÉ PUBLIQUE (éd.), Der wirtschaftliche Schutz der Familie, Tagungsband, Zurich 1931
- VON ROTEN Iris, Frauen im Laufgitter, Berne 1958

Résumé

Placé dans une perspective historique, le thème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle révèle une alternance de divergences et de convergences entre politique familiale et politique de l'égalité en Suisse. Le présent article s'attache à décrire cette alternance. Il prend comme point de départ l'avènement de la conception bourgeoise de la famille et de la répartition des rôles entre hommes et femmes qui en a découlé dans le sillage de l'industrialisation. D'un côté, les milieux de la politique familiale ont défendu cette conception tandis que, de l'autre, les organisations féminines et les syndicats s'y sont tout d'abord opposés pour des raisons de politique de l'égalité. Cependant, sous l'effet des diverses crises et de la guerre, la représentation bourgeoise de la famille et des rôles respectifs de l'homme et de la femme a été peu à peu intégrée aussi bien dans la politique de l'égalité que dans la politique familiale, tandis que le problème de la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle a été longtemps occulté. L'évolution sociale intervenue au cours de l'essor économique qui a suivi la Seconde Guerre mondiale et, plus particulièrement, le changement de l'acception du rôle de la femme, ont amené le mouvement féministe à placer le problème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle au cœur de la lutte pour l'égalité. Mais étant donné qu'aucune véritable politique familiale n'a existé entre 1945 et le milieu des années 80, cette thématique n'a pas véritablement été traitée. Même ensuite, il n'y a jamais vraiment eu de volonté affichée dans ce sens, d'où une divergence sur la question qui oppose aujourd'hui encore la politique familiale et la politique de l'égalité. Dans la perspective de la réponse que la société apportera à ce problème, l'auteure souhaite que la politique familiale et la politique de l'égalité accordent leurs violons. Un souhait étayé par les résultats de l'étude sur la qualité de l'enseignement (PISA 2000), dont il ressort que la politique en matière de système éducatif doit aussi être intégrée dans ce travail commun.

III. Vie familiale et vie professionnelle aujourd'hui – quelques données statistiques pertinentes

François Höpflinger¹

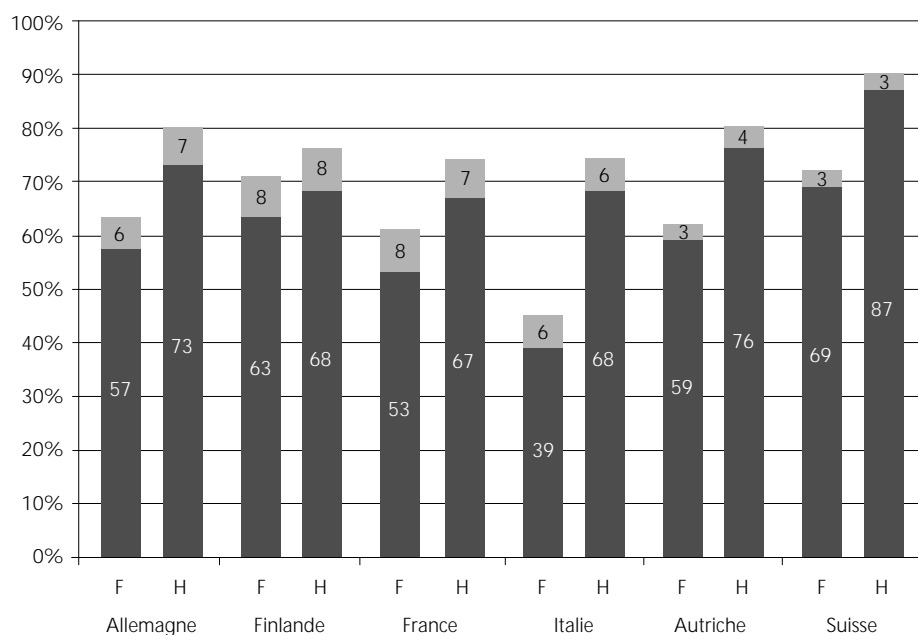
Les paragraphes qui suivent proposent une sélection de documents statistiques sur le thème " Famille et profession ". Ils présentent tout d'abord des indicateurs objectifs sur le travail professionnel et familial des femmes et des hommes. Suit une étude ciblée des aspects d'incompatibilité entre famille et profession, pour autant que des données soient disponibles sur le sujet.

1. Activité professionnelle sur le plan international et selon le type de famille

Au cours des dernières décennies, l'activité professionnelle des femmes et notamment des mères s'est développée dans toute l'Europe. De ce fait, les disparités des conditions de travail entre les sexes se sont réduites. Le graphique 1 compare les taux généraux d'actifs occupés et de sans emploi chez les femmes et les hommes en Suisse avec ceux des pays voisins et de la Finlande.

Taux d'actifs occupés et de sans emploi: comparaison internationale 1998 – 2000

Graphique 1



Source: Bertelsmann Stiftung 2002; 20; calculs de l'OFS

Taux d'actifs occupés + taux de sans emploi = taux d'activité

■ Taux de sans emploi
■ Taux d'actifs occupés

F Femmes H Hommes

¹ Avec le soutien de Christoph Freymond et Marco Buscher (Office fédéral de la statistique).

Alors que la Finlande affiche un taux d'activité semblable chez les femmes et les hommes, les autres pays cités – et tout particulièrement l'Italie – enregistrent des disparités encore importantes entre les sexes. En comparaison internationale, la Suisse se caractérise par des taux élevés d'activité et d'actifs occupés chez les hommes. Mais les femmes exercent, elles aussi, fréquemment une activité lucrative – malgré la persistance de disparités entre les sexes. Les valeurs élevées de la Suisse s'expliquent essentiellement par la longue durée de la période active par rapport aux autres pays européens. Notre pays présente comparativement un faible taux de retraites anticipées, même si ces dernières ont tendance à augmenter. De plus, en raison de notre système dual de formation, les jeunes adultes sont souvent eux aussi actifs professionnellement.

Les statistiques qui font une distinction selon le type de ménage sont plus instructives que les données générales. La ventilation du taux d'activité des femmes par type de ménage (voir graphique 2) montre que la présence d'enfants en bas âge contribue aujourd'hui au premier chef à la cessation de l'activité professionnelle ou à son interruption. En Suisse, plus de 90% des femmes vivant seules ou dans un couple sans enfants sont actives, contre seulement 63% des femmes vivant en couple avec un enfant de moins de 7 ans. Les autres pays européens enregistrent aussi des taux d'activité nettement plus bas chez ce groupe de femmes que chez celles qui sont sans enfants.

On trouve cependant aussi des taux d'activité très élevés chez les mères élevant seules leurs enfants (à l'exception de la France). Une interruption de l'activité lucrative chez les femmes ne dépend donc pas de la seule présence d'un enfant en bas âge, mais souvent aussi de celle d'un homme pourvoyant au revenu principal. Cela tient au fait que la couverture du minimum vital d'une famille continue à être largement tributaire des revenus de l'activité professionnelle. Les mères élevant seules leurs enfants doivent le plus souvent continuer à travailler, ne serait-ce que par nécessité économique.

Le travail à temps partiel a fortement progressé au cours des dernières décennies, surtout chez les femmes. A cet égard, la Suisse compte aujourd'hui au nombre des pays européens qui connaissent un fort développement du travail féminin à temps partiel. 45% des femmes actives travaillent à temps partiel, contre seulement 9% des hommes. En conséquence, 80% des personnes actives à temps partiel en Suisse sont des femmes (voir graphiques 3a et 3b).

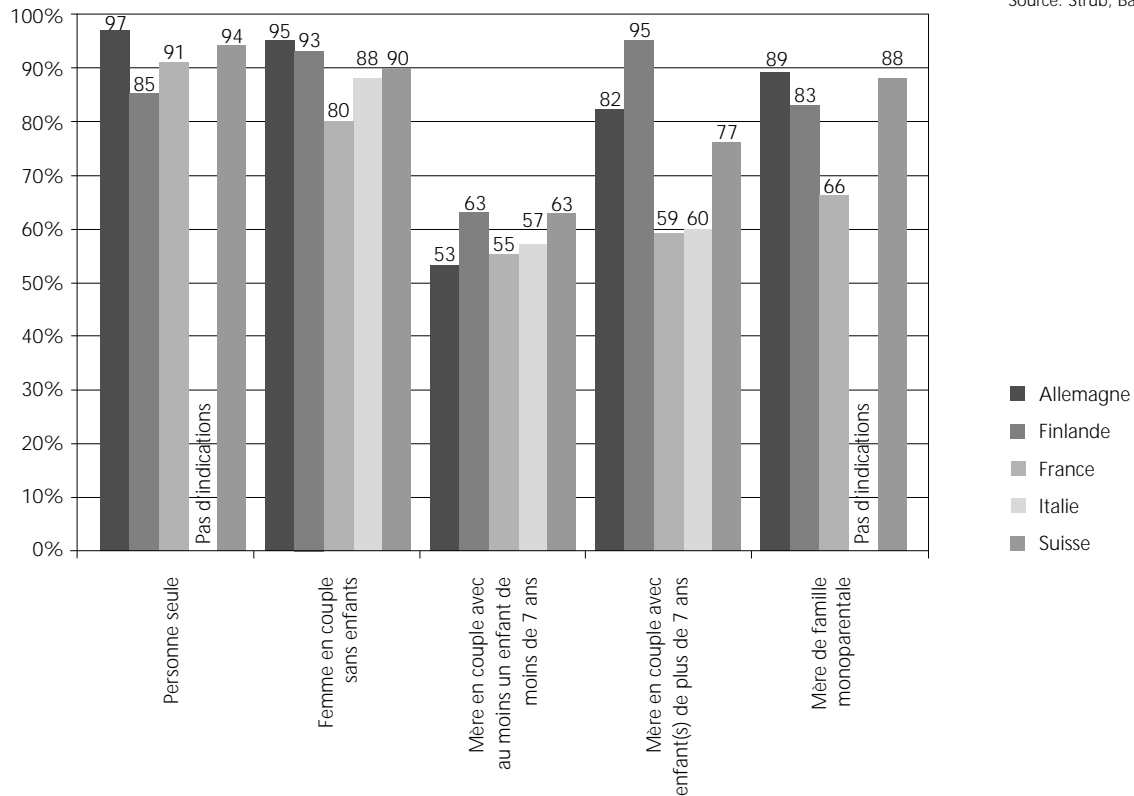
La forte représentation du travail à temps partiel chez les femmes en Suisse signale, d'une part, un marché du travail relativement flexible. D'autre part, cette situation reflète des disparités marquées entre les sexes au niveau de leur comportement sur le marché du travail: alors que les femmes cessaient auparavant leur activité lucrative après le mariage ou à la naissance d'un enfant, nombre de femmes ou de mères continuent aujourd'hui à travailler à un taux d'occupation réduit. Cette stratégie contribue à atténuer les conflits entre vies familiale et professionnelle, puisque le travail à temps partiel allège les charges en termes de temps et de travail. Le travail à temps partiel a toutefois un prix: un revenu féminin provenant de l'activité lucrative moins élevé, qui se conjugue souvent avec une diminution des possibilités de carrière, les postes à temps partiel même bien rémunérés offrant la plupart du temps moins de chances de carrière que les

postes à plein temps. En outre, le travail à temps partiel des femmes – et notamment des mères – ne traduit qu'une modernisation partielle de la répartition du travail au sein de la famille, car l'homme continue à assurer le revenu principal dans le modèle 'homme actif à plein temps, femme occupée à temps partiel'. Ainsi, selon les données du Panel suisse des ménages 2000, l'homme apporte une contribution plus importante au reve-

Taux d'activité des femmes de 20 à 50 ans selon le type de ménage: comparaison internationale 1998 – 2000

Graphique 2

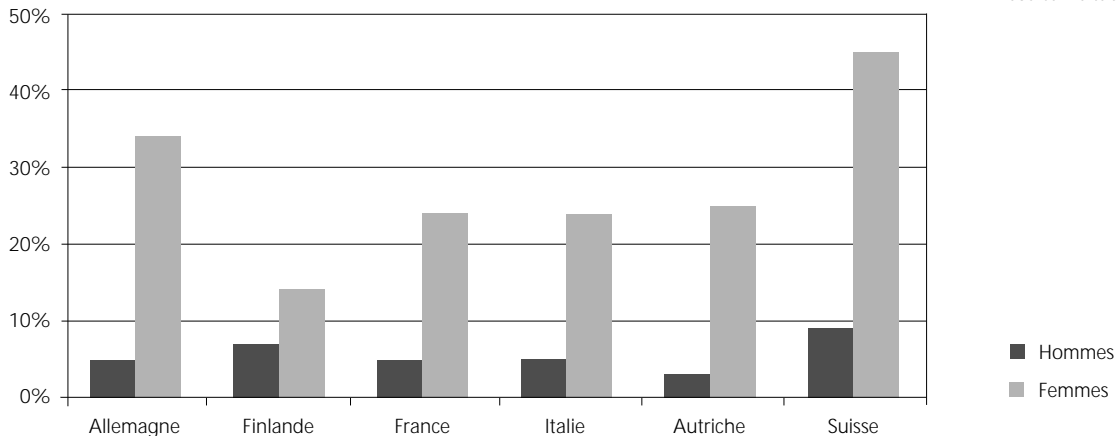
Source: Strub, Bauer 2002: Tableau 9



Travail à temps partiel selon le sexe: comparaison internationale 2000 – 2001

Graphique 3a

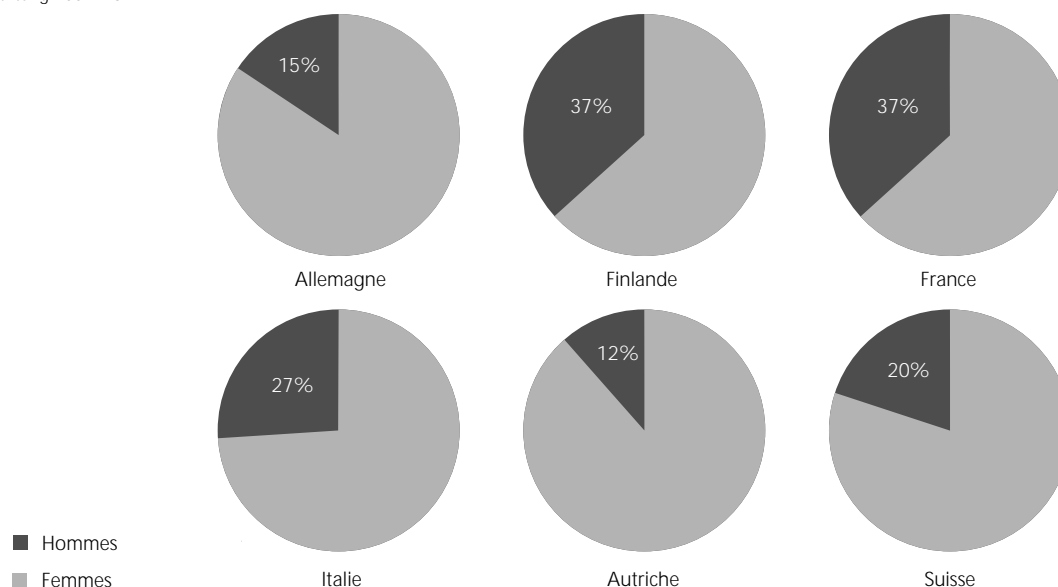
Source: Bertelsmann Stiftung 2002: 23



Graphique 3b

Proportion de travail à temps partiel selon le sexe: comparaison internationale 2000–2001

Source: Bertelsmann Stiftung 2002: 23



nu du ménage chez 92% de l'ensemble des couples. La proportion est même de 96% chez les couples avec enfant(s)².

Le graphique 4 met une nouvelle fois en évidence l'importance du travail à temps partiel en Suisse chez les femmes ayant des enfants:

La majorité des femmes avec enfants travaillent à temps partiel, la part des femmes actives à plein temps diminuant fortement à mesure que le nombre d'enfants croît. Outre le nombre d'enfants, la forme familiale joue toutefois aussi un rôle: les mères mariées sont moins souvent occupées à plein temps que celles vivant en couple non marié ou celles élevant seules leurs enfants. L'activité à plein temps des femmes est donc plus rare dans les formes traditionnelles de familles que dans les formes familiales plus modernes. De leur côté, les pères travaillent en majeure partie à plein temps, indépendamment du nombre d'enfants et de la forme de famille. Leur statut sur le marché du travail – contrairement à celui des femmes – varie beaucoup moins selon le nombre d'enfants et la forme familiale.

Autre constat significatif: les disparités ville-campagne dans le statut des mères et des pères sur le marché du travail sont faibles à l'heure actuelle. L'analyse de Pascale Gazareth³ confirme également que le lieu de résidence (ville/campagne) n'a pas d'inci-

² Voir Office fédéral de la statistique 2003: 55.

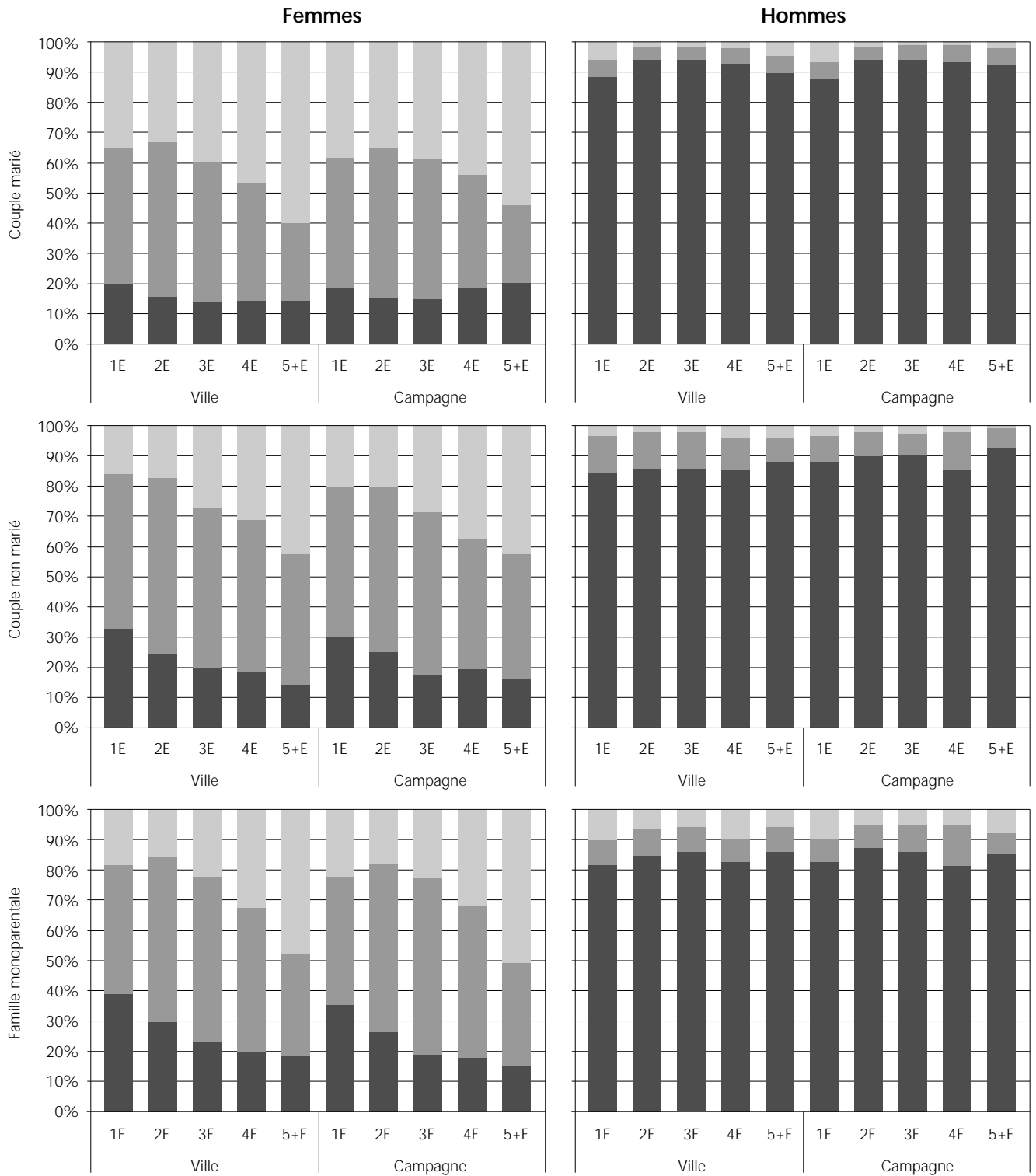
³ Pascale Gazareth 2003: 158.

Statut sur le marché du travail selon le sexe, la forme de ménage et le nombre d'enfants: comparaison ville-campagne 2000

Graphique 4

- Sans activité lucrative
- Travail à temps partiel
- Travail à plein temps

Source: OFS/Recensement 2000
(abstraction faite des personnes en formation, des bénéficiaires de rentes, des sans emploi et des personnes sans indications précises)



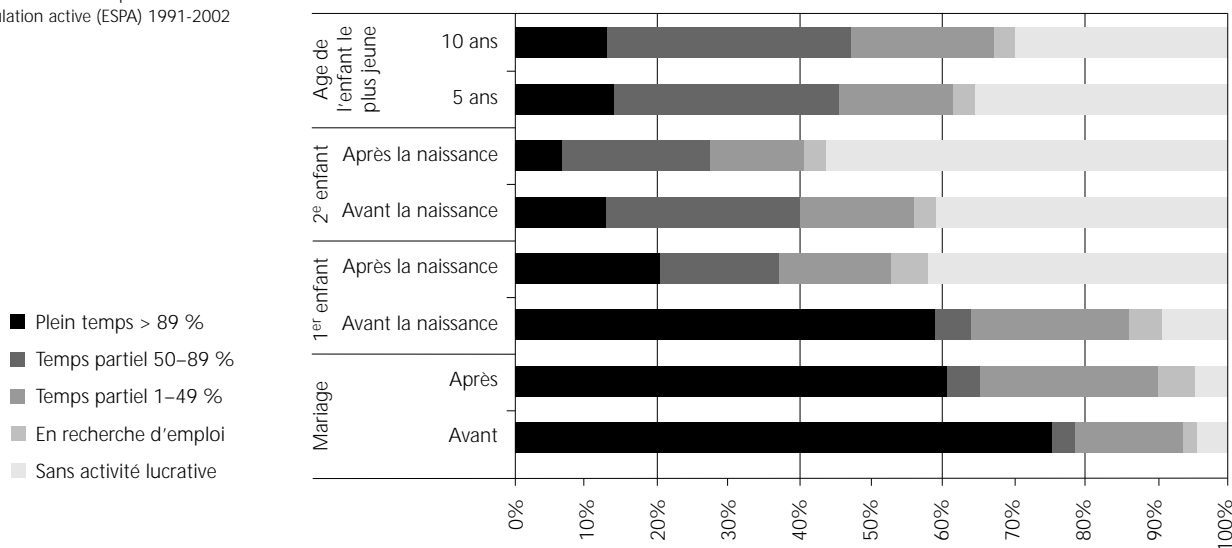
dence sur d'éventuelles difficultés à concilier vies familiale et professionnelle. Cette problématique générale revêt du moins la même importance ou presque dans les régions rurales que dans les régions urbaines.

Le graphique 5 illustre la dynamique de la participation des femmes au marché du travail en Suisse. En partant d'une analyse détaillée des changements familiaux et professionnels survenus dans la période de 1991 à 2002, on observe que le mariage entraîne déjà une réduction de l'activité professionnelle chez quelques femmes. Mais la cessation complète de l'activité lucrative suite au mariage est devenue rare à l'heure actuelle. C'est aujourd'hui essentiellement la naissance des enfants qui engendre des changements notables dans le statut des femmes sur le marché du travail. La part des femmes sans activité professionnelle grimpe en effet de 9% à 42% avec la naissance d'un premier enfant et celle des femmes actives à plein temps chute de 58% à 20%.

Graphique 5

Mariage, naissance d'un enfant et statut des femmes sur le marché du travail en Suisse: analyse transversale 1991 – 2002

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA) 1991-2002



Un tiers (33%) des femmes actives à plein temps conserve le même taux d'activité également après la naissance du premier enfant. Un peu moins d'un tiers (29%) réduit son degré d'occupation et un autre tiers (34%) quitte la vie professionnelle. Près de la moitié (48%) des femmes occupées à temps partiel continuent à travailler même après la naissance de leur premier enfant. Un peu moins de la moitié (45%) cessent leur activité professionnelle, du moins temporairement.

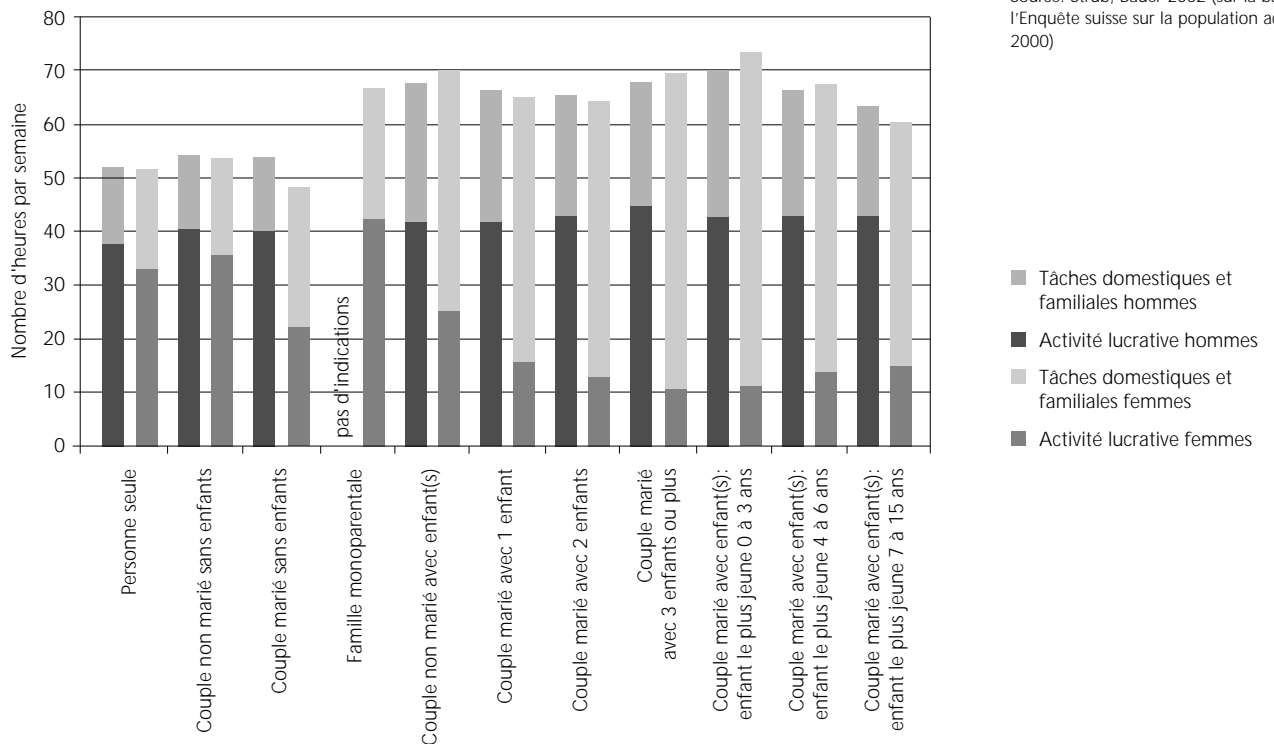
La naissance d'un deuxième enfant renforce la tendance des femmes à réduire leur activité professionnelle. Chez les hommes en revanche, l'analyse correspondante de l'ESPA 1991-2002 ne révèle guère d'incidence notable des changements familiaux sur leur activité professionnelle (ce qui concorde aussi avec les données figurant dans le graphique 4).

2. Charge totale de travail et modèles de travail au sein des couples

Les conflits entre vies familiale et professionnelle et l'impossibilité de les concilier relèvent de différentes causes, comme la collision des horaires, les tiraillements entre les divers rôles ou les répercussions négatives de facteurs professionnels, notamment lorsque le stress professionnel pèse sur la vie familiale. Cependant, l'importante charge en termes d'heures de travail résultant du cumul de diverses formes de travail (problème de la double charge) constitue souvent à lui seul un facteur clé dans la difficulté à concilier vies familiale et professionnelle. Les enfants en bas âge en particulier exigent sans conteste une prise en charge très intensive, mais le travail domestique 'normal' requiert lui aussi du temps et de l'engagement. L'importance de la charge effective de travail des femmes et des hommes n'apparaît que si l'on tient compte à la fois de l'activité professionnelle rémunérée et du travail domestique et familial non rémunéré. Comme l'illustrent clairement les données du graphique 6, les horaires hebdomadaires de travail observés sont très élevés:

Travail rémunéré et non rémunéré selon le sexe, le type de ménage, la forme de famille et la situation familiale, 2000

Graphique 6



A noter cependant que ces données se fondent sur les indications fournies par les personnes interrogées elles-mêmes (et non sur des mesures objectives du budget-temps). Il s'avère, en général, que les hommes ont plutôt tendance à surestimer leur participation aux tâches domestiques tandis que les femmes tendent à sous-estimer le temps consacré à la prise en charge des enfants. Mais même en tenant compte de ces réserves méthodologiques, il n'en demeure pas moins que les pères et les mères accom-

plissent une durée totale de travail se situant entre 65 et 70 heures par semaine. Les parents d'enfants en bas âge (0 à 3 ans) sont le plus fortement sollicités (selon leur perception) en termes d'heures de travail.

Les charges temporelles totales, telles que perçues par les intéressé-e-s, sont globalement aussi élevées chez les hommes que chez les femmes. Des différences entre les sexes se font jour avant tout dans la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré: les pères fournissent davantage de travail professionnel rémunéré, alors que les mères accomplissent plus de tâches domestiques et familiales non rémunérées. C'est en fait précisément cette inégalité dans la répartition qui maintient dans certaines limites la charge de travail des membres de la famille. Mais, d'un autre côté, la concentration des mères sur le travail domestique et familial peut avoir un effet négatif sur leur position socio-économique.

Seule une minorité des ménages a recours – pour se décharger – à une aide extérieure pour les tâches domestiques et la prise en charge des enfants à domicile (voir tableau 1). Au total, 15% des ménages indiquent recevoir régulièrement ce type d'aide externe. Ce sont surtout les aides ménagères et les grands-parents sollicités pour garder les enfants qui occupent à cet égard une place importante. Les familles monoparentales et les couples non mariés avec enfants sollicitent le plus souvent une aide extérieure.

L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000 s'est bornée à demander si l'aide externe d'une personne ne faisant pas partie du ménage avait été sollicitée à domicile. Le recours à une prise en charge extra-familiale des enfants (crèches, garderies, mamans de jour) n'est donc pas pris en considération. L'ESPA ne tient pas non plus compte du transfert vers l'extérieur d'activités domestiques, par exemple lorsque les personnes actives ne déjeunent pas à la maison, etc.

Tableau 1 Aide extérieure dans le travail domestique et la prise en charge des enfants selon le type de ménage 2000

Source: Strub, Bauer 2002: Graphique 7

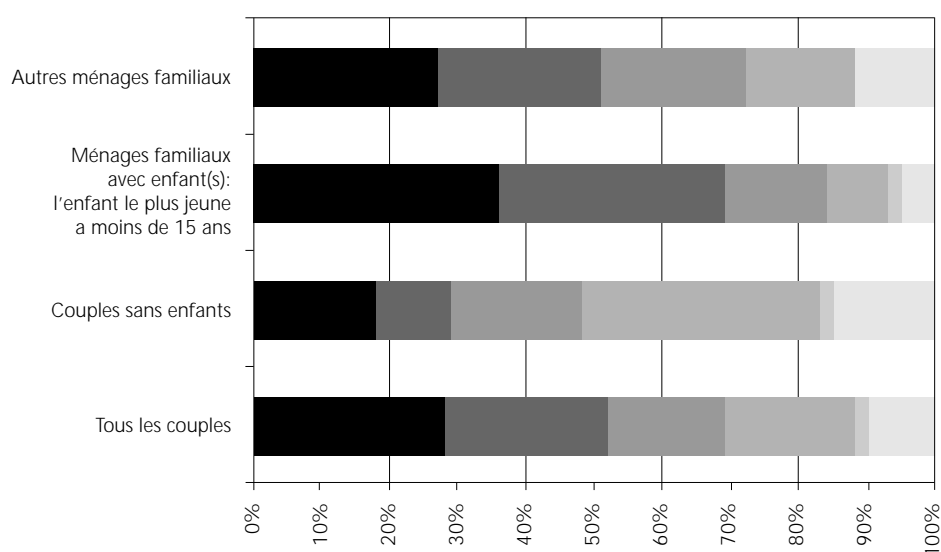
	Part des ménages avec une aide extérieure	Aide extérieure: heures/semaine
Personne seule	13%	2,8
Couple non marié sans enfants	12%	2,8
Couple marié sans enfants	12%	3,0
Famille monoparentale	25%	9,0
Couple non marié avec enfant(s)	24%	9,3
Couple marié avec 1 enfant	18%	7,9
Couple marié avec 2 enfants	15%	7,6
Couple marié avec 3 enfants et plus	17%	7,9

Au sein des couples, la possibilité de concilier vies familiale et professionnelle sur le plan horaire et social est étroitement liée au modèle de travail choisi. La division traditionnelle du travail au sein de la famille constitue une des stratégies afin de minimiser les difficultés à concilier famille et profession: l'homme s'engage à plein temps dans son métier tandis que la femme se concentre à temps complet sur les tâches domestiques et familiales. C'est en général lorsque les deux partenaires travaillent à plein temps que la double charge est la plus importante. Un modèle familial fondé sur le partenariat où les deux conjoints travaillent à temps partiel atténue le problème de la double charge, de même qu'un horaire de travail réduit chez un seul partenaire.

Les graphiques 7a et 7b présentent la répartition et l'évolution de divers modèles qui allient famille et profession. Il ressort que le modèle de travail traditionnel (homme actif à plein temps, femme sans activité professionnelle) existe encore, notamment en présence d'enfants en bas âge. Toutefois, ce modèle de la famille bourgeoise traditionnelle est en nette perte de vitesse depuis ces dernières décennies. S'y est souvent substitué un modèle de famille bourgeoise modernisée où le père est occupé à plein temps et la mère active à temps partiel. En l'absence d'enfants, la femme travaille souvent plus qu'à 50%. Un taux d'occupation plus bas est par contre fréquent lorsqu'il y a des enfants en bas âge.

L'activité professionnelle à plein temps des deux partenaires est plus rare, notamment en présence d'enfants en bas âge; ce modèle se rencontre surtout chez les couples sans enfants. Mais le modèle égalitaire en ce qui concerne la famille, caractérisé par le travail à temps partiel des deux partenaires (modèle 50-50) – même s'il est en progression – reste encore peu fréquent.

Modèles de travail et modèles familiaux dans les couples avec ou sans enfants de moins de 15 ans, 2000



Graphique 7a

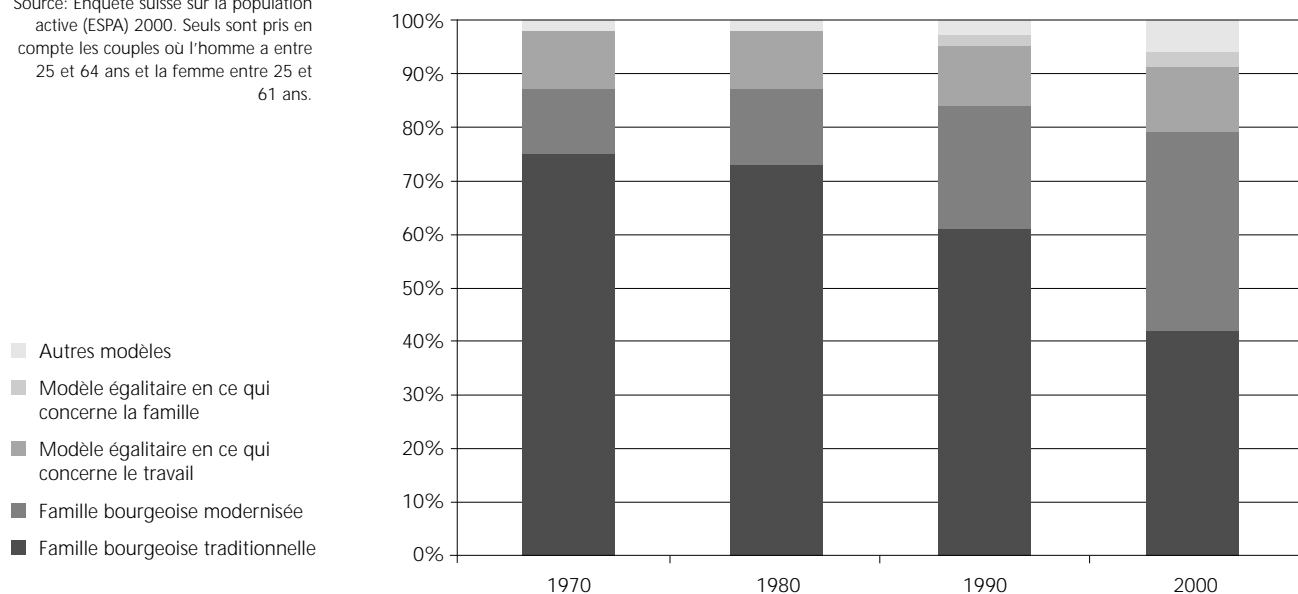
Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000. Seuls sont pris en compte les couples où l'homme a entre 25 et 64 ans et la femme entre 25 et 61 ans.

- Homme plein temps / Femme sans activité professionnelle
- Homme plein temps / Femme temps partiel 1-49%
- Homme plein temps / Femme temps partiel 50-89%
- Les deux partenaires à plein temps
- Les deux partenaires à temps partiel
- Autres modèles

Graphique 7b

Modèles de travail et modèles familiaux dans les couples avec enfants de moins de 7 ans, 1970–2000

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000. Seuls sont pris en compte les couples où l'homme a entre 25 et 64 ans et la femme entre 25 et 61 ans.



L'évolution des dernières décennies ne révèle donc qu'une modernisation partielle des modèles familiaux, ce qui coïncide avec les observations sociologiques de la famille selon lesquelles la vie familiale moderne se caractérise par une coexistence complexe de comportements traditionnels et post-modernes.

3. Soins dispensés aux proches âgés: second conflit en matière de conciliation entre vies familiale et professionnelle?

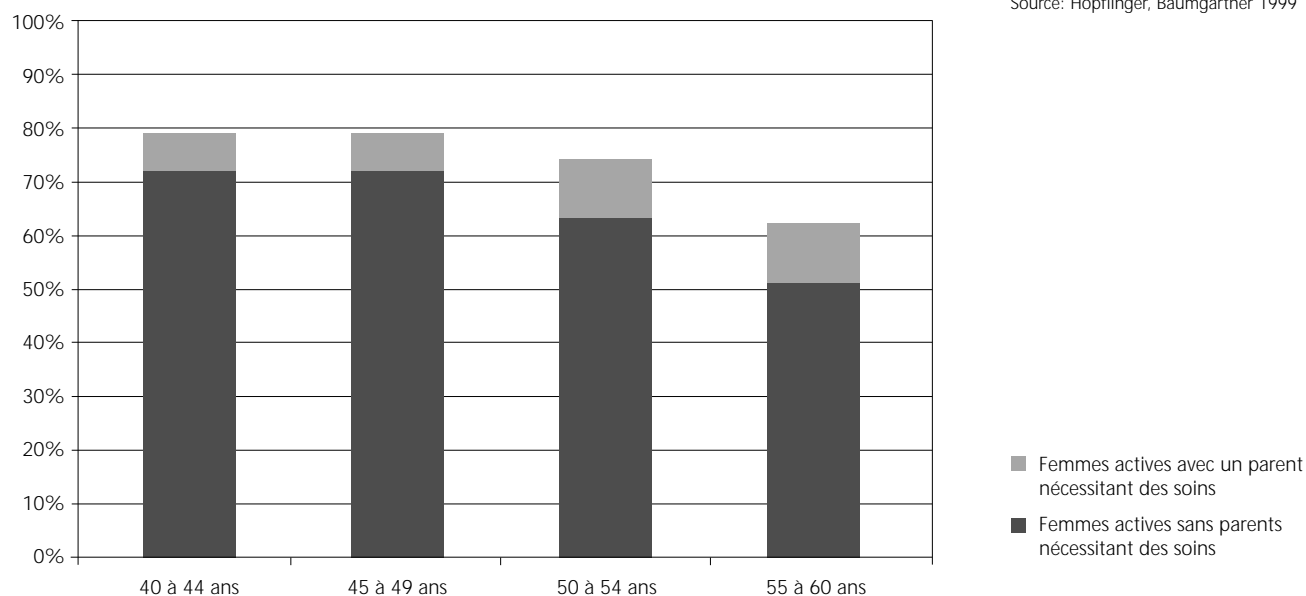
Le conflit résultant de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des enfants domine clairement les débats scientifiques et socio-politiques. Or, un second écueil se profile toujours plus dans une société où l'espérance de vie s'allonge: le conflit entre une phase avancée de la vie professionnelle et les soins intergénérationnels prodigués aux proches âgés. Ainsi, des femmes et des hommes actifs dans la tranche d'âge de 45 à 50 ans peuvent se trouver confrontés au problème de devoir s'occuper de parents ou beaux-parents âgés nécessitant des soins. Les affections de démence sénile notamment requièrent une prise en charge intensive susceptible d'entrer nettement en conflit avec l'activité professionnelle.

L'absence de données à ce sujet ne permet pas de préciser la fréquence d'apparition de cette tension entre famille et profession. A l'heure actuelle, elle pourrait concerner 7% des femmes âgées de 40 à 49 ans et 11% des femmes dans la tranche d'âge de 50 à 60 ans (voir graphique 8). Le risque d'une double charge entre profession et soins croît même à la cinquantaine, car le vieillissement des parents augmente leur besoin potentiel de soins précisément dans la dernière décennie avant la retraite de la génération intermédiaire. Bien que les données transversales présentées ici ne permettent pas de

Second conflit en matière de conciliation entre vies familiale et professionnelle pour les femmes, 1997

Graphique 8

Source: Höpflinger, Baumgartner 1999



constatations précises, une comparaison longitudinale mettrait vraisemblablement en évidence le fait qu'une femme sur quatre au moins est susceptible de connaître au cours de sa vie une deuxième source de difficulté pour concilier obligations familiales et professionnelles.

Cette difficulté potentielle se manifeste-t-elle effectivement dans une double charge constituée par l'exercice d'une profession et l'octroi de soins? Cela dépend, d'une part, du type d'activité professionnelle et du taux d'occupation de la femme concernée (plein temps ou temps partiel) et, de l'autre, du type et de la forme des soins prodigués aux proches (soins à domicile ou dans un établissement et participation des frères et sœurs). En outre, il est déterminant de savoir si les membres masculins de la famille (fils, beaux-fils) participent aussi aux soins dispensés à la personne âgée dans le cadre de la famille ou si, au contraire, cette tâche repose principalement sur les épaules des femmes. Dans le pire des cas, les charges élevées qu'impose la responsabilité des soins familiaux peuvent conduire les femmes à restreindre, voire à cesser complètement leur activité lucrative. Les soins familiaux peuvent, à l'inverse, être limités en raison de l'activité professionnelle. L'évolution démographique (davantage de personnes très âgées et relativement moins de proches parents) mettra demain cette problématique encore plus au premier plan. Les tentatives socio-politiques visant à élever l'âge de la retraite risquent d'accentuer encore la seconde source de difficulté à concilier profession et famille.

4. Situations problématiques en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle – perceptions et conditions générales

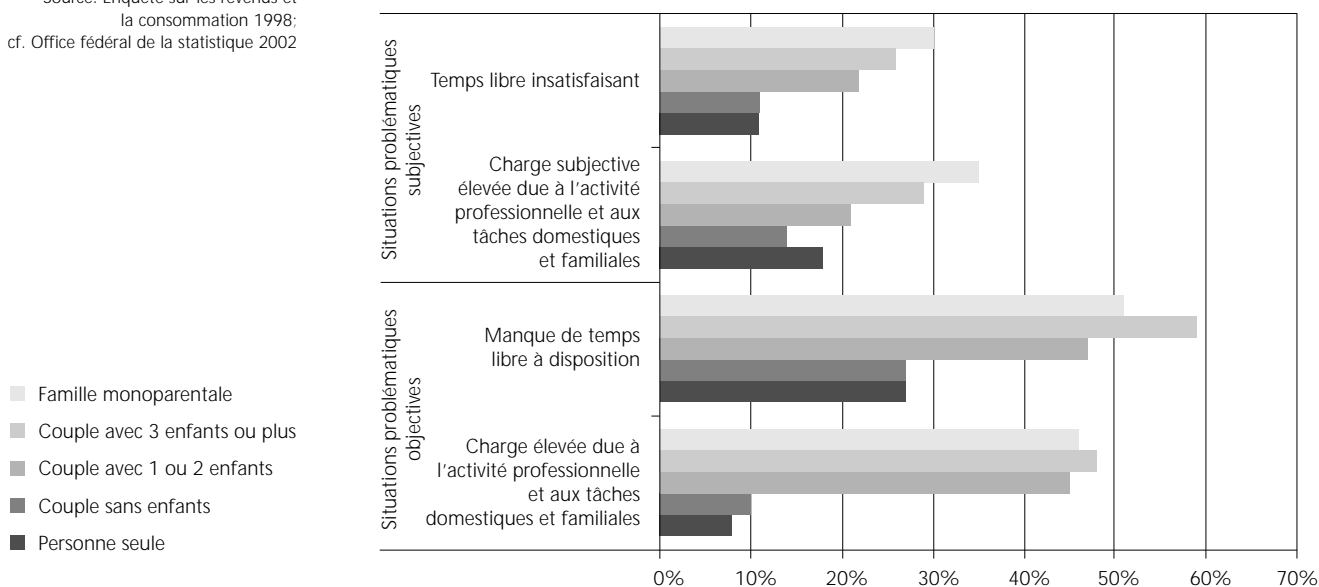
Les données citées jusqu'ici se rapportaient à des indicateurs objectifs concernant la combinaison des tâches professionnelles et familiales. La question de savoir si le double travail accompli dans le cadre de la famille et de l'activité professionnelle est effectivement perçu comme une charge subjective dépend à la fois de la flexibilité de la répartition des rôles au sein de la famille et des compétences et ressources d'une personne donnée. De même, le fait qu'une situation de vie soit perçue comme stressante dépend aussi de la disponibilité ou non de ressources économiques suffisantes et de l'existence d'une perspective d'amélioration ou de dégradation prochaine de la situation.

Une comparaison des situations problématiques objectives et subjectives (voir graphique 9) illustre en tout cas le fait que les problématiques objectives et subjectives ne se recourent pas totalement.

Ainsi, on observe que le travail professionnel et familial représente, pour 45% à 48% des couples avec enfants ou des familles monoparentales, des charges temporelles objectives importantes, mais qu'un pourcentage nettement plus faible de personnes les vivent subjectivement comme telles. De fortes ressources individuelles et un bon soutien social peuvent aider à surmonter de façon positive même les situations difficiles. Il n'en demeure pas moins que plus d'un tiers des mères élevant seules leurs enfants souffrent de charges subjectives importantes; la part des couples avec enfants dans ce cas oscille entre 22% et 29% selon le nombre d'enfants.

Graphique 9 Situations problématiques objectives et subjectives selon les conditions de vie et le type de ménage, 1998

Source: Enquête sur les revenus et la consommation 1998; cf. Office fédéral de la statistique 2002

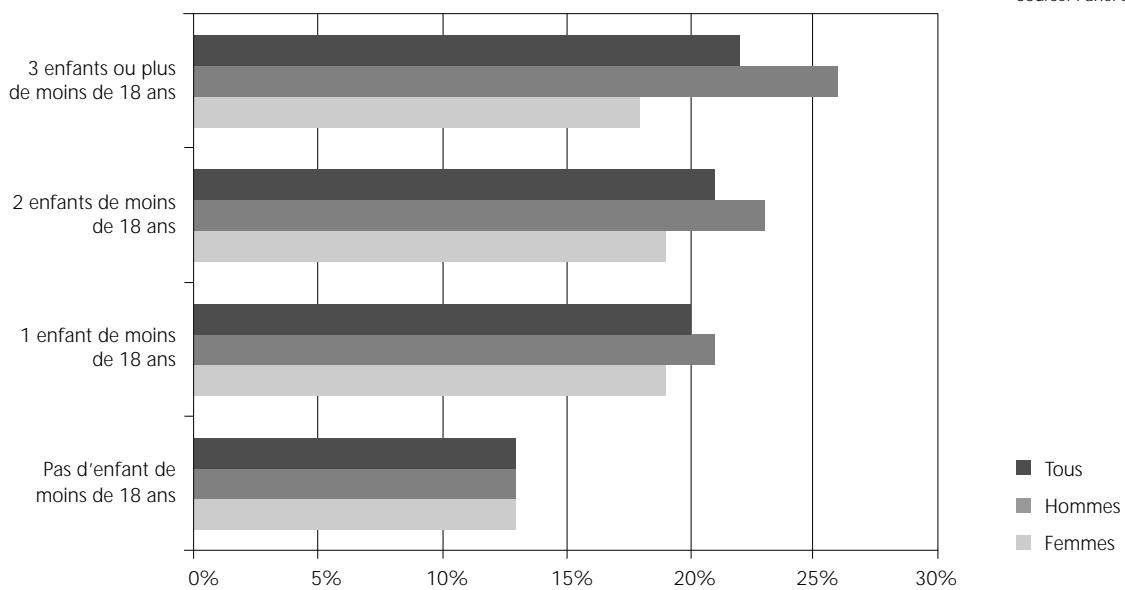


Si la double charge que constitue la nécessité de concilier vies professionnelle et familiale est importante, il s'ensuit évidemment qu'il reste trop peu de temps libre (pour soi ou pour récupérer). Le fait est que la moitié de tous les parents indiquent ne pas disposer d'assez de temps libre. L'insatisfaction à ce sujet est plus marquée chez les personnes ayant des enfants.

Perception des difficultés à concilier vies professionnelle et familiale selon le nombre d'enfants et le sexe: personnes en âge de travailler (15 à 64 ans), 1999

Graphique 10a

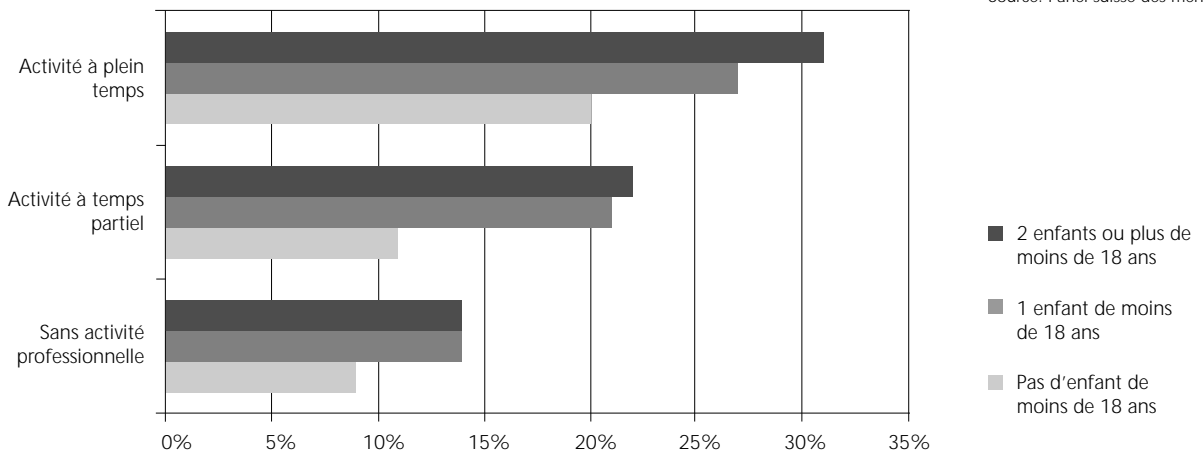
Source: Panel suisse des ménages 1999



Perception des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale chez les femmes en âge de travailler, selon le nombre d'enfants et l'activité professionnelle, 1999

Graphique 10b

Source: Panel suisse des ménages 1999



Dans le cadre du Panel suisse des ménages, la question de savoir si de plus grandes difficultés avaient surgi au cours des douze derniers mois pour concilier vie professionnelle et vie familiale ou privée a été posée directement aux personnes interrogées (voir graphiques 10a et 10b).

Globalement, on observe qu'un bon cinquième de tous les parents relèvent des problèmes au niveau de la conciliation. Dans l'interprétation de ce chiffre, il convient cependant de tenir compte du fait que les questions directes portant sur des situations problématiques se soldent souvent par des valeurs plus faibles que les méthodes adoptant des questions indirectes (il n'est pas rare que les personnes interrogées répondent aux questions directes en embellissant les choses). A relever que les pères perçoivent davantage de problèmes au niveau de la conciliation que les mères. Cela tient au fait que tous les pères ou presque travaillent à plein temps, ce qui n'est pas le cas de toutes les mères. Si les réponses données par les femmes sont différenciées selon l'activité professionnelle et le nombre d'enfants, on s'aperçoit que la perception que les femmes ont des difficultés à concilier vies familiale et professionnelle dépend à la fois du nombre d'enfants et de la forme de travail. Les mères sans activité professionnelle éprouvent deux fois moins souvent que les mères occupées à plein temps de telles difficultés. Les mères ayant un travail à temps partiel se situent entre les deux autres groupes, signe que le travail à temps partiel n'atténue qu'en partie la difficulté à concilier famille et profession.

Conclusions

Les femmes et les hommes assumant parallèlement des tâches professionnelles et familiales ne connaissent pas tous des difficultés à les concilier. Dans des conditions générales favorables, le fait de travailler dans deux domaines principaux de la vie est synonyme d'enrichissement, la famille aussi bien que la profession pouvant être vécues comme positives. L'existence de conditions générales défavorables sur le plan professionnel et/ou familial joue un rôle déterminant dans l'apparition de conflits au niveau de la conciliation entre vies familiale et professionnelle.

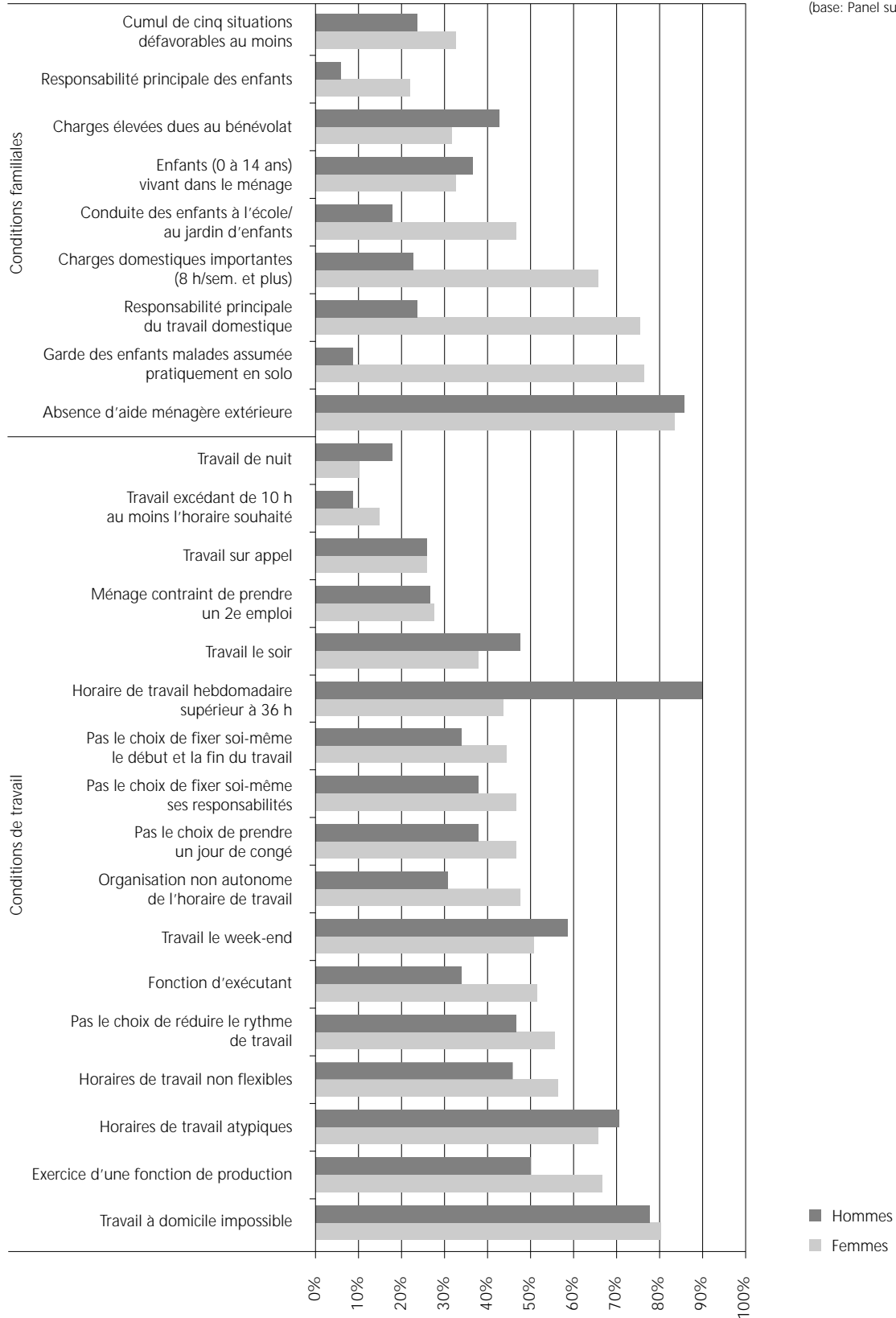
Le graphique 11 montre la part des femmes et des hommes en âge de travailler qui se heurtent à des conditions générales défavorables en ce qui concerne leur situation professionnelle et familiale.

En moyenne, les femmes se heurtent à 3,9 et les hommes à 3,7 conditions générales défavorables sur les plans professionnel et familial. En partant du principe qu'au moins cinq conditions désavantageuses mènent à des difficultés sensiblement accrues à concilier vies professionnelle et familiale, on constate qu'un tiers des femmes fait face aujourd'hui à des problèmes notables. C'est aussi le cas pour un quart des hommes. Comme on pouvait s'y attendre, les mères avec des enfants en bas âge affrontent 1,8 fois plus souvent que les femmes sans enfants une conciliation problématique. En outre, les étrangères connaissent ce type de difficulté dans une proportion supérieure à la moyenne du fait qu'elles disposent souvent de moyens moindres pour recourir à une aide ménagère extérieure et de moins de liberté dans leur travail que les Suissesses. Mais une formation supérieure (niveau tertiaire) – en dépit d'une plus grande autonomie dans

Conditions professionnelles et familiales rendant la conciliation difficile, 1999 – 2000

Graphique 11

Source: Gazareth 2003: 154–155
(base: Panel suisse des ménages 2000)



l'organisation du temps de travail – augmente globalement le risque d'incompatibilité entre famille et profession notamment parce que les femmes jouissant d'une bonne formation renoncent moins souvent à une activité lucrative, tout en ayant des exigences élevées à l'égard de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les conditions générales tant professionnelles que familiales peuvent augmenter la difficulté à concilier ces deux domaines de vie. En ce qui concerne les conditions de travail, on peut citer notamment – outre un horaire de travail élevé – l'absence de liberté pour un aménagement flexible des horaires de travail. Les horaires non flexibles ou atypiques rendent la conciliation difficile au même titre que les restrictions dans l'organisation autonome des heures de travail, du lieu de travail ou du rythme de travail. Dans les conditions familiales, le manque d'aide externe, ainsi que la responsabilité principale – souvent contrainte – des enfants et des tâches domestiques constituent les principaux facteurs de risque.

Les disparités dans les conditions générales sur les plans professionnel et familial – et leurs combinaisons – montrent aussi que les problèmes de conciliation requièrent des solutions différentes en fonction du milieu de vie et de travail des femmes et des hommes.

Bibliographie

- Bertelsmann Stiftung (éd.) (2002) Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Enquête suisse sur la population active (ESPA) 1991–1999: Communiqué de presse de l'Office fédéral de la statistique, N° 007/2000, " Les femmes sont toujours plus nombreuses à concilier activité professionnelle et famille".
- Gazareth, Pascale (2003) Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, in: Office fédéral de la statistique (éd.) (2003) Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse, 3ème rapport statistique, Neuchâtel: OFS: 151–160.
- Höpflinger, François; Baumgartner, Doris (1999) 'Sandwich-Generation': Metapher oder soziale Realität? Zeitschrift für Familienforschung, 11,3: 102–111.
- Office fédéral de la statistique (2002) Revenu et bien-être. Niveau de vie et désavantages sociaux en Suisse, Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique (éd.) (2003) Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse, 3ème rapport statistique, Neuchâtel: OFS.
- Panel suisse des ménages 2000: exploitation propre des données.
- Recensement fédéral 2000: exploitation de données non encore publiées de l'Office fédéral de la statistique.
- Strub, Silvia; Bauer, Tobias (2002) Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux – Etude comparative de la répartition du travail non rémunéré et rémunéré dans les familles en Suisse et au niveau international, Berne: Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS.

Résumé

L'activité professionnelle des femmes et des mères a connu une nette progression en Suisse également. Le travail à temps partiel a aussi gagné en importance précisément chez les femmes. Alors qu'elles arrêtaient souvent de travailler après la naissance d'un enfant, nombre d'entre elles sont aujourd'hui actives avec un taux d'occupation réduit (ce qui diminue d'une part les conflits entre famille et profession, mais limite, d'autre part, les possibilités de carrière). Le travail à plein temps continue à être rare surtout chez les femmes ayant des enfants en bas âge ou celles vivant selon des formes familiales traditionnelles. Si le modèle de la famille bourgeoise traditionnelle (père occupé à plein temps, mère sans activité lucrative) est en nette perte de vitesse, c'est davantage le modèle de la famille bourgeoise modernisée (père actif à plein temps, mère occupée à temps partiel) qu'un véritable partenariat (modèle 50-50) qui a pris sa place.

Si l'on additionne tâches familiales et tâches professionnelles, les pères et les mères accomplissent un nombre d'heures de travail élevé variant entre 65 et 70 heures par semaine. C'est en présence d'enfants en bas âge que la contrainte temporelle est la plus lourde. Seule une minorité de parents a recours à une aide extérieure pour le travail domestique et la garde des enfants à domicile. Par conséquent, de très nombreux parents connaissent d'importantes charges temporelles, ce qui diminue d'autant leur taux de satisfaction par rapport au temps libre. Ainsi, plus de la moitié de tous les parents indiquent ne pas jouir d'assez de temps libre. Au total, un bon cinquième de tous les parents perçoivent des problèmes au niveau de la conciliation entre vies familiale et professionnelle.

Les conditions générales sur les plans professionnel et familial ont une nette incidence sur la conciliation de ces deux domaines de vie. Du point de vue professionnel, des horaires de travail fixes ou atypiques compliquent la situation au même titre que les restrictions dans l'aménagement du temps de travail. Pour ce qui est des conditions familiales, le manque de soutien extérieur pour la garde des enfants constitue l'un des principaux facteurs de surcharge.

Parallèlement aux difficultés à concilier travail professionnel et prise en charge des enfants, un second écueil se profile aujourd'hui pour certains groupes de femmes: il leur faut mener de front la poursuite de leur activité professionnelle et assumer leur obligation intergénérationnelle de soins envers leurs proches âgés. En conséquence, les problèmes de conciliation ne concernent pas seulement les premières phases de la vie familiale, mais affectent également ses phases ultérieures.

IV. Activité lucrative et autres activités de la vie quotidienne – une approche sous l’angle de la psychologie du travail*

Eberhard Ulich

Il suffit de lancer une simple recherche sur Internet pour obtenir, en quelques secondes, des centaines de milliers de résultats pour les mots clés “work-life balance”, “travail et famille” ou “famille et travail”. Des chiffres qui, s’ils témoignent de l’importance accordée à cette thématique, ne doivent pas masquer la réalité: la notion de “work-life balance” est certes explicite, mais il n’en demeure pas moins que sa transposition dans les faits prête à confusion. Cette notion incite en effet à conclure qu’il s’agit d’un équilibre ou d’un équilibrage entre travail et vie. Or, premièrement, le travail est l’une des composantes essentielles de notre existence – raison pour laquelle on parle ailleurs de “working life” (vie professionnelle) – et, deuxièmement, il existe de multiples formes de travail en dehors de l’activité lucrative, sur laquelle portent presque toujours les discussions relatives au “work-life balance”. Concrètement, il convient donc de trouver, voire d’élaborer un équilibre entre les possibilités et les exigences de l’activité lucrative d’une part, et celles des autres activités de la vie quotidienne d’autre part. Le présent article se propose d’approfondir des réflexions se rapportant aux *contenus du travail, aux horaires de travail et aux lieux de travail*, c’est-à-dire des éléments qui illustrent une approche possible sous l’angle de la psychologie du travail. En général, il s’agit de réaliser le postulat suivant: “l’activité professionnelle devrait être organisée de sorte qu’elle permette d’assumer des responsabilités au sein de la société: prise en charge d’enfants ou de personnes âgées, engagement citoyen ou encore rapports de voisinage. Une telle approche est toutefois très éloignée des phénomènes de mode du “work-life balance”, dont la transposition dans l’entreprise et la durée de vie reposent exclusivement sur la preuve que les personnes qui s’engagent dans la vie citoyenne ou les pères actifs sont aussi des collaborateurs plus productifs que les autres.” (Resch 2003, p.131).

1. Activités professionnelles favorisant le développement de la personnalité

Dans les milieux germanophones de la psychologie du travail, les avis sont unanimes quant à l’importance centrale du critère “favorisant le développement de la personnalité” dans l’évaluation des activités professionnelles. Un consensus qui se dégage également de la définition, largement acceptée, de l’activité professionnelle humaine.

“Sont considérées comme humaines les activités professionnelles qui ne portent pas atteinte à la santé psychophysique des travailleurs, ne nuisent pas – ou uniquement de manière passagère – à leur bien-être psychosocial, sont en adéquation

* La majorité des ouvrages mentionnés ayant été rédigés en allemand ou en anglais, les extraits cités dans la présente version française sont des traductions libres.

**Caractéristiques d'une organisation des tâches plus motivante,
favorisant davantage la santé et le développement de la personnalité**

Tableau 1 (tiré de: Ulich 2001a)

Caractéristique de l'organisation	Effet escompté	Réalisation au moyen de...
Globalité	<ul style="list-style-type: none"> - Les collaborateurs reconnaissent l'importance et la valeur de leur activité - L'activité en soi informe les collaborateurs sur l'avancement de leur travail 	... tâches comprenant des éléments de planification, d'exécution et de contrôle ainsi que la possibilité de vérifier si les résultats de ses propres activités concordent avec les exigences à remplir
Diversité des exigences	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité d'utiliser diverses compétences, connaissances et capacités - Possibilité d'éviter les sollicitations unilatérales 	... tâches posant des exigences diverses aux fonctions corporelles et aux organes des sens
Possibilités d'interactions sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Résolution en commun des problèmes - Meilleure gestion des charges grâce à un soutien réciproque 	... tâches dont l'exécution implique ou présuppose la coopération
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de l'estime de soi et de la disposition à prendre des responsabilités - Procure l'expérience de n'être ni sans influence ni sans importance 	... tâches donnant la possibilité de faire preuve d'initiative et de prendre des décisions
Possibilités d'apprentissage et de développement	<ul style="list-style-type: none"> - Garantie de pouvoir garder une flexibilité intellectuelle générale - Maintien et développement des qualifications professionnelles 	... tâches ardues dont l'accomplissement fait appel à des qualifications déjà acquises ou à approfondir ou requiert de nouvelles qualifications
Elasticité du temps et régulation du temps sans stress	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité d'empêcher une accumulation inadéquate de la charge de travail - Création d'espaces libres pour une réflexion en toute tranquillité et des interactions librement choisies 	... phases de récupération comprises dans le temps imparti pour l'accomplissement des tâches
Sens	<ul style="list-style-type: none"> - Impression de participer à l'élaboration de produits utiles pour la société - Sécurité quant à la concordance entre intérêts individuels et intérêts de la société 	<p>... produits dont l'utilité pour la société est incontestée</p> <p>... produits et processus de production dont la compatibilité écologique peut être vérifiée et garantie</p>

avec leurs besoins et leurs qualifications, permettent d'influer – de manière individuelle et/ou collective – sur les conditions et les systèmes de travail et sont favorables au développement de leur personnalité en ce sens qu'elles encouragent l'épanouissement de leurs potentiels et l'exploitation de leurs compétences.”
(Ulich 1984, 2001a).

Le concept d'aménagement du travail axé sur le développement de la personnalité recouvre, en premier lieu, l'idée de l'organisation des tâches. Dans le jargon de la psychologie du travail, on parle d'ailleurs de "primauté des tâches" (Ulich 2001a). La tâche professionnelle associe, d'une part, les sous-systèmes social et technique et, d'autre part, l'homme et les structures organisationnelles. A cet égard, la répartition des tâches entre l'homme et la technique, c'est-à-dire la répartition fonctionnelle homme-machine, revêt une importance primordiale pour la définition du rôle de l'individu dans le processus de production. Elle détermine dans une large mesure si les caractéristiques (énumérées dans le tableau 1 d'une organisation des tâches plus motivante, favorisant davantage la santé et le développement de la personnalité, peuvent être réalisées dans le milieu professionnel.

Parmi les caractéristiques énumérées dans le tableau 1, la globalité ou la complétude des tâches professionnelles joue un rôle particulier. Les *tâches complètes* se distinguent avant tout par la possibilité (1) de se fixer soi-même des objectifs, lesquels peuvent ensuite être intégrés dans des objectifs globaux, (2) de procéder de manière autonome aux préparatifs requis en assumant des fonctions de planification et (3) de réaliser des contrôles à l'aide de l'analyse des résultats ainsi que de vérifier l'adéquation des résultats de ses propres actions avec les objectifs fixés.

1.1 Les travaux de groupe renforcent l'autorégulation et le soutien social

Etant donné la complexité inhérente aux activités ou tâches globales, celles-ci ne sont souvent concevables que sous la forme de travaux de groupe. On sait aujourd'hui que, pour accomplir un travail dans son intégralité, les processus de travail modernes exigent le plus souvent que les tâches partielles interdépendantes soient rassemblées en une tâche commune assignée à un groupe, ce qui permet de renforcer à la fois l'autorégulation et le soutien social. La fixation autonome d'objectifs (partiels), la possibilité d'assumer des fonctions de planification ou de faire preuve d'initiative, ainsi que la prise de décisions en commun, déterminent non seulement le caractère global d'une tâche et le niveau de gestion requis en vue de son accomplissement, mais aussi, dans le cadre de travaux de groupe, le degré d'autonomie collective du groupe en question. Depuis les années 70, plusieurs études ont été menées sur les effets économiques induits par la mise sur pied de groupes de travail partiellement autonomes. Dans le présent article, l'accent est mis avant tout sur les conséquences possibles sur les domaines non professionnels de la vie.

Parmi les premières études topiques, il convient de citer celle de Meissner (1971), réalisée dans une entreprise spécialisée dans le traitement du bois d'une petite ville canadienne et consacrée à l'analyse des relations entre le type d'activité lucrative et le comportement des travailleurs durant les loisirs. Meissner a constaté que les travailleurs

soumis à des contraintes professionnelles moindres et bénéficiant, sur leur lieu de travail, de possibilités de communication sociale élargies avaient tendance à être très sociables en dehors de leur milieu professionnel également. À l'inverse, les travailleurs occupés à des tâches fortement dépendantes de la technologie et dont les possibilités de contacts sociaux sur le lieu de travail étaient restreintes se distinguaient par une sociabilité moins marquée. Selon Meissner, ce constat plaide clairement en faveur d'une *hypothèse dite de "carry over"*; autrement dit, les effets – positifs ou négatifs – des structures ou de leurs modifications se répercutent d'un domaine de la vie à un autre. Pour illustrer cette interdépendance, Meissner évoque l'image du "long arm of the job". S'agissant ici du résultat d'une analyse transversale, on ne peut toutefois exclure les effets de sélection, raison pour laquelle les analyses portant sur les conséquences des processus de transformation ou de restructuration au sein des entreprises présentent un intérêt tout particulier. Dans le cadre d'un projet de structuration du travail qu'il a suivi étape par étape sur une période de trois ans dans l'atelier d'assemblage de moteurs de l'usine VW de Salzgitter (Ulich 1980, 2001a), Bruggemann (1979, 1980) a, par exemple, relevé que les changements intervenus sur le plan du travail avaient des incidences manifestes non seulement sur l'évolution de l'intérêt pour le travail en soi, mais aussi sur celle de l'intérêt pour la vie sociale ou politique. Par ailleurs, il a constaté une nette amélioration de l'état de santé chez les collaborateurs ayant participé au projet, lequel visait à remplacer une chaîne d'assemblage fractionnée en de nombreuses tâches partielles par un système de groupes semi-autonomes assumant des tâches complètes.

Entre-temps, Melin et al. (1999) ont également observé, à l'occasion d'une enquête menée sur des travailleurs qui assemblaient le même produit dans le cadre de structures de production différentes, que le travail par groupes partiellement autonomes, comparé à des tâches fractionnées du début à la fin du travail en équipe, débouchait sur des valeurs de référence physiologiques plus élevées et sur une meilleure capacité de récupération après le travail posté.

1.2 Deux cas d'école

Dans le cadre du projet VW précité, Bruggemann a aussi relevé des éléments indiquant des signes de changements d'ordre émotionnel. Il s'agissait, d'une part, d'aspects liés à la confiance en soi et, d'autre part, d'aspects relatifs à l'expérience vécue de la compétence. À cet égard, la remarque d'un collaborateur ayant participé au projet est symptomatique: "Aujourd'hui, je suis très fier de moi lorsque je songe que, durant des années, j'ai bêtement travaillé à la chaîne". L'élargissement des centres d'intérêts et le renforcement de la confiance en soi ainsi que l'expérience vécue de la compétence comptent parmi les effets souvent cités dans le cadre de la mise en place d'une organisation du travail favorable au développement de la personnalité. Des effets dont l'incidence est sans conteste aussi déterminante sur le plan de la répartition des rôles au sein de la famille. Deux cas d'école illustreront ce phénomène.

Le premier cas concerne la division de contrôle central de la comptabilité de BAT, en Allemagne (Hort 1978, Ulich 2001a). Une analyse réalisée avant la restructuration de cette division a montré que deux tiers des postes présentaient les caractéristiques types de l'organisation du travail taylorienne: forte segmentation des tâches avec des cycles

de travail courts, caractère très répétitif des tâches, uniformité du contenu et contrôle par des tiers. Le travail dans la division était, dans l'ensemble, extrêmement peu apprécié. Sur la base de cette analyse ayant servi d'état des lieux (voir Ulich 2001a), un projet a été élaboré de concert avec les collaboratrices et collaborateurs de la division concernée. Celui-ci prévoyait de rendre toutes les activités plus attrayantes en y intégrant des tâches partielles plus exigeantes, d'élargir et de répartir plus largement les compétences, et d'introduire des groupes de travail partiellement autonomes. Une évaluation économique réalisée au terme du projet a révélé les effets positifs habituels, soit une amélioration de la productivité et de la qualité, un raccourcissement des durées de traitement, etc. (voir Hort 1978, p. 11). Quant à l'analyse des conséquences des changements objectifs sur l'expérience personnelle et le comportement des collaboratrices et des collaborateurs concernés (voir Ulich 2001a), elle a permis de constater que le sentiment d'être soumis à une trop faible exigence qualitative, qui compte parmi les caractéristiques les plus typiques d'une organisation du travail jugée déqualifiante, s'était estompé. Pour illustrer les incidences des changements sur le développement de la personnalité, voici quelques remarques formulées à l'occasion d'une réunion de la division organisée dans le cadre de l'évaluation du projet:

Madame E: "Au début, j'étais très sceptique, me demandant ce que nous, les vieux, pouvions encore apprendre... Le côté humain s'est développé de manière très positive... J'ai appris à écouter... L'expérience a eu des effets très bénéfiques sur ma vie privée: aujourd'hui, je suis une autre personne".

Madame F: "J'ai été très étonnée de constater que mes collègues d'un certain âge étaient tout à fait capables d'évoluer dans le bon sens du terme... Maintenant, je quitte mon bureau le cœur léger... Je me sens beaucoup plus libre".

Monsieur G: "Maintenant, j'assume nettement mieux les critiques... Mon horizon s'est élargi".

Monsieur H: "L'esprit de collégialité s'est sensiblement renforcé... Je suis beaucoup plus sûr de moi".

Madame I: "Le projet m'a beaucoup aidée".

Le deuxième cas se rapporte à l'introduction du travail de groupe dans le cadre de la production de composants chez Alcatel STR en Suisse. Son intérêt réside avant tout dans le fait que la grande majorité des travailleurs étaient des ouvrières étrangères semi-qualifiées qui, pour la plupart, ne maîtrisaient que mal l'allemand. Le modèle décrit dans l'encadré 1 a été conçu lors du développement de structures de travail favorables au développement de la personnalité.

Encadré 1 Groupes partiellement autonomes pour le montage de composants

tiré de: Frei 1993, 327s.

“ Des groupes de cinq ou six ouvrières sont chargées du montage des cartes de circuits imprimés, de manière autonome et de A à Z, y compris de la répartition du travail et du contrôle non électronique de ces cartes. Le partage des fonctions a ainsi été ramené à *une seule interface*, la répartition entre les différents groupes de montage portant uniquement sur la quantité et non plus sur les fonctions. Seuls les tests électroniques ont été confiés à un groupe séparé, car leur intégration dans les groupes de montage aurait nécessité un équipement technique trop lourd.

En outre, un échelon hiérarchique a été supprimé, c'est-à-dire que les groupes n'avaient plus de supérieur propre, mais étaient directement subordonnés au contremaître. Les anciens chefs d'équipe étaient appelés à assumer un rôle d'instructeur et de dépanneur (trouble shooter); ils n'avaient plus aucune fonction de direction.”

Frei (1993) ainsi que Frei et al. (1993) ont commenté en détail les mesures de qualification coûteuses qu'il a fallu mettre en place dans le cadre de ce projet, de même que les problèmes survenus pendant et après la restructuration et les solutions trouvées au cas par cas. Mis à part les effets indéniables observés sur le plan de l'exploitation de l'entreprise, les conséquences sur le développement de la personnalité des femmes concernées présentent, dans ce contexte, un intérêt tout particulier. A ce sujet, les rapports font état de ce qui suit:

“Quelque temps après l'introduction du travail de groupe, nous avons constaté que plusieurs femmes étaient devenues plus sûres d'elles, un changement qui se voyait à leur façon de se tenir 'plus droites'. Elles nous l'ont d'ailleurs confirmé, tout en précisant que cela avait aussi des conséquences négatives pour elles. Ainsi, à la maison par exemple, il leur arrivait désormais de tenir tête à leur mari, d'où des tensions et des disputes. Certaines femmes nous ont aussi dit que maintenant, elles parlaient parfois de leur travail, ce que leur mari n'appréciait pas toujours. Mais voilà, leur travail à elles aussi était devenu important.”
(Frei 1993, 335 – italique uniquement ici).

Il va de soi que l'on ne saurait généraliser les effets esquissés ici, dans la mesure où chaque personne concernée par ce genre de restructuration réagit différemment, voire pas du tout. On observe d'ailleurs régulièrement que certaines personnes – pour les raisons les plus diverses – s'opposent à de tels changements, comme cela a par exemple été le cas pour le projet VW qui a instauré le travail de groupe dans l'assemblage des moteurs. Ce projet, lancé dans le cadre du programme gouvernemental baptisé “Humanisierung der Arbeit (HdA)” (“Humanisation du travail”), a finalement débouché sur le constat résumé ci-dessous:

Si l'on part du principe que la personnalité de l'individu adulte se façonne aussi, et dans une large mesure, au travers de son activité professionnelle, alors il faut tenir compte des différences interindividuelles. Traditionnellement, ces différences sont iden-

tifiées lors de tests d'aptitudes, dont les modalités peuvent être très variées. Sur la base des résultats de ces tests, les personnes concernées sont affectées à des postes ou à des structures de travail dont elles semblent remplir les exigences. Les expériences faites à l'occasion du projet VW nous ont incités à développer, en guise d'alternative, le *principe de l'organisation différentielle du travail* (Ulich 1978, 2001a). On entend par-là l'offre simultanée de plusieurs structures de travail parmi lesquelles les travailleurs peuvent choisir. Il semblerait que l'offre de différentes structures de travail pour la fabrication du même produit ou la fourniture du même service soit particulièrement appropriée pour assurer un développement optimal de la personnalité au travers de l'activité professionnelle qui tienne compte des caractéristiques individuelles. Afin de pouvoir intégrer également des processus de *développement* de la personnalité, le principe de l'organisation différentielle du travail doit être complété par celui de *l'organisation dynamique du travail*. Il faut comprendre par-là la possibilité d'élargir les structures de travail existantes ou d'en créer de nouvelles qui puissent être adaptées au fur et à mesure des progrès réalisés par les travailleurs dans leur apprentissage et leur développement. Le fait de pouvoir choisir entre plusieurs solutions et, le cas échéant, changer d'option accroît considérablement l'autonomie et la maîtrise de ses propres conditions de travail. Plusieurs rapports témoignent des effets positifs qui en résultent (voir Ulich 2001a).

2. Des horaires de travail propices à une bonne qualité de vie

Nombre de publications consacrées au "work-life balance" mettent particulièrement l'accent sur des horaires de travail "compatibles avec la vie familiale". Certaines d'entre elles fondent même toute leur réflexion sur ce thème. Le groupe d'audit "Beruf und Familie" ("Travail et famille") place lui aussi l'aménagement du temps de travail au centre de ses préoccupations tout en proposant, dans ce contexte, nombre de mesures différentes du point de vue qualitatif (voir encadré 2).

Mesures de politique familiale selon les données de "Beruf und Familie GmbH" (2003)

Encadré 2

- > Horaire de travail
- > Processus de travail et contenus du travail
- > Lieu de travail
- > Politique d'information et de communication
- > Direction
- > Politique du personnel
- > Éléments de la rémunération et prestations monétaires
- > Service complémentaire pour les familles
- > Modèle de données relevant des politiques de l'entreprise et du personnel

Parmi les nombreuses mesures relatives au temps de travail citées par "Beruf und Familie", on trouve notamment le travail partiel fondé sur des impératifs familiaux ou encore la durée du travail aménagée en fonction des phases de la vie. Sont absentes de cette énumération, des mesures visant une *réduction notable du temps de travail normal*. Et pourtant, ces dernières peuvent s'avérer très efficaces, comme le prouve l'introduction, chez Volkswagen, de la semaine de quatre jours comprenant 28,8 heures de travail. Petit rappel des faits: plutôt que de licencier 30 000 personnes en raison du recul des ventes qu'enregistrait l'entreprise, les partenaires sociaux se sont mis d'accord, en l'espace de cinq séances de négociation et seulement quinze jours, pour réduire le temps de travail dans les usines allemandes de VW AG de 36 à 28,8 heures et introduire dans la foulée la semaine de quatre jours. Les craintes de voir les employés utiliser leur nouveau temps libre pour travailler au noir se sont révélées infondées. Au contraire, des études en sciences sociales ont montré que nombre de jeunes pères de famille avaient mis à profit ce temps désormais à leur disposition pour réaliser un nouveau "work-life balance" (voir encadré 3).

Encadré 3

Modifications consécutives à l'introduction de la semaine de 28,8 heures

tiré de: Jürgens 2001, 57s.

" Les expériences menées sur le long terme démontrent qu'une semaine de travail de quatre jours à la fois planifiable et organisée de façon fiable finit, après s'être heurtée au scepticisme général, par être acceptée par le plus grand nombre: le climat familial et la relation avec les enfants s'améliorent, le travail en équipe est plus facile à supporter et la répartition des tâches entre les sexes, plus équilibrée. Certes, avant l'introduction d'un tel modèle, aucun des hommes concernés n'aurait envisagé de réduire son temps de travail; il n'en reste pas moins que, du fait de son caractère collectif, de la durabilité de l'expérience et de la garantie de l'emploi qui la sous-tend, les hommes en sont venus à considérer positivement le modèle a priori féminin que constitue la semaine de travail de moins de 30 heures. Même les jeunes travailleurs du secteur de l'industrie font preuve de leur intérêt à assumer un rôle actif de père, qu'ils n'auraient pas ouvertement revendiqué dans d'autres circonstances, mais qui a été encouragé par cette formule de la semaine de quatre jours... Par contre, la flexibilisation et le rallongement de la durée du travail intervenus depuis le milieu de 1996 produisent des effets inverses."

Les rapports confirmant les expériences très positives de réduction systématique de la durée de travail réalisées dans les usines allemandes de VW ne manquent pas. Une étude menée par Promberger et Trinczek (1995) dans trois usines durant l'année suivant l'introduction de ce modèle a révélé que quelque 53% des employés souhaitaient conserver cet horaire de travail, en dépit d'une diminution de leur revenu annuel d'environ 15%. Des expériences positives similaires ont pu être mises en évidence en Suisse, notamment chez Tamedia (modèle de réduction du temps de travail) ainsi qu'à la Poste, avec le modèle de solidarité (Ulich 2001b, voir tableaux en annexe). Il ressort cependant des études conduites par Jürgens et Reinecke (1998) publiées sous le titre – évocateur en allemand – de "Zwischen Volks- und Kinderwagen" ("Entre voiture et landau") et résumées dans l'encadré 3, que l'incidence positive de ces modèles sur la vie familiale

dépend dans une large mesure de la *possibilité de planifier l'activité lucrative* (à ce sujet, voir également Jürgens 2000, 2001). Un autre élément à ne pas sous-estimer est le fait que la semaine de 28,8 heures n'est pas l'une des formes traditionnelles d'emploi à temps partiel. Car le travail à temps partiel est encore et toujours connoté négativement pour nombre d'entreprises et d'employés, en particulier pour les hommes. Mais comme le relève Teriet (1995, 222), "un collaborateur de VW employé 28,8 heures par semaine reste employé à plein temps au sens du contrat tarifaire de l'entreprise."

2.1 Conséquences possibles de la flexibilisation du temps de travail

Les difficultés de planification du travail et une *marge de manœuvre réduite en matière d'autorégulation* caractérisent souvent les nouvelles formes de *flexibilisation* du temps de travail en entreprise. Il ressort également du rapport de la commission d'experts allemande pour l'avenir de la politique de santé en entreprise ("Die Expertenkommission für die Zukunft der betrieblichen Gesundheitspolitik") que ces problèmes pourraient avoir des répercussions négatives sur l'aménagement des activités non professionnelles de la vie (voir extrait dans l'encadré 4). L'augmentation des *formes de travail précaires* telles que le travail sur appel ou la segmentation des effectifs en personnel stable et en personnel temporaire représente une menace véritable pour le "work-life balance", respectivement pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Conséquences possibles d'une flexibilisation du temps de travail pour la planification des activités non professionnelles

Encadré 4

"Étant donné qu'elles placent de plus en plus le client au centre de leurs préoccupations, les entreprises mettent tout en œuvre pour que les mandats soient exécutés rapidement, dans les délais et conformément aux critères de qualité requis. Pour les employés, ce procédé équivaut à travailler en fonction du volume des commandes... Ils doivent donc faire preuve de flexibilité et répondre présent à leur poste lorsqu'il y a des commandes à traiter. Prenons l'exemple d'une entreprise de sous-traitance qui a conclu un contrat de 20 heures de travail avec un grand nombre de ses salariées employées au montage des pièces. En fonction du carnet de commandes, leur semaine comporte ainsi zéro ou 40 heures de travail. De ce fait, la marge de manœuvre de ces salariées en termes d'organisation de leur vie "non professionnelle" est très réduite et peut déboucher sur des problèmes considérables de planification (work-life balance) suivant leur situation familiale."

tiré de: Expertenkommission, AG 1, 2003
(Frieling et al. 2003)

La formule récente de *l'horaire de travail reposant sur la confiance* pose des problèmes similaires. Selon ce concept, il s'agit de supprimer la saisie du temps de travail, les prestations des employés n'étant plus mesurées en fonction de leur temps de présence, mais uniquement en fonction de la réalisation du mandat qui leur a été attribué. L'idée est que les salariés fixes deviennent ainsi des "collaborateurs entrepreneurs". De récentes publications (p. ex. Glissmann 2000, Pickshaus 2000, Glissmann et Peters 2001) précisent à ce sujet que la nouvelle autonomie déclarée, obéissant à la devise "Faites ce

que vous voulez, mais soyez rentables" (selon Peters 2001, 36), risque de produire des effets totalement autres que ceux voulus initialement par l'application d'un concept d'autorégulation à la fois individuelle et collective (Ulich 2001a). L'autorégulation est ici bien plus assimilable à une "auto-rentabilisation des individus et des équipes" (Glissmann 2000, 11). Les collaborateurs soumis à ce régime sont ainsi confrontés à la question de savoir "s'ils ne pourraient pas augmenter leur rentabilité en renonçant à tel ou telle collègue et, partant, en exécutant le même travail moyennant moins de personnes." (Peters 2001, 36).

Il ressort clairement des descriptions disponibles que les résultats finalement obtenus vont souvent de pair avec un volume de *travail supplémentaire* considérable. Tant Schmidt (2000) que Glissmann (2001) évoquent des récits d'employés faisant état de possibles répercussions sur leur santé d'un tel *décloisonnement* et de conséquences parfois considérables sur les structures familiales. Aussi, lorsque des concepts comme le temps de travail fondé sur la confiance sont appliqués, convient-il d'exiger, dans l'intérêt de la santé et de la qualité de vie des employés, qu'il s'agisse bel et bien d'une *autonomie réglementée*; c'est-à-dire de formes d'autonomie en matière d'horaires gérées individuellement ou collectivement qui ne conduisent pas à l'auto-exploitation et ne constituent pas un obstacle systématique à l'exercice d'activités quotidiennes non professionnelles.

2.2 Conséquences possibles du travail en équipe et du travail de nuit

A ce propos, il convient de préciser que plusieurs études menées antérieurement (p. ex. Ulich 1957, 1964, Ulich et Baitsch 1979) ont démontré que différentes formes de *travail en équipe ou de travail de nuit* pouvaient, pour nombre d'employés, avoir une incidence très négative sur leur vie privée en général – participation à des activités sociales qui ont lieu régulièrement, par exemple – et sur leur vie de famille en particulier. A ce jour, les remarques de Haider (1962), qui mettait l'accent sur l'interférence grandissante, du fait de sa durée, entre le travail de nuit et la vie de famille, sont restées quasi lettre morte, de même que les conclusions de Neuloh (1964), qui attirait l'attention sur les possibles *effets "désolidarisants"* du travail par roulement et du travail de nuit, en ce sens qu'ils entraînaient un "appauvrissement de la structure des rôles" et un "raccourcissement des perspectives sociales". Des constats (voir encadré 5) clairement mis en évidence dans le rapport de Nachreiner (1984).

Conséquences psychosociales du travail en équipe

Encadré 5

tiré de: Nachreiner 1984, 353s.

“L’analyse des conséquences du travail en équipe sur les relations de couple permet de conclure qu’il induit un risque important de rupture... Les performances scolaires des enfants se ressentent également des horaires inhérents au travail posté du père... En l’occurrence, quel que soit le degré de qualification du père, les enfants des travailleurs de nuit ont moins de chances de fréquenter une école supérieure que les enfants des travailleurs de jour... Le travail en équipe pourrait ainsi devenir un héritage social handicapant: les enfants des travailleurs en équipe atteignent un niveau de qualification moindre et risquent, à leur tour, de se retrouver dans un emploi de ce type.

En outre, on constate que les personnes travaillant en rotation ont souvent plus de difficultés que celles qui travaillent la journée à étendre ou à garder leur cercle de connaissances, qu’elles fréquentent plus de travailleurs de nuit que de travailleurs de jour et qu’elles se sentent isolées ou différentes de leurs amis et connaissances. Par ailleurs, il ressort que les travailleurs en équipe font rarement partie de groupements d’intérêt politique (partis, organes politiques ou d’entreprises autogérées) et que, s’ils le font, c’est de manière plutôt passive... Ces résultats démontrent qu’en raison de leur situation hors norme liée à leurs horaires de travail, les personnes travaillant en équipe sont, dans une mesure non négligeable, exclues de la participation à la vie sociale et du processus de socialisation, aussi bien en tant qu’agents qu’en tant que destinataires” .

En ce qui concerne les nombreux problèmes découlant du travail en équipe, l’une des solutions fréquemment proposées est celle d’une “option temps-argent”. Déjà appliqué dans certaines entreprises, ce modèle prévoit que les employés décident eux-mêmes s’ils souhaitent que la rémunération pour le travail en équipe stipulée dans les conventions collectives de travail revête la forme de bonus de temps ou de bonus d’argent. Le *modèle du relais* (“Stafettenmodell”) introduit chez VW, de même que le choix donné entre différentes formes de réduction du temps de travail aux employés de Tamedia, vont dans le même sens. On reconnaîtra ici – par analogie avec l’organisation différentielle du travail au regard du contenu – les éléments d’une organisation différentielle du temps de travail.

3. Lieux de travail au service de la vie familiale

Le *télétravail* (*travail à domicile assisté par ordinateur*) est, depuis une vingtaine d’années environ, régulièrement remis sur le tapis, notamment dans une perspective de conciliation entre vie active et vie privée. Relevons, dans ce contexte, le vœu formé par le pédopsychiatre Bruno Bettelheim: “Il faut souhaiter que l’évolution de la société et les progrès technologiques [...] permettront aux parents de travailler davantage à la maison. Alors leur travail, que la plupart des enfants ne connaissent que par oui-dire, deviendra pour eux plus réel”. Il serait encore plus important que les parents deviennent alors aussi réels aux yeux de leurs enfants pour ce qui est de leur travail que dans les activités domestiques ou de loisirs. “[En] même temps, la vie des parents et celle des

enfants deviendront dans leur totalité une réalité pour les uns et pour les autres.” (Bettelheim 1988, 247, paru en allemand en 1987).

En fait, Morf et Alexander (1984) avaient déjà, dans leur identification empirique des “coûts” et des “avantages” (“costs” et “benefits”) du télétravail aux Etats-Unis, dressé une liste des inconvénients de cette formule pour les employés. Ils citent, entre autres, l’investissement financier nécessaire pour adapter le logement aux exigences professionnelles, l’amointrissement des chances de carrière et la surveillance électronique de leur travail. Dans le contexte présent, il convient de mettre avant tout en évidence ce que les auteurs appellent les conséquences psychosociales du télétravail telles que la charge engendrée par le conflit des rôles et la déstructuration des conditions de travail, l’isolement social et l’appauvrissement des stimulations et des possibilités d’apprentissage offertes sur le chemin qui mène au travail.

De plus en plus de travaux récents confirment que, dans nombre de cas, le télétravail débouche sur des *problèmes de gestion de la vie familiale et sur le renforcement des modèles traditionnels* (Glaser & Glaser 1995, Garhammer 1997, Hornberger et Weisheit 1999, Konradt et Wilm 1999, Treier 2001), plutôt que de contribuer à concilier de manière optimale vies professionnelle et familiale et de donner naissance à de nouvelles formes de répartition des rôles. Citons notamment la comparaison établie par Hornberger et Weisheit entre les chances et les risques du télétravail individuel dans l’optique de la conciliation entre vies familiale et professionnelle (tableau 2).

Tableau 2 Chances et risques du télétravail en matière de conciliation famille/travail

tiré de: Hornberger et Weisheit 1999

Chances	Risques
1. Aménagement autonome du temps pour les tâches professionnelles et les obligations familiales	1. Heures supplémentaires cachées, temps de travail trop long
2. Aménagement du temps et du lieu de travail en fonction des phases de la vie	2. Dissolution des limites temporelles et spatiales entre travail et vie privée
3. Présence à la maison pour la prise en charge des enfants	3. Charge multiple du fait du conflit de rôles entre travail et famille
4. Amélioration de la relation parents-enfants	4. Dégradation de la qualité des interactions familiales
5. Réduction de l’incidence négative des obligations familiales sur le parcours professionnel	5. Renforcement de la répartition traditionnelle des rôles en fonction du sexe

Comme le montrent les extraits proposés dans l’encadré 6, les problèmes posés par le télétravail ressortent encore plus clairement dans les études empiriques menées par Büssing (1999, Büssing et Broome 1999) et par Treier (2001).

Télétravail et régulation de la vie familiale

Encadré 6

Le télétravail débouche " sur l'effacement non seulement des limites réelles, mais aussi des limites symboliques entre les différents domaines de la vie, avec toutes les implications – souvent contradictoires – qui en résultent en termes de performance, de reconnaissance et de concurrence d'une part, et de détente, de proximité et de sécurité d'autre part." (Büssing 1999, 233)

Il existe donc un " danger de désagrégation des limites entre le travail et le temps consacré à la famille/aux loisirs." (Büssing & Broome 1999, 114)

" Les constats relatifs à la régulation de la vie familiale réfutent sans équivoque le mythe selon lequel le télétravail permettrait de mieux concilier vies familiale et professionnelle." (Treier 2001, 558)

" Les télétravailleuses, en particulier, font en permanence le grand écart entre leurs obligations professionnelles et leur vie familiale." (Treier 2001, résumé)

En regard des problèmes évoqués ici et qui constituent également une forme spécifique de *décloisonnement du travail* – bien entendu pas identique pour toutes les personnes ni dans toutes les circonstances –, les formes moins strictes en matière d'attachement au lieu de travail comme les *centres de télétravail* proches du domicile présentent de nombreux avantages (voir notamment Holti et Stern 1986, Jaeger, Bieri et Dürrenberger 1987, Dürrenberger et Jaeger 1993, Büssing et Aumann 1997, Ulich 1988, 2001a, Rey 2002). Ces centres de télétravail permettent, entre autres, d'éviter l'isolement qui découle du travail à domicile et de maintenir les limites "symboliques" entre les différentes activités de la vie. "Ainsi, il est possible de remédier à l'interpénétration de la vie professionnelle et de la vie privée découlant de la déprivatisation de l'espace domestique" (Büssing et Aumann 1997, 242). Dans le cadre de l'aménagement du travail, il peut être envisageable de transférer l'exécution de tâches entières ainsi que les responsabilités qui y sont inhérentes, c'est-à-dire de créer des champs d'action propices à l'autorégulation collective et au soutien mutuel. La Suisse fournit de nombreux rapports à ce sujet, qui décrivent surtout des expériences menées durant les années 1980 et 1990 (par ex. Jaeger et al. 1987, Ulich 2001a, Rey 2002). On y constate que la mise sur pied de centres de télétravail offre la possibilité d'éviter, du moins en partie, la contrainte liée au lieu de travail, de créer des contenus de travail favorables au développement de la personnalité et, ainsi, d'atteindre un meilleur équilibre entre l'activité professionnelle et les autres activités de la vie quotidienne. Sont ici clairement concernées non seulement les questions liées à la qualité de la vie, mais aussi celles liées à la santé.

4. Santé et qualité de vie

Selon la définition donnée en 1946 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé est un " état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité". Dans une définition plus récen-

te datant de 1987, la santé est décrite, en substance, comme " la capacité de mener une vie active sur les plans économique et social, et la motivation pour le faire". Peu de temps auparavant, la Charte d'Ottawa (1986) mettait l'accent sur l'importance particulière du travail et de l'aménagement des conditions de travail pour le maintien et la promotion de la santé. De toute évidence, l'OMS a intégré dans sa conception de la santé les corrélations, établies par les travaux menés en sciences sociales et en science du travail, existant entre la qualité de la vie professionnelle et la qualité de vie en général. Aussi, lors de la Conférence de Copenhague (1991), l'une des revendications majeures était-elle que, d'ici à l'an 2000, tous les Etats membres " aient amélioré l'état de santé des travailleurs par la mise en place de conditions de travail plus favorables à la santé".

De toute évidence, cet objectif n'a pas été atteint. C'est pourquoi Nefiodow (2000), se fondant sur les critères retenus par l'OMS pour définir la santé, a examiné les cycles longs de la conjoncture pour parvenir à la conclusion que les problèmes de santé psychosociale constituaient l'obstacle majeur à la poursuite du développement économique et culturel. Il est ainsi manifeste que la santé et la qualité de vie de nombre de personnes sont aussi des sujets d'inquiétude dans les pays industrialisés développés. Lorsque, en plus, des futurologues autoproclamés font état d'un effritement " des liens de voisinage directs et des réseaux familiaux" ainsi que d'une " disparition progressive des structures communautaires habituelles", ou qu'ils affirment " qu'il n'y a plus de sécurité, mais que des degrés divers d'insécurité", ils mettent en cause des systèmes de soutien social décisifs à la fois pour la santé et pour la qualité de la vie.

5. Quelques considérations personnelles pour conclure

Je forme le souhait que nous prenions l'avenir de notre société moins à la légère. A cet égard, plusieurs auteurs sérieux ont, depuis longtemps déjà, proposé des modèles qui me semblent plus appropriés que ceux en place actuellement. Je citerais également le Rapport du Club de Rome intitulé " Le plein emploi dans l'économie de service" (Giarini et Liedtke 2000, paru en allemand sous le titre " Wie wir arbeiten werden" 1998), qui préconise un revenu de base permettant d'assurer l'existence matérielle et la dignité humaine, ainsi qu'un modèle fonctionnant par couches et combinant activité professionnelle, activités productrices d'intérêt général et activités individuelles. Selon Giarini et Liedtke, une telle solution permettrait de fusionner et de simplifier les systèmes étatiques fiscaux et d'assurances sociales, tout en présentant de nombreux autres avantages: indépendance matérielle – en particulier des femmes par rapport aux hommes et des travailleurs par rapport à leurs employeurs –, motivation au travail plutôt qu'incitation matérielle comme critère principal de choix du poste de travail, sensibilisation aux activités d'intérêt social telles que la prise en charge de ses propres parents. Le rapport insiste également sur l'importance de la disposition individuelle à prendre des risques et propose ainsi de donner aux personnes désireuses de créer une entreprise la possibilité de mettre, sur une période donnée, leur revenu de base en commun. Il ressort d'une analyse plus approfondie de ces modèles qu'ils offrent des chances multiples d'atteindre un véritable " work-life balance" dans un sens large et, plus particulièrement, d'améliorer les relations entre famille et profession.

Bibliographie

- Bettelheim, B. (1987). Ein Leben für Kinder: Erziehung in unserer Zeit. 4. Auflage. Stuttgart: Deutsche Verlagsanstalt.
- Bettelheim, B. (1988). Pour être des parents acceptables: une psychanalyse du jeu. Paris: Robert Laffont.
- Bruggemann, A. (1979). Erfahrungen mit wichtigen Variablen und einigen Effekten beruflicher Sozialisation in einem Projekt zur "Humanisierung des Arbeitslebens". In P. Groskurth (éd.), Arbeit und Persönlichkeit, p. 146–175. Reinbeck: Rowohlt.
- Bruggemann, A. (1980). Zur Entwicklung von Einstellungen und sozialem Verhalten in den untersuchten teilautonomen Gruppen. BMFT-Forschungsbericht HA 80–018.
- Büssing, A. (1999). Telearbeit. In C. Graf Hoyos & D. Frey (éd.), Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch (p. 225–236). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Büssing, A. & Aumann, S. (1997). Telezentren – die bessere Form der Telearbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 51, 240–250.
- Büssing, A. & Broome, P. (1999). Telearbeit. Zeitflexibel in die Informationsgesellschaft. In A. Büssing & H. Seifert (éd.), Die "Stechuhr" hat ausgedient (p. 99–126). Berlin: edition sigma.
- Dürrenberger, G. & Jaeger, C. (1993). Dezentrale Arbeitsplätze – eine Investition in Basels Zukunft. Basel: Helbing und Lichtenhahn.
- Frei, F. (1993). Partizipation und Selbstregulation bei CIM: das "Baugruppenprojekt" bei Alcatel STR. In G. Cyranek & E. Ulich (éd.), CIM – Herausforderung an Mensch, Technik, Organisation (p. 321–338). Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (éd. E. Ulich), Band 1. Zurich: Verlag der Fachvereine, Stuttgart: Teubner.
- Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W. & Ruch, L. (1993). Die kompetente Organisation. Zurich: Verlage der Fachvereine, Stuttgart: Schäffer/Poeschel.
- Frieling & Gösel, C. (2003). Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf. Expertise im Auftrag der Expertenkommission der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung zur betrieblichen Gesundheitspolitik. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Garhammer, M. (1997). Teleheimarbeit und Telecommuting: ein deutsch-amerikanischer Vergleich über kulturelle Bedingungen und soziale Auswirkungen einer neuen Arbeitsform. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 51, 232–239.
- Giarini, O. & Liedtke, P.M. (1998). Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg: Hoffmann & Campe.
- Giarini, O. & Liedtke, P.M. (2000). Le plein emploi dans l'économie de service. Rapport du Club de Rome. Paris: Economica.
- Glaser, W.R. & Glaser, M. (1995). Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen mit ausserbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland. Berlin: Luchterhand.
- Glissmann, W. (2000). Ökonomisierung der "Ressource Ich" – die Instrumentalisierung des Denkens in der neuen Arbeitsorganisation. Denkanstöße – IG Metall in der IBM, Mai, 5–24.
- Glissmann, W. (2001a). Mechanismen sozialer Ausgrenzung. In W. Glissmann & K. Peters (éd.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (p. 60–80). Hamburg: VSA.
- Glissmann, W. (2001b). Ökonomik der Masslosigkeit. In W. Glissmann & K. Peters (éd.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (p. 129–142). Hamburg: VSA.

- Glissmann, W. & Peters, K. (2001). Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg: VSA.
- Haider, M. (1962). Ermüdung, Beanspruchung und Leistung. Wien: Deuticke.
- Holti, R. & Stern, E. (1986). Distance working, origins – diffusion – prospects. Publication No. EUR 10692 EN. Brussels: Commission of the European Communities.
- Hornberger, S. & Weisheit, J. (1999). Telearbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In A. Büssing & H. Seifert (éd.), Die "Stechuhr" hat ausgedient (p. 127–145). Berlin: edition sigma.
- Hort, J. (1978). Fall II: Neue Formen der Arbeitsstrukturierung in der Administration. In: Humanisierung des Arbeitslebens. Rüslikon: Gottlieb-Duttweiler-Institut, 1978, 1–11.
- Jaeger, C., Bieri, L. & Dürrenberger, G. (1987). Telearbeit – von der Fiktion zur Innovation. Reihe Arbeitswelt (éd. A. Alioth), Band 4. Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Jürgens, K. (2000). Das Modell Volkswagen – Beschäftigte auf dem Weg in die atmende Fabrik. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 54, 89–96.
- Jürgens, K. (2001). Volkswagen – Exportschlager in Sachen Arbeitszeit? In E. Ulich (éd.), Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle (p. 41–63). Zurich: vdf Hochschulverlag.
- Jürgens, K. & Reinecke, K. (1998). Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin: edition sigma.
- Konradt, U. & Wilm, A. (1999). Gesundheitsförderung an Telearbeitsplätzen: Durchführung von Gesundheitszirkeln. Zeitschrift für Gesundheitswissenschaft 7, 267–285.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: a study of work and leisure. Industrial Relations 10, 239–260.
- Melin, B., Lundberg, U., Söderlund, J. & Granqvist, M. (1999). Psychological and physiological stress reactions of male and female assembly workers: a comparison between two different forms of work organization. Journal of Organizational Behavior 20, 47–61.
- Morf, M. & Alexander, P. (1984). The Electronic Cottage. State-of-the Art-Paper. Office for Research in High Technology Education, University of Tennessee. December 1984.
- Nachreiner, F. (1984). Psychologische Probleme der Arbeitszeit – Schichtarbeit und ihre psychosozialen Konsequenzen. Universitas 39, 349–356.
- Nefiodow, L. (2000). Der sechste Kondratieff. 4. Auflage. Sankt Augustin: RheinSieg.
- Neuloh, O. (1964). Sozialisation und Schichtarbeit. Soziale Welt 15, 50–70.
- Peters, K. (2001). Die neue Autonomie in der Arbeit. In W. Glissmann & K. Peters (éd.), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen (p. 18–40). Hamburg: VSA.
- Pickshaus, K. (2000). Der Arbeit wieder ein Mass geben. In R. Wieland und K. Scherrer (éd.), Arbeitswelten von morgen (p. 86–93). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Promberger, M. & Trinczek, R. (1995). Beschäftigungsbefragung bei der VW AG zur 28,8h-Woche. Ergebnisse einer ersten Grobauswertung. Erlangen-Nürnberg: Institut für Soziologie der Universität.
- Resch, M. (2003). Work-Life Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: In H. Luczak (éd.), Tagungsband der GFA Herbstkonferenz 2003. Kooperation und Arbeit in vernetzten Welten (p. 125–132). Stuttgart: ergonomia.
- Rey, L. (éd.) (2002). Mobile Arbeit in der Schweiz. Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation (éd. E. Ulich), Band 28. Zürich: vdf Hochschulverlag.

- Schmidt, A. (2000). Mit Haut und Haaren: Die Instrumentalisierung der Gefühle in der neuen Arbeitsorganisation. Denkanstöße – IG Metall in der IBM, Mai, 25–42.
- Teriet, B. (1995). Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitregelungen. In Wege aus der Arbeitslosigkeit (p. 213–229). Beihefte der Konjunkturpolitik. Zeitschrift für angewandte Wirtschaftsforschung, Heft 43. Berlin: Duncker & Humblot.
- Treier, M. (2001). Zu Belastungs- und Beanspruchungsmomenten der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation. Hamburg: Kovac.
- Ulich, E. (1957). Zur Frage der Belastung des arbeitenden Menschen durch Nacht- und Schichtarbeit. Psychologische Rundschau 8, 42–61.
- Ulich, E. (1964). Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ulich, E. (1978). Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. Psychosozial 1, 44–63.
- Ulich, E. (1980). Bericht über die arbeits- und sozialpsychologische Begleitforschung. In Bundesminister für Forschung und Technologie (éd.), Gruppenarbeit in der Motorenmontage (p. 97–142). Schriftenreihe Humanisierung des Arbeitslebens. Band 3. Frankfurt: Campus.
- Ulich, E. (1984), Psychologie der Arbeit, In: Management Enzyklopädie, Band 7 (p. 914–929). Landsberg: Moderne Industrie.
- Ulich, E. (1988). Überlegungen zur Aufhebung der Ortsgebundenheit von Arbeit. Psychosozial 33, 83–91.
- Ulich, E. (2001a). Arbeitspsychologie. 5. Auflage. Zürich: vdf Hochschulverlag, Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Ulich, E. (éd.) (2001b). Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle. Schriftenreihe Mensch, Technik, Organisation, Band 29. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. und Baitsch, C. (1979). Schicht- und Nachtarbeit im Betrieb. 2. Auflage. Rüslikon: gdi-Verlag.

Annexe

A.1 Le modèle du relais (“Stafette der Generationen”)

D’entente avec l’entreprise, les employés les plus âgés peuvent prendre leur retraite en trois étapes – en passant à la semaine de 24, puis de 20 et enfin de 18 heures – et, durant cette période, toucher en moyenne 85% du revenu auquel ils avaient droit à plein temps. En contrepartie, des jeunes diplômés formés chez VW sont engagés par l’entreprise, mais n’ont toutefois droit, pendant deux ans, qu’à 20 heures de travail par semaine, puis à 24 heures durant l’année et demie suivante.

A.2 Modèle de garantie de l’emploi

Préresse Tamedia

Suppressions de postes prévues	17 sur 168
Réduction de travail individuelle nécessaire	10%
Réduction de salaire	6,66%
Formes possibles de réduction du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> – 48 min par jour – 4 h par semaine – 2 semaines de vacances suppl. et tous les 15 jours 4,5 h de libre – 3 semaines de vacances suppl. et tous les 15 jours 2h/50 min de libre – 4,5 semaines de vacances suppl.
Durée de l’accord avec protection contre le licenciement du	01.01.1995 au 31.12.1996

A.3 Modèle de solidarité de la Poste

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Personne 1	Travail	Travail	Travail	<i>Congé</i>
Personne 2	Travail	Travail	<i>Congé</i>	Travail
Personne 3	Travail	<i>Congé</i>	Travail	Travail
Personne 4	<i>Congé</i>	Travail	Travail	Travail

Résumé

Le présent article s'intéresse aux possibles incidences des conditions de travail sur la compatibilité de l'activité lucrative avec les autres occupations quotidiennes. Dans ce contexte, il aborde divers sujets, et plus particulièrement les contenus du travail favorables au développement de la personnalité, les horaires de travail propices à une bonne qualité de vie et les lieux de travail conciliables avec la vie familiale. Cette démarche vise ainsi à traiter des éléments d'une approche basée sur la psychologie du travail généralement laissés de côté dans les discussions relatives au "work-life balance", appelé aussi équilibre entre vies professionnelle et familiale.

V. La politique familiale en France depuis les années soixante-dix: l'intégration progressive du modèle de "la mère qui travaille"

Jeanne Fagnani

En France, depuis la fin des années soixante, la participation des mères de jeunes enfants à la vie économique n'a cessé d'augmenter. Leur taux d'activité est maintenant un des plus élevés de l'Union européenne et en matière de fécondité, la France figure en tête des pays de l'Union européenne, derrière l'Irlande¹. Les raisons de ce phénomène sont multiples mais ce dernier est, en partie, imputable à la mise en place, depuis les années soixante-dix, d'une politique familiale qui a progressivement intégré le modèle de "la mère qui travaille".

A la suite des événements de mai 1968, les gouvernements successifs et les partenaires sociaux (principalement les syndicats ouvriers et patronaux et les associations familiales) impliqués dans l'élaboration de la politique familiale ont fini par admettre la réalité du travail féminin et à entériner la volonté des femmes d'acquiescer leur indépendance financière. En prenant peu à peu leur distance avec le modèle de "Monsieur Gagne-Pain" qui avait prévalu jusque-là, l'Etat et la branche Famille de la Sécurité sociale (par l'intermédiaire de la Caisse Nationale des Allocations Familiales – CNAF – notamment), en collaboration avec les collectivités locales, ont progressivement déployé un arsenal de mesures pour aider les parents à "concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale". Mais ces mesures ont eu aussi une portée symbolique et joué le rôle de "signaux" qui ont renforcé et légitimé la détermination des femmes à s'insérer sur le marché du travail. Elles ont agi dans le sens d'une atténuation des contraintes, des tensions et de la culpabilité maternelle et ont dès lors participé de ce climat propice à l'insertion croissante des jeunes mères sur le marché du travail. Malgré le chemin tortueux et chaotique emprunté par la politique familiale, une dynamique fut lancée qui contribua à accélérer la transformation du statut social et économique des Françaises².

Je vais dans une première partie retracer brièvement l'histoire de la politique familiale depuis la fin des années soixante; la deuxième partie sera consacrée à une description des dispositifs progressivement mis en place dans le domaine de la conciliation travail/famille. Les principes qui ont guidé l'action publique dans ce domaine et les logiques sous-jacentes seront mises en exergue. Enfin je terminerai en mettant l'accent sur quelques lacunes, ambiguïtés et effets pervers de cette politique familiale.

¹ En 2001, en France, l'indice conjoncturel de fécondité (somme des taux de fécondité par âge pour une année donnée, cet indice est sensible aux variations du calendrier des naissances) était de 1,89 contre 1,41 en Suisse et la descendance finale (le nombre moyen d'enfants qu'ont eus les femmes, nées une année donnée, au terme de leur vie féconde) estimée des femmes nées en 1963 était respectivement de 2,06 et 1,71 (Source: INED, 2003).

² Fagnani, J., 2000, Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes, Bayard Ed., Paris.

1. Bref historique de la politique familiale depuis les années soixante-dix

Au lendemain de la guerre et jusqu'aux années soixante, la "protection" et l'amélioration de la santé de l'enfant et de sa mère, durant la grossesse et au moment de l'accouchement, focalisèrent l'attention des pouvoirs publics: la très mauvaise situation sanitaire au lendemain de la seconde guerre mondiale – en particulier dans les milieux populaires – la forte mortalité infantile³ et juvénile et les préoccupations démographiques justifiaient la réforme et le développement des services de la "Protection Maternelle et Infantile" (créée en 1874). Dans cette perspective, au lendemain de la Libération, le gouvernement modifia le dispositif de l'Allocation de Salaire Unique (ASU) créé sous le régime de Vichy: versée indépendamment des revenus de la famille et non imposable, son montant fut augmenté à partir du deuxième enfant. Comme on poursuivait avant tout un objectif démographique, les enfants nés hors mariage ou de nationalité étrangère n'en furent plus exclus.

La politique familiale promut ainsi, jusqu'aux années soixante, le modèle du couple traditionnel en aidant généreusement les familles où seul l'homme exerçait une activité professionnelle. Seules les femmes célibataires ou les femmes mariées qui exerçaient leur activité dans un cadre familial, dans les secteurs de l'agriculture, du petit commerce ou de l'artisanat, étaient déjà relativement nombreuses sur le marché du travail.

Cependant, à partir de 1962, le faible montant de l'Allocation de Salaire Unique n'encourageait plus les mères ayant un ou deux enfants à ne pas travailler. Seules les mères de famille nombreuse, disposant de ressources financières limitées, eurent encore intérêt jusqu'aux années soixante-dix, à rester en dehors du monde du travail. De plus en plus en porte à faux par rapport aux aspirations des jeunes femmes qui se présentaient en masse sur le marché du travail, cette prestation devenait obsolète. Le législateur la laissa mourir à petit feu plutôt que de la supprimer subitement, de peur d'affronter les associations familiales encore attachées au modèle de la "mère au foyer". Réduite à la portion congrue, sa suppression n'intervint qu'en 1978. Ainsi, à la fin des années soixante, si les responsables politiques ne cherchaient pas encore à aider les mères à s'investir dans la sphère économique, ils ne cherchaient plus à les en dissuader. Il fallut toutefois attendre le début des années soixante-dix pour franchir une étape décisive.

Dans un contexte où le mouvement des femmes connaissait un essor important, aider les jeunes mères à se maintenir sur le marché du travail devint un enjeu politique. Leurs revendications entraient en résonance avec les discours de responsables politiques soucieux de conquérir un électorat féminin, de plus en plus attentif à la question du travail rémunéré des femmes. Des lois furent votées pour tenter d'améliorer la situation des

³ Elle atteignait 52 pour 1000 en 1950 et passa à 8 pour 1000 en 1985.

femmes sur le marché du travail, comme par exemple la loi de 1972 sur l'égalité des salaires entre les sexes. Accompagnant l'émancipation économique des femmes, le droit de la famille fut aussi profondément remanié. Grâce à la réforme des régimes matrimoniaux, en 1965, la loi n'exigea plus de la femme mariée, pour ouvrir un compte en banque, de produire son contrat de mariage ou l'autorisation écrite de son mari. De même, la loi de 1975 instaura le divorce par consentement mutuel. Dans le Code civil, on supprima la notion juridique de "chef de famille" et désormais, les époux devaient assurer "ensemble la direction morale et matérielle de la famille". Enfin, "l'autorité parentale" remplaça la notion "d'autorité paternelle".

A la même époque, les responsables et milieux politiques devinrent de plus en plus réceptifs aux arguments des spécialistes de la petite enfance en faveur des crèches. De 31'000 places en crèches collectives, on passa à 47'000 en 1975. En 1972, le législateur franchit un pas décisif: il créa une allocation pour frais de garde destinée aux familles dont la mère travaillait. Parallèlement, dans de nombreux établissements, des crèches, des centres aérés et des colonies de vacances destinées aux enfants du personnel furent aussi créés, à l'initiative de Comités d'entreprise. En 1971, les indemnités liées au congé de maternité des salariées furent substantiellement augmentées et en 1980, conformément à une politique qui, depuis 1946, privilégiait les familles nombreuses, on porta le congé de maternité des femmes ayant un troisième enfant à 26 semaines (contre seize pour les mères lors d'une première ou deuxième naissance).

En 1977, le gouvernement de Giscard d'Estaing créa un congé parental d'éducation. D'une durée de deux ans et non rémunéré, sans réelle garantie de retour à l'emploi, il n'était qu'une pâle copie de celui créé en Suède en 1974. Il était néanmoins le signal que le pouvoir politique prenait de plus en plus en compte la présence croissante des mères sur le marché du travail – il fallut néanmoins attendre 1984 pour que ce congé fut également accessible aux pères! Dans la deuxième moitié de la décennie soixante-dix, l'augmentation du nombre de places dans les crèches et la scolarisation croissante des jeunes enfants à l'école maternelle achevèrent de donner une impulsion décisive à une politique qui intégrait de plus en plus la réalité économique et sociale du travail rémunéré des mères.

2. Le développement des crèches collectives et de l'école maternelle

A la fin des années soixante-dix, les initiatives en faveur d'une amélioration de la qualité de l'accueil des enfants connurent une nouvelle impulsion. Outre une augmentation substantielle du nombre de places dans les crèches et la mise en place d'une organisation collective des loisirs des enfants et adolescents, on décida d'améliorer la situation professionnelle des "assistantes maternelles" en les dotant d'un statut: la loi de 1977 permit ainsi à des femmes, cantonnées jusque-là dans le flou et l'ambiguïté de la situation de "nourrice", d'accéder au statut de salarié et aux droits qui lui étaient associés.

A la suite des expériences menées au lendemain des événements de 1968, le fonctionnement et la réglementation des crèches furent modifiés au milieu des années soixante-dix. Un programme de travail à visée éducative en direction des jeunes enfants

fut mis en place. Corollairement, l'image de la crèche auprès des parents "bi-actifs", et de l'opinion publique en général, ne cessait de s'améliorer comme l'illustraient les enquêtes périodiques du Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie (CREDOC). Ce type d'établissement, où la qualification et la compétence du personnel d'encadrement avaient été largement reconnues, était gratifié d'un indice de satisfaction élevé par ses usagers, la crèche bénéficiant, plus particulièrement, de l'engouement des classes moyennes instruites.

Un autre type d'établissement contribua aussi à ce mouvement croissant de prise en charge collective des jeunes enfants: l'école maternelle, une institution spécifiquement française, créée en 1881⁴. Le taux de scolarisation des enfants âgés de deux ans, en dépit des controverses que cette tendance suscitait, ne cessa de progresser durant les années soixante-dix, passant de 26% en 1976 à 35% en 1998. La qualité de l'encadrement, les discours d'experts sur les "bienfaits" de cette institution pour le développement psychomoteur de l'enfant, des efforts pédagogiques importants, tout concourait à atténuer la culpabilité des mères qui travaillaient. En outre, depuis la fin des années cinquante, l'école était gratuite et la présence d'une cantine et d'une garderie permettaient aux deux parents de se consacrer à plein temps à leur travail.

3. Les années quatre-vingt dix: le développement massif des modes de garde individuels et l'emprise croissante des politiques de l'emploi sur la politique familiale

Avec l'avènement de la Gauche au pouvoir en 1981, l'accès des femmes à l'emploi devint un réel enjeu politique. Elu, en partie, grâce à l'électorat féminin, le nouveau président et son gouvernement ne pouvaient occulter les obstacles à l'insertion professionnelle des femmes et, en particulier, les problèmes liés à l'accueil de la petite enfance. Le rapport Bouyala-Roussille, commandé par le gouvernement en 1982, fut le point d'orgue de ce long processus de sensibilisation de l'opinion publique envers ces questions. Il mit l'accent, une nouvelle fois, sur l'importance de la dimension qualitative de la socialisation du jeune enfant accueilli dans les crèches et par les assistantes maternelles.

Dans ce contexte, en 1983, la CNAF mit en place les "contrats-crèches": il s'agissait d'encourager les collectivités locales à développer le parc de crèches. Les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) s'engageaient à prendre en charge une partie des dépenses de fonctionnement; en contrepartie, les municipalités devaient construire de nouveaux équipements. En effet, le nombre de places offertes dans ces établissements s'avérait encore très insuffisant et les assistantes maternelles, les jardins d'enfants ou l'école maternelle ne pouvaient satisfaire des besoins sans cesse croissants. La contribution financière des CAF en faveur des crèches passa alors de 64 millions en 1986 à 105 millions en 1987. En 1988, environ 20'000 nouvelles places furent créées, un résultat cependant très en deçà des promesses électorales du candidat à la Présidence de la République, François Mitterand⁵.

Parallèlement à cette amélioration – sur les plans à la fois quantitatif et qualitatif – du système des modes de garde collective, les gouvernements mirent en place durant la même période deux prestations qui diminuèrent, pour les familles, les frais occasionnés par la garde des enfants. En fait, la logique sous-jacente consistait à “solvabiliser” des familles et à réduire le coût du travail dans le secteur des services, la branche Famille de la sécurité sociale et l’Etat (par l’intermédiaire des réductions d’impôt) prenant en charge les cotisations sociales et une partie du salaire des assistantes maternelles et des gardes à domicile.

Pour lutter plus efficacement contre le fréquent travail “au noir” des assistantes et accentuer les efforts de l’action publique dans le domaine de la qualité de l’accueil, en 1990, on procéda à une nouvelle réforme: l’Aide à la Famille pour l’Emploi d’une Assistante Maternelle Agréée (AFEAMA) remplaça l’ancienne prestation. Celle-ci, gérée et versée par les CAF, est toujours octroyée aux parents qui confient leur enfant, âgé de moins de six ans, à une assistante maternelle agréée⁴. Ces familles peuvent en même temps bénéficier d’une modeste réduction d’impôt. Cette réforme s’accompagna, à la même époque, d’une amélioration de la professionnalisation des assistantes maternelles: une formation de deux ans dans les cinq ans suivant leur agrément fut désormais requise.

Diminuant beaucoup les frais de garde des parents qui recourent à une assistante maternelle agréée, cette prestation a remporté un succès considérable. Le nombre de familles bénéficiaires est passé de 110’000 en 1991 à près de 580’000 familles en juin 2002. L’assistante maternelle est ainsi devenue le principal mode de garde des enfants de moins de trois ans dont les deux parents travaillent (Tableau 1).

⁴ L’école maternelle fonctionne sous l’égide du Ministère de l’Education nationale. L’État en est le principal financeur, devant les collectivités territoriales. Le coût moyen d’un élève en école maternelle est estimé à 4’040 Euros par an.

⁵ Jenson, J., Sineau, M., 1995, Mitterand et les Françaises. Un rendez-vous manqué, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

⁶ Outre la prise en charge par les CAF des cotisations sociales des assistantes maternelles, la famille reçoit un complément financier. Longtemps forfaitaire, ce complément est maintenant modulé en fonction des ressources de la famille depuis 2001.

Tableau 1

Enfants âgés de moins de trois ans dont les deux parents sont présents sur le marché du travail: répartition selon le mode d'accueil

Source: Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), 2003

Equipements collectifs	
Crèches	15.1%
Ecole Maternelle*	16.3%
Modes de garde individuels	
Assistante Maternelle Agréée (famille avec AFEAMA)	29.0%
Parent à la maison percevant l'Allocation Parentale d'Education (APE)	38.0%
Garde rémunéré au domicile de l'enfant	2.0%
TOTAL (N=1'590'000)	100%
* <i>Enfants inscrits à l'école maternelle dont les parents ne sont pas forcément "actifs"</i>	

A la même époque, la création d'une autre prestation permit à des familles aisées de recourir à un autre mode de garde, souple et flexible, et jusque-là très onéreux: la garde au domicile des parents. L'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (AGED) qui couvre une partie des cotisations sociales payées pour l'emploi d'une (ou plusieurs) personnes employées par les familles pour prendre soin de leurs enfants. Officiellement, son objectif était de "diversifier les modes de garde" et de favoriser la "liberté de choix des parents". Mais, dans un contexte de chômage croissant, on cherchait surtout à encourager la création "d'emplois familiaux" en accordant de substantiels avantages fiscaux aux familles aisées⁷. En 2002, 60'000 familles bénéficiaient de l'AGED et la proportion d'enfants gardés dans ce cadre est faible (Tableau 1).

Actuellement, 10% des enfants de moins de 3 ans fréquentent une crèche. Près du tiers des enfants âgés de deux ans et la quasi totalité des enfants de trois ans sont déjà scolarisés. Les haltes-garderies disposent aussi de 70'000 places qui permettent aux parents, occupant un emploi à temps partiel, de confier leur enfant durant quelques heures à du personnel qualifié. Cette politique a permis la création (ou le blanchiment d'emplois auparavant non déclarés) de nombreux emplois: en dehors de l'école maternelle, ce sont environ 310'000 emplois, équivalents à des emplois à plein temps, qui sont actuellement subventionnés pour encadrer et prendre soin des enfants pendant que les parents se consacrent à leur activité professionnelle. Le nombre des assistantes maternelles agréées (supervisées par les services de la Protection Maternelle et Infantile) est passé de 130'000 en 1991 à 384'000 en 2002, permettant ainsi à de nombreuses femmes, souvent issues de l'immigration, d'accéder au statut de salariée.

Toujours au nom de la lutte contre le chômage, mais en jouant cette fois sur un autre registre, les décideurs ont renforcé, en 1994, les dispositifs du congé parental et de l'Allocation parentale d'éducation (APE). Dans le cadre de la loi Famille, l'APE a été étendue aux parents à la suite d'une naissance de rang deux (auparavant seules les familles ayant au moins trois enfants pouvaient en bénéficier). Cette prestation est versée (par les CAF) sans condition de ressources jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant lorsque l'un des parents d'une famille d'au moins deux enfants, vérifiant certaines conditions d'activité antérieure⁸, décide de cesser son activité professionnelle ou de l'exercer à temps partiel pour s'occuper de ses enfants. Son montant est forfaitaire (493 Euros par mois en 2003, si le parent cesse complètement son activité ce qui est le cas de 80% des bénéficiaires) et non imposable. L'APE a connu un succès important et le nombre de bénéficiaires de l'APE a plus que triplé entre 1993 et 2001, pour atteindre un effectif de 562'000 parents en 2003 (98% sont des mères). De fait, cette réforme a provoqué une chute du taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de trois ans: celui-ci a chuté de plus de 15 points entre 1994 et 1997⁹. Bien qu'inscrite dans le champ de la politique familiale, l'APE s'avère être avant tout un instrument aux services des politiques de l'emploi.

L'instauration du " chèque emploi-service " complète la panoplie des aides de la collectivité en faveur des parents d'enfants scolarisés (à partir de l'âge de six ans), et qui par conséquent ne peuvent plus percevoir l'AFEAMA ou l'AGED. Grâce aux déductions fiscales accordées dans le cadre de ce dispositif, les familles peuvent se libérer de certaines contraintes domestiques en employant une personne pour s'occuper des enfants à la sortie de l'école, le mercredi ou pour exécuter des tâches ménagères. Les parents peuvent aussi recourir aux équipements parascolaires: en conjuguant leurs efforts financiers, les collectivités locales et les Caisses d'Allocations Familiales ont, en effet, développé les activités de loisirs en direction des jeunes.

⁷ La réduction fiscale maximum (de l'impôt sur le revenu) – dont le montant a varié au cours des années quatre vingt-dix – est repassée, en 2003, à 10'000 Euros par an.

⁸ Pour bénéficier de l'APE au 2ème enfant, le parent doit avoir travaillé 2 ans dans les 5 années précédant la demande; cette condition passe à 2 ans dans les 10 dernières années pour une demande au 3ème enfant. Une personne inactive ou au chômage peut également bénéficier de cette prestation sous les mêmes conditions d'ouverture de droit.

⁹ Ce taux est passé de 69% en 1994 à 53,5% en 1997.

4. Une hausse considérable des dépenses en faveur de la conciliation travail/famille

Entre 1994 et 2001, le total des dépenses que la branche Famille de la Sécurité sociale, par le biais des Caisses d'Allocations Familiales (CAF), consacrent à l'accueil des jeunes enfants a augmenté de 170%. Cette progression s'explique essentiellement par la montée en charge de l'APE et de l'AFEAMA (Tableau 2). Les dépenses en faveur des crèches ont, en revanche, connu une croissance plus limitée durant la même période (39%): en dehors de celles consacrées par les collectivités locales¹⁰, elles s'élevaient toutefois pour l'année 2002 à 561 millions d'Euros pour l'ensemble des Caisses d'Allocations Familiales. En outre, afin de soutenir l'investissement en faveur des équipements d'accueil et des services en direction des enfants âgés de moins de six ans, deux fonds exceptionnels gérés par les CAF ont été récemment mis en place. A l'échelle nationale, ces dispositifs ont permis d'investir 27 millions d'Euros en 2001 et 43 millions en 2002. Par ailleurs, on estime à plus de 500 millions d'Euros le coût pour l'Etat des réductions d'impôt ou exonérations fiscales liées à la garde de jeunes enfants.

Dépenses consacrées par la branche Famille de la Sécurité sociale* aux modes de garde individuels: évolution 1994 – 2000 (en millions d'Euros constants)

Tableau 2

Source: CNAF, Direction des Statistiques, des Etudes et de la Recherche, 2002

* Tous régimes

	1994	2000	% d'augmentation
Allocation Parentale d'Education (APE)	942.35	2,799.43	+197
Allocation pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée (AFEAMA)	685.58	1,694.95	+147
Allocation de Garde d'enfant au Domicile (AGED)	85.49	134.60	+57

Ces deux dernières décennies, la collectivité a donc accepté de faire un énorme effort financier en faveur des parents qui occupent un emploi, reconnaissant par-là l'indispensable contribution des femmes à la vie économique et au maintien de la cohésion sociale. L'Etat a largement participé à cet effort par le biais des réductions d'impôts ou la construction d'écoles maternelles. Les collectivités locales qui financent en grande partie, avec l'aide des CAF, les équipements de la petite enfance, ont aussi participé à ce mouvement de prise en charge collective des enfants. Cet arsenal de mesures a aidé un nombre considérable de mères à accéder à l'emploi, à se maintenir sur le marché du travail à la suite d'une naissance et permis à une proportion croissante d'entre elles d'accéder à des emplois de cadres.

5. Une hausse continue des taux d'activité des femmes, et des mères en particulier

A partir du début des années quatre-vingt, par un effet de boule de neige, les interactions entre l'édification progressive de la politique en direction des parents actifs et l'évolution des attitudes et comportements féminins à l'égard du travail rémunéré s'intensifiaient et se traduisirent par une forte hausse de la participation des mères à la vie économique. Ainsi, par exemple, de 1968 à 1975, le taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune avait moins de deux ans passa de 26% à 38%. Durant la dernière décennie, le taux d'emploi des mères ayant un enfant de moins de six ans a encore augmenté de cinq points¹¹. Celui des mères de trois enfants (âgés de moins de 18 ans et dont aucun n'a moins de 3 ans) a lui-même connu une croissance notable: de 44% en 1982, il a atteint 64% en 2002.

Actuellement, le taux d'emploi des mères vivant en France est un des plus élevés au sein de l'Union européenne: parmi celles ayant un enfant âgé de moins de 15 ans, ce taux est de 74% contre 75,5% en Suisse. Parmi celles-ci, respectivement 23,7% et 58% travaillent à temps partiel¹².

Depuis le début des années soixante-dix, le modèle de "la mère qui travaille", s'est donc progressivement imposé aussi bien dans le champ de la politique familiale que dans l'opinion publique comme en témoignent les enquêtes périodiques du CREDOC¹³. En 1979, 41% des Français pensaient "qu'elles ne devraient jamais travailler lorsqu'elles ont des enfants en bas âge". Cette proportion passa à 29% en 1987 et n'atteignait plus que 21% en 2001 (Tableau 3). Une femme ayant un jeune enfant n'est donc plus considérée comme "une mauvaise mère" lorsqu'elle exerce une activité professionnelle à plein temps, contrairement à l'Allemagne où elle est supposée se consacrer avant tout à l'éducation de son enfant¹⁴.

¹⁰ Concernant les collectivités locales, les dépenses en faveur de l'accueil des jeunes enfants, qui portent principalement sur le financement de l'accueil collectif non scolaire (crèches, haltes-garderies, centres de loisirs, garderies périscolaires) sont importantes mais non connues avec précision. Elles étaient estimées, en 2001, à un milliard d'Euros.

¹¹ De 1989 à 1999, ce taux est passé de 52% à 57%.

¹² Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2002, Perspectives de l'emploi, Paris.

¹³ Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), 2002, Conditions de vie et aspirations des Français, Rapport pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, Paris.

¹⁴ Fagnani, J., 2004, Les politiques familiales en France et en Allemagne: sœurs ou cousines éloignées? in Wolfgang Neumann (éd.): Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland, Opladen: Leske und Budrich, à paraître.

Tableau 3

Opinions à l'égard du travail rémunéré des mères: évolution 1979 – 2001
(une seule réponse possible)

Source: CREDOC, 2002
(Enquête auprès d'un échantillon
représentatif de la population adulte
de 18 ans et plus)

	1979 en %	2001 en %
Elles ne devraient jamais travailler lorsqu'elles ont des enfants en bas âge	41.0	21.0
Elles ne devraient travailler que si la famille ne peut vivre avec un seul salaire	22.0	16.0
Elles devraient travailler dans tous les cas où elles le désirent	29.0	57.0
Elles devraient toujours travailler	1.0	3.0
Elles ne devraient jamais travailler	5.0	2.0
Ne sait pas	0.8	1.0

En dépit de ces avancées, les lacunes et ambiguïtés de la politique familiale persistent et je voudrais maintenant en souligner les limites et les effets pervers du point de vue, en particulier, de la promotion de l'égalité entre les sexes dans les sphères familiale et professionnelle.

6. Une politique qui a contribué à la persistance de l'inégal partage des obligations familiales entre les sexes

La question de l'évolution du rôle des pères dans la famille occupe une place croissante dans les débats sur le partage des responsabilités parentales et l'égalité entre les sexes. Dans ce contexte, et sous l'impulsion de la législation européenne, encourager les pères à s'occuper de leurs enfants dès la naissance était devenu, sous le gouvernement socialiste, l'un des objectifs de l'action publique dans le champ de la politique familiale, comme en témoigne la décision prise en 2001 d'étendre le congé de paternité¹⁵. Toutefois, l'engagement des hommes dans la sphère familiale reste limité et n'évolue que lentement.

Le décalage entre leurs aspirations et leurs pratiques demeure: le temps parental reste, en effet, fortement sexué. Dans la dernière enquête Budget-temps de l'INSEE de 1999¹⁶, on observe que même parmi les couples où le père et la mère travaillent à plein temps, l'homme consacre plus de temps à sa vie professionnelle que sa conjointe: 57% du total du temps professionnel du couple alors que, dans le même cas de figure, la part du père dans le temps total dédié par le couple aux activités parentales ne représente que 29% et celui consacré aux tâches domestiques 34%. Les réticences croissantes des pères à être cantonnés dans une fonction symbolique se sont néanmoins traduites par une légère augmentation du temps qu'ils consacrent à leurs enfants¹⁷.

La politique familiale joue un rôle évident dans le maintien de cet inégal partage des tâches au sein des couples: des dispositifs tels que l'APE et le congé parental d'éducation, dans la mesure où ils ne sont pris que par des femmes, renforcent l'idée selon laquelle les soins aux jeunes enfants doivent rester une "affaire de femmes". Durant ces congés, on assiste ainsi à un retour en force de la traditionnelle division du travail au sein du couple¹⁸. Ces dispositifs s'apparentent aussi à des "cadeaux empoisonnés" qui participent aux processus conduisant à la persistance des discriminations sexuelles sur le marché du travail, en particulier au niveau de l'embauche et de la promotion au sein des entreprises¹⁹.

7. Vie familiale et/ou vie professionnelle: une liberté de choix toute relative

En dépit des discours officiels tenus périodiquement sur la nécessité de promouvoir le "libre choix des familles", force est de constater que ce "choix" (choix du mode de garde, choix de poursuivre ou non son activité à la suite d'une naissance) reste largement illusoire pour la majorité des familles, pour de multiples raisons: financières, du fait de leurs horaires de travail et/ou du fait des lacunes de l'offre de garde.

Pour les familles ayant des revenus modestes, la crèche collective reste le moins onéreux parmi les modes d'accueil subventionnés par la collectivité (en dehors de l'école maternelle qui est gratuite mais qui n'accueille qu'un tiers des enfants âgés de moins de trois ans), du fait de l'existence d'un barème. Il est en effet largement admis que les crèches collectives remplissent une fonction à la fois éducative et sociale. Les enfants y bénéficient de l'encadrement par un personnel qualifié et des professionnels de la petite enfance. En dépit des efforts de la CNAF pour encourager, par des aides financières, les collectivités locales à développer ce mode d'accueil, le nombre de places reste notablement insuffisant (environ un enfant sur dix y est accueilli). Comme nous l'avons vu,

¹⁵ La décision d'étendre la durée du congé de paternité de trois jours à 14 jours a été annoncée par le Premier Ministre lors de la Conférence de la famille de juin 2001. La mesure a pris effet à partir de janvier 2002. Il s'agissait pour le gouvernement de mettre en œuvre une "véritable parité parentale" (discours de Lionel Jospin à la Conférence de la famille, 11 juin 2001).

¹⁶ Algava, E., 2002, Quel temps pour les activités parentales?, Etudes et Résultats, DREES, n°162 et Brousse, C., 1999, La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale, in Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (INSEE), France, portrait social, Paris.

¹⁷ Brousse, 1999, op. cit.

¹⁸ Fagnani, 2000, op. cit.

¹⁹ Fagnani, J., 1995, "L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", Droit Social, 3.

pour favoriser les créations d'emploi, les gouvernements successifs ont, en effet, depuis les années quatre-vingt, accordé la priorité au développement des modes de garde individuels au détriment des équipements collectifs²⁰.

De plus, les crèches sont inégalement réparties sur le territoire: près de la moitié des places sont localisées en Région parisienne et concentrées dans Paris intra-muros et dans sa proche banlieue. Les départements du Sud de la France proposent un nombre de places en crèches bien supérieur à celui des départements du Nord. Par ailleurs, les agglomérations sont mieux équipées que les zones rurales²¹.

On estime qu'environ 360'000 enfants de moins de trois ans sont gardés hors de leur domicile familial et en dehors de tout soutien par les pouvoirs publics. Les trois quarts seraient gardés par les grands-parents, et le quart restant par une personne rémunérée mais non déclarée. Les parents confrontés à des horaires flexibles, atypiques ou irréguliers ont des difficultés à trouver des modes d'accueil adaptés à ces rythmes de travail en plein essor²².

En 2000, 43% des parents ont eu recours à un mode de garde qu'ils ne considéraient pas comme le plus satisfaisant²³. Notamment, plus de la moitié (58%) de ceux qui considèrent la crèche comme le mode d'accueil le plus satisfaisant de manière générale n'y ont pas eu accès.

Outre l'inégale répartition spatiale des équipements collectifs, subsistent des inégalités d'accès en fonction du revenu des familles: les familles aux ressources modestes – en particulier les familles monoparentales – ne peuvent suppléer, contrairement aux familles aisées, aux carences de l'offre dans le domaine des équipements collectifs en recourant à l'AGED qui reste hors de portée pour la majorité des familles. Elles ne peuvent pas toujours compter sur l'entraide familiale. En dépit de l'AFEAMA, prestation modulée selon les revenus de la famille, les assistantes maternelles agréées restent aussi trop onéreuses pour beaucoup de jeunes ménages: ce sont les ménages aisés ou disposant de revenus moyens qui recourent le plus fréquemment à ce type d'accueil²⁴.

Faute de pouvoir trouver un mode de garde adéquat, nombre de femmes recourent alors à l'APE et interrompent durant trois ans leur activité professionnelle. Au nom de la lutte contre le chômage, le législateur a mis en place des dispositifs apparemment contradictoires: " l'une travaille, l'autre reste à la maison" , telle semble être désormais la devise de la politique familiale, du moins en ce qui concerne les mères de jeunes enfants.

8. Autre lacune: la professionnalisation du personnel d'encadrement de la petite enfance

Comme l'a montré une étude sur les assistantes maternelles²⁵, elles ne disposent pas toujours des compétences et qualifications nécessaires pour exercer ce métier: la moitié n'ont aucun diplôme et 35% seulement un CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) ou un BEP (Brevet d'études professionnelles). Le problème des carences professionnelles du personnel de la petite enfance prend une acuité particulière dans le cas des gardes d'enfant à domicile: au moyen de l'AGED et des déductions fiscales qui lui sont associées, la collectivité subventionne généreusement ce mode de garde mais n'exerce aucun droit de regard sur les qualifications du personnel et les conditions de travail – parfois problématiques – de ces employées de maison.

Autre phénomène aux effets subtils mais néanmoins efficaces au regard des questions de genre: la quasi totalité de ce personnel – y compris dans les crèches et écoles maternelles – est composé de femmes. Ceci renforce les préjugés selon lesquels les femmes auraient vocation à s'occuper des enfants et participe de l'assignation prioritaire des femmes dans la sphère domestique. Or ceci va à l'encontre des efforts du Ministère de la Famille pour encourager les pères à s'investir dans l'éducation de leurs enfants. Des appellations comme "assistantes maternelles" ou "écoles maternelles" participent d'ailleurs du même phénomène et si le législateur a pris soin de féminiser les noms de métiers, il a omis d'adopter une mesure symétrique concernant les métiers traditionnellement féminins en neutralisant l'appellation des métiers de la petite enfance.

Enfin, depuis le début des années quatre-vingt, les gouvernements successifs ont empilé au gré de la conjoncture économique et politique, des dispositifs qui forment un ensemble peu cohérent. Tirillée entre les exigences contradictoires et les intérêts conflictuels des partenaires sociaux, la politique familiale a mis progressivement en place un arsenal de prestations assorti d'une législation si complexe qu'elle nuit à leur "visibilité" sociale.

²⁰ Les places dans les équipements collectifs (crèches et haltes-garderies) ont régressé: elles représentaient 25% du total des modes d'accueil subventionnés en 1995 et seulement 15% en 2001.

²¹ Clément, D., Nicolas, M., 2003, Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants, Caisse Nationale des Allocations Familiales, L'Essentiel, 12.

²² Fagnani, J., 1999, Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, Droit social, 3.

²³ CREDOC, 2002, op. cit.

²⁴ Legendre, F., Lorgnet, J.-P., Mahieu, R., Thibault, F., 2004, Les aides publiques à la garde des jeunes enfants : états des lieux et perspectives, Recherches et Prévisions, à paraître.

²⁵ Algava, E., Ruault, M., 2003, Les assistants maternelles: une profession en développement, Etudes et Résultats, DREES, n°232.

9. La récente réforme des aides à l'accueil des jeunes enfants: une portée limitée mais qui confirme l'emprise des politiques de l'emploi sur la politique familiale

A partir de janvier 2004, suite à la Conférence de la famille de 2003, une prestation ("Prestation d'accueil du jeune enfant", PAJE) remplacera les prestations²⁶ liées à la petite enfance ainsi que l'APE. En réalité, elle regroupe sous une même appellation l'ensemble des aides à la petite enfance. La PAJE n'a pas simplifié le système des prestations car, pour limiter les dépenses, la réforme a introduit de nouveaux plafonds de ressources et multiplié les critères d'éligibilité, différents selon le mode de garde adopté par les parents. Le "socle de base" de la PAJE (160 Euros par mois jusqu'aux trois ans de l'enfant versé sans condition d'activité professionnelle des parents) ne sera pas versé au-delà d'un certain plafond de revenus (4'575 Euros par mois). Les nouvelles modalités avantageront les familles ayant des revenus moyens ou modestes dans le cas de l'emploi d'une assistante maternelle agréée et les ménages aisés lorsqu'ils auront recours à une garde à domicile²⁷. L'effort financier en faveur des crèches sera poursuivi, en particulier en direction des crèches d'entreprise. Mais, une fois encore, ce sont les modes de garde individuels qui seront privilégiés. La véritable nouveauté est celle qui a consisté à étendre aux parents "bi-actifs" » *d'enfant unique* l'équivalent de l'APE actuelle (intitulé "le complément de libre choix d'activité"): si un des parents ne reprend pas son activité à la suite du congé de maternité, il aura droit à 500 Euros par mois pendant six mois. Dans leur cas, les conditions d'éligibilité sont restrictives: il faudra avoir travaillé de façon continue (ou avoir été inscrit comme chômeur) durant les deux années précédant la naissance²⁸. Ceci contribuera à exclure du champ de la prestation nombre de mères qui ont occupé des emplois précaires ou non déclarés pendant cette période.

²⁶ Uniquement pour les familles ayant un enfant né à partir du 1er janvier 2004.

²⁷ Legendre et al., 2004, op. cit.

²⁸ Deux ans durant les quatre années précédant la naissance pour les familles avec deux enfants et deux ans durant les cinq années précédant la naissance pour les familles avec trois enfants ou plus.

²⁹ Fagnani, 2004, op. cit.

³⁰ Fagnani, J., Letablier, M.-T., 2003, La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?, Premières Informations et Premières Synthèses, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales, DARES, n°1-2.

Conclusion

A l'instar de celle des pays scandinaves, la politique familiale française a déployé depuis une trentaine d'années un arsenal de dispositifs pour aider les parents à articuler vie professionnelle et vie familiale. Dans ce domaine, la France figure dans le peloton de tête des pays de l'Union européenne. Contrairement à l'Allemagne, la majorité des femmes ne se sentent pas obligées de renoncer à la maternité pour se maintenir sur le marché du travail ou poursuivre une carrière²⁹. Une fécondité relativement élevée et l'important taux d'emploi des mères peuvent être considérés comme les acquis d'une politique familiale qui a su accompagner les mutations sociologiques de l'institution familiale et soutenir les femmes dans leurs aspirations à accéder à l'émancipation économique. Toutefois, cette politique est maintenant confrontée à de nouveaux enjeux et dilemmes face à l'accroissement des inégalités sociales et des changements organisationnels qui affectent le monde du travail avec, comme corollaire, le développement d'horaires peu compatibles avec une vie familiale³⁰. Dans ce contexte, les dysfonctionnements et les lacunes risquent de se multiplier. D'autre part, les avancées dans le domaine de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail risquent d'être compromises si, dans les familles, la répartition des tâches domestiques et éducatives reste aussi déséquilibrée. De même, la persistance d'un chômage élevé, qui affecte plus les femmes que les hommes, pourrait atténuer les effets positifs de la politique familiale dans ce domaine.

Bibliographie

- Algava, E., 2002, Quel temps pour les activités parentales?, Etudes et Résultats, DREES, n°162.
- Algava, E., Ruault, M., 2003, Les assistants maternelles: une profession en développement, Etudes et Résultats, DREES, n°232.
- Brousse, C., 1999, La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale, in INSEE, France, portrait social, Paris.
- Clément, D., Nicolas, M., 2003, Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants, Caisse Nationale des Allocations Familiales, L'Essentiel, 12.
- CNAF, 2002, Prestations familiales 2002, Statistiques nationales, Direction des Statistiques, des Etudes et de la Recherche.
- DREES, 2003, Les modes d'accueil des enfants de moins de six ans, Etudes et Résultats, n°235.
- CREDOC, 2002, Conditions de vie et aspirations des Français, Rapport pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, Paris.
- Fagnani, J., 1995, "L'allocation parentale d'éducation: effets pervers et ambiguïtés d'une prestation", Droit Social, 3.
- Fagnani, J., 1999, Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, Droit social, 3.
- Fagnani, J., 2000, Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes, Bayard Ed., Paris.
- Fagnani, J., 2004, Les politiques familiales en France et en Allemagne: sœurs ou cousines éloignées? in Wolfgang Neumann (éd.): Welche Zukunft für den Sozialstaat? Reformpolitik in Frankreich und Deutschland, Opladen: Leske und Budrich, à paraître.
- Fagnani, J., Letablier, M.-T., 2003, La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants?, Premières Informations et Premières Synthèses, Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales, DARES, n°1-2.
- INED, 2003, /www.ined.fr/population-en-chiffres/indexF.html
- Jenson, J., Sineau, M., 1995, Mitterrand et les Françaises. Un rendez-vous manqué, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.
- Legendre, F., Lorgnet, J.-P., Mahieu, R., Thibault, F., 2004, Les aides publiques à la garde des jeunes enfants: états des lieux et perspectives, Recherches et Prévisions, à paraître.
- OCDE, 2002, Perspectives de l'emploi, Paris.

Liste des abréviations employées

AFEAMA, Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée

AGED, Allocation de Garde d'Enfant à Domicile

APE, Allocation Parentale d'Éducation

ASU, Allocation de Salaire Unique

CAF, Caisse d'Allocations Familiales

CNAF, Caisse Nationale des Allocations Familiales

CREDOC, Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie

DREES, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques,
Ministère de la Solidarité et des Affaires Sociales

INED, Institut National des Études Démographiques

INSEE, Institut National des Statistiques et des Études Économiques

OCDE, Organisation de Coopération et de Développement Économiques

PAJE, Prestation d'Accueil du Jeune Enfant

Résumé

La politique familiale française a beaucoup évolué depuis les années soixante-dix. Après avoir soutenu financièrement les familles à un seul apporteur de revenus, elle a peu à peu intégré le modèle de "la mère qui travaille". L'accès progressif des femmes à l'emploi a d'abord été facilité par le développement des crèches et des écoles maternelles. La participation des femmes à la vie économique devint corollairement de plus en plus légitime et socialement valorisé. A partir des années quatre-vingt, les modes de garde individuels, fortement subventionnés par la collectivité, connurent un essor considérable. Cet infléchissement de la politique d'accueil de la petite enfance reflétait l'emprise croissante des politiques de l'emploi sur la politique familiale. Celle-ci, tout en permettant à la majorité des femmes de travailler sans devoir renoncer à la maternité, reste toutefois entachée de lacunes et d'ambivalences.

VI. Quand économie, formation et politique familiale travaillent de concert: l'exemple de la Finlande

Aila-Leena Matthies

1. Introduction: une réussite qui plaide contre le modèle des success story néolibérales?

Dans quelques domaines clés de la société, comme le monde du travail, l'économie, la famille ou les structures d'accueil extra-familial pour enfants, on constate d'importantes disparités nationales, et ce malgré une intégration européenne accrue et des pressions liées à la concurrence entre les différents pays¹. Il faut y voir une chance, car la perception de ces différences permet justement de procéder à une réflexion critique sur son propre système ou sur une situation idéale à atteindre et d'envisager ainsi d'autres voies de développement au sein d'une société. Certaines particularités trouvent leurs racines dans l'histoire et la culture, et ne peuvent changer que lentement. D'autres résultent par contre d'une volonté politique, sont mises en œuvre par des acteurs sociaux et peuvent donc être en permanence l'objet de négociations.

Dans l'organisation de secteurs en mutation comme le sont l'économie, les constellations familiales et l'éducation, la Finlande représente un exemple atypique et extrême. Dans les dernières analyses comparatives européennes et internationales, la Finlande se détache du lot par des facteurs qui paraissent non seulement surprenants, mais à première vue également contradictoires.

- Le Forum économique mondial a qualifié la Finlande d'économie la plus compétitive, tout en relevant qu'elle a maintenu une quote-part extrêmement élevée de l'Etat avec un fort secteur tertiaire public².
- Selon l'étude "PISA" conduite par l'OCDE³, le système scolaire finlandais est l'un des plus performants au monde, bien qu'une telle orientation à la performance au sens classique du terme soit totalement absente de son concept pédagogique de base et que ce système englobe plutôt des caractéristiques opposées, que l'espace germanophone qualifie péjorativement de "pédagogie dorloteuse".
- En comparaison européenne, les femmes finlandaises se distinguent par une forte activité professionnelle dans des postes à plein temps et par leur ardeur à se former (58% sont diplômées d'une haute école⁴). Le pays n'en atteint pas moins un taux de natalité (1,74) sensiblement supérieur à la moyenne européenne (1,47).

¹ Voir à ce sujet des études comparatives, par ex. Gerhard / Knijn / Weckwert (2003); Dienel (2003); Kröger (2003).

² Voir par ex. Fischermann (2002).

³ Voir www.pisa.oecd.org. "The OECD Programme for International Student Assessment (PISA)" a comparé et évalué dans 32 pays la façon dont l'école prépare les élèves de 15 ans aux défis du futur.

⁴ Voir www.oecd.org, "Education at a glance 2003".

Source d'étonnement pour les Finlandais eux-mêmes, les facteurs cités ci-dessus méritent d'être analysés parce qu'ils livrent dans l'ensemble un contre-exemple intéressant à la rhétorique et aux conceptions qui prévalent à l'heure actuelle dans la politique mondiale, européenne, voire nationale de nombreux pays, dont les credos sont: "amélioration de la compétitivité par la compression des dépenses publiques", "augmentation du nombre d'enfants et baisse du chômage par le retrait des femmes du marché du travail", "amélioration des performances des élèves et des enseignant-e-s par un contrôle et une pression accrue". Plus on prêche les dogmes de la nouvelle religion mondiale exclusivement économique, plus l'existence de sociétés modernes de l'information comme la Finlande, qui battent en brèche quelques-uns de ces dogmes ou du moins les relativisent, paraît surprenante.

Dans le présent article, je tente d'élucider ces particularités contradictoires de la Finlande en les considérant dans leur ensemble. A mon sens, la politique du marché du travail, la politique familiale et la politique en matière de système éducatif ne peuvent être comprises isolément, mais seulement dans leur interdépendance.

Malgré quelques atouts objectifs, la Finlande ne fait nullement figure de modèle harmonieux de politique sociale⁵. Même les domaines clés de l'organisation sociale que nous avons évoqués sont aujourd'hui au cœur de violentes polémiques. Les jeunes familles ont-elles besoin de davantage de structures d'accueil pour enfants ou de "temps en abondance" ("Zeitwohlstand") pour les deux parents? Pendant combien de temps les enfants d'âge scolaire peuvent-ils rester seuls l'après-midi? Comment les charges sociales peuvent-elles être partagées de façon plus équitable entre les employeurs des deux parents en cas de grossesse, de congé parental et de maladie de l'enfant? Face à ces problématiques complexes se dessine une nouvelle perspective selon laquelle la Finlande peine à se diriger vers une politique du marché du travail favorable à la famille, alors qu'elle a su, à maints égards, développer de manière exemplaire une *politique familiale favorable au marché du travail*. Ilona Ostner⁶ a déjà signalé le fait que, dans l'économie de marché mondiale, la famille se voit toujours plus attribuer une fonction de réservoir de main d'œuvre sur le marché du travail et de consommatrice, et ce, sous le couvert d'une attitude favorable aux familles. Ces tendances seront prises en considération dans cet article.

2. Caractéristiques historiques et actuelles du modèle de l'égalité finlandais

La Finlande fait partie des pays que la recherche sociopolitique comparée⁷ range – en raison des modèles d'activité lucrative des parents et des cultures de prise en charge des enfants – dans la catégorie "*modèle des deux carrières*"⁸. L'homme et la femme travaillent tous deux à plein temps, la garde des enfants étant assurée par des organisations formelles, en Finlande principalement par des institutions communales.

Sur un plan purement théorique, les deux parents ont ainsi le choix, quel que soit leur sexe, d'organiser leur vie de multiples manières et d'assurer de manière égale tous leurs engagements, que ce soit dans leur profession ou dans leur vie familiale. A cet

égard, les parents finlandais n'ont pas à trancher "entre l'un ou l'autre". En pratique cependant, la répartition de ces multiples chances est toutefois inégale. En effet, les pères n'utilisent que dans une faible mesure la possibilité qui leur est donnée de se consacrer au travail domestique et à la garde des enfants parallèlement à leur activité lucrative, et cela en dépit de droits garantis par la loi et d'une compensation financière. Seuls quelques individus courageux rompent avec l'inclination générale des pères à se focaliser sur l'exercice d'une profession.

Les femmes composent près de la moitié (47%) de la main-d'œuvre finlandaise et travaillent en général à plein temps. Elles ont non seulement rattrapé leur retard par rapport aux hommes en matière d'activité professionnelle, mais les ont déjà dépassés dans leur niveau de formation. Les femmes représentent une part importante des diplômé-e-s universitaires et utilisent de façon plus intensive que les hommes les offres de perfectionnement. A l'université, elles occupent depuis longtemps déjà la majorité des places d'études et 25% des chaires d'enseignement, valeur record en comparaison européenne. Depuis longtemps aussi, leur participation politique dans la société va de soi: les Finlandaises ont été les premières femmes en Europe (1905) à obtenir le droit de vote dès l'introduction du suffrage universel, et le premier cabinet comprenait déjà des femmes ministres. Les femmes représentent un tiers des député-e-s de l'actuel parlement finlandais et 63% des député-e-s finlandais-es au Parlement européen. Actuellement, elles assument aussi plusieurs positions clés dans le système politique. Elles sont cependant les grandes absentes aux échelons analogues de l'économie finlandaise.

A quoi tient un tel cumul de facteurs favorisant l'égalité? Birgit Pfau-Effinger⁹ a démontré, en étudiant l'exemple finlandais, combien le modèle d'égalité entre les sexes d'un pays donné s'inscrit dans son contexte historico-culturel et économique. S'agissant des explications historiques sur le modèle égalitaire finlandais, j'aimerais relever ici quel-

⁵ Il ne faut pas oublier que la Finlande a elle aussi, comme toute société, ses problèmes spécifiques. En voici quelques-uns: à l'échelle internationale, le taux de suicide est extrêmement élevé chez les hommes et le nombre de femmes décédant des suites de violences domestiques est nettement supérieur à la moyenne. Le système public de santé présente d'importants dysfonctionnements, et l'inégalité entre régions croît de façon préoccupante dans la couverture des prestations étatiques de base offertes aux citoyens. Les titulaires d'une formation universitaire comme les médecins, les enseignants ou les assistants sociaux ont de moins en moins envie de faire carrière en province et tentent plutôt leur chance dans les régions méridionales et urbaines du pays. Le chômage est extrêmement élevé chez les jeunes et des offres d'emploi ne leur sont guère garanties par la loi.

⁶ Ilona Ostner dans son exposé "Familie – eine Funktion des Arbeitsmarktes?" donné le 14 mai 2002 à la Haute école de Magdeburg-Stendal.

⁷ Ce concept typologique a été notamment utilisé par Jane Lewis, voir p. ex. Lewis (2003), et aussi par Birgit Pfau-Effinger (1999).

⁸ Voir Lewis, *ibid.*, Pfau-Effinger, *ibid.*

⁹ Voir Birgit Pfau-Effinger, note 7.

ques anecdotes et retracer certaines lignes de son évolution. La première mention de la Finlande dans un document historique concernait ses femmes: dans son ouvrage intitulé *Germanie*, le consul romain Tacite relatait, en 98 apr. J.-C., qu'un peuple appelé finnois vivait dans le nord de l'Europe et qu'il était si barbare que ses femmes accompagnaient les hommes partout, même à la chasse¹⁰. Un fait qui a été confirmé par les découvertes archéologiques de l'âge de pierre (peintures rupestres, tombes): les rudes conditions de vie du pays ont de tout temps contraint les femmes finlandaises à participer davantage à la lutte pour la survie que dans d'autres contrées. La majorité des hommes finlandais n'a pu, quasiment à aucune période de l'histoire, "s'offrir une femme au foyer".

Que ce soit dans la mythologie populaire ou dans l'éducation moderne, l'indépendance économique et l'autodétermination des femmes vont de soi en Finlande. À cet égard, leur activité professionnelle ne s'explique guère par une émancipation consciente, encore moins par de fortes influences féministes, mais tient en grande partie à l'absence d'une alternative économique.

Jusque dans les années 60, la Finlande était avant tout un pays agricole, dont l'économie agraire se composait de petites exploitations familiales. Dans les fermes souvent isolées, il était indispensable que l'homme et la femme travaillent tous les deux. Dans les branches de l'industrie et des services, qui ne sont apparues que tardivement, les femmes étaient également recherchées comme main-d'œuvre bon marché. Leur présence quasi ininterrompue sur le marché du travail et dans la production a rendu évidente leur prise en compte dans la construction du système étatique d'assurances sociales (par ex. rentes, assurance-maladie), après la Seconde Guerre mondiale, en tant que personnes jouissant d'un droit propre et de prestations sociales autonomes et non en tant que "membre dépendant de la famille". Cette logique a aussi trouvé une application dans l'édification du système éducatif: toutes les citoyennes et tous les citoyens étaient indispensables au développement économique du pays, tous et toutes devaient donc bénéficier autant que possible des mêmes chances de formation.

Si certains modèles culturels (tradition) ainsi que les structures sociopolitiques (possibilités de formation et nécessité d'exercer une activité lucrative) ont finalement favorisé les femmes finlandaises, les ont encouragées et les ont rendues plus autonomes, on ne peut généraliser cela en parlant de mythe de la femme forte et encore moins l'interpréter comme un "affaiblissement" des hommes. Néanmoins et avec une certaine légitimité, on peut se demander ici ou là si les hommes finlandais ne sont pas perdants au regard de la réussite des femmes dans la société. Apparemment, le système scolaire ne stimule pas assez les garçons; de plus, la forte présence de collaboratrices dans les structures d'accueil des enfants et les institutions de formation tend à avoir des effets négatifs sur les modèles masculins de socialisation. La pauvreté en Finlande est principalement masculine, du moins si l'on considère les bénéficiaires de l'aide sociale et les processus sociaux d'exclusion. Enfin, l'espérance de vie plus faible des hommes est le signe d'un autre type d'inégalité existentielle, qui n'est cependant pas une exclusivité finlandaise.

A l'inverse, les femmes continuent à être exclues des centres de pouvoir au sein de l'économie et touchent en général une rémunération inférieure malgré leurs efforts supérieurs de formation. De plus, le risque post-moderne de la génération des "job hoppers" passant d'un emploi à un autre a spécialement touché les femmes: depuis les années 90, la moitié d'entre elles ont des contrats de travail de durée limitée, contre seulement 18% chez les hommes.

Globalement, les arguments et contre-arguments que nous venons d'évoquer ici laissent supposer que si le modèle d'égalité des femmes finlandaises est différent en comparaison internationale, peut-être celui des hommes finlandais l'est-il aussi: un élément que la recherche consacrée aux hommes, en retard dans le pays, ne s'est pas encore beaucoup attachée à théoriser.

En résumé, on constate que le schéma d'égalité pour les femmes dans la société finlandaise s'est largement adapté à ce qui est considéré comme étant la "norme masculine". Elles sont indépendantes financièrement, travaillent à plein temps, accordent une grande importance à leur formation, font preuve d'efficacité et sont des actrices de la vie politique. On rencontre aujourd'hui de telles jeunes femmes partout en Europe, à la différence près qu'elles ont alors souvent renoncé à être mères (de plusieurs enfants), contrairement à ce qui se passe en Finlande. Mais les débats actuels sur l'égalité s'intéressent de près au fait que la norme masculine est beaucoup trop déséquilibrée et peut être finalement aussi destructrice. Un ajustement des deux sexes à une norme "féminine" ou à un modèle allant au-delà de la dichotomie entre les sexes pourrait-il aboutir à un meilleur équilibre des domaines de vie des deux parents? Il est certainement utile à l'économie de pouvoir disposer de jeunes parents hautement formés dont la flexibilité temporelle et spatiale est illimitée. Or c'est justement ce que les jeunes parents ne semblent plus prêts à accepter sans condition, parce que le sacrifice en terme de qualité de vie est trop élevé.

3. Structures d'accueil extra-familial de jour pour enfants: soins, formation, gage de loyauté des contribuables, intégration sociale, marge de manœuvre professionnelle pour les femmes...

Le fait que les deux sexes aient relativement beaucoup et depuis longtemps coopéré dans l'organisation politique du modèle scandinave de société et que les femmes aient participé de façon offensive à la formation n'est pas resté sans résultats. Cela se reflète dans le choix politique d'axes prioritaires et dans la qualité de leur mise en œuvre. Le modèle nordique de l'État providence a pour particularité qu'il ne se conçoit pas seulement comme un système financier de sécurité sociale, mais qu'il attache une importance au moins comparable, si ce n'est plus grande encore, au secteur des services (domaines social, sanitaire et éducatif)¹¹.

¹⁰ Cité d'après Merja Manninen (1990).

¹¹ Pour plus d'informations à ce sujet, voir notamment Julkunen (1990) et Sipilä (1997).

Les services auxquels ont recours la quasi-totalité des citoyennes et des citoyens justifient en contrepartie des charges fiscales relativement élevées: ils reçoivent quelque chose de tangible et d'immédiat pour les impôts payés à l'Etat et aux communes. A cela s'ajoute le fait que les services offrent un marché du travail très vaste sur le plan quantitatif et exigeant sur le plan qualitatif. Les postes sont occupés surtout par des femmes au bénéfice d'une formation poussée. En d'autres termes: l'énorme expansion du secteur tertiaire public en Finlande dans les domaines de l'éducation, du social et de la santé a été financièrement réalisable grâce à la main-d'œuvre féminine moins bien rémunérée dont l'Etat a pu profiter. Il en a résulté la création à bon marché pour le pays d'un "Etat providence généreux en prestations sociales"¹². Les différences de revenus entre les sexes sont donc dues essentiellement à la forte ségrégation que pratique le marché du travail. Par ailleurs, le concept de "women-friendly welfare state"¹³, qui met en évidence le lien particulier des femmes avec le type nordique d'Etat providence, s'explique aussi à partir de ce contexte¹⁴.

L'idée subsidiaire ou inspirée par l'économie de marché selon laquelle les citoyennes et citoyens devraient avoir un grand choix de prestations sociales concurrentes, n'a pas trouvé d'écho en Finlande. De même, il n'existe qu'un très petit nombre d'institutions privées pour l'accueil de jour des enfants¹⁵. Les prestations communales dans ce domaine ne sont cependant nullement synonymes de services de "deuxième classe", mais intègrent des enfants et des familles provenant de toutes les couches sociales et se caractérisent par leur très haut niveau de qualité.

Si la vie professionnelle et la vie familiale ne s'excluent pas pour les parents finlandais, c'est avant tout grâce à la compensation financière pendant la maternité et les congés parentaux, ainsi qu'aux structures d'accueil de jour pour enfants. La logique paraît à première vue simple: les deux parents sont employés sur le marché du travail, et la société n'entend pas renoncer aux enfants. Il faut donc rendre les deux choses attractives pour les parents, en particulier pour les femmes. En principe, cela vaut pour tous les pays scandinaves et cela valait aussi pour la RDA et la plupart des pays de l'Europe de l'Est.

Il est clair en outre que les structures d'accueil de jour pour enfants constituent une condition indispensable à l'activité professionnelle des deux parents et au maintien d'un taux de natalité élevé¹⁶. Si les parents n'étaient pas certains que chaque enfant trouve une place dans une structure d'accueil, où il sera stimulé et bien soigné, et que la poursuite de leur carrière soit ainsi assurée, le désir d'enfant de nombre d'entre eux ne se concrétiserait pas. L'existence d'un système de prise en charge fiable a par conséquent à lui seul une fonction utile à la reproduction de la population¹⁷. A quoi il faut ajouter la possibilité de pouvoir se retirer pour un temps de la vie professionnelle sans craindre pour son poste, qui est un élément tout aussi déterminant.

La loi finlandaise de 1973 sur l'accueil de jour des enfants oblige les communes à mettre à disposition de tous les enfants une structure adaptée en fonction des besoins, que ce soit en institution ou auprès d'une maman de jour. En 1994, la loi a étendu le droit subjectif à tous les enfants âgés de 0 à 7 ans, indépendamment du fait que les parents travaillent ou pas. Depuis les années 80, la prise en charge des enfants à la mai-

son grâce à l'allocation parentale d'éducation est encouragée au même titre que les structures institutionnelles. Les questions de coûts doivent intervenir aussi peu que possible dans la décision des familles de s'occuper elles-mêmes de leurs enfants ou d'user de leur droit à la prise en charge communale. La contribution des parents à l'accueil de jour des enfants se calcule selon leur revenu.

En raison des longs congés parentaux et d'éducation, de la naissance de frères ou de sœurs ou du chômage temporaire des parents, la prise en charge ne se déroule que rarement selon un modèle unique. Chaque enfant ou presque a connu aussi bien l'accueil de jour que la garde parentale à la maison avec ses frères et sœurs. Les parents vivent donc eux aussi ces années sous le signe de la diversité. Ainsi, 24% en moyenne des enfants de moins de 3 ans sont accueillis en institution. Chez les enfants de 3 à 6 ans, 66% sont accueillis à la journée et 34% restent à la maison¹⁸.

En Finlande, les enfants entrent à l'école dans l'année civile où ils atteignent l'âge de 7 ans. Un enseignement préscolaire gratuit est proposé à titre facultatif pour les enfants de 6 ans; il est dispensé soit à la crèche, soit dans une école à raison de quelques heures par jour. Cette offre est utilisée par 90% du groupe cible. En ce qui concerne les deux premières années d'école, les institutions accueillaient les enfants presque tout l'après-midi jusqu'au milieu des années 1990. Mais la crise financière s'est soldée par une forte baisse de cette prise en charge.

¹² Voir Julkunen (1992).

¹³ Contrairement aux féministes britanniques et à celles d'Europe centrale qui ont longtemps conçu l'Etat providence comme une institution patriarcale, les scientifiques nordiques ont reconnu que leur Etat providence peut tout à fait être décrit comme étant "favorable aux femmes".

¹⁴ Voir Hernes (1987).

¹⁵ L'expérience de la privatisation à titre de "modernisation" s'est limitée dans les années 90 à une mode étatique passagère. On peut cependant s'attendre à ce que la volonté de l'UE de réduire la position prétendument privilégiée des communes et des associations de solidarité, afin d'introduire un "libre marché des services" et permettre aux multinationales d'accéder à ce secteur, ne suscite pas l'enthousiasme en Finlande, mais fournisse plutôt des arguments aux anti-européens. Voir notamment à ce sujet Matthies (1998a).

¹⁶ Par contre, l'activité professionnelle des parents n'a guère été un critère dans l'organisation des horaires de l'école. La durée relativement longue de la journée scolaire et le repas chaud servi à midi existaient dans les écoles finlandaises dès le début, ne serait-ce qu'en raison des longs trajets jusqu'à l'école, et n'avaient dans ce sens rien à voir avec l'activité professionnelle des parents.

¹⁷ Même si, en Finlande, cette thèse n'a pas pu être prouvée précisément dans les faits, elle a été démontrée lors de la réunification de l'Allemagne: les femmes des nouveaux Länder ont quasiment cessé, en 1990, d'avoir des enfants (le taux de natalité a chuté de 60% en une année), notamment parce que le maintien des institutions d'accueil était incertain et lié à des frais importants. Voir par ex. à ce sujet Matthies (1998b).

¹⁸ www.stakes.fi "Facts about Finnish Social Welfare and Health Care 2003".

En comparaison internationale, la clé de répartition¹⁹ appliquée dans les structures d'accueil est intéressante et explique la qualité, les fonctions particulières ainsi que le volume d'occupation que connaît le système en vigueur. Selon les directives de l'Etat, une personne peut garder quatre enfants au maximum s'agissant d'enfants de moins de 3 ans et sept au maximum pour les enfants entre 3 à 7 ans. C'est sensiblement au-dessus de la clé de répartition qui a cours en Europe, et cela permet de s'occuper et de stimuler les enfants avec une intensité différente. De même, les exigences en matière de qualifications du personnel sont bien plus élevées que les standards européens. Les "enseignant-e-s pour jardins d'enfants" (en finlandais *lastentarhanopettaja*, LTO) constituent un important groupe professionnel: ils et elles ont acquis une formation universitaire qui dure de 3 à 5 ans (bachelor ou master) et suivent une formation continue pour rester au courant des dernières connaissances en matière de pédagogie et de stimulation de la petite enfance. La loi fixe qu'une personne sur trois en charge des enfants dans l'institution doit être titulaire de ce diplôme universitaire^{20, 21}.

Dans l'ensemble, les structures d'accueil de jour ne sont pas perçues en Finlande comme des oeuvres sociales quémendant des dons destinés aux mères actives, mais dans le besoin. Leur qualité élevée sur le plan européen et leur fiabilité garantie par la politique publique revêtent une énorme importance précisément pour des parents axés sur l'éducation et la carrière – et indirectement aussi pour leurs employeurs. En fin de compte, l'économie est aussi gagnante lorsque les parents, déchargés des problèmes liés à la garde des enfants, peuvent s'investir dans leur profession, tout en sachant que leurs enfants grandissent en bonne santé et se développent de façon harmonieuse en bénéficiant des connaissances scientifiques les plus récentes²².

4. Qu'est-ce qui distingue les écoles finlandaises? Tentatives d'explication des résultats de l'étude PISA

Je vais tenter dans les paragraphes qui suivent de préciser comment le système scolaire finlandais, souvent porté aux nues après les résultats de l'étude PISA conduite par l'OCDE, s'inscrit dans le contexte global d'un modèle particulier de société et comment on peut expliquer ses prétendus succès. La thèse que je défends est qu'il ne s'agit pas là uniquement d'éléments de technique d'apprentissage propres à l'école ou d'astuces didactiques, mais de l'interaction d'un faisceau complexe de facteurs.

L'élément primordial est, à mon avis, le fait que la Finlande ait trouvé depuis longtemps déjà un consensus politico-social sur son modèle de formation de masse et ait adopté un modèle d'école dont les fondements visent à offrir à tous les enfants un niveau uniforme et relativement élevé de formation, indépendamment de leur origine sociale. De plus, il existe un large accord de fond sur le fait que l'éducation constitue le facteur économique clé de la Finlande et que les investissements dans ce domaine sont donc nécessaires.

L'introduction au début des années 70 d'un cycle primaire de 9 ans pour tous les élèves, en remplacement d'un système scolaire articulé en trois cycles²³, a été imposée dans la politique régionale et économique; elle s'est d'abord heurtée à une résistance

farouche surtout de la part des enseignant-e-s et de leur syndicat. Le boom économique de la Finlande au cours de ces trente dernières années, qui l'a fait passer d'un pays agricole périphérique sous-développé à une société moderne de l'information, a confirmé après coup le bien-fondé de cette "mutation scolaire". Le niveau relativement élevé de formation de toute la population a permis la réalisation de rapides restructurations économiques dans le pays: les personnes se sont recyclées avec souplesse dans de nouvelles tâches. Formation continue et reconversion sont la norme dans un curriculum vitae finlandais.

Je voudrais citer comme deuxième facteur de réussite de l'école finlandaise son ambiance générale et une atmosphère stimulante. L'école part du principe qu'un enfant apprend de façon optimale lorsqu'il vient volontiers à l'école, qu'il s'y sent aussi bien que possible et qu'il a la possibilité de se concentrer sur l'apprentissage sans peur et sans autres contraintes. La priorité accordée au bien-être psychosocial et physique de l'élève se reflète dans de bons équipements, dans les déjeuners chauds pris en commun et, avant tout, dans la large palette de professionnel-le-s chargé-e-s de l'encadrement²⁴. Les enseignant-e-s sont, en général, fortement motivé-e-s. Aucune école ne fonctionne sans friction, mais toutes ont la possibilité d'intervenir rapidement de façon individuelle et créative lorsque les problèmes surgissent. Jusqu'en sixième, les élèves n'ont pas de notes, mais font leur propre évaluation ou reçoivent l'évaluation d'un autre élève. Ces évaluations n'ont pas pour but de comparer les élèves entre eux, mais indique pour chaque enfant ses objectifs, ses propres insuffisances et son degré d'acquisition du programme scolaire. Je citerais comme troisième facteur une approche intégrée et individuelle visant à supprimer les difficultés d'apprentissage à l'école. Selon la vision finlandaise, une société moderne de l'information ne peut pas se permettre de livrer dès le

¹⁹ Voir p. ex. www.OECD.org. Starting Strong. Early Childhood Education and Care 2001.

²⁰ On peut en déduire la grandeur maximale d'un groupe: un groupe d'enfants de moins de 3 ans se compose de 12 enfants au maximum dont s'occupent un-e enseignant-e pour jardin d'enfants et deux éducatrices/-eurs ou nurses. Chez les enfants âgés de 3 à 7 ans, un maximum de 21 enfants sont sous la surveillance de deux enseignant-e-s pour jardin d'enfants et d'une nurse. En outre, des "groupes de frères et sœurs", c'est-à-dire un mélange de groupes d'âge, peuvent être formés, dans lesquels un total de 15 enfants au maximum, âgés de moins et de plus de 3 ans, sont pris en charge ensemble. Selon cette clé de répartition, un enfant handicapé occupe deux places ou bénéficie d'un plus grand nombre de personnel pour s'occuper de lui.

²¹ Pour plus d'informations sur l'accueil de jour des enfants en Finlande, voir Matthies (2003).

²² Le fait que les parents n'aient presque pas à se soucier de campagnes de dons, de services de cuisine ou de responsabilités au sein de l'institution fragilise en revanche beaucoup leurs réseaux de participation à la société civile.

²³ Pour plus d'informations sur la construction du système éducatif finlandais, voir par exemple: www.edu.fi/info/system et Matthies (2002).

²⁴ Les élèves et les enseignant-e-s ne sont pas livrés à eux-mêmes, mais sont entourés d'une équipe ou d'un réseau constitué d'assistantes scolaires, de collègues, d'assistant-e-s sociales/-aux, d'infirmières et infirmiers scolaires, de psychologues, de conseillères et conseillers aux études et de pédagogues spécialisés, auxquels ils peuvent avoir recours de façon flexible.

départ une partie des élèves à l'exclusion sociale et à une vie sans avenir. Il faut immédiatement s'attaquer aux lacunes de savoir ou aux problèmes d'apprentissage. Lorsque l'enfant, l'enseignant ou les parents les décèlent, des heures de soutien individuelles et éventuellement le recours à un-e pédagogue spécialisé-e ou à un-e assistant-e dans l'école sont tout de suite organisés pour y remédier.

Les écoles et classes spéciales ont été dans une large mesure supprimées et les professionnel-le-s de la branche ont été intégré-e-s dans les écoles régulières. Il n'existe donc pas d'autre alternative que de s'investir en tant qu'équipe dans l'école et de tout essayer pour que chaque enfant arrive à suivre. Redoubler une classe est très rare et serait imputé à une défaillance de l'école. Dans le cadre des ressources financières qui lui sont allouées, chaque école développe individuellement les meilleures solutions pour que chaque enfant puisse améliorer son apprentissage. Ce n'est d'ailleurs pas une tare que de recourir à ces prestations. Les enfants vont en général volontiers aux cours d'appui.

Quatrièmement, il faut relever la large autonomie et la gestion moderne des écoles finlandaises par rapport à de nombreux autres pays. Les aspects positifs de cette nouvelle gestion publique – comme la fixation d'objectifs et la budgétisation globale, le cadre horaire et le travail d'équipe – sont appliqués de façon à mettre en valeur la confiance en la compétence du corps enseignant et en chaque école. La direction de l'école s'est vue déléguer énormément de pouvoir, mais est néanmoins tenue d'y associer l'ensemble du personnel, sur un plan d'égalité.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue le fait que les résultats de l'étude PISA, qui fournissent des informations sur les succès scolaires des élèves âgés de 15 ans, englobent également les effets découlant d'autres niveaux du système éducatif dans son ensemble. C'est notamment le cas de la fréquentation par les enfants d'institutions préscolaires et de la formation des enseignant-e-s, qui prévoit des conditions d'admission très élevées aux études universitaires en Finlande, tout en étant orientée dès le départ vers la pratique, parfois dans des situations réelles de salles de classe. Que ce soit la formation continue du corps enseignant, l'accent mis par les parents sur l'éducation, les habitudes générales de lecture et les offres publiques de formation ou encore le réseau des bibliothèques, la réussite de l'école finlandaise va de pair avec un environnement qui encourage la formation.

Pour ne pas donner une image trop idyllique et peu crédible du système scolaire finlandais, j'aborderai quelques problèmes qui font actuellement l'objet de débats. Depuis quelques années, à l'intersection des politiques de l'éducation, de la famille et du marché du travail, le "trou de l'après-midi" suscite la controverse et la recherche de solutions.

En Finlande, la durée de la journée d'école est fixée par chaque école et se prolonge d'ordinaire jusque dans l'après-midi, sans coïncider toutefois avec la journée de travail des parents. Le plus grand vide dans la prise en charge des enfants concerne les éco-

²⁵ Voir note 23.

liers les plus jeunes: ils ont beau manger un repas chaud à midi, ils ont en théorie après l'école plusieurs heures devant eux avant que les parents ne rentrent du travail. En Finlande, on attend en général des enfants dès 7 ans un haut degré d'autonomie, exigence critiquée dans les débats actuels compte tenu des risques accrus que représente l'environnement de socialisation urbain et médiatique.

Jusqu'au début des années 90, les communes mettaient à disposition des jeunes élèves des "groupes de l'après-midi" dans les structures d'accueil de jour, alors qu'aujourd'hui le "trou de l'après-midi" est comblé à l'aide de solutions variées plus ou moins provisoires. Selon la recommandation d'une commission de l'Etat nommée à cet effet, les communes sont tenues depuis 2003 d'offrir des structures d'accueil destinées aux élèves en fonction de leurs besoins. En font notamment partie les clubs de l'après-midi à l'école, qui peuvent être organisés en collaboration avec des organismes extrascolaires, ou encore des établissements scolaires qui prolongent la journée d'école en élargissant la pause de midi avec possibilité de faire une sieste. Outre ces offres complémentaires, il existe une nouvelle application d'une variante existante, où les parents diminuent leur activité professionnelle durant les premières années d'école de l'enfant, soit en prenant une année sabbatique, soit en réduisant leur journée de travail. La nouveauté réside dans le fait que l'horaire de travail réduit peut être partagé de façon flexible entre les deux parents et que ce sont donc leurs employeurs respectifs qui supportent ensemble les coûts. Ainsi, le "trou de l'après-midi" est considéré avant tout comme un problème de politique sociale et non comme étant d'ordre privé.

La recherche en sciences de l'éducation a mis en évidence d'autres zones à problèmes dans le système scolaire finlandais. Le désavantage subi par les élèves de sexe masculin paraît constituer un défi. Démonstré avec toujours plus de pertinence, il rend toute solution difficile tant que la profession d'enseignant n'aura pas plus d'attrait pour les hommes ou que les candidats potentiels, avec des notes de fin d'études en général plus basses que celles des jeunes-filles, auront moins de chances d'être admis aux études supérieures. La réglementation fixant des quotas a eu peu d'impact pour la bonne raison que les enseignants hommes restent rarement dans l'établissement scolaire – probablement en raison d'une faible rémunération – préférant gravir les échelons de la profession ou quitter ce milieu. Il importerait sans doute d'appliquer à l'école une approche pédagogique spéciale, intégrant la perspective de genre guidée par la recherche consacrée aux hommes.

Enfin, les inégalités croissantes de qualité entre les écoles de différentes régions deviennent aujourd'hui une source de préoccupations pour la politique finlandaise de l'éducation²⁵. Ce problème est lié d'une part, à la question de l'égalité – les jeunes issus de provinces semblent avoir, plus particulièrement, de mauvaises cartes en main et sont peu enclins à se former – et, d'autre part, à l'économie. Moins il y a d'emplois, plus les professionnels quittent les régions à problèmes, et moins l'école a d'attrait et de liberté d'action sur le plan financier.

A en croire un important message de l'étude PISA, une prise en charge publique raisonnable dans le domaine éducatif et social ne constitue pas une charge insupportable pour l'économie, bien au contraire. Il a été prouvé que les investissements dans la for-

mation sont justement une condition pour que l'économie puisse être flexible et orientée vers l'avenir. Ils concourent également au dépassement des moments de crise. Malgré d'importantes restrictions budgétaires intervenues ces dix dernières années, l'éducation bénéficie toujours dans le système politique finlandais d'une importance sociale relativement privilégiée.

5. Perspectives d'une nouvelle politique familiale européenne – pour l'émancipation des deux parents

En Finlande comme dans d'autres pays scandinaves, deux camps s'affrontent dans les débats sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. D'un côté, on s'efforce d'étendre la responsabilité de l'Etat en offrant des structures pour les enfants, notamment pour la garde des élèves l'après-midi. Cet objectif s'oppose cependant à l'exigence de réduction du temps de travail et d'établissement d'une vie professionnelle favorable à la famille, en particulier pour les pères. L'absence accrue des parents, et justement des pères, explique l'apparition d'un grand nombre de nouveaux problèmes psychosociaux chez les enfants et les jeunes. Il serait par conséquent souhaitable que les autres pays européens qui s'efforcent d'améliorer leur politique familiale ne se contentent pas seulement de rattraper le modèle scandinave, mais se donnent également les moyens de le dépasser (en évitant, par exemple, ses fourvolements)²⁶.

C'est le fait de disposer de " temps en abondance " qui manque le plus aux jeunes familles menant de front carrière et enfants. La rareté du temps pèse le plus aux personnes actives, souvent des familles déjà mobiles ou pendulaires. La gestion du temps et l'exigence de temps pour soi sont la cause de la plupart des conflits intra-familiaux. En même temps, l'objectif poursuivi est d'optimiser le peu de temps passé ensemble.

Cette volonté de disposer de temps en abondance s'exprime dans une dynamique propre et brouille les cartes d'une politique classique de l'égalité. Mais cela correspond tout à fait aux thèses modernes sur une organisation de la vie à la fois individuelle et pluraliste, échappant aux manières traditionnelles de catégoriser les sexes.

Les sondages²⁷ concernant la réglementation idéale de l'horaire de travail indiquent que plus de la moitié des salarié-e-s, femmes et hommes confondus, rêvent avant tout d'un horaire de travail réduit et sont prêt-e-s, en tenant compte des conséquences financières, à travailler moins. Cette affirmation est particulièrement prononcée chez les parents d'enfants en bas âge. Aujourd'hui, les jeunes parents se plaignent, d'une part, de l'absence de services et, de l'autre, du surmenage dû à leur profession, aux heures supplémentaires et à la peur de perdre leur emploi. Parallèlement, des nouvelles alarmantes parviennent des écoles et de la protection de la jeunesse: les enfants seraient laissés à l'abandon et la compétence éducative des parents se dégraderait.

Cette nouvelle quête de temps se manifeste aussi dans la façon dont les parents – les mères surtout – épuisent toutes les possibilités existantes de congé professionnel. En Finlande aussi les jeunes mères sont toujours plus nombreuses à refuser le modèle de la double charge assumée par leurs mères. Le congé d'éducation à la naissance d'un

enfant rencontre un tel engouement que les ancien-ne-s pionnières et pionniers des structures de jour pensent déjà déceler ici un backlash dans la politique en faveur des femmes. De même, le désir des deux parents de diminuer à nouveau leur activité professionnelle lors de l'entrée des enfants à l'école signale un changement de valeurs ou du moins une modification de l'ordre des priorités.

Nombre de jeunes femmes vont plus loin encore et ne réalisent leur désir d'enfant que lorsque l'homme accepte de participer à part égale aux obligations familiales ou renonce dans les mêmes proportions à son activité professionnelle. Le monde du travail doit répondre à ces nouvelles exigences par le biais d'une politique étatique favorisant les pères. Dans cette variante de la politique de l'égalité, le père peut aussi s'orienter en fonction des normes "féminines"²⁶.

Du point de vue de l'école et de la famille justement, on se demande de façon toujours plus critique jusqu'à quel point les familles doivent effectivement satisfaire aux intérêts de l'économie et de leur vie professionnelle dans l'organisation de leur vie. On préférerait qu'il soit question d'une répartition plus équitable du travail rémunéré ou d'une diminution du temps de travail. On entend par là non seulement une répartition (plus équitable) entre hommes et femmes, mais aussi entre les personnes actives surchargées et les personnes au chômage: tout le monde travaillerait, mais un peu moins, et aurait ainsi en même temps suffisamment de temps pour soi et pour sa famille.

La société finlandaise s'efforce actuellement, grâce à deux réformes concrètes de la politique en faveur des pères, de satisfaire aux exigences d'une politique familiale et d'une politique du marché du travail plus équilibrées entre les sexes. Début 2003, le congé de paternité, payé indépendamment de celui de la mère²⁹, est passé de deux semaines à un mois. Dans le même temps, le congé parental d'une année et le congé d'éducation pris par l'un des deux parents jusqu'à ce que l'enfant ait atteint 3 ans restent inchangés, de même que le congé maternité de 6 semaines. En outre, il a été fixé que les parents peuvent se partager le congé d'éducation de façon à ce que tous deux travaillent à temps partiel. Mais cette réglementation dépend de l'accord des deux

²⁶ Par exemple, la "fonctionnalisation" de la vie familiale pour le marché du travail, pour la société de consommation et pour le système de crédits des banques, basé sur une politique du logement centrée sur la propriété.

²⁷ Härmä, M. /Nupponen, T. (2003).

²⁸ Les discriminations subies par les femmes et les obstacles à la procréation sont davantage le fruit de l'insécurité et des discontinuités croissantes du marché du travail. Les contrats de travail à durée déterminée – qui sont souvent une protection de l'employeur contre le risque de voir ses collaboratrices et ses collaborateurs fonder une famille – transforment à nouveau l'enfant en risque professionnel pour la femme, sapant ainsi les acquis de la nouvelle politique en faveur des pères.

²⁹ L'indemnisation équivaut à 65% du revenu, les coûts étant pris en charge par l'institut national finlandais de sécurité sociale, financé par les cotisations des employeurs, des employés et par les ressources fiscales.

employeurs³⁰. Les premières expériences semblent cependant indiquer que les employeurs des pères ont justement, en général, des difficultés à accepter la flexibilisation du temps de travail et l'allongement du congé de paternité, et que les pères ne se bousculent pas non plus pour profiter de ce congé.

Le deuxième projet de réforme en est encore au stade des vives discussions: les organisations féminines de tous les partis, les associations de femmes entrepreneures, ainsi que les associations patronales du secteur des services ont exigé que les coûts des employeurs générés par la grossesse, la naissance et l'éducation de l'enfant soient répartis équitablement entre les employeurs des deux parents. A l'heure actuelle, ces coûts sont supportés exclusivement par l'employeur de la mère, alors que l'employeur du père, mieux doté en capitaux, ne doit assumer aucune conséquence lorsque la famille de son employé s'agrandit. Cette inégalité explique aussi la discrimination acharnée dont sont victimes les jeunes femmes en quête d'un emploi et la forte proportion de contrats de travail à durée limitée. A postulation égale, tout homme apte à procréer devrait représenter un risque tout aussi important pour un employeur qu'une femme en âge d'enfanter³¹.

Les problématiques qui ont été abordées ici sont en fin de compte liées à la question de savoir comment parvenir à réunir (de manière générale), à l'ère du capitalisme global, les conditions pour une société durable, une vie familiale équilibrée et un environnement solide de socialisation. Les comparaisons transnationales montrent finalement que la volonté politique peut diriger et modifier un très grand nombre de facteurs de l'organisation sociale. Si l'Europe entend se profiler comme une région de qualité en matière de partage mondial du travail et conserver ce statut, il faudrait que la recherche exclusive des places économiques les plus avantageuses cesse d'être le principe dominant. Où et comment réussir à former et à garder une main-d'œuvre hautement qualifiée? Telle est la question à laquelle il s'agit de répondre. Si les femmes saisissent toujours plus, en Europe, les chances de formation qui leur sont offertes, occupent des places d'études dans les universités et que, simultanément, la natalité baisse de façon inquiétante, il faut réexaminer sérieusement l'"éternelle" question de la conciliation entre vies familiale et professionnelle et chercher des solutions applicables. Ces solutions existent, les comparaisons transnationales le prouvent.

Quels modèles de famille faut-il établir, de façon générale, en Europe? Jusqu'à quel point des projets de vie pluralistes sont-ils réalisables pour les deux sexes et à quel prix? A cet égard, les intérêts de l'économie de marché mondialisée et ceux de l'organisation moderne de la famille semblent diverger totalement. Il ne faut pas confondre politique du marché du travail favorable à la famille et politique familiale favorable au marché du travail, même si à terme elles sont appelées à se rejoindre. L'objectif doit être que les parents, qu'il s'agisse du père ou de la mère, puissent à la fois participer à la vie et au développement de leurs enfants et s'épanouir sur le plan professionnel.

³⁰ Suutarinen (2003).

³¹ Voir p. ex. Vanhemmuuden kustannukset uusjakoon. www.vihrealiitto.fi/kannanotot.

Bibliographie

- Dienel, Christiane (2003) Die Mutter und ihr erstes Kind – individuelle und staatliche Arrangements im europäischen Vergleich. *Zeitschrift für Familienforschung*. 15e année (2), 120–145.
- Gerhard, Ute / Knijn, Trudie / Weckwert, Anja (éd.) (2003) *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*. Verlag C.H. Beck. Munich.
- Fischermann, Thomas (2002) Der Fall Finnland: US-Ökonom Jeffrey Sachs legt sein makroökonomisches Lehrbuch bei Seite. In: www.Zeit.de 2002/06/Wirtschaft.
- Härmä, M. /Nupponen, T. (2003) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyteiskunnassa. *Sitra. Raportteja* 22. 2003, www.sitra.fi.
- Hernes, Helga (1987) *Welfare State and Women Power: Essays in State Feminism*. University Press. Oslo.
- Julkunen, Raija (1990) Women in the Welfare State. In: Manninen, Merja / Setälä, Päivi (éds.) *The Lady with the Bow*. Otava. Helsinki, pp. 140–160.
- Julkunen, Raija (1992) *Hyvinvointivaltio käännekohdassa*. Vastapaino. Tampere.
- Kröger, Teppo (éd.) (2003) *Families, Work and Social Care in Europe*. SOCCARE-Project. www.uta.fi/laitokset/sospol/soccare.
- Lewis, Jane (2003) Erwerbstätigkeit und Betreuungsarbeit. In: Gerhard, Ute / Knijn, Trudie/ Weckwert, Anja (éd.) *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, pp. 29–52.
- Manninen, Merja (1990) Finnish Women's Opportunities before the 19th Century. In: Manninen, Merja / Setälä, Päivi (éds.) *The Lady with the Bow*. Otava. Helsinki, pp. 9–16.
- Matthies, Aila-Leena (1998a) Old Democracy – New Quality? Transformation of Social Services in East Germany and Finland. The Case of Child Daycare. In: Flösser, Gaby /Otto, Hans-Uwe (éds.) *Towards more democracy in Social Services*. Berlin – New York, pp. 221–236.
- Matthies, Aila-Leena (1998b) Geschlechtermodell im Wandel? Finnland und Neue Bundesländer im Vergleich. *Sozialreform* 3, (1998), pp. 193–214.
- Matthies, Aila-Leena (2002) Finnisches Bildungswesen und Familienpolitik – ein leuchtendes Beispiel? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* B41/ 2002, pp. 38–45.
- Matthies, Aila-Leena (2003) Nicht mehr in Frage gestellt – Kindertagesbetreuung in Finnland. In *Kinder-Tageseinrichtungen aktuell* Nr. 6 (vol 12), 125–128.
- Pfau-Effinger, Birgit (1999) Change of Family Policies in the Socio-cultural Context of European Societies. *Comparative Social Research*. Vol. 18., pp. 135–159.
- Sipilä, Jorma (éd.) (1997) *Social care services: the key to the Scandinavian welfare model*. Aldershot. Avebury.
- Suutarinen, Juhapekka (2003) Isät mukaan lapsia hoitamaan. *PT-lehti* 1/2003. www.palvelutyöntajat.fi.

Liens Internet

www.edu.fi/info/system
www.OECD.org, Education at a glance
www.OECD.org, Starting Strong. Early Childhood Education and Care 2001
www.pisa.oecd.org
www.stakes.fi Facts about Finnish Social Welfare and Health Care 2003
www.vihrealiitto.fi/kannanotot. Vanhemmuuden kustannukset uusjakoon

Résumé

Quels modèles de famille une politique ciblée permet-elle de promouvoir dans les sociétés européennes? Jusqu'à quel point des projets de vie pluralistes sont-ils réalisables pour les deux sexes et à quel prix? Sur ce point, les intérêts de l'économie de marché mondialisée et ceux de l'organisation moderne de la famille semblent diverger totalement. Mais si les femmes saisissent toujours plus les chances de formation qui leur sont offertes, remplissent les bancs des universités et que, simultanément, la natalité baisse de façon inquiétante, il convient de réexaminer sérieusement l'"éternelle" question de la compatibilité entre vies familiale et professionnelle et de chercher des solutions praticables. La Finlande représente un exemple atypique dans l'organisation des secteurs en mutation que constituent l'économie, les constellations familiales et l'éducation. Dans les analyses comparatives européennes et internationales, le pays se détache sensiblement du lot par des facteurs qui paraissent non seulement surprenants, mais à première vue contradictoires.

En comparaison internationale, l'économie finlandaise est l'une des plus compétitives bien que le pays ait maintenu une quote-part extrêmement élevée de l'Etat avec un fort secteur tertiaire public. Les Finlandaises se distinguent par leur ardeur à se former et par leur importante activité professionnelle, ce qui n'empêche pas le pays d'afficher un taux de natalité nettement supérieur à la moyenne européenne. Enfin, dans l'étude PISA conduite par l'OCDE, le système scolaire finlandais s'est avéré être l'un des plus performants au monde quoique son concept pédagogique de base refuse cette orientation à la performance au sens classique du terme.

Dans le présent article, l'auteure tente d'élucider ces particularités contradictoires de la Finlande en les considérant dans leur ensemble. Elle analyse aussi les revers de la médaille de cette réussite et les problématiques qui font actuellement l'objet de débats dans ce pays. Elle entend mettre en évidence la façon dont la politique du marché du travail, la politique familiale et la politique en matière de système éducatif sont fortement interdépendantes, tout en tirant avec succès à la même corde.

VII. La famille dans un nouveau monde du travail – défis pour une politique familiale durable

Karin Jurczyk

Le thème de la famille a de nouveau le vent en poupe. Le texte qui suit traite pour l'essentiel de deux questions: la première cherche à savoir de quoi procède cette tendance et quel rôle y joue la mutation du monde du travail. La seconde s'attache à établir si et comment cette évolution influe sur les possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale et quels défis en matière de politique familiale elle comporte. Enfin, à la lumière des découvertes faites, on débattrà des fondements d'une politique familiale durable.

Le regain d'intérêt que connaît aujourd'hui la famille en Allemagne trouve son origine dans deux phénomènes en particulier: l'évolution démographique et le choc qu'a provoqué l'étude PISA¹. L'un comme l'autre touchent des thèmes centraux de politique sociale: la construction des systèmes de sécurité sociale, le potentiel humain de la société² et les inégalités sociales, restées inchangées, quand elles ne se sont pas, pour certaines, aggravées. Ces thèmes sont intimement liés à la famille. En effet, le recul de la natalité remet en cause le pacte entre générations qui sert de fondement à la politique sociale allemande et qui prévoit qu'une génération d'âge moyen très nombreuse assure les rentes des plus âgés. De plus, on se demande avec un certain scepticisme si les apports de la famille, en tant que lieu de formation et d'apprentissage pour les enfants et les jeunes, sont suffisants et adéquats au regard des défis sociétaux de demain. Et enfin, l'on reconnaît que l'origine de la famille reste dans une très large mesure le critère de répartition des chances sociales, ce constat étant particulièrement vrai pour les familles immigrées. Tous ces éléments contribuent à ramener la famille au centre de l'agenda politique.

¹ Le " choc PISA " fait référence à l'étude comparative menée à l'échelle internationale sur les compétences de base des écolières et des écoliers (Baumert, Jürgen u.a. (éd.) (2001). PISA 2000. Basiskompetenzen von SchülerInnen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich.), dont il ressort que l'Allemagne, contrairement à l'image qu'elle se fait d'elle-même de " peuple de penseurs et de poètes ", a obtenu des résultats plutôt médiocres. Depuis, non seulement le système éducatif allemand, mais aussi l'éducation préscolaire et l'éducation familiale sont au cœur des critiques.

² La notion de potentiel humain (Humanvermögen) va plus loin que celle de capital humain (Humankapital), issue de la théorie économique, qui désigne la valeur d'une personne sur le marché du travail. Le potentiel humain, en revanche, se réfère à l'ensemble des chances et des capacités d'une personne de prendre part à différents domaines de la société et de les façonner (cf. Krüsselberg, Hans-Günter (2002). Ökonomische Analyse der wertschöpfenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerung und Überleitung. In: Krüsselberg, Hans-Günter/ Reichmann, Heinz (éd.) Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft. Graftschaf: Vektor-Verlag, 87–130; Lüscher, Kurt (2003). La politique familiale, pourquoi? Arguments et thèses. Berne: Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF (éd.), 35 (version allemande).

Cette question vient ainsi se greffer sur des thèmes qui font depuis des décennies l'objet de débats animés: d'une part, la pluralisation et la différenciation de la famille et, d'autre part, la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle, encore que ce problème continue d'être considéré comme concernant essentiellement les femmes. Mais, aujourd'hui comme hier, les débats sur la famille dénotent une singulière cécité face aux grands processus de changements sociétaux qui interviennent, certes, en dehors de la famille mais qui néanmoins ne manquent pas d'exercer sur elle une influence notable.

On pensera notamment à l'évolution du monde du travail, dont on n'a pas encore suffisamment pris conscience et qui est, par conséquent, encore moins comprise. Les nouvelles technologies, la mondialisation, la modification des rapports de production et le changement de l'Etat social sont autant de facteurs qui concourent à muer la société industrielle "classique" en une société d'information et de services. En son sein, les conditions de travail et l'activité lucrative revêtent de nouvelles dimensions spatiotemporelles et sociales qui obligent les individus à réaménager leur travail et leur vie.

Ces tendances à la transformation sont désignées par la notion heuristique de "décloisonnement". Qu'elles affectent profondément une famille comprise comme de toute manière en mouvement, la chose est concevable même si, en l'occurrence, on ne présuppose en aucun cas un simple déterminisme des rapports. Mais *comment* ce phénomène se produit et *quelles en sont les conséquences*, on en sait bien peu là-dessus. A l'heure actuelle, on peut dire en résumé ceci: en dépit des discours établis sur la conciliation des vies familiale et professionnelle et des théories nouvellement à la mode sur le "work-life balance", profession et famille *ne sont pas* perçues dans leur action réciproque ni aménagées en lien l'une avec l'autre, et l'on n'a pas apporté de réponse à la question de savoir ce que leurs évolutions respectives ont à voir ensemble. C'est à peine si, dans le cadre des nombreux forums publics sur l'avenir du travail, le thème de la famille est évoqué. A l'inverse, les débats animés qu'a suscités la politique familiale ces dernières années et ces derniers mois ont tendance à considérer le monde du travail comme une constante fixe qu'il s'agirait de "concilier" avec la famille, sans cependant prendre en compte en tant que tels les changements fulgurants qui lui sont propres. Et même quand ces changements sont exceptionnellement pris en considération, il est entendu que les tendances actuelles à la flexibilisation font le jeu des familles, en ce qu'elles leur facilitent la vie avec des enfants ou d'autres personnes à charge, proches plus âgés ou malades. Les pages qui suivent vont cependant s'attacher à montrer que les changements survenus dans le monde du travail ont des conséquences autrement plus complexes sur la famille, que l'équilibre entre travail, vie et famille est rompu et qu'il y a lieu de le rétablir.

De façon générale, considérer isolément le monde du travail et la famille pose problème. D'une part, en effet, le corpus de règles qui régit le monde du travail régit toujours aussi dans une certaine mesure la vie privée, même si ces règles ne sont concrètement assimilées, "appliquées" ou enfreintes que dans le cadre de la vie familiale³. D'autre part, le monde du travail se fonde toujours sur des ressources liées au milieu de vie et à la famille. Notre objectif est de montrer que le fait de ne pas les considérer ensemble peut, au vu des développements actuels, avoir des conséquences fâcheuses pour l'un et l'autre; dans ce but, nous allons (1) décrire de manière plus précise les

décloisonnements dans le monde du travail, (2) les mettre en relation avec la sphère familiale, et enfin (3) mettre en évidence les points où une action s'impose en vue d'une politique familiale durable.

1. Décloisonnement du monde du travail – une nouvelle poussée de modernisation

Qu'entend-on par decloisonnement? Cette notion suggère plus qu'elle ne définit avec précision au plan sociologique l'actuelle tendance à voir s'estomper à nouveau les frontières apparues en tant que structures sociales au cours des premières phases de la modernité: durant l'industrialisation⁴. Cette dernière a signifié la séparation des deux sphères sociétales que sont le monde du travail, qui se déroule à l'extérieur, et la vie de famille privée: ici, on élevait les enfants et l'on pourvoyait – plus ou moins bien – au bien-être physique et psychique des membres de la famille, là on gagnait de l'argent. Cette séparation allait de pair avec une répartition claire des rôles entre les sexes. L'espace familial devait être le lieu permettant – par opposition aux critères de rationalité et de rendement à l'œuvre dans le monde du travail – l'épanouissement individuel, émotionnel et corporel. Vue sous cet angle, et en corrélation avec l'attribution du travail aux hommes et de la famille aux femmes, la famille a longtemps été considérée comme une "ressource naturelle", qui était simplement "là" parce qu'elle semblait répondre aux besoins de la société. "Travail" et "vie" paraissent, dans cet idéal-type fordiste⁵, soigneusement distincts l'un de l'autre, suivant les parallèles des genres. Le travail normal, "masculin", existe en complément de la famille, "féminine", émotionnalisée. Dans ces circonstances, la conciliation des deux pouvait – pour autant qu'elle apparaisse comme une option pertinente – être considérée par les deux comme une addition harmonieuse de parties séparées.

Le modèle fordiste, qui repose sur la division du travail, la délimitation des compétences et des tâches, perd ses contours à plusieurs niveaux et pour maintes raisons: les délimitations se défont les unes après les autres et la vie, la famille et le travail se réorganisent. Nous n'entendons pas simplement par là le fait que l'opposition entre "travail" et "vie", proposée par la sociologie du travail et de l'industrie, passe sous silence

³ Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (éd.) (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich.

⁴ Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Einleitung. In: Karin Gottschall / Günter G. Voss, (éd.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. München, Mering: Hampp, 11–33 et Minssen, Heiner (éd.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.

⁵ Bertram, Hans (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. Berliner Journal für Soziologie 12(4), 517–529. L'idéal-type fordiste désigne la société basée sur la division du travail issue de l'industrialisation avancée, qui se caractérise par l'attribution claire des rôles et des activités à différents groupes sociaux et, par conséquent, par la division de la société en différentes sphères sociales.

le travail productif fourni dans le cadre de la famille, ce que s'emploient à démontrer depuis le début les études "femmes et genre"⁶. L'augmentation de l'activité professionnelle des mères de famille et le changement des rapports entre les sexes font vaciller, dans le passage de la modernité à la post-modernité, l'image de la "famille normale" qui institue l'homme comme principal soutien financier. La façon de vivre la famille se pluralise⁷. Le changement de valeurs porté vers l'individualisation, un rapport entre les sexes davantage axé sur le partenariat, les processus de formation et les moyens de contraception font que, pour les femmes, la famille n'est plus le centre d'intérêt principal qui régit toute leur vie et que, de la même façon, les hommes se voient moins jouer uniquement le rôle de "Monsieur Gagne-Pain". Il y a quelques dizaines d'années encore, les hommes qui exerçaient une activité lucrative pouvaient compter sur le fait que, indépendamment de la flexibilité de leur travail, les femmes assuraient leurs arrières et veillaient au bon déroulement de la vie quotidienne de la famille. Ces constellations ont changé depuis qu'un nombre croissant de femmes et de mères sont elles-mêmes devenues actives professionnellement et ne se contentent plus d'adapter leur temps de travail aux intérêts et besoins familiaux.

Par conséquent, dans sa pluralité intérieure et extérieure, la notion de famille aujourd'hui se concentre sur la communauté nucléaire formée par les parents (mariés ou non, et quel que soit leur sexe) et les enfants. Dans ce modèle, la famille n'est plus forcément liée à un ménage commun⁸.

Pourtant, jusqu'à il y a quelques années, la séparation constitutive de la famille et de l'activité professionnelle n'a pas été remise en question, et ce malgré le processus de mutation profonde engagé. Il s'y amorce aujourd'hui des "processus de décloisonnement" issus du monde même du travail et des bouleversements que connaissent les économies nationales et mondiale. Ces processus trouvent leur origine première dans les nouvelles formes de production économiques qui, par des cycles de produit toujours plus courts et une orientation clientèle plus individualisée, remplacent le modèle tayloriste classique de production⁹ dans de nombreux secteurs. La nouvelle économie du savoir offre une moindre sécurité matérielle et régulatrice. En son sein, les nouvelles technologies de l'information et de la communication agissent comme ferments sur les bouleversements économiques, car elles ont intrinsèquement – de façon particulière – le potentiel de briser les répartitions du travail et les formes d'interaction bien rodées, entraînant des conséquences ambivalentes pour les individus, les communautés et les sociétés.

Si l'on se propose de cerner de plus près ces tendances au changement que connaît le monde du travail, il convient alors de mettre en relief – à côté de nombreuses autres possibilités – trois dimensions du décloisonnement: la flexibilité des horaires, la mobilité spatiale et la discontinuité des trajectoires professionnelles et sociales. Deux sociologues du travail¹⁰ ont résumé ces tendances dans la notion pointue du "travailleur-entrepreneur". Ils montrent que l'employé "professionnalisé", c'est-à-dire celui qui s'était imposé comme type dominant au cours des temps modernes, avec un cursus, une image et un statut professionnels clairs, des horaires, un lieu de travail et des tâches fixes, un parcours professionnel continu, couvert par des assurances sociales, ce modèle arrive en bout de course ou du moins est en train de perdre son statut dominant.

1.1 Flexibilité temporelle: flexibilisation des horaires de travail

Sous l'effet d'une flexibilisation croissante, les horaires de travail dits normaux ne sont plus la norme, ou du moins ils se sont considérablement relativisés. Si l'on entend par " temps de travail normal" une activité à plein temps, avec un horaire hebdomadaire compris entre 35 et 40 heures, réparti sur 5 jours, qui ne varie pas selon les circonstances et qui est effectué du lundi au vendredi pendant la journée, l'étude sur le temps de travail effectuée par l'Institut ISO à Cologne pour l'année 1999 montre que seuls 15% de l'ensemble des travailleurs salariés de la République fédérale d'Allemagne travaillent encore selon ce modèle¹¹, alors qu'ils étaient encore 27% dans ce cas dix ans plus tôt¹². Les 85% restants effectuent un travail en équipe et du travail de nuit (18%), du travail de fin de semaine (travail le dimanche 16% et travail le samedi 35%), des heures supplémentaires régulières (56%), 20% (dont 87% de femmes) travaillent à temps partiel, 83% travaillent selon l'horaire mobile et 37% selon différents modèles de comptes de temps de travail. Ces derniers, en particulier ceux prévoyant des congés pris en bloc et des congés sabbatiques, sont de plus en plus fréquents¹³. Il se dégage de ces statistiques une importante tendance montrant que même les formes les plus souples de contingentement du travail ne se limitent plus aux positions dirigeantes, mais concernent de plus en plus les employé-e-s et les travailleurs/-euses¹⁴.

Ainsi, les distinctions temporelles entre sphères professionnelle et familiale s'estompent. L'horaire de travail représente de moins en moins un repère clair pour l'organisation de la vie quotidienne professionnelle et privée. En principe, ce phénomène s'ac-

⁶ Ostner, Ilona (1978). *Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft*. Francfort s/Main: Campus.

⁷ Maihofer, Andrea/ Böhnisch, Tomke/ Wolf, Anne (2001). *Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Zukunft der Gesellschaft*. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

⁸ Marbach, Jan H. (éd.) (2003). *Familiale Lebensformen im Wandel*. In: *Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey 11 DJI*. Opladen: Leske + Budrich, 141-188.

⁹ Le taylorisme désigne le fractionnement des processus de travail en unités toujours plus petites et séparables les unes des autres.

¹⁰ Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). *Der Arbeitskraftunternehmer*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131-158.

¹¹ Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). *Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und -wünsche der Beschäftigten mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten*. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (éd.). Cologne: ISO-Institut.

¹² Gross, Hermann/ Prekuhl, Ulrich/ Thoben, Cornelia (1987). *Arbeitszeitstrukturen im Wandel*. In: *Der Minister für Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (éd.)*, *Arbeitszeit '87, Teil II*. Düsseldorf: Busse Druck, Herford.

¹³ Gross, Peter/ Munz, Eva (2000), op. cit.

¹⁴ Promberger, M. / Böhm, S. / Heyder, T. / Pamer, S. / Strauss, K. (2002). *Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte*. Berlin: edition sigma.

compagne d'une liberté croissante quant au choix du moment, de la durée, du rythme et de la cadence de travail. Cet assouplissement ne concerne pas seulement le début et la fin de la journée de travail ou la microstructure temporelle du travail, mais gagne aussi la semaine, s'étend au mois puis à l'année et touche aussi la "rythmisation" de la vie professionnelle dans son ensemble. Les personnes actives peuvent de moins en moins s'en remettre aux repères temporels tels que la fin de la journée et la fin de semaine, les congés annuels, la période de vie active, pas plus qu'aux phases jusqu'à présent distinctes entre formation professionnelle et exercice de la profession, pour marquer leur tempo.

1.2 Lieu de travail: vers une mobilité spatiale croissante

A l'assouplissement du temps de travail, accéléré par l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et de la communication, répond une mobilité spatiale croissante. Le décloisonnement spatial se présente avant tout sous la forme de travail à domicile (p. ex. télétravail) ou de travail à l'extérieur (p. ex. dans le cadre d'activités de conseil). Les études portant sur la mobilité et la famille¹⁵ de même que sur les "pionniers de la mobilité"¹⁶ montrent que la mobilité résidentielle et pendulaire revêt une importance nouvelle. Résultat, les personnes actives sont contraintes d'organiser de façon plus autonome la structure spatiale de leur travail entre entreprise, domicile et trajets. L'endroit où l'on gagne son pain peut tout à fait être la sphère spatiale du domicile privé, lequel était jusqu'à présent réservé aux autres formes reproductives de travail (éducation, tâches ménagères, etc.) et au repos. En lieu et place de la division spatiale donnée, la nécessité de séparer les activités dans les faits apparaît.

1.3 Cursus professionnel patchwork et discontinuité sociale

La déréglementation des conditions de travail touche une autre limite, également en rapport avec les processus de mondialisation de l'économie et de l'emploi¹⁷. Au niveau national, cette déréglementation se manifeste par une diminution des prestations d'assurance-chômage et de sécurité sociale qui brouille les contours entre indépendance,

¹⁵ Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.

¹⁶ Bonss, Wolfgang/ Kesselring, Stefan (1999). Mobilität und Moderne. Zur gesellschaftstheoretischen Verortung des Mobilitätsbegriffs. In: Claus J. Tully (éd.), *Erziehung und Mobilität. Jugendliche in der automobilen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Campus, 39–66.

¹⁷ Young, Brigitte (1998). *Globalisierung und Gender*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

¹⁸ Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 53(1), 7–18.

¹⁹ Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998) loc. cit.

travail salarié "normal", travail rémunéré dans la zone grise de l'économie et vie privée. Les changements plus fréquents de métier et d'emploi, ponctués de phases de chômage, de formation, de contrats à durée déterminée, les nouvelles formes de (pseudo-) indépendance et d'activité accessoire¹⁸ entraînent la disparition des lignes structurelles claires entre vie privée et vie active. Dans le sillage de la déréglementation, émerge aussi la tendance à passer de l'exercice d'une profession à un "multijob". Cette tendance va de pair avec la nécessité d'acquérir tout au long de sa vie de nouvelles connaissances et de suivre des formations continues. De plus en plus souvent, la main d'œuvre se retrouve dans des zones qu'il n'est plus possible de définir clairement entre activités salariée et indépendante, où les individus doivent eux-mêmes acquérir, vendre et organiser leurs compétences professionnelles. Tout au long de la vie active, les phases de travail à temps partiel alternent avec celles de travail à plein temps. Le filet social de sécurité, dans le cadre de la réforme ou plutôt du démantèlement de l'Etat social, atténue de moins en moins les effets des risques économiques liés à un tel système.

Se répandent ainsi des modes d'existence de type patchwork qui se composent d'activités diverses, plus ou moins professionnalisées, et qui se rapprochent plus ou moins du marché formel du travail. Pour la première fois, les femmes ne sont plus les seules à être concernées dans de telles proportions par ce phénomène. Sous l'effet de ce troisième mouvement de décloisonnement, l'opposition claire entre l'activité lucrative et le "reste de la vie" s'efface. Il serait plus juste de parler d'un continuum de différentes formes de travail qui déborde les limites solidement ancrées des sphères sociétales.

Il résulte de ces trois tendances que l'on exige des travailleurs-entrepreneurs davantage de compétences cognitives et sociales, plus d'initiative, de créativité, une plus forte identification à leur propre travail et une internalisation de la responsabilité face aux résultats de leur travail et à leur propre "réussite". Tout compte fait, cela revient à utiliser davantage "l'homme dans sa totalité" et son potentiel humain en tant que main d'œuvre et réserve de productivité. La production active et consciente de sa propre capacité de travail, l'auto-qualification de la main d'œuvre et le fait de se "vendre" ont de profondes conséquences sur le rapport des travailleurs à eux-mêmes et à leur mode de vie. La forme classique du travail rémunéré en tant que contrainte extérieure structurée tend ainsi à disparaître au profit de l'"auto-organisation influencée par l'extérieur"¹⁹. Le travailleur-entrepreneur doit trouver en lui-même le capital de motivation et d'intégration nécessaire, celui-ci se substituant aux repères systémiques structurellement pré-établis que sont l'entreprise, la famille et les loisirs, la main-d'œuvre et le particulier (la personne privée).

Il faut dire, pour relativiser, que le monde du travail n'est pas concerné dans son ensemble par des phénomènes de décloisonnement, et que cela ne sera sans doute jamais le cas. De plus, le décloisonnement n'intervient souvent que dans l'une ou l'autre de ses dimensions: temporelle, spatiale ou biographique, et jusqu'à ce jour la forme concentrée et extrême du travailleur-entrepreneur est plutôt rare. Il faudrait en l'occurrence parler de décloisonnement différentiel. D'autant que le décloisonnement ne signifie pas simplement l'absence de limites, mais l'estompement de ces dernières dont les nouveaux contours sont encore indéfinis. Malgré ces réserves, on peut dire en résumé que le décloisonnement est manifestement la direction dans laquelle s'engage le change-

ment que connaît la société à l'heure actuelle, une nouvelle poussée de modernisation, cette fois dans le sens d'une "société fluide"²⁰, qui rend normal ce qui jusqu'à présent ne l'était pas.

Cette dynamisation du monde du travail est un processus macro-économique que l'individu seul n'a pas le pouvoir d'arrêter. En outre, il faut garder à l'esprit qu'elle répond en même temps aux besoins d'un grand nombre de personnes actives, du moins partiellement. Souhaitées ou non, les évolutions décrites exigent des individus des talents d'organisateur considérables. Mais qu'impliquent-elles pour celles et ceux qui non seulement sont obligés d'organiser leur propre mode de vie, mais qui vivent ou souhaitent vivre en famille, où divers quotidiens doivent être intégrés pour former un tout qui fonctionne? Monde du travail décloisonné et famille font-ils bon ménage?

2. Travail décloisonné – famille décloisonnée?

Qu'il soit positif ou négatif, le décloisonnement de l'activité professionnelle se répercute directement sur le mode de vie des individus. Il porte aussi un coup à la séparation usuelle entre le temps de travail et le temps libre, l'activité professionnelle et la vie familiale, le domaine privé et le domaine public. Les conditions de travail dont il a été question font sauter, empiriquement et conceptuellement, l'idéal-type de deux "sphères" caractérisées par des logiques d'action, un espace temps et un espace géographique spécifiques à chacun des sexes. Le monde du travail et le monde familial s'étant éloignés du modèle fordiste, les rapports entre les deux ne s'inscrivent plus dans la complémentarité. Dans des conditions de travail et de vie en changement constant, il ne s'agit plus de compatibilité entre travail et famille, car les limites d'origine se sont estompées, alors que le recours aux individus et à leur famille est devenu à la fois plus global et plus subtil. Ainsi, il y a plutôt lieu de trouver en permanence de nouveaux équilibres entre des formes d'activité et de vie différentes en des lieux sociétaux différents. Dans le contexte actuel, ce ne sont plus exclusivement les environnements de la famille qui doivent être considérés comme particulièrement mouvementés; mais ces environnements agissent de manière toujours plus marquée dans la famille au niveau de logiques d'action (rationalisation) et de modèles structurels (assouplissement), ils la pénètrent.

²⁰ Baumann, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity.

²¹ Behringer, Luise/ Jurczyk, Karin (1995). Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (éd.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske + Budrich, 71–120.

²² Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (éd.) (1995).

²³ Jürgens, Kerstin (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*. Jg. 23, H. 3, 251–267.

2.1 Famille et temps décloisonné

Les effets directs du décloisonnement sur la famille sont particulièrement visibles au niveau du temps: le temps en famille devient l'objet de négociations lorsque la journée et la semaine de travail ne sont plus clairement délimitées. Dans le cas d'emplois flexibles, le temps planifiable à passer en famille dépend d'impondérables divers et variés. Les soirées, les week-ends et même les vacances considérés comme un temps à consacrer aux enfants (et au couple) doivent être défendus face aux exigences variables de la profession. Cela est encore plus vrai lorsqu'un travail peut être effectué à domicile: les parents sont peut-être physiquement présents, mais guère davantage. De tels problèmes de temps s'accroissent dans les familles, dès lors que les deux parents exercent une activité professionnelle décloisonnée. Quand on examine de plus près les constellations professionnelles des parents sous cet angle, on s'aperçoit que l'arrangement-type au sein du couple est le suivant: l'un des partenaires travaille de façon décloisonnée alors que l'autre est lié par des horaires et des conditions spatiales particulièrement rigides. Grâce à ce mélange de stabilité et de souplesse, l'équilibre peut fonctionner, faute de quoi le couple passera son temps à négocier et à organiser, ce qui prend aussi beaucoup de temps et d'énergie²¹.

Des horaires de travail souples ne sont pas forcément synonyme de pression supplémentaire et de nouvelles exigences, ils peuvent s'avérer tout à fait positifs pour la vie de famille. Cependant, ils n'offrent de possibilités d'aménager du temps pour la famille que si deux conditions sont remplies: d'abord, le lieu et la durée de travail sont fixés par les parents qui travaillent – ou alors ceux-ci ont au moins leur mot à dire – et non pas imposés par l'employeur ou par la pression de devoir constamment se vendre. Ensuite, l'assouplissement des horaires de travail a certaines limites qui ne sauraient être dépassées. Des études empiriques montrent que la disparition de contraintes de temps externes ou leur changement trop fréquent sont souvent perçus comme un poids en raison des efforts de coordination que cela suppose. La flexibilisation présente une utilité marginale car des habitudes, des rituels, des horaires et des lieux fixes contribuent *aussi* à faciliter l'organisation du quotidien²², en particulier quand, dans une famille par exemple, ce quotidien est vécu en concertation étroite avec d'autres personnes. Quand les "limites au décloisonnement" sont respectées, des horaires de travail modulables peuvent parfaitement être intéressants pour les personnes qui ont une famille. Il y a donc lieu d'être attentif à l'ambivalence des horaires de travail flexibles, lesquels, tel Janus, présentent deux visages²³.

Cette ambivalence renvoie à une particularité de cette forme de vie qu'est la famille: la famille constitue une entité dans laquelle plusieurs existences faites de structures, de besoins et d'intérêts différents se rejoignent et dans laquelle il retourne essentiellement de la nécessité plus ou moins forte que chacun a de prestations d'assistance. Pour cette raison, les familles ont besoin d'un minimum de conditions-cadres planifiables, stables et sûres. Évidemment, ceci ne vaut pas de la même manière pour tous les membres d'une famille: des rythmes précis doivent être respectés en particulier pour des enfants en bas âge ou des personnes malades. Mais même au-delà de la dépendance directe, sous l'angle de la qualité de vie, il faut un temps partagé et du temps à consacrer à la famille si l'on veut que la vie de famille soit autre chose qu'une simple cohabitation matérielle de plusieurs individus. Ce temps reste encore souvent à trouver, à pla-

nifier, et pas uniquement pour les "nouveaux indépendants" qui auraient tendance à travailler 24 heures sur 24. Les emplois du temps respectifs des différents membres d'une famille se recoupent de moins en moins. La tendance va très clairement dans le sens de la famille de week-end²⁴, le reste de la semaine étant organisé par "pense-bête" et téléphones portables interposés.

2.2 Famille et mobilité

Il en va de même de la mobilité. L'étude sur la mobilité²⁵ montre que plus de la moitié des femmes interrogées qui se déplacent beaucoup dans le cadre de leur travail n'ont pas d'enfants. Ce pourcentage est presque deux fois plus élevé que le taux moyen de l'ensemble des femmes sans enfants et encore nettement supérieur à celui enregistré parmi les femmes de niveau universitaire sans enfants (40%)²⁶. Manifestement, ces femmes n'entrevoient aucune possibilité de concilier la mobilité professionnelle exigée ou souhaitée avec une vie de famille. Précisons ici que la mobilité est en général affaire de sexe: les hommes sont plus nombreux à parcourir de longues distances pour aller travailler tandis que les femmes, dans leur majorité, sont plus "sédentaires". L'autre forme de décloisonnement spatial, qui consiste en une forme de travail plutôt dirigée vers l'intérieur que vers l'extérieur, comme le travail à domicile – surtout pour les indépendants et les personnes qui font du télétravail –, se caractérise par des stratégies très différentes selon qu'elle est pratiquée par un homme ou par une femme: les pères s'organisent, ferment la porte de leur bureau et remplissent leur programme; les femmes, elles, se laissent interrompre, travaillent par "petits bouts" et sont davantage disponibles pour répondre aux sollicitations des enfants²⁷.

En résumé: la mobilité professionnelle à l'extérieur de la maison, sous cette nouvelle forme qu'est le "nomadisme professionnel"²⁸, est, d'après ce que nous en savons, difficilement réalisable pour les parents. En outre, si le transfert de l'activité professionnelle à l'intérieur du cadre familial et la présence parentale qu'il suppose permet peut-être de résoudre un certain nombre de problèmes de compatibilité, il peut aussi en engendrer d'autres. Cette forme de décloisonnement est donc elle aussi ambivalente. Lorsque la famille devient le lieu de l'activité professionnelle, il en résulte certes de nouvelles possibilités pour la vie familiale, mais la formule peut aussi constituer une énorme charge²⁹. En aucune manière la nouvelle forme de travail à domicile ne devrait être assimilée au cliché de l'idylle pré-moderne où tous vivaient et travaillaient sous le même toit dans une prétendue sérénité. Le cadre social du travail, de la famille et des rapports entre les sexes a trop évolué pour cela, d'un point de vue structurel comme sous l'angle normatif.

2.3 Famille et déréglementation des conditions de travail

Le troisième phénomène de décloisonnement, à savoir la déréglementation des conditions de travail et la discontinuité du cursus professionnel qu'il induit, a aussi une incidence sur la famille. Lorsqu'on est déjà installé en famille, les ruptures professionnelles doivent, d'une part, d'abord être "digérées" et il s'agit, d'autre part, d'assurer autant que possible un revenu continu et suffisant. Les changements fréquents d'emploi, plus particulièrement lorsqu'ils s'accompagnent d'un déplacement géographique, constituent souvent une charge pour les familles, et plus particulièrement pour la per-

sonne (en général des femmes) chargée de l'intendance au quotidien. Car il s'agit alors de réorganiser l'existence et de reconstruire un réseau de connaissances, de prise en charge des enfants, etc., autant de tâches qui nécessitent beaucoup d'énergie. Cela dit, la discontinuité professionnelle peut aussi être positive, par exemple lorsqu'une personne souhaite passer d'une activité à plein temps à une activité à temps partiel. Même les périodes de chômage pourraient, en principe, être mises à profit pour s'occuper davantage des enfants. En l'occurrence, ce qui est déterminant là encore, c'est la question de savoir si ces changements résultent d'un choix personnel ou pour le moins d'une décision à laquelle la personne concernée a été partie prenante, si l'intégration sociale demeure et si le revenu de la famille et la prévoyance vieillesse restent assurés. Lorsque tel n'est pas le cas, la vie de la famille, parfois même sa survie, peut ressembler à un exercice de voltige sans filet.

L'une des questions essentielles qui se pose en relation avec la déréglementation des conditions de travail est celle de savoir dans quelle mesure l'incertitude liée à l'emploi, au revenu et au lieu de travail remet encore davantage en question l'envie de fonder une famille. Lorsque les perspectives professionnelles sont incertaines et que l'avenir paraît bouché, il est compréhensible que des jeunes femmes *et* des jeunes hommes hésitent à mettre des enfants au monde, d'autant plus que les réseaux sociaux et familiaux sur lesquels les jeunes parents pouvaient jadis compter dans des périodes difficiles n'existent plus forcément. C'est ainsi que l'âge des parents au moment de la naissance de leur premier enfant continue à augmenter.

²⁴ Kleine, Wilhelm (2003). Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim: Juventa.

²⁵ Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.

²⁶ Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003). Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Statistisches Bundesamt. Berlin: DruckVogt GmbH.

²⁷ Jurczyk, Karin (2002). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Werner Kudara / Günter G. Voss (éd.) Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung. Opladen: Leske+Budrich, 219–263.

²⁸ Les nomades professionnels désignent des personnes très souvent en déplacement pour des raisons professionnelles.

²⁹ Kleemann, Frank/ Voss, Günter G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In: Andre Büssing / Hartmut Seifert (éd.), Die 'Stechuhr' hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: edition sigma, 147–172.

2.4 Décloisonnement et perspectives d'avenir de la famille

Une étude effectuée récemment aux Etats-Unis fournit des indications sur ce qui pourrait aussi se passer en Allemagne dans un avenir plus ou moins proche³⁰. Elle ne dit pas seulement que la durée de travail augmente à nouveau depuis quelques années, ce qui est d'ailleurs aussi le cas en Allemagne. Mais ce qui apparaît comme particulièrement intéressant, c'est que le décloisonnement y est présenté sous un angle nouveau. Sous le titre "Lorsque le travail devient domicile et lorsqu'au domicile, il n'y a que du travail à accomplir", Arlie Hochschild décrit une évolution dans laquelle des intérêts privés des travailleurs interviennent toujours plus fréquemment *dans* l'activité professionnelle. La famille, elle, devient un lieu qui est identifié au travail et au stress; en bref, elle perd son attrait. Même si les parents interrogés dans le cadre de l'étude affirment tous que la famille passe en priorité, nombreux sont ceux qui se sentent dépassés par la dynamique familiale et regrettent d'obtenir si peu de reconnaissance. Le déchirement entre, d'une part, le souhait de disposer de plus de temps pour sa famille, les contraintes de la vie familiale et la nécessité de gagner de l'argent et, d'autre part, la reconnaissance morale et sociale que procure l'exercice d'une activité professionnelle, donne lieu parmi les parents à des points de vue et des comportements ambivalents. La famille continue à tenir son rôle d'"amortisseur" et s'efforce tant bien que mal de compenser et d'intégrer ce qui est extérieur à la famille³¹, mais c'est précisément cette "fonction tampon" qui semble avoir atteint ses limites. On aboutit ainsi à un échec: l'identification positive des parents avec le monde du travail ne conduit pas, comme on pourrait le penser, à un retour positif vers la famille, mais à un retrait à la fois affectif et factuel des parents de la scène familiale.

Les débats sont vifs pour savoir si les conclusions de Hochschild peuvent être généralisées et si elles valent également pour l'Allemagne³². Ludwig et al.³³, par exemple, observent qu'en ce qui concerne les mères professionnellement actives, ces tendances existent à Leipzig et Francfort. Quoi qu'il en soit, un argument mérite d'être pris au sérieux: en matière de tendances de société, les Etats-Unis ont souvent eu quelques décennies d'avance sur l'Europe. S'agissant de la compatibilité entre profession et famille, question débattue dans les pays d'Europe occidentale, il est intéressant de relever

³⁰ Hochschild, Arlie Russel (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Band 29. Opladen: Leske+Budrich.

³¹ Hochschild, Arlie Russel/Jurczyk, Karin (2002). Familie und Arbeit – "die Zeitfalle". Interview. In: Diskurs 2, DJI München, 51–55.

³² Lange, Andreas (2003). Arbeitszeit aus der Perspektive von Kindern. Munich. Tapuscrit (conférence présentée à l'Université de Giessen).

³³ Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002). Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma.

³⁴ Erler, Gisela Anna (2002). Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung. Diskurs, 12(3), 32–36.

que les travailleurs d'Outre-Atlantique n'ont guère fait usage des mesures apparemment exemplaires prises en la matière par les entreprises que Hochschild a étudiées. Ceci prend le contre-pied des discussions actuelles sur le thème de la conciliation entre vies familiale et professionnelle et indique une évolution majeure dans la perception des pôles profession et famille, en tous cas dans les conditions sociétales actuelles. Pour éviter que les tendances décrites ne se généralisent, ces conditions-cadres doivent être considérées comme un repère déterminant pour l'avenir des familles.

Pour cette raison, la question de savoir dans quelle mesure et comment famille et monde du travail décloisonné sont compatibles doit impérativement être posée. Les caractéristiques de la famille montrent que pour fonctionner, celle-ci a besoin de certaines habitudes, d'éléments dûment planifiables et de situations claires. En résumé, nous dirons que ces exigences de la vie familiale sont en opposition avec les exigences du monde du travail, qui requièrent une main d'œuvre "décloisonnée" et disponible sur les plans spatial et temporel. Trouver le bon dosage, le bon équilibre entre la souplesse et la stabilité, exercer une influence sur l'aménagement des horaires, des lieux et des conditions de travail constituent de ce fait un objectif majeur en matière de politique familiale.

L'avenir de la famille permet actuellement d'envisager trois scénarios: le premier marque un retour vers la famille traditionnelle, dans laquelle la femme fait passer ses intérêts professionnels au second plan et décharge le travailleur-entrepreneur mâle, lequel se consacre entièrement à son rôle de pourvoyeur financier principal de la famille. Dans le deuxième scénario, les deux partenaires renoncent toujours plus fréquemment à avoir des enfants et leur manière d'appréhender leur relation est plus souple. Le troisième scénario, enfin, prévoit une modernisation de la famille, avec un partage des tâches entre les partenaires et des prestations sociales allant dans le sens d'une offre élargie de prise en charge des enfants, d'horaires scolaires continus, etc. Il ne s'agit pas de se contenter de discuter du scénario le plus probable, mais d'élaborer politiquement celui qui semble le plus souhaitable.

Les questions d'aménagement touchent en principe toujours aussi les institutions annexes à la famille. Plus les horaires de travail des parents sont souples – donc souvent aussi impossibles à planifier –, plus il devient compliqué non seulement de trouver une place d'accueil extra-familial pour enfants, mais aussi d'assurer une formule stable de prise en charge. En Allemagne, pour les enfants en âge de fréquenter l'école enfantine, les problèmes de prise en charge se posent dès l'après-midi. Que dire alors des personnes qui travaillent après 17 h ou 18 h, si ce n'est qu'elles sont dans l'impossibilité d'organiser une prise en charge répondant aux besoins des enfants? Si la famille, les voisins ou des amis ne peuvent leur venir en aide, les parents doivent "acheter" des prestations sur le marché et il y a lieu d'organiser des systèmes "back-up" de prise en charge souple qui, le cas échéant, sont disponibles également en soirée ou le week-end. Nous avons là du même coup un exemple d'externalisation des coûts en temps liés à l'exercice d'une activité professionnelle, une formule qui n'est pas envisageable de la même manière pour tous³⁴. Par ailleurs, les enfants en bas âge ont besoin de rythmes réguliers et de personnes de référence stables comme l'ont démontré les recherches sur l'attachement. Il y a donc lieu d'être attentif à leur seuil de tolérance en regard des change-

ments d'horaires, de groupes et de personnel d'encadrement. Là encore, il serait faux de glorifier la prise en charge familiale et de voir en elle la seule forme acceptable ou au contraire d'imposer aux enfants la logique des structures décloisonnées du monde du travail. Les besoins et les souhaits des enfants doivent être considérés comme *une* des parties intégrantes des équilibres familiaux, même s'ils sont toujours imprégnés de culture et d'histoire et ne peuvent pas être considérés absolument comme des besoins de base "naturels".

3. Avenir de la famille – politique familiale durable

En l'état actuel, nous pouvons dire en guise de bilan intermédiaire que le monde du travail décloisonné engendrera des difficultés au niveau du quotidien des familles. Exprimé autrement: on ne peut en aucun cas partir du principe que la flexibilisation et le décloisonnement auront des répercussions positives sur la famille, comme le laisse souvent entendre le discours politique. Au niveau des structures, on voit qu'il existe à la fois des ouvertures et des obstacles à l'aménagement de la vie familiale. Il n'est certes pas possible de prévoir à l'avance quelles formules inédites, peut-être encore insoupçonnées, les couples, en particulier peut-être des couples jeunes, choisiront. Cependant, se contenter d'espérer de telles solutions individuelles constituerait une stratégie politique fatale.

C'est pour cette raison que nous nous proposons d'esquisser ici quelques éléments d'une politique familiale durable, qui contribuent à la pérennité des familles, et de formuler quelques questions ouvertes à l'attention de la science. Propre au vocabulaire de l'économie et de l'écologie, le concept de durabilité a jusqu'ici encore rarement été utilisé dans le domaine social, en particulier dans celui de la famille³⁵. Ce concept a ceci de caractéristique qu'il établit un lien entre la dimension présente et la dimension future. L'Union européenne considère le développement durable d'une société comme la manière de "satisfaire les besoins de la génération actuelle sans pour autant mettre en danger la satisfaction des besoins des générations à venir"³⁶. Cette définition pourrait facilement s'appliquer à nombre d'aspects de la famille; au centre, il y a cependant le fait que la famille constitue l'élément fondamental de la société, puisque c'est elle qui, en mettant au monde la génération suivante, permet l'avenir même d'une société. Une politique familiale durable a donc pour principal objectif de faire en sorte que les relations entre les générations et entre les sexes puissent s'organiser de manière à ce que la disposition et l'aptitude à vivre la famille soient soutenues positivement et durablement. La durabilité ne renvoie pas simplement à des conditions de vie et de travail répondant aux besoins des familles, mais à leur fiabilité sur une plus longue période, tout comme à leur solidité et à la garantie de leur qualité. Au niveau du contenu, trois principes directeurs devraient s'appliquer: permettre la multiplicité et la variabilité des formes d'existence (diversity), l'égalité entre les sexes (democracy) ainsi que la prise en charge, les liens affectifs et les soins (caring) entre les générations.

3.1 Fondements d'une politique familiale durable

Si l'on part du principe que le décloisonnement suppose, sur un plan individuel, davantage de prestations d'intégration pour instituer une vie commune sous la forme d'une famille, alors les conditions-cadres dans lesquelles le décloisonnement s'effectue sont déterminantes pour la réussite ou l'échec de nouveaux équilibres. Dans une première approche, citons les éléments ci-dessous, qu'il conviendra toutefois de préciser et de compléter:

Les processus macro-économiques, en raison notamment du décloisonnement de l'Etat-nation, ne peuvent pas être arrêtés, mais doivent *premièrement* être aménagés au niveau de la politique économique et de la politique d'entreprise. Ce lien délibéré et explicite entre la politique familiale et la politique de l'emploi doit se référer aux dimensions fondamentales des conditions de travail. Nous pensons avant tout ici aux salaires et aux qualifications (en particulier sous l'angle de l'égalité entre les sexes), aux horaires et aux lieux de travail, à la sécurité de l'emploi ainsi qu'à l'aménagement de passerelles entre les différentes phases et formes de travail, aux engagements et aux départs, au travail à temps partiel et à plein temps. Il convient, à cet effet, que les processus de décloisonnement soient encadrés par des conditions mises en place par les entreprises, les syndicats et l'Etat dans le sens d'une politique de "flexicurity", laquelle concilie sécurité et flexibilité. Un exemple serait le développement d'un modèle dit de "family leave"³⁷ allant nettement au-delà de la réglementation actuelle du congé éducatif ou parental ("parental leave"), en particulier dans son actuelle limitation à la prise en charge des enfants en bas âge. Il y a lieu de se demander dans quelle mesure il faudrait aménager, à l'image du gender mainstreaming³⁸, un "family mainstreaming" en tant qu'instrument transversal de politique familiale, à des niveaux et auprès d'acteurs différents.

³⁵ Exceptions actuelles importantes: Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin sowie Stahmer, Carsten (2003). Halbtagsgesellschaft. Nationale Nachhaltigkeitsstrategien. In: Wechselwirkung & Zukünfte. Statistisches Bundesamt Wiesbaden. Universität Heidelberg.

³⁶ Conseil européen (2001): Conclusions, 15 et 16 juin 2001 (Göteborg), 1.

³⁷ "Family leave" signifie la possibilité de libérer des travailleurs pour qu'ils s'occupent de membres de leur famille, quels que soient leur âge et leurs besoins. Les formes traditionnelles de congé parental (parental leave) concernent uniquement les soins et l'éducation de petits enfants.

³⁸ Le "gender mainstreaming" est un instrument politique servant à s'assurer du respect de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines politiques et à tous les niveaux hiérarchiques. Les projets les plus divers de l'Etat fédéral, des Länder, des communes ou d'entreprises privées sont examinés sous cet angle. Les possibilités d'intervention et les pouvoirs d'action sont cependant très variables. De la même manière, un "family mainstreaming" servirait de directive pour s'assurer que les lois, les mesures et les programmes sont conformes aux besoins des familles et, le cas échéant, permettrait d'intervenir. Cet instrument offrirait avant tout un intérêt culturel puisqu'il permettrait aux familles de faire entendre leurs demandes officiellement, systématiquement et légitimement.

Deuxièmement, l'Allemagne continue à être un pays en voie de développement en ce qui concerne le regard qu'elle porte sur l'activité professionnelle des mères. Il y a lieu d'une part d'aménager, au niveau des structures, différentes options permettant aux mères de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et favorisant par exemple également le travail qualifié à temps partiel. Pour que les mesures en question ne viennent pas accentuer les discriminations que subissent les femmes sur le marché du travail, elles ne doivent pas leur être spécifiquement adressées. Dans les entreprises et les services publics, les mesures de politique familiale doivent également s'adresser aux hommes et ceux-ci doivent être considérés comme compétents, au même titre que les femmes, en ce qui concerne l'évolution du quotidien des familles. Pendant une certaine phase, la politique familiale devrait éventuellement être entièrement ciblée sur les hommes et surtout viser à changer en conséquence les structures du monde du travail, celles-ci reposant sur la main d'œuvre mise à disposition par les familles. D'autre part, au niveau des stéréotypes, celui de la "bonne mère" dont la mission prioritaire consiste à s'occuper des enfants et qui renonce le cas échéant à une activité professionnelle doit être démythifié. Ce genre d'idées reçues restent profondément ancrées dans la culture allemande. Les concepts normatifs de ce qu'est la féminité et la masculinité doivent s'ouvrir sur une diversité de formes et de parcours de vie. Là encore, les entreprises sont invitées, parallèlement à l'Etat et à d'autres collectivités publiques, à fournir un effort supplémentaire. L'expression même de "culture d'entreprise favorable à la famille" indique la voie à suivre.

Troisièmement, pour ne pas voir l'existence sacrifiée sur l'autel de l'économie, il y a lieu de résister et de développer un discours sociétal en faveur de la qualité de vie et d'une "abondance de temps" (fait de disposer de suffisamment de temps) également dans l'optique de la famille. En l'occurrence, il ne peut s'agir ici d'une forme de vie (familiale) considérée comme la seule et unique, mais d'une diversité de formes de vie. Des options étendues de libre choix doivent pouvoir être réalisées au moyen d'une répartition identique des ressources. Par exemple, pour l'aménagement de formules de prise en charge des enfants, il y a lieu de créer des possibilités nouvelles aussi bien pour une prise en charge à la journée dans les crèches, les jardins d'enfants et les écoles que pour la solution des parents de jour et les formules d'entraide dues à l'initiative des familles. Il est question ici de "public-private-partnership" ou de nouvelles formes d'alliance au niveau local entre acteurs des sphères professionnelle, publique et privée en faveur des familles. Les familles ne sont pas uniquement les bénéficiaires potentiels; elles participent activement au processus et contribuent à l'aménagement de leur environnement sociétal. Les parents doivent pouvoir décider eux-mêmes de ce dont ils ont besoin; pour ce faire, il faut qu'il y ait une offre à la fois suffisante et finançable ainsi que la possibilité d'y accéder, au moyen par exemple de bons de garde. Une offre quantitative suffisante et variée ne saurait aller sans qualité, faute de quoi les enfants risqueraient d'être simplement "évacués" ou encore pré-qualifiés fonctionnellement pour le marché du travail, en application de critères d'un monde professionnel décroissant.

Quatrièmement, le concept de soins (caring)³⁹ doit être étendu au-delà des groupes cibles traditionnels. Des aspects tels que l'affection, les soins et l'entretien matériel au sein des familles ne visent pas exclusivement les enfants en bas âge mais aussi les enfants en âge scolaire, les membres malades de la famille et les parents âgés, d'autant

plus dans un contexte marqué par des conditions de travail décloisonnées. Considérée sous l'angle d'une politique des "soins", la politique familiale va donc plus loin qu'une simple politique de l'enfance; elle renvoie à tous les âges confondus, à l'ensemble des générations. Cette perspective résolument élargie de la politique familiale s'impose en raison du vieillissement de la société, phénomène qui débouchera fatalement sur un déséquilibre entre le nombre de personnes âgées à charge et le nombre de personnes chargées de s'en occuper.

Cinquièmement, les destinataires des exigences posées et les acteurs appelés à mettre en œuvre les changements doivent être désignés précisément. Pour que les liens affectifs, les soins, l'éducation et le "caring" en général ne soient pas sacrifiés aux lois du marché, il y a lieu de créer de nouvelles coalitions dont les acteurs seront certes les instances politiques de l'Etat fédéral, des Länder et des communes, mais surtout aussi des entreprises, des syndicats, des mouvements féministes, des personnes actives dans des organisations dédiées à la famille et à l'aide sociale, des associations, des groupements d'intérêts, etc. L'aménagement d'un avenir dans lequel la prise en charge (caring) des enfants, des personnes malades et des aînés ne soit pas considérée comme une corvée ou un stress, mais au contraire comme une part importante et reconnue de la qualité de vie, et d'une vie de qualité, ne peut aboutir que si le projet est porté par l'ensemble des intervenant-e-s. Les communes jouent ici un rôle déterminant car c'est à ce niveau qu'il y a lieu de promouvoir activement, dans un souci de dialogue, la "corporate citizenship", à savoir la création de réseaux et une bonne synchronisation entre les entreprises, les autorités, les institutions et les citoyennes et citoyens engagé-e-s. Dans cette optique, des journées d'action à l'échelle communale, mieux encore l'élaboration, au niveau de la commune ou de la région, de rapports sur la situation des familles, peuvent contribuer de manière déterminante à sensibiliser toutes les parties concernées. A plus long terme toutefois, la tenue régulière de forums de discussion et l'existence de réseaux bien implantés – comme des alliances communales – sont indispensables pour assurer une politique durable en faveur des familles.

³⁹ "Care" est un concept central pour comprendre les prestations des familles également (voir Brückner, Margrit (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: Neue Praxis 2002, Jg. 33, H. 2, 162–171). Il renvoie de manière générale aux activités de soins et de prise en charge résultant de situations de dépendance entre les individus. Ces dépendances concernent tous les individus à différentes étapes de leur existence. Pour cette raison, elles ne constituent pas le contraire de l'autonomie; elles sont l'autre facette de l'existence humaine. Le concept de care est également utilisé dans les relations professionnelles (soins infirmiers par exemple) et peut aussi renvoyer à sa propre personne.

3.2 Défis posés à la science

L'élaboration d'une politique familiale durable suppose au préalable une étude fondée des nouvelles constellations sociétales. Celle-ci ne fera pas qu'analyser de nouvelles tendances, mais conduira aussi à formuler des propositions en vue d'un réaménagement du monde du travail, du cadre de vie et de l'environnement des familles. Une étude interdisciplinaire a pour tâche première d'exposer des développements, d'établir des liens entre les événements et de dégager des potentiels d'innovation.

3.3 Analyse de la qualité du quotidien familial comme reflet de la qualité de la société

Il est important de se demander à quoi ressemble le quotidien dans une famille lorsque l'un des parents ou les deux travaillent en décloisonnement et comment les enfants et les jeunes vivent cette situation. Il est particulièrement important de voir la chose sous l'angle de la jeune génération car jusqu'ici, pour nécessaire et légitime qu'apparaisse l'égalité entre les sexes, les débats sur la manière de concilier vie professionnelle et vie familiale ont toujours été considérés du point de vue des adultes. En Allemagne, la question de savoir combien de temps un enfant a besoin que ses parents lui consacrent ou encore si la qualité du temps qui lui est consacré comble le manque de temps passé ensemble, indépendamment de sa durée, ne se discute ni ouvertement ni sans parti pris idéologique. Les hôtels pour enfants sont-ils la réponse adéquate à un monde du travail flexible? Un accueil extra-familial pour enfants n'est-il pas de loin préférable? Cette formule ne constitue-t-elle ce pas une source d'enrichissement⁴⁰? Ces questions ne tendent pas uniquement à s'interroger sur les conséquences en rapport avec le développement et la socialisation de l'enfant, mais cherchent aussi à savoir quelle idée l'on se fait d'une "bonne" société et d'une "bonne" vie. Pools de prestations, hôtels pour enfants, pères ou mères plus souvent disponibles ou un peu de chacun de ces éléments, ce dont les familles ont besoin et comment y parvenir reste une question ouverte qui relève certes de la politique familiale actuelle, mais aussi de la politique sociale à long terme. La manière d'organiser la prise en charge et l'orientation retenue nous renseignent sur l'éthique d'une société, sur sa manière de concevoir la qualité de vie, sur les rapports entre les individus et sur la valeur de l'humanité. Schématiquement, deux voies se dessinent: il y a d'abord l'encouragement d'une prise en charge (care) sous la forme d'unités de services orientées économiquement et organisées fonctionnellement, avec un personnel hautement qualifié. La norme est en l'occurrence l'efficacité et la viabilité commerciale. Il y a ensuite l'encouragement d'une prise en charge à l'intérieur même des relations privées et de la société civile, reposant sur la réciprocité et la reconnaissance et qui ne soient pas foncièrement liées à des prestations financières ou à un degré de professionnalisme. Dans le meilleur des cas, il y aura un mélange de différents éléments et une intégration des deux voies basée sur l'exploitation des atouts de chacune d'elle. On le sait, une orientation trop économique et rationnelle de la prise en charge de même qu'un caractère trop "privé" et un manque de professionnalisme peuvent jouer en défaveur d'une prise en charge de qualité. Quoiqu'il en soit, ces questions doivent être abordées dans toute leur complexité, de manière bien plus approfondie que cela n'a été le cas jusqu'ici, aussi bien par les milieux politiques que par les médias et les milieux scientifiques.

3.4 Attitude face au projet de fonder une famille – baisse et polarisation de la parentalité

Il s'avérera tout aussi important d'examiner dans quelle mesure et comment l'attitude de la jeune génération face au projet de fonder une famille varie selon ses conditions de vie et de travail. L'incertitude liée aux conditions de travail et la difficulté de planifier les choses dans ce domaine pèsent-elles au plan quotidien et au niveau biographique sur l'envie des personnes jeunes de fonder une famille? Trois éléments sont connus: (1) dans sa forme marquée, le travail décloisonné est principalement le fait de travailleurs relativement jeunes, jusqu'à 35 – 40 ans, c'est-à-dire la période pendant laquelle on fonde généralement une famille; (2) les hommes sont plus nombreux que les femmes⁴¹ et (3) parmi les groupes étudiés, il y a beaucoup de couples, mais très peu avec enfants⁴². Il est toutefois impossible de dire dans quelle mesure cette génération de travailleurs jeunes et dynamiques continuera de ne pas avoir d'enfants. D'une part, ils expérimentent personnellement que leur travail les accapare totalement. Nombre d'entre eux, des femmes également, trouvent parfaitement leur compte dans cette existence principalement centrée sur l'activité professionnelle. D'autre part, après un certain temps à ce régime, ils chercheront éventuellement à naviguer sur un cours professionnel plus tranquille, particulièrement au moment de vouloir fonder une famille. Réussiront-ils/-elles ce changement? Le marché du travail pourra-t-il leur offrir un emploi correspondant à leurs attentes? Voilà qui est une autre question! Si la hausse du nombre de couples sans enfants dans certains groupes est due à des raisons complexes et n'est pas uniquement liée aux conditions de travail, force est de reconnaître que le fait de ne pas avoir d'enfants et le décloisonnement risquent fort de se renforcer réciproquement.

Il s'agira également de vérifier la thèse selon laquelle la parentalité prend, socialement, des voies différentes. Selon cette thèse, auront des enfants d'une part les personnes qui gagnent bien leur vie et qui peuvent s'offrir une aide suffisante et du personnel de maison, d'autre part les "working poors" nouveaux ou de longue date, sans grandes ressources matérielles et culturelles. On sait en effet que, dans l'ensemble, les couches socio-économiques défavorisées organisent leur avenir de manière moins stratégique et que l'arrivée des enfants est aussi moins planifiée. Une autre thèse énonce que l'absence de perspectives peut engendrer un certain fatalisme et amener à penser que les contraintes que les enfants peuvent amener sont (largement) compensées par le sens donné à la vie et les "récompenses" que procure la descendance. Entre deux, il y

⁴⁰ Voir les résultats de NICHD (Early Child Care Research Network) (2003): Does Quality of Child Care Affect Child Outcomes at Age 4 1/2? *Developmental Psychology* 2003, Vol. 39, No. 3, 451–469.

⁴¹ Tölke, Angelika/ Diewald, Martin (2003): Berufsbiographische Unsicherheit und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (éd.), *Partnerschaft und Familiengründung*. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 349–384.

⁴² Voir les résultats des différentes études de détail dans Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (éd.) 2003, op. cit.

a les gens de la classe moyenne qui, même s'ils sont foncièrement favorables à l'idée de fonder une famille, sont trop préoccupés par la crainte de rater un bon emploi ou de perdre celui qu'ils ont.

Eu égard au fait qu'en Allemagne, 44% des universitaires âgés de 35 à 39 ans vivent actuellement dans des ménages sans enfants⁴³, il y a cependant lieu de faire la distinction entre revenu et formation: ces deux dimensions ne contribuent en effet pas de la même manière à la polarisation de la parentalité.

Considérant les débats suscités par l'étude PISA et, dans son sillage, la reconnaissance de la famille comme lieu d'éducation préscolaire et complémentaire⁴⁴, il s'avère là aussi urgent de penser en terme d'avenir. En effet, la société a besoin d'un potentiel humain (cf. supra) suffisant tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif. La répartition sociale toujours plus inégale de la parentalité en termes de niveau de formation des parents⁴⁵ ne pose cependant pas un problème que pour la société en tant que telle. Au niveau de l'individu, cette inégalité signifie que les aptitudes à maîtriser son existence dans tous les domaines de la vie en société sont à nouveau fortement segmentées socialement. Or, les conditions du décloisonnement requièrent précisément de toutes et de tous des compétences sans cesse nouvelles, plus pointues également, pour être à même de gérer l'incertitude caractéristique d'une nouvelle modernité en constant changement.

La nécessité d'une durabilité écologique est maintenant unanimement admise. Quant à la durabilité sociale, au sens d'une organisation à long terme tenant dûment compte des besoins de la famille et d'une culture sociétale au sens large favorable à la famille, elle doit de toute urgence être mise à l'ordre du jour des agendas politiques.

⁴³ Engstler, Heribert/Menning, Sonja (2003), op. cit., 75.

⁴⁴ Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2002). Die bildungspolitische Bedeutung der Familie – Folgerungen aus der PISA-Studie. Band 224, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart: Kohlhammer.

⁴⁵ Voir Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003), op. cit., 7 s.

Bibliographie

- Baumann, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity.
- Baumert, Jürgen u.a. (éd.) (2001). *PISA 2000. Basiskompetenzen von SchülerInnen im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske+Budrich.
- Behringer, Luise/ Jurczyk, Karin (1995). Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* (éd.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske+Budrich, 71–120.
- Bertram, Hans (2002). Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. *Berliner Journal für Soziologie* 12(4), 517–529.
- Bien, Walter/ Marbach, Jan H. (éd.) (2003). *Partnerschaft und Familiengründung. Ergebnisse der dritten Welle des Familien-Survey 11 DJI*. Opladen: Leske+Budrich.
- Bonss, Wolfgang/ Kesselring, Stefan (1999). Mobilität und Moderne. Zur gesellschaftstheoretischen Verortung des Mobilitätsbegriffs. In: Claus J. Tully (éd.), *Erziehung und Mobilität. Jugendliche in der automobilen Gesellschaft*. Frankfurt s/Main: Campus, 39–66.
- Brückner, Margrit (2003): Care. Der gesellschaftliche Umgang mit zwischenmenschlicher Abhängigkeit und Sorgetätigkeiten. In: *Neue Praxis* 2002, Jg. 33, H. 2, 162–171.
- Conseil européen (2001): *Conclusions*, 15 et 16 juin 2001 (Göteborg), 1.
- Döhl, Volker/ Kratzer, Nick/ Sauer, Dieter (2000). Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 53(1), 7–18.
- Engstler, Heribert/ Menning, Sonja (2003). Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das statistische Bundesamt. DruckVogt GmbH: Berlin.
- Erler, Gisela Anna (2002). Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung. *Diskurs*, 12(3), 32–36.
- Gottschall, Karin/ Voss, Günter G. (2003). Entgrenzung von Arbeit und Lebens. Zur Einleitung. In: Karin Gottschall / Günter G. Voss (éd.), *Entgrenzung von Arbeit und Leben*. Munich, Mering: Hampp, 11–33.
- Gross, Hermann/ Prekuhl, Ulrich/ Thoben, Cornelia (1987). Arbeitszeitstrukturen im Wandel. In: *Der Minister für Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen* (éd.), *Arbeitszeit '87*, Teil II. Düsseldorf: Busse Druck, Herford.
- Gross, Peter/ Munz, Eva (2000). *Arbeitszeit '99. Arbeitszeitformen und -wünsche der Beschäftigten mit Spezialteil zu Arbeitszeitkonten*. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (éd.). Cologne: ISO-Institut.
- Hochschild, Arlie Russel (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. *Reihe Geschlecht und Gesellschaft*, Band 29. Opladen: Leske+Budrich.
- Hochschild, Arlie Russel/ Jurczyk, Karin (2002). Familie und Arbeit – "die Zeitfalle". Interview. In: *Diskurs* 2, Deutsches Jugendinstitut München, 51–55.
- Jurczyk, Karin (2002). Zwischen Selbstbestimmung und Bedrängnis. Zeit im Alltag von Frauen. In: Werner Kudera / Günter G. Voss (éd.) *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Opladen: Leske+Budrich, 219–263.
- Jürgens, Kerstin (2003). Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*. Jg. 23, H. 3, 251–267.

- Kleemann, Frank/ Voss, Günter G. (1999). Telearbeit und alltägliche Lebensführung. In: Andre Büssing / Hartmut Seifert (éd.), Die 'Stechuhr' hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: edition sigma, 147–172.
- Kleine, Wilhelm (2003). Tausend gelebte Kindertage. Sport und Bewegung im Alltag der Kinder. Weinheim: Juventa.
- Krüsselberg, Hans-Günter (2002). Ökonomische Analyse der werteschaaffenden Leistungen von Familie im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft – mit Schlussfolgerung und Überleitung. In: Krüsselberg, H.-G. / Reichmann, H. (éd.), Zukunftsperspektive Familie und Wirtschaft. Vom Wert von Familie für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft. Graftschaff: Vektor-Verlag, 87–130.
- Lange, Andreas (2003). Arbeitszeit aus der Perspektive von Kindern. Munich. Tapuscrit (conférence présentée à l'Université de Giessen).
- Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa/ Klammer, Ute/ Gerhard, Ute (2002). Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: edition sigma.
- Lüscher, Kurt (2003). La politique familiale, pourquoi? Arguments et thèses. Berne: Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) (éd.).
- Marbach, Jan H. (2003). Familiäre Lebensformen im Wandel. In: Bien, W./ Marbach, J. (éd.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 141–187.
- Maihofer, Andrea/ Böhnisch, Tomke/ Wolf, Anne (2001). Wandel der Familie. Arbeitspapier 48, Zukunft der Gesellschaft. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Minssen, Heiner (éd.) (2000). Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: edition sigma.
- Ostner, Ilona (1978). Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt/Main: Campus.
- NICHD (Early Child Care Research Network) (2003). Does Quality of Child Care Affect Child Outcomes at Age 4 1/2 ? *Developmental Psychology* 2003, Vol. 39, No. 3, 451–469.
- Pongratz, Hans/ Voss, Günter G. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131–158.
- Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (éd.) (1995). Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske+Budrich.
- Promberger, M./ Böhm, S./ Heyder, T./ Pamer, S./ Strauss, K. (2002). Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin: edition sigma.
- Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2003): Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung. Gutachten für das BMFSFJ, Berlin
- Schneider, Norbert/ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002). Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit der Familie vereinbar? Stuttgart: Kohlhammer.
- Stahmer, Carsten (2003). Halbtagsgesellschaft. Nationale Nachhaltigkeitsstrategien. Aufsatz veröffentlicht. In: Wechselwirkung & Zukünfte. Stat. Bundesamt Wiesbaden. Universität Heidelberg.
- Tölke, Angelika/ Diewald, Martin (2003): Berufsbiographische Unsicherheit und der Übergang zur Elternschaft bei Männern. In: Bien, Walter/ Marbach, Jan (éd.), Partnerschaft und Familiengründung. DJI: Familiensurvey 11. Opladen: Leske+Budrich, 349–384.
- Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2002): Die bildungspolitische Bedeutung der Familie – Folgerungen aus der PISA-Studie. Band 224, Schriftenreihe des BMFSFJ, Stuttgart: Kohlhammer.
- Young, Brigitte (1998). Globalisierung und Gender. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Résumé

Cet article traite de deux sujets. D'abord du regain d'intérêt que suscite la famille et de l'importance que revêt la mutation du monde du travail. Ensuite, de la manière et de la mesure dans laquelle cette évolution se répercute sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale et des défis qui se posent en matière de politique familiale. La thèse centrale est la suivante: avant même d'avoir pu accéder à une réalité sociale, la compatibilité entre le monde professionnel et la famille est devenue un concept anachronique qui ne correspond plus à l'évolution actuelle de la famille, des rôles de l'homme et de la femme dans la société, du monde du travail et de ses décloisonnements. Tout au plus peut-on parler d'équilibres précaires à réaménager en permanence. A une époque caractérisée par des changements permanents, la famille, comme contexte de vie, est une notion de moins en moins évidente ou stable. Elle est toujours plus fréquemment considérée comme une prestation à fournir par les individus au niveau quotidien et biographique. L'équilibre entre travail, vie et famille est rompu; il doit et il peut être rétabli. Cela suppose que l'on encourage durablement les familles sur un plan politique et que l'on élabore à leur attention de nouvelles conditions-cadres propices à une plus grande stabilité pour soulager leurs efforts en vue de trouver un équilibre.

VIII. Conclusions, principes et recommandations de la COFF

Les familles apportent une contribution substantielle à la création du potentiel humain de notre société. **Quant à savoir si et comment des prestations familiales sont fournies ou peuvent l'être, cela dépend dans une très large mesure de la coordination entre quotidiens professionnel et familial.** Ce sujet est une constante plus ou moins présente dans la vie de chacun-e. Hommes et femmes l'ont expérimenté dans l'enfance, lors du choix d'une profession, de leur plan de carrière, du planning de leur propre famille, durant l'entier de la vie active jusqu'au passage à la retraite et à l'aménagement de la troisième phase de vie. L'observation de familles et de membres de familles dans leur vécu quotidien est une source d'informations sur les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie familiale et sur les solutions envisageables. Des conditions-cadres favorables aux familles au niveau des rapports de travail et des communes de domicile constituent un préalable important au bon fonctionnement de celles-ci. Elles exercent une influence bénéfique sur la volonté de fonder une famille et sont indispensables pour assurer que les soins et la prise en charge des enfants et des personnes handicapées ou très âgées puissent être assumés par des membres de la famille et par d'autres personnes qualifiées.

Des relations durables et de confiance, qui s'étendent à toutes les générations et permettent l'échange et l'apprentissage, forment une part essentielle de notre civilisation. La politique familiale va donc au-delà d'une simple politique de l'enfance. L'existence d'un tissu relationnel qui s'étend sur plusieurs générations peut être vue comme un signe distinctif commun aux différents types de famille. Les familles, lorsqu'elles entretiennent des liens intergénérationnels, assument une grande diversité de tâches pour la société: élever des enfants, prendre soin de leurs membres âgés ou qui en ont besoin¹. Il n'y a pas de réponse universelle à la question de savoir quelles sont les tâches dont la famille doit s'acquitter elle-même et quelles sont celles qu'elle peut raisonnablement déléguer en matière de soins, d'encadrement ou au niveau du ménage. Ce qui est en revanche déterminant, c'est de savoir qu'assumer tâches et responsabilités demande du temps, en quantité comme en qualité. **Disponibilité et fiabilité sont des qualités essentielles pour établir des relations et s'occuper d'autrui. Voilà pourquoi le temps est une ressource indispensable dans le contexte de la famille.** Certes, la situation financière de la famille est un facteur décisif pour qualifier une famille de pauvre ou d'aisée. Mais ce n'est pas le seul. Le fait de disposer de temps en abondance est tout aussi important pour la qualité de vie et la santé des enfants comme des adultes (cf. articles d'A.-L. Matthies et de K. Jurczyk).

¹ La publication de la COFF "La politique familiale, pourquoi? – Arguments et thèses" (2003 en allemand; à paraître en français en 2004, rédigée par Kurt Lüscher) propose une argumentation très fouillée.

Les difficultés rencontrées lorsqu'on cherche à harmoniser vies familiale et professionnelle ne sont pas nouvelles (cf. contribution de S. Grossenbacher). Elles évoluent cependant en fonction des structures de ces mondes distincts qui se recoupent (activité lucrative, formation, espaces de vie et d'habitation des familles), ainsi que du sens et de l'importance que l'on attribue à la famille, aux générations et à la rentabilité (cf. articles de J. Fagnani et A.-L. Matthies). **C'est pourquoi il convient d'aborder les problèmes en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sur deux plans: d'une part les structures et l'organisation, d'autre part l'idéologie et la culture.**

Vu la diversité des tâches et des intérêts en présence, le rapport entre famille et profession est empreint de contradictions immanentes et parfois insolubles. Il sera d'autant plus probable de trouver dans le dialogue des solutions négociées que l'ensemble des conditions-cadres seront favorables aux familles. Si l'on ne parvient pas à apaiser les tensions entre ces deux pôles (famille et profession), on va vers des dilemmes dont les conséquences sont connues: aujourd'hui encore, renoncer au vécu du quotidien avec les enfants et réduire le rôle de père à sa portion congrue est typique des biographies masculines, tandis que renoncer à une carrière professionnelle ininterrompue pour se vouer aux enfants ou à des proches ayant besoin de soins est le fait des biographies féminines (cf. article de F. Höpflinger). Le prix de la variante "masculine", ce sont des pertes substantielles dans le domaine relationnel et un appauvrissement de la solidarité intergénérationnelle. La variante "féminine" a son coût aussi: ce sont d'énormes pertes financières pour l'économie, pour l'Etat et pour les femmes, sans parler du gâchis sur le plan des compétences professionnelles. Les femmes concernées continuent d'ailleurs à devoir faire face à d'importantes lacunes au niveau de leur propre sécurité sociale. Confrontées à ce dilemme, de plus en plus de femmes choisissent aujourd'hui en Suisse de se consacrer à leur profession plutôt qu'à la famille, ce qui se traduit notamment par un taux de natalité qui est bas même en comparaison internationale². Les "solutions" évoquées sont tout sauf souhaitables pour la société. Pour être prêt à fonder une famille et à assumer des responsabilités en matière d'éducation et de soins, il est important pour chacun-e, couple ou individu, de pouvoir opérer des choix et d'avoir des perspectives d'avenir. **On exige aujourd'hui des individus ou des familles que chacun-e cherche pour soi des solutions pour que vie professionnelle et quotidien familial soient compatibles. Mais ce genre de défi ne peut être relevé que si les conditions structurelles requises sont réunies.** La notion d' "empowerment" table sur le renforcement et l'utilisation des ressources de l'individu. Si on lui associe des conditions de base favorables, l'empowerment peut tenir ses promesses, à savoir promouvoir l'autonomie dans l'aménagement de sa propre vie. Si, par contre, cette notion reste une coquille vide, simple prétexte pour déléguer aux familles la résolution de problèmes structurels, alors elle contribue à la résignation et à la surcharge des femmes et des hommes concerné-e-s.

La formation est un domaine-clé, tant pour les intérêts de la famille que pour ceux de l'économie ou de la société. Dans un contexte où les conditions de vie sont en pleine évolution, les écoles, les établissements de formation, la formation des adultes et les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire font partie intégrante d'un vaste concept de formation. **Une offre adéquate de structures d'accueil extra-familial**

(en qualité et en quantité) peut jouer un rôle déterminant dans la conciliation entre famille et profession, et peut concourir à l'efficacité du système éducatif.

Il s'agit de ne pas sous-estimer l'impact des structures d'accueil, de leur disponibilité et de leur qualité. Il semble en effet qu'elles exercent une influence multiple sur la productivité d'une société, par exemple en promouvant une intégration précoce et durable des enfants et des adultes dans la société, mais aussi en contribuant à élever le niveau général d'éducation. Les résultats de l'étude PISA sont très clairs: quel que soit leur milieu social, un accueil préscolaire bien développé s'avère profitable à tous les enfants en matière d'acquisition des compétences sociales. L'existence d'une telle structure améliore les chances de formation des enfants issus de classes sociales défavorisées et contribue ainsi à une plus grande équité du système éducatif. La France et la Finlande le montrent, même si les différences sont nombreuses: la manière dont une société perçoit l'interaction entre responsabilité familiale (privée) et sociale (publique) vis-à-vis de l'enfant s'avère significative (cf. articles de J. Fagnani et d'A.-L. Matthies). Une conception basée sur la complémentarité offre un soutien substantiel et durable aux familles. Ce n'est pas son moindre mérite que d'alléger l'image de la mère et de la débarrasser des attentes qui y sont liées. On observera ici que les enfants des deux sexes ont autant besoin d'expérimenter des relations avec les hommes qu'avec les femmes. J. Fagnani comme A.-L. Matthies signalent, fortes des expériences acquises dans leur pays respectif, que la féminisation de l'accueil et de l'éducation des enfants comporte des risques.

La mise en place et l'entretien d'un système moderne d'accueil extra-familial et d'éducation doivent être perçus comme un enjeu d'envergure nationale auquel hommes et femmes sont appelé-e-s à donner forme et assise.

Ces deux domaines de vie que sont la famille et l'activité professionnelle se trouvent dans une dynamique de réciprocité, ils s'influencent l'un l'autre tant positivement que négativement (cf. texte d'E. Ulich). L'économie ne peut pas se passer des prestations familiales. On ne peut toutefois faire un usage immodéré des qualifications acquises hors du cadre professionnel, comme d'autres ressources d'ailleurs, sans leur donner des possibilités de se renouveler. Le stress et ses conséquences connues sur la santé et l'intégration sociale ont un effet sur plusieurs plans. Ainsi, lorsque les charges et les soucis dépassent les capacités de gestion des familles et leur aptitude à se régénérer, cela contribue à la hausse du taux de divorces chez les couples (avec ou sans enfants)³. Au niveau professionnel, les problèmes au sein de la famille ne restent pas non plus sans répercussions sur la productivité des personnes concernées. La capacité d'agir de manière autonome dans sa vie privée et sociale a inversement des effets bénéfiques dans les deux domaines. **Des conditions de travail favorisant le développement de la personnalité quant au déroulement du travail et à la possibilité d'assumer des responsabilités ont des conséquences positives tant dans l'entreprise que dans la**

² Le nombre moyen d'enfants est actuellement de 1,5 par femme en Suisse (Suisse: 1,2; étrangères: 1,8). Il faudrait un taux moyen de 2,1 enfants par femme pour stabiliser la population sans recourir à l'apport de l'immigration. Source: Office fédéral de la statistique.

³ En 2002, 12 718 enfants étaient touchés en Suisse par le divorce de leurs parents. Source: Office fédéral de la statistique.

famille. Elles favorisent aussi bien les performances que le bien-être et le degré de satisfaction. D'une manière générale, elles renforcent le potentiel de chacun-e, femme et homme, à maîtriser sa vie.

Inversement, le monde du travail profite des qualifications acquises dans le milieu familial. Le travail familial ne suscite cependant guère d'estime et son potentiel de qualification peine à se faire reconnaître⁴.

Les forces et les tendances en présence dans le monde de l'économie influent aussi bien sur l'activité professionnelle que sur le quotidien de la famille. Ainsi, la flexibilisation croissante des conditions de travail – variabilité des horaires et des lieux de travail – a des effets profonds sur la vie des familles. **La flexibilisation des horaires de travail et la mobilité croissante du lieu de travail peuvent répondre aux besoins d'une vie familiale moderne et promouvoir la liberté de choix des femmes et des hommes. Certaines familles en profitent effectivement dans ce sens.** Mais pour l'heure, seule une petite minorité de personnes ont, dans une certaine mesure, les coudees franches pour s'organiser. Les évolutions qui caractérisent le marché du travail font s'estomper la frontière entre travail et famille; cette situation contraint les adultes à relever de nouveaux défis, p. ex. pour trouver un équilibre entre flexibilité et régularité, deux exigences capitales dans la vie quotidienne avec des enfants ou des personnes ayant besoin de soins, encore que ces besoins soient en constante évolution en fonction des phases de vie et de la composition de la famille. Comme l'expose K. Jurczyk, sans sacrifier unilatéralement l'éducation, l'affection et la sollicitude sur l'autel des lois du marché, la conciliation entre vies professionnelle et familiale ne peut être réalisée par la seule adaptation de la vie quotidienne de la famille aux exigences de la vie professionnelle. **Lorsque les rapports de travail sont "flexibles", il est indispensable de pouvoir planifier son temps de travail; c'est une condition sine qua non à la création de liens fiables et à une répartition des tâches équitable entre les adultes de la famille** (cf. article d'E. Ulich). Le rapport de forces entre l'économie et les familles est tel qu'il faut des mesures de politiques économique, sociale et sociétale pour soutenir la liberté de choix entre diverses solutions respectueuses des besoins des familles.

La spécificité des problèmes qui se posent pour concilier ces deux pôles évolue en fonction de la conjoncture et de la situation sociale des familles. **Ces problèmes s'aggravent dans le cas de familles pauvres, peu instruites et/ou mal intégrées; ils diminuent lorsque la famille est bien intégrée et qu'elle jouit d'une aisance financière.** Tant les personnes élevant seules leurs enfants que les parents migrants cumulent souvent les difficultés à concilier vies familiale et professionnelle; leur marge d'autodétermination et de décision, quand ils en ont une, est minime. Afin que les évolutions sur le marché du travail n'aient pas pour seul effet d'être préjudiciable à ces familles, il convient que soient développées et mises en œuvre, de manière complémentaire les unes aux autres, des conditions-cadres à caractère social et favorables aux familles tant dans les rapports de travail qu'au niveau des assurances sociales. Le retard accusé par le système de sécurité sociale ne frappe pourtant pas uniquement des familles marginalisées ou particulièrement défavorisées. **Indépendamment des modifications qui y ont été apportées au siècle dernier** (cf. article de S. Grossenbacher),

le système actuel de sécurité sociale table encore largement sur deux principes: celui des biographies masculines traditionnelles (linéaires) et celui du pourvoyeur principal du revenu familial (“Monsieur Gagne-Pain”). Le fait de fournir des prestations familiales allant de pair avec des interruptions de l’activité rémunérée ou avec un taux réduit d’activité se solde en règle générale par d’importantes lacunes au niveau des assurances sociales, pour les hommes comme pour les femmes. Jusqu’ici, seule la révision du droit du divorce a tenu compte, sur le plan légal, de cette réalité en prévoyant une répartition des avoirs de la prévoyance professionnelle. L’ironie du sort veut donc que cette adaptation porte sur un domaine étroitement lié aux problèmes de conciliation entre vie familiale et activité professionnelle. Dans l’AVS, l’introduction de bonifications pour tâches éducatives et d’assistance a permis de combler en partie les lacunes. En matière de salaires et de sécurité sociale, les conditions de travail et de rémunération souvent très mauvaises que connaissent les femmes qui gardent des enfants au domicile de leurs parents ou qui font des travaux ménagers chez autrui représentent un problème particulier. Ces conditions de travail sont en outre souvent liées à une définition de la disponibilité et de la flexibilité horaire au seul profit de l’employeur, ainsi qu’à une reconnaissance quasi inexistante de la valeur du service fourni. Etant donné que ce type de services relève souvent du travail au noir, on ne peut rien documenter statistiquement. La recherche de solutions pourrait s’inspirer des incitations créées par la France à l’enregistrement des personnes concernées et, partant, à leur intégration dans le système de la sécurité sociale (cf. article de J. Fagnani)⁵.

Rendre compatibles vies familiale et professionnelle, c’est aussi respecter l’égalité des droits entre les sexes (cf. article de S. Grossenbacher sur le rapport entre politique de l’égalité et politique familiale en Suisse). Tout le potentiel conflictuel qui entoure cette notion de compatibilité est en effet intimement lié aux relations entre les sexes et aux rôles y afférents. L’exemple de la France est frappant: les solutions favorables aux familles ne proposent pas forcément une répartition des charges plus égalitaire (cf. article de J. Fagnani). Dans son article consacré à l’exemple de la Finlande, A.-L. Matthies éclaire une autre facette de l’égalité entre les sexes, celle de la répartition des charges financières découlant des congés parentaux ou d’autres subsides accordés aux parents. Elle relève qu’un système de financement qui sollicite par principe les deux employeurs, celui de la mère et celui du père, permettrait de lutter efficacement contre la discrimination des femmes fondée sur leurs obligations familiales. Les statistiques le montrent: en Suisse comme dans de nombreux pays européens, les femmes continuent

⁴ Dans le but de recenser et d’évaluer les compétences acquises dans le contexte extraprofessionnel, dans la famille, les projets suivants (parmi d’autres) ont vu le jour: Arbeitsplatz Familie – Arbeitsplatz Beruf (Sonnhalde Worb), espace femmes formation emploi (effe, Bienne), Lernfabrik Familie (verein freuw, Viège); accès électronique aux descriptifs: www.topbox.ch

⁵ Certains cantons romands connaissent des initiatives visant à assurer une couverture sociale aux étrangers en situation illégale, actifs dans le secteur du personnel de maison ou de la garde d’enfants (notamment les chèques services dans les cantons du Valais et de Genève).

à porter l'essentiel des charges liées à la conciliation entre les deux domaines d'activité (cf. article de F. Höpflinger). Le tableau brossé met en évidence la surcharge engendrée par la double journée (famille et profession), l'inégalité caractérisant la prise de responsabilités en matière d'éducation, de soins et de ménage, ainsi que l'absence de reconnaissance (financière et de principe) accordée à la valeur des prestations typiquement féminines: tout cela exige de manière urgente une répartition des tâches entre hommes et femmes plus équilibrée et dans un meilleur esprit de partenariat.

La COFF formule ci-après des principes (voir encadré 1 p. 139) et des recommandations visant à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Comme le dit K. Jurczyk, la notion de "conciliation" ne fait cependant qu'effleurer le problème si l'on tient compte des évolutions les plus récentes. Les deux quotidiens – famille et profession – ne sont plus clairement délimités pour nombre d'hommes et de femmes; ils ou elles ne les perçoivent plus comme des mondes séparés, dotés de caractéristiques opposées et de rôles clairs qu'il s'agirait de rendre compatibles. Aujourd'hui, l'enjeu consiste bien davantage à chercher constamment l'équilibre entre les intérêts et les exigences de ces deux domaines de vie. La COFF prend donc fermement position, dans une perspective de politique familiale, **en faveur de solutions favorables aux familles**: elles ont un effet durable et la société en tire de nombreux bénéfices. **Partant, la politique familiale doit s'engager pour la création de conditions-cadres propices à l'équité entre les générations et les sexes, à la diversité des choix de vie ainsi qu'à l'expression de l'affection et de la sollicitude** (cf. article de K. Jurczyk dans cette publication).

Cinq principes pour concilier famille et profession au quotidien**Encadré 1**

Les cinq principes énoncés ci-après formulent des objectifs en fonction desquels il sera possible d'apprécier si les mesures visant à mieux concilier famille et profession dans la vie de tous les jours sont effectivement favorables aux familles.

Les mesures de ce type ne peuvent fournir des solutions valables pour tous. Il reste nécessaire de peser continuellement les intérêts en présence et de les négocier. La sensibilité et la détermination à prendre pour repères les divers aspects relevés dans ces cinq principes sont de bons préalables pour aboutir à des solutions plus favorables aux familles.

1. Liberté de choix et égalité des chances

Les adultes peuvent répartir et harmoniser entre elles activité lucrative et tâches familiales en fonction des besoins des membres de la famille. Tous et toutes: pères, mères, personnes gardant les enfants ou prodiguant des soins aux proches, et en particulier les familles disposant de ressources financières limitées et de peu de temps, ont la garantie de pouvoir concilier tâches familiales et domestiques et activité professionnelle. L'égalité des chances et la liberté de choix sont une expression concrète de la diversité des formes de vie.

2. Égalité entre les sexes et équité entre les générations

Les mesures et les réglementations tiennent compte des droits et des intérêts de tous les membres de la famille, indépendamment de leur sexe et de leur rôle, mais en fonction de l'âge de chacun-e et de la phase de vie dans laquelle il ou elle se trouve.

3. Budget-temps et coordination des horaires

Les mesures et les réglementations tiennent compte des besoins spécifiques des familles touchant aussi bien la possibilité de planifier le quotidien (horaires, heures d'ouverture) que la disponibilité et la fiabilité nécessaires dans les relations sociales.

4. Structures favorables aux familles

Les mesures et réglementations étatiques et économiques créent des structures sociales appropriées permettant de concilier vies familiale et professionnelle (infrastructures pour l'accueil des enfants, congé parental, etc.), de telle sorte que des solutions individuelles soient possibles. La responsabilité n'est pas déléguée aux seules familles ou aux seuls membres de la famille.

5. Durabilité

Les mesures et les réglementations ont un effet positif à court, moyen et long termes, sur les familles et la société. La durabilité se rapporte à la vie quotidienne des familles dans les diverses phases de l'existence, ainsi qu'à la sécurité sociale et aux possibilités de développement de chacun-e des membres de la famille.

Neuf recommandations de la COFF

La COFF désigne ci-après, du point de vue de la politique familiale, neuf domaines où une action s'impose et qui sont à ses yeux particulièrement importants dans la perspective de concilier famille et profession au quotidien. Il s'agit là d'un choix indiquant des priorités qui ne prétend nullement à l'exhaustivité. Ces recommandations s'adressent à l'Etat, aux milieux économiques et à la société en général. Les membres de la famille sont concernés et interpellés tant au sein qu'à l'extérieur de la famille: en tant qu'employeurs/-euses ou salarié-e-s, citoyen-ne-s ou politicien-ne-s, fournisseurs ou bénéficiaires de prestations, transmetteurs ou destinataires de connaissances. Neuf recommandations sont formulées: trois sous le titre "Du temps pour les familles", quatre sous le titre "Une conception moderne du travail familial et du système éducatif public" et deux sous celui de "Sécurité sociale".

Du temps pour les familles

Les familles ont besoin de temps. Il ne faut pas que leur quotidien soit complètement organisé de l'extérieur et comprimé dans les cases horaires laissées libres par les autres domaines. La possibilité d'être maître de l'organisation et de l'utilisation de son temps ("Zeitsouveränität") est d'une valeur inestimable pour la santé psychique des enfants comme des adultes. Il en va de même pour la planification du temps, c.-à-d. le pouvoir de déterminer le début, la durée et la fin de ses activités ("Zeithoheit")⁶. **Une certaine dose de pouvoir et de souveraineté sur son propre temps est une condition indispensable pour construire des relations sûres, pour prodiguer soins et assistance, pour donner libre cours à sa créativité et avoir un développement sain.** L'engagement relationnel et la prise de responsabilités les uns envers les autres sont des prestations familiales fondamentales qui contribuent de façon essentielle à la constitution du potentiel humain de la société. Le manque de temps et le surmenage les compromettent sérieusement. Les plages où travail familial et travail professionnel se chevauchent sollicitent particulièrement le budget-temps des familles.

1. Coordination temporelle

Le manque de temps des familles doit être reconnu comme un problème à prendre au sérieux et devant être abordé et résolu par la société comme une tâche relevant de plusieurs domaines. Il faut améliorer d'urgence la coordination temporelle entre divers domaines qui touchent le quotidien des familles. Il convient de citer explicitement ici les écoles, l'administration et les services, tant publics que privés.

Dans le secteur de l'instruction, une perspective systémique est indispensable pour la planification des horaires. L'école ne peut s'appuyer sur les prestations familiales en matière d'éducation et de prise en charge des enfants que si elle aide les familles à fournir leurs prestations en harmonisant avec elles les horaires de ses propres offres (périodes blocs, horaire continu) et des offres complémentaires (clubs d'élèves, garderies, cantines), en tenant compte des différents besoins des familles.

Il faut améliorer d'urgence la coordination temporelle entre divers domaines qui touchent le quotidien des familles.

Dans l'organisation des services (notamment magasins, administration, guichets, heures de consultations), les membres de la famille doivent être pris en compte aussi bien comme consommateurs que comme fournisseurs de prestations. D'un côté il s'agit de fixer en conséquence les heures d'ouverture des guichets, des magasins, etc., de l'autre d'harmoniser les plans de présence des collaborateurs et collaboratrices avec leur situation individuelle et familiale. Ces deux exigences ne sont contradictoires qu'en apparence: les membres de familles et les personnes vivant seules ont des besoins différents en termes de temps selon leur forme de vie et la phase de leur existence, mais aussi des préférences différentes en matière d'horaires de travail.

2. Congé maternité

Toutes les phases de la vie ne nécessitent pas autant de temps. Les mesures étatiques doivent favoriser l'équilibre entre quotidien familial et activité professionnelle en tenant compte de l'évolution des familles au fil du temps. Il est absolument prioritaire de réaliser un congé maternité payé pour toutes les mères ayant des nourrissons. Toutefois, au regard de l'évolution démographique, l'encouragement des prestations familiales ne doit pas se limiter à la phase durant laquelle la famille a des enfants en bas âge. Dans la planification et l'organisation de mesures de soutien, et en particulier lors de l'octroi de congés pour motifs familiaux, il faut absolument veiller à éviter que les femmes et les hommes qui remplissent des obligations familiales soient pénalisés sur le marché du travail.

Il est absolument prioritaire de réaliser un congé maternité payé pour toutes les mères ayant des nourrissons.

3. Possibilité de planifier les engagements professionnels

Les modifications du marché du travail contribuent à l'effacement progressif des frontières entre sphères professionnelle et familiale. Les horaires de travail flexibles et les emplois mobiles peuvent très bien répondre aux besoins variables des familles. Cependant ces dernières ont aussi besoin de régularité et de garder une vue d'ensemble de leur emploi du temps. Il est indispensable que les rapports de travail comprennent des conditions-cadres favorables aux familles: les exigences de flexibilité et de mobilité professionnelle doivent tenir compte des diverses phases de la vie familiale. La possibilité de planifier ses engagements professionnels doit être garantie par contrat.

Les exigences en matière de mobilité professionnelle et de flexibilité doivent être harmonisées avec les différentes phases de la vie familiale.

Une conception moderne du travail familial et du système éducatif public

Des prestations de prise en charge et de formation sont fournies aussi bien dans le domaine privé que dans un cadre public. Les unes et les autres sont exigeantes et très importantes pour notre société. Les formes familiales et extra-familiales de prise en charge et de formation ne doivent pas être mises en opposition. Il faut au contraire qu'elles soient dûment reconnues et coordonnées entre elles. Le système public de formation et de prise en charge remplit, en plus de celles qui lui sont propres, d'importantes tâches

⁶ Voir à ce propos: Suthus Bettina, Elterliche Arbeitszeit und Kinderalltag? Zwei Fallstudien zu Zeithoheit und Zeitsouveränität von Grundschulkindern; in: Diskurs, 3/2002, p. 24–31.

et fonctions qui complètent celles des familles. De leur côté, les familles fournissent de multiples prestations directes et indirectes qui sont parfois irremplaçables mais qu'il est toujours possible de soutenir.

L'organisation et la qualité du système d'enseignement public sont – au-delà de l'harmonisation temporelle avec le quotidien des familles – d'une importance capitale pour la coordination et la maîtrise des exigences familiales et professionnelles. Les connaissances et compétences sociales et culturelles sont transmises aussi bien par le système scolaire et le système de formation au sens strict que par la prise en charge préscolaire ou l'éducation des adultes. L'enseignement public constitue la base du bien-être social, l'accès à cet enseignement est le moyen pour tous les groupes de population de choisir comment s'intégrer tôt et durablement dans la société. La qualité des expériences sociales et des encouragements individuels dans le cadre du système éducatif revêt un rôle essentiel pour les familles, l'économie, l'Etat et la société.

4. Reconnaissance des compétences acquises dans le travail familial

Le travail familial comprend des tâches exigeantes, comme l'éducation des enfants ou la prise en charge d'autres membres de la famille. Il exige non seulement de l'empathie et des compétences sociales, comptables et manuelles, mais aussi la capacité de prévoir et d'agir à long terme, de supporter les frustrations, ainsi que de l'endurance, de la flexibilité et des talents d'organisateur. Ces compétences familiales sont depuis longtemps exploitées de manière implicite dans la vie professionnelle mais la reconnaissance officielle du travail familial n'est souvent que de belles paroles. Les compétences acquises dans le cadre familial doivent systématiquement et dûment être prises en compte dans le curriculum professionnel des hommes et des femmes, donc également au niveau des salaires, et mises à profit dans le cadre d'une politique du développement du personnel. La reconnaissance des prestations familiales jette un pont entre le quotidien familial et celui de l'emploi et favorise ainsi la compatibilité entre les deux. Cependant le travail familial, comme d'autres activités, peut être effectué plus ou moins bien et de manière plus ou moins avisée. C'est pourquoi l'appréciation du travail familial fourni ne doit pas être laissée au seul bon sens, voire à l'arbitraire de l'employeur. Il est bien plus judicieux de faire connaître les initiatives existant en matière d'enregistrement des compétences familiales, de tirer parti des expériences faites et d'utiliser les instruments d'appréciation disponibles.

5. Harmonisation des offres de prise en charge et d'enseignement

Les offres de prise en charge et d'enseignement doivent être axées sur les besoins – dépendants du stade de développement – des individus et des familles qui en profitent. L'enseignement public produit un effet durable et efficace s'il sait réagir tôt et de manière continue aux diverses conditions familiales et individuelles et s'il prend en compte toute la durée de la vie.

Pour les offres de prise en charge d'enfants en bas âge, cela signifie qu'elles doivent absolument tenir compte du besoin qu'ont ces derniers de sécurité et de continuité dans l'expérience des relations avec des adultes des deux sexes et avec d'autres enfants.

Les compétences acquises dans le cadre familial doivent dûment être prises en compte dans le curriculum professionnel.

Les offres de prise en charge et d'enseignement doivent être axées sur les besoins des familles.

Pour les enfants en âge scolaire, l'enseignement et l'accueil extra-familial (école à horaire continu, garderie, cantine, loisirs, etc.) doivent être conçus globalement et être mieux harmonisés, dans leur organisation générale, avec les différentes formes de famille.

Pour ne pas compromettre la continuité de la prise en charge et le bénéfice intégratif, l'accueil des enfants doit être coordonné, du point de vue horaire, avec l'activité professionnelle des parents, tout en étant le moins dépendant possible des rapports et du lieu de travail de ces derniers. Pour les entreprises, il est donc généralement plus judicieux d'accorder un soutien financier et organisationnel sûr à la mise en place et à la gestion de structures d'accueil pour enfants en âge préscolaire et scolaire situées dans l'environnement de vie et d'habitation des familles plutôt que de gérer leur propre crèche.

6. Infrastructures et directives étatiques

La Confédération, les cantons et les communes sont appelés à utiliser de façon conséquente leur marge de manœuvre dans l'organisation des secteurs de l'enseignement, de la prise en charge et des soins dans le but de favoriser une meilleure conciliation entre vie familiale et activité professionnelle.

Les communes doivent prendre davantage en considération dans leurs calculs le fait qu'une offre de prise en charge et d'enseignement variée et suffisante en termes de quantité et de qualité va de pair avec une plus grande attractivité communale (en termes d'incitation à l'installation), ce qui s'avère payant (également du point de vue financier). Les cantons doivent tirer au maximum parti de leurs possibilités de coordonner et de diriger le secteur de l'enseignement et de la prise en charge pour soutenir les familles. Des directives qualitatives et quantitatives, ainsi qu'un exercice conséquent des obligations de surveillance correspondantes, sont indispensables pour garantir un accès équitable au système public d'enseignement et de prise en charge. Un accueil des enfants de bonne qualité tout au long de la journée – c.-à-d. tant au sein qu'à l'extérieur de la famille – est d'une grande utilité pour prévenir le risque que les enfants, les adolescents et les adultes connaissent plus tard des difficultés psychiques ou aient des comportements asociaux. Elle a donc un effet de réduction des coûts à moyen et à long termes. Pour atténuer les difficultés à concilier vies familiale et professionnelle, la Confédération et les cantons sont appelés à verser des contributions directes aux frais de garde et à accorder des déductions fiscales appropriées. Il convient de tenir compte aussi bien des conditions financières des familles que de leur nécessité de trouver des solutions adéquates pour la garde des enfants concernés.

7. Mise en réseau des familles

Les offres d'enseignement et de prise en charge qui complètent et renforcent les prestations familiales ne doivent pas se limiter au secteur organisé par l'Etat. Les familles ne peuvent exploiter complètement leur propre potentiel d'amélioration de la compatibilité entre vies familiale et professionnelle si elles restent isolées. Il est donc indispensable de faciliter la constitution de réseaux sociaux.

La Confédération, les cantons et les communes sont appelés à utiliser de façon conséquente leur marge de manœuvre en faveur des familles.

La constitution de réseaux sociaux doit être facilitée.

Les communes doivent soutenir la mise en place d'espaces de vie et de rencontres adaptés aux enfants et mettre à disposition l'infrastructure nécessaire à la constitution de réseaux interfamiliaux. Les familles ayant des enfants en bas âge, ainsi que celles où vivent des enfants en âge scolaire et des adolescents, peuvent en profiter pour développer leur propre potentiel.

Les familles elles-mêmes sont appelées à prendre conscience de la diversité des formes familiales et de vie et à penser au-delà du cadre de la famille nucléaire. Une conception tolérante des rôles respectifs favorise des solutions pragmatiques et facilite l'apport de soutien entre membres de la famille et entre voisins.

Sécurité sociale

Les personnes qui se consacrent au travail domestique ou qui s'occupent de proches s'en tirent souvent mal du point de vue de la sécurité sociale et de la couverture des besoins vitaux. La fourniture de prestations familiales est liée à des pertes financières directes, peut conduire à la pauvreté et s'accompagne souvent d'incertitudes et de risques financiers. Le système de sécurité sociale ne tient pas encore dûment compte à tous égards des changements survenus dans les parcours professionnels et familiaux des hommes et des femmes. Il est encore fortement marqué par une conception traditionnelle de la famille et des rôles respectifs. Aussi bien les passes difficiles et les incertitudes sur le plan social que l'incohérence ou le manque de prestations de soutien tendent à empêcher les familles de trouver des solutions modernes aux problèmes qu'elles rencontrent pour concilier vies familiale et professionnelle.

8. Garantie du minimum vital

Les réglementations en vigueur concernant les allocations familiales sont très disparates en ce qui concerne le droit aux prestations et les montants accordés. Différentes solutions possibles sont actuellement discutées. La COFF est favorable à la mise en œuvre du principe "un enfant, une allocation" dans l'esprit d'une prestation de base que la société alloue aux familles avec enfants.

Une forte pression financière pèse sur les familles monoparentales et les familles peu instruites, mais aussi, et toujours davantage, sur des familles de la classe moyenne. Le chômage, la perte de revenu résultant de la prise en charge de tâches familiales (soins aux enfants et à d'autres membres de la famille), des primes d'assurance-maladie élevées, les frais de garde des enfants ou les frais de formation d'adolescents ou de jeunes adultes, entre autres, peuvent entraîner la pauvreté des familles. Pour les familles à faible revenu, des prestations complémentaires ciblées, allouées en fonction des besoins, s'avèrent la mesure la plus efficace. Elles sont efficaces à court terme et renforcent à moyen et à long termes le potentiel propre des familles.

Les parcours professionnels linéaires, traditionnellement masculins, sont toujours considérés comme la règle, bien qu'une grande partie des femmes et une proportion toujours croissante d'hommes adultes ne travaillent plus de façon continue à 100%,

La COFF est favorable au principe "un enfant, une allocation".

Pour les familles à faible revenu, des prestations complémentaires ciblées, allouées en fonction des besoins, s'avèrent la mesure la plus efficace.

pour diverses raisons. Le plein emploi depuis la fin de la scolarité jusqu'à la retraite ne peut plus être considéré comme la norme pour assurer la sécurité financière en cas d'invalidité, de chômage et au moment de la retraite. Les assurances sociales doivent tenir compte de manière continue des changements intervenus dans les parcours professionnels et familiaux des hommes et des femmes. Il faut absolument combler les lacunes au niveau des assurances sociales résultant de l'interruption de l'activité lucrative ou du changement du taux d'occupation consentis pour assumer des tâches familiales.

9. Protection juridique et financière des tâches domestiques et familiales déléguées à des tiers

Comme l'économie nous l'a suffisamment appris, assumer la responsabilité ne veut pas dire se charger de toutes les tâches. Ce principe s'applique aussi aux prestations familiales. Ces dernières n'ont pas été et ne sont pas toutes fournies par les membres de la famille, mais en partie aussi par des voisins ou des parents, ou encore dans un cadre professionnel rémunéré. Ce qu'il y a ici de problématique, c'est qu'il n'est pas rare que la délégation de tâches familiales se fasse dans une zone grise au regard du droit du travail. Parce qu'elles n'ont pas de permis de travail ou parce qu'il faut économiser, de nombreuses aides ménagères ou gardes d'enfants travaillent au noir. Par voie de conséquence, elles ne sont pas suffisamment, voire pas du tout protégées en cas de maladie, d'accident, de chômage ou de vieillesse. Les femmes migrantes sont très souvent concernées. Le problème est en partie connu et combattu par des campagnes d'information et des sanctions, sans beaucoup de succès jusqu'ici. Il faut créer des conditions qui rendent possible et attractif un statut légal de toutes les personnes employées par des familles ou des ménages. S'agissant des mesures à prendre contre le problème évoqué, on tiendra compte du fait que le manque de protection sociale va souvent de pair avec une piètre rémunération et l'absence de formation continue, ce qui fait de la situation des femmes en question une véritable impasse.

Il faut créer des conditions qui rendent possible et attractif un statut légal de toutes les personnes employées par des familles ou des ménages.

En adoptant une perspective centrée sur la famille dans le but d'attirer l'attention sur des problèmes sociaux et leurs solutions possibles, la COFF espère contribuer par sa publication à l'amélioration de la conciliation entre vies familiale et professionnelle. Pour cela, il est certain que nous avons non seulement besoin "d'instruments structurels" (dispositions juridiques, incitations financières, structures d'accueil extra-familial pour enfants et de soutien aux familles, etc.), mais aussi d'un "changement culturel" dans notre manière de penser (considérer les avantages, connaître les exemples, abandonner les clichés sociaux dépassés et travailler avec de nouvelles représentations). Nombre d'actrices et d'acteurs sociaux/-aux pourront alors aboutir, en matière de conciliation entre activité professionnelle et vie familiale, à une situation gratifiante où chacun-e est gagnant-e (win-win-situation). Les changements au sein de la société ne se font pas en un jour et la COFF soutient ce processus à long terme en fournissant des repères aux domaines publics et privés concernés. L'objectif poursuivi est de proposer une véritable liberté de choix quant aux divers modèles familiaux et formes d'activité lucrative, en tenant compte des différentes phases de la vie.

Les auteur-e-s

Jeanne Fagnani

Chercheuse au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) depuis 1981. Elle travaillait auparavant à la Régie Nationale des Usines Renault et enseignait à l'Université de Paris 8, au département d'Urbanisme. Elle est actuellement directrice de recherche au CNRS et membre du laboratoire MATISSE de l'Université de Paris 1 (Sorbonne).

Silvia Grossenbacher

Dr. phil.; études de pédagogie, de psychologie et de philosophie à l'université de Zurich; thèse sur "La politique familiale et les questions féminines en Suisse". Membre de la Commission fédérale pour les questions féminines de 1991 à 1998; membre de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales de 1996 à 2000. Suppléante du Directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation, Aarau. Principaux thèmes de travail: questions de genre dans le domaine de l'éducation, relations entre famille et école, prévention de l'illettrisme et lutte contre celui-ci.

François Höpflinger

Prof. Dr., professeur titulaire de sociologie à l'Université de Zurich, direction de recherche à l'Institut universitaire 'Ages et générations' (INAG), Sion. Axes de recherche: démographie, vieillesse, questions liées aux rapports entre générations, sociologie de la famille. Documentation d'études sur les questions liées à l'âge, à la famille et aux générations sur le site Internet: www.hoepflinger.com.

Karin Jurczyk

Dipl. soc.; Dr. phil.; études de sociologie et de politologie à Munich; thèse de doctorat à l'Université de Brême intitulée "Familienpolitik als andere Arbeitspolitik" ("La politique familiale comme autre politique de l'emploi"). Travaux de recherche sur la famille et le monde du travail, la politique familiale, les études de genre, la gestion du quotidien et du temps (projets de recherche n° 101 et 333, Université de Munich). Enseignement aux universités de Giessen, Kassel, Marburg, Innsbruck et Munich. Depuis janvier 2002, responsable du département Famille et politique familiale au Deutsches Jugendinstitut e.V. à Munich.

Aila-Leena Matthies

Depuis 1996 professeure de travail social à la Haute école de Magdeburg-Stendal. Née en Finlande, elle a étudié les sciences sociales et le travail social à l'Université de Jyväskylä. Les études comparées des systèmes de l'Etat providence et du travail social constituent un de ses axes de recherche. Elle a dirigé plusieurs projets de recherche européens et des projets ERASMUS. Son enseignement est centré sur le travail d'animation dans les quartiers, sur l'engagement citoyen et sur la perspective de genre.

Eberhard Ulich

Prof. Dr phil. habil., Dr rer. nat. h.c., Etudes de psychologie avec obtention du diplôme en 1954 et du doctorat en 1955 à l'Université de Munich. De 1955 à 1957, assistant au Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie, Dortmund. Assistant et chargé de cours à l'Université de Munich jusqu'en 1965. Privat-docent à l'Ecole technique supérieure de Munich jusqu'en 1967. Membre du conseil scientifique et professeur à l'Université technique de Berlin jusqu'en 1969. Jusqu'en 1972, professeur ordinaire de psychologie à la Deutsche Sporthochschule, Cologne, et professeur honoraire à l'Université de Heidelberg. De 1972 à 1997, professeur ordinaire de psychologie du travail et de conseil en organisation à l'EPF de Zurich, directeur de l'Institut de psychologie du travail; de 1991 à 1998, également directeur du centre des systèmes de production intégrés de l'EPF de Zurich. Depuis octobre 1997, partenaire senior de l'Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung. A partir de 2000, directeur scientifique du réseau européen pour la promotion de la santé dans les entreprises (Enterprise for Health). Depuis 2003, président du conseil de fondation de la Stiftung Arbeitsforschung.

