

Les Cahiers de recherche du Girsef

REGARD SOCIOLOGIQUE SUR L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC LA VIE FAMILIALE

Enjeu de société, médiation organisationnelle
et appartenance professionnelle

Bernard Fusulier

N°89 ▪ AVRIL 2012 ▪



Le **Girsef** (Groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'éducation et la formation) est un groupe de recherche pluridisciplinaire fondé en 1998 au sein de l'Université catholique de Louvain. L'objectif central du groupe est de développer des recherches fondamentales et appliquées dans le domaine de l'éducation et de la formation. Les priorités de recherche du Girsef se déclinent aujourd'hui autour de trois axes, assumés par trois cellules :

- Politiques éducatives et transformations des systèmes d'enseignement
- Dispositifs, motivation et apprentissage
- Parcours de vie, formation et profession

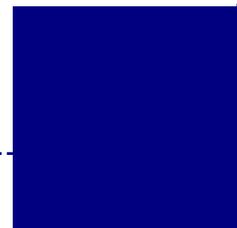
Les **Cahiers de recherche du Girsef** sont une collection de documents de travail dont l'objectif est de diffuser des travaux menés au sein du Girsef et de la Chaire de pédagogie universitaire (CPU) ou auxquels sont associés des membres du Girsef ou de la CPU. Leur statut est celui d'une prépublication (*working paper*). En tant que tels, bien que chaque Cahier fasse l'objet d'une relecture par le responsable de la publication et par un membre du Girsef, la responsabilité finale de leur publication revient à ses auteurs. De plus, les Cahiers restent la propriété de leurs auteurs qui autorisent par leur mise en ligne leur reproduction et leur citation, sous réserve que la source soit mentionnée.

Les Cahiers de recherche du Girsef sont téléchargeables gratuitement sur notre site www.uclouvain.be/girsef ainsi que sur le site <http://hal.archives-ouvertes.fr/> et sur le site www.i6doc.com, où il est également possible de commander sous format papier le recueil des Cahiers parus dans l'année.

Responsable de la publication : Hugues Draelants

Secrétariat de rédaction : Dominique Demey

Contact : Dominique.Demey@uclouvain.be



REGARD SOCIOLOGIQUE SUR L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC LA VIE FAMILIALE

Enjeu de société, médiation organisationnelle
et appartenance professionnelle

Bernard Fusulier

Ce Cahier contient une réflexion sur les raisons qui poussent aujourd'hui le sociologue à considérer l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale (APF) comme un objet d'étude digne d'intérêt. Synthétisant les résultats des recherches qu'il a menées depuis une dizaine d'années sur le sujet, l'auteur propose une problématisation de cette articulation, qu'il situe au cœur des transformations sociales contemporaines. Il s'intéresse ensuite aux médiations sociales que sont les espaces organisationnels et professionnels où s'expriment concrètement la rencontre et la transaction entre les évolutions globales (structurelles et culturelles), les contextes institutionnels, et les aspirations et comportements individuels. Ce faisant, il met en avant des dimensions peu prises en considération dans la pensée et l'action publiques en la matière, celles qui concernent les attitudes des entreprises et les appartenances professionnelles.

Mots-clés : Travail, Famille, Genre, Entreprise, Profession, Changement social

¹ Bernard Fusulier est chercheur qualifié du FNRS et professeur de sociologie à l'Université catholique de Louvain. Il est membre du GIRSEF et du CIRFASE, et chercheur associé au Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique à Paris (LISE-CNRS).
Contact : bernard.fusulier@uclouvain.be

Introduction

Durant la première moitié du XXe siècle, on a assisté à une baisse tendancielle, sans pour autant être linéaire, du travail féminin (Maruani/Reynaud, 2001, pp.16-17). En fait, la société salariale² s'est progressivement construite autour du « *male breadwinner/ female caregiver model* » (Crompton, 1999), basé sur la double idée du caractère exclusif de l'investissement de chaque membre du ménage dans l'une de ces deux sphères, et de l'attribution de ladite sphère d'investissement en fonction du sexe³. Or, ces dernières décennies, la montée et le maintien des femmes sur le marché du travail, y compris des mères ayant des jeunes enfants, a eu pour effet de creuser l'écart entre ce modèle institutionnalisé et la réalité des situations (Méda, 2001). Parallèlement, le défi posé par le vieillissement de la population et l'évolution défavorable du rapport entre actifs et inactifs, dans un contexte de lutte contre les discriminations, d'égalité des chances et de renforcement de la cohésion sociale, a aussi amené les gouvernements à promouvoir

l'augmentation du taux d'emploi de toutes les catégories de personnes (hommes et femmes, jeunes et personnes de plus de 50 ans, autochtones et immigrés, etc.), tout en étant attentifs aux taux de fécondité. Le problème de l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale (APF) s'inscrit aussi dans l'évolution du marché du travail vers une flexibilisation accrue et de la conception même que les individus ont de leur investissement professionnel, en tant que moyen de subsistance, certes, mais aussi comme moyen, parmi d'autres, d'épanouissement personnel et non plus comme la réalisation d'un devoir envers la société (Lalivé d'Épinay, 1994). Si on ajoute à cette contextualisation générale la complexification des formes familiales et la nouvelle normativité autour de la parentalité, on comprend aisément que l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale (APF) touche aux fondements de notre société contemporaine, de son organisation et de sa symbolique (sur ces derniers points, voir Nicole-Drancourt, 2009b).

² Pour le dire de façon elliptique, la société salariale est celle qui s'est constituée avec le passage de l'indigne salariat au statut de salarié (voir Castel, 1995).

³ Certes, comme les historiens et historiennes l'ont montré, le travail des femmes et des enfants a représenté un apport important au budget familial dans les familles ouvrières du XIXe siècle et du XXe siècle (Puissant, 1980 ; Tilly/Scott, 2002). Au début du XXe siècle, les réformateurs vont d'ailleurs prôner de mieux payer les hommes pour que leurs épouses ne soient pas obligées de travailler. En 1904, en France, Jean Jaurès écrivait qu'il « fallait augmenter le salaire de l'ouvrier, du chef de famille, afin que ce qui est maintenant le salaire familial puisse être gagné par lui » (cité par Tilly/Scott, 2002, p.224). Selon ces auteurs, en France, le pourcentage de femmes mariées avec enfants de moins de 5 ans qui travaillaient était d'environ 40% en 1850 ; 30% en 1910 ; 20% en 1960 (ibid., p.369). Au début du XXIe siècle, en France, le taux d'emploi des mères vivant en couple avec un enfant de moins de 6 ans tourne autour des 66% (OCDE, 2001, p.145), en Belgique, autour de 71% (ibid.).

Force est de reconnaître que l'APF est publiquement reconnue, mise à l'agenda politique de nombreux Etats en même temps qu'elle fait l'objet d'une préoccupation de la part des grandes instances internationales (Union européenne, Organisation Internationale du Travail, OCDE...) que ce soit dans une perspective d'accès et de maintien dans l'emploi, de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, de bien-être de l'enfant ou d'autres finalités (natalistes par exemple). Des dispositifs qui visent, directement ou indirectement, à soutenir l'APF ont été institutionnalisés. En Belgique, il en est par exemple ainsi des congés pour des raisons familiales (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé de soins pour proches gravement malades ou soins palliatifs...) et des dispositifs de crédit-temps ou de pause carrière, qui permettent un retrait provisoire total ou partiel du marché du travail sans que le lien avec cette sphère ne soit totalement rompu. Toutefois, il ne faudrait pas penser qu'il suffit de légiférer en la matière pour assurer une meilleure APF (une conciliation travail-

famille) ; les milieux professionnels sont des médiations entre les cadres institutionnels et les comportements individuels à leur égard. Nos travaux ont dès lors portés sur deux espaces sociaux inscrits dans le monde du travail rémunéré : l'espace organisationnel et l'espace professionnel. Autrement dit, l'attitude d'une entreprise à l'égard de cette problématique ou l'appartenance à un groupe professionnel va induire des ressentis, des pratiques et des modes de régulation de l'APF différents. En tout cas, telle est l'hypothèse directrice au sein de notre programme de recherche sur ce thème.

Dans cet article qui synthétise une dizaine d'années de travaux de recherche, nous reviendrons tout d'abord sur l'APF comme problématique sociale et enjeu de connaissance, pour ensuite, et successivement, montrer en quoi les organisations et les professions constituent des entrées analytiques importantes pour comprendre comment prend sens et forme les relations entre le travail et la famille.

1. Concilier travail/famille : une problématique contemporaine, un défi de connaissance

L'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale (APF), dont la réalisation concrète repose majoritairement encore sur les femmes, est devenue aujourd'hui une préoccupation des politiques publiques, familiales notamment. Ce dernier participe d'un mouvement de notre société qui n'est pas pour autant neuf. Déjà en 1977, aux États-Unis, Rosebeth Moss Kanter publiait un ouvrage pionnier sous le titre explicite, *Work and Family in the United State: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, où elle établissait que la société était en train de se transformer tant au plan structurel (augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et de familles monoparentales, tertiarisation de l'économie, importance des éléments immatériels dans le système productif...), que culturel (valorisation du développement personnel, reconnaissance d'une pluralité des styles de vie...). Ce nouveau contexte, qualifié à l'époque de « postindustriel » par Daniel Bell (Bell, 1973), était propice, selon Kanter, à une redéfinition du lien entre travail et famille. L'auteure anticipait que les questions au sujet de la garde des enfants, du travail à temps partiel, des congés de maternité et de paternité, etc., devront être prises en considération par les institutions et les organisations productives dans le futur. Toutefois, elle défendait la thèse que, si la transaction entre le Travail et la Famille devenait un nouveau défi pour la société, elle restait largement ignorée, en

particulier des milieux professionnels, du fait de ce qu'elle dénommait le « mythe des mondes séparés ».

Poursuivons quelque peu sa pensée. Fondée par les réalités socio-économiques du développement de l'industrie capitaliste au cours du XIXème siècle et de la première moitié du XXème (e.g. changement de la structure productive, lutte patronale et managériale contre le népotisme, rapports sociaux de classe, organisation scientifique du travail...), cette séparation entre le monde du travail et le monde de la famille trouvera en sociologie une justification fonctionnelle dans la théorie parsonienne, c'est-à-dire en tant qu'une fonction de l'intégration sociale (Parsons, 1949). En effet, selon Talcott Parsons, le travail est le lieu des normes impersonnelles et des compétences techniques au service de la performance, alors que la famille est le lieu des particularités et des émotions, et est basée sur une définition des rôles selon l'âge et le sexe. De son point de vue, la mise à distance de ces deux « institutions » évite le préjudice social d'un conflit entre elles, mais aussi désamorce le risque d'une compétition pour le prestige entre le mari, la femme et les enfants.

Jusque récemment, les sciences sociales ne vont pas contredire ce mythe, au contraire. La sociologie va d'ailleurs se spécialiser en fonction des institutions, distinguant notamment la sociologie du travail et

la sociologie de la famille. La sociologie interactionniste va certes s'intéresser aux rôles sociaux. Toutefois, elle va se centrer surtout sur la capacité de jouer un rôle sur une scène et de passer d'une scène à l'autre. Et si des études ont traité des conflits de rôles, elles portaient surtout sur les femmes. Les recherches sur la socialisation vont se concentrer sur la socialisation des enfants ou la socialisation professionnelle plutôt que sur la socialisation transversale et processuelle. Il faut attendre la fin des années 1980 pour que se multiplient aux États-Unis les études marquantes sur la relation entre la vie familiale et la vie professionnelle, tout en soulignant de façon continue la nécessité de légiférer pour soutenir les *working families* sans que cet appel ne soit réellement suivi par des actes législatifs (Fusulier, 2010).

Dans l'espace sociologique francophone, si l'idée d'une imbrication de la sphère professionnelle et de la sphère familiale est avancée dès les années 1980 dans la mouvance des études féministes (voir *Le sexe du travail*, 1984 ; Devreux, 1985), ce ne sera principalement qu'au début des années 2000 que la question de l'articulation sera émise sous une terminologie variée⁴ (e.g. Fagnani/Letablier, 2001 ; Méda, 2001 ; Barrère-Maurisson, 2003 ; Fusulier, 2003 ; Tremblay, 2004 et 2005 ; Nicole-Drancourt, 2009a ; Pailhé/

Solaz, 2009). Cet intérêt des chercheur-e-s pour celle-ci n'est évidemment pas sans lien avec les transformations structurelles et culturelles déjà évoquées par Kanter, ni avec sa mise à l'agenda politique en Europe et au Canada dans les années 1990 et 2000 (voir notamment Hantrais/Letablier, 1995 ; Fusulier, 2006 et 2009a ; Le Bihan-Youinou/Martin, 2008).

À l'heure actuelle, en Belgique, comme dans de nombreux autres pays, le modèle d'APF qui paraît avoir le plus de légitimité est celui où l'investissement professionnel et l'investissement familial ne seraient pas incompatibles (« l'un ET l'autre ») autant pour les femmes que pour les hommes ; un « *modèle cumulatif faiblement genré* » (Fusulier, 2003 ; Fusulier/Merla et al., 2005 ; Fusulier/Giraldo/Laloy, 2008). Plus exactement, il s'agirait de favoriser la capacité de chaque personne (sans que le sexe ne surdétermine l'organisation du travail productif et du travail reproductif) à combiner un travail productif et un travail reproductif sans que cela ne soit vécu sur le mode du conflit de rôle et sur celui de l'épuisement. L'institutionnalisation d'une telle double capacité répond à une orientation culturelle mais se heurte toujours à différentes forces sociales.

D'un point de vue culturel, la tension travail-famille est en effet d'autant plus

⁴ Articulation, conciliation, réconciliation, combinaison/ système productif, travail, emploi, vie professionnelle/ système reproductif, famille, vie familiale, vie privée, vie personnelle, etc.

vive que l'éthos du devoir, qui a structuré le rapport au travail et à la famille dans la société industrielle, se délite dans la société post-industrielle au profit d'un ethos de l'épanouissement personnel (Lalivé d'Épinay, 1994). Il s'ensuit que l'idée du sacrifice de la vie familiale pour la vie professionnelle (ou inversement) s'accepte plus difficilement. Le défi est de taille. Il remet en cause l'alternative : « je me consacre surtout à ma vie professionnelle OU à ma vie familiale », renvoyant à la perspective d'un jeu à somme nulle où ce que « je gagne dans l'une, je le perds dans l'autre ». Les femmes ont fortement été affectées par ce modèle « exclusif » qui, de manière sous-jacente, tient pour admis qu'elles sont responsables de leurs enfants et que les exigences de la maternité limitent leur performance en tant que travailleuses et favorisent leur engagement dans la sphère domestique (Tilly/Scott, 2002). Les hommes sont de leur côté soumis aux pressions du travail avant toute chose, même s'ils voudraient être plus actifs sur la scène domestique et parentale en particulier (Tremblay, 2003 ; Fusulier/Marquet, 2007).

Cependant, l'état actuel des rapports sociaux de sexe et de la division sexuée du travail productif et reproductif font dire à Hélène Périvier et Rachel Silvera (2010) que la conciliation reste « maudite » en pesant si lourdement sur les épaules des femmes. De façon analytique, cette part « maudite » se comprend, suivant les propositions d'Anne-Marie Devreux (1985), à partir d'une triple articulation : celle de la sphère

de production (classiquement rapportée au travail rémunéré) et de la sphère de reproduction (classiquement rapportée à la famille), celle du genre féminin et du genre masculin, celle des niveaux pragmatique et symbolique. À l'instar du fameux cube inventé en 1974 par Ernő Rubik, une de ces trois dimensions ne peut enregistrer de mouvement sans que les autres dimensions ne soient automatiquement affectées (Fusulier/Marquet, 2009). Cette lecture « rubikcubique » attire alors l'attention sur le fait que, dans le cas d'une relation conjugale hétérosexuelle avec enfant (bien que le modèle ne concerne pas uniquement les couples hétérosexuels avec enfant), la manière dont un homme va investir sa vie professionnelle et se situer en qualité de père et de conjoint ou, inversement, la manière dont une femme va s'investir professionnellement et se situer en tant que mère et conjointe, est largement déterminée par la place qui leur est faite concrètement et symboliquement dans la division sexuée du travail rémunéré et domestique, et donc par la place occupée par l'autre sexe dans cette division. L'existence de ces inégalités dans la distribution du travail (productif et reproductif) doit être « contrée » par une action globale (sociale, culturelle et politique) soutenue par l'État.

Le développement d'un modèle d'APF visant la « conciliation » s'affronte aussi à une autre grande force : la logique du marché du travail. Comme l'écrit le sociologue allemand Ulrich Beck : « *Le marché du travail exige la mobilité sans*

tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. [...] Le sujet du marché est l'individu seul, débarrassé de tout «handicap» relationnel, conjugal ou familial » (2001 : 257). L'une des conditions sociétales du modèle de « conciliation » consiste par conséquent à élargir la marge de liberté des personnes dans leur rapport à l'emploi pour atteindre des standards de vie acceptables. Il s'agit d'une condition de « décommodification » de la force de travail⁵ (Esping-Andersen, 1999), à travers des dispositifs variés (par exemple la régulation du temps de travail, le droit à des congés, les minima sociaux et salariaux suffisants...).

Par ailleurs, les possibilités de cumuler et de concilier le travail professionnel avec le travail ménager, parental et filial appellent aussi un accroissement de la marge de liberté des personnes par rapport à la prise en charge des responsabilités et tâches présentes dans la sphère domestique. Cette condition est celle de la « défamilialisation » des nécessités familiales (Esping-Andersen, 1999), c'est-à-dire que ces dernières ne doivent pas être accomplies uniquement par les membres de la famille, elles font l'objet d'une externalisation partielle (e.g. les politiques d'accueil à la petite enfance,

le développement de services à destination des ménages...).

On le voit, la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale suppose qu'une zone d'équilibre puisse être trouvée à l'entrecroisement d'une moindre division sexuée du travail productif et reproductif, d'une régulation du marché du travail à travers des mesures de décommodification, et d'un soutien au travail domestique via des services à la population accessibles spatialement, temporellement et financièrement. Cependant, cet équilibre est d'autant plus difficile à atteindre qu'il se doit d'éviter un triple écueil : une organisation égalitaire du travail domestique au moyen de dispositifs légaux contraignants au détriment du désir et de la liberté des personnes (écueil 1 : l'imposition) ; la création d'un segment dévalorisé du marché du travail constitué des « petits boulots » ou du « sale boulot », dont se déchargeraient les plus nantis pour pouvoir se consacrer davantage aux tâches socialement valorisées (écueil 2 : l'exploitation) ; la dépréciation symbolique des activités domestiques et de « soins » en particulier accomplies dans la proximité affective et dans la solidarité interpersonnelle, lesquelles constituent des

⁵ Suivant l'analyse marxiste, avec le capitalisme, le travail est devenu un marchandise qui s'achète (se loue) sur le marché du travail. Le concept de décommodification exprime la sortie partielle de cette logique marchande ; d'où on peut aussi le traduire en français par démarchandisation de la force de travail. Dans le cas présent, elle exprime la possibilité pour le travailleur de pouvoir vivre sans être continuellement obligé de louer sa force de travail sur le marché. Ce fut l'un des combats du mouvement ouvrier que d'assurer un salaire suffisant (qui ne se limite pas à reproduire la force de travail), dans des conditions de travail décentes assorties d'une protection sociale.

dimensions d'une commune humanité (écueil 3 : la déshumanisation).

Les contextes sociétaux dans lesquels l'APF prend sens et forme ne sont évidemment pas homogènes, car ils dépendent de la façon dont les sociétés rencontrent ces conditions à travers la transaction entre les trois grandes institutions que sont la Famille, l'État, et le Marché, comme nos travaux le montrent d'ailleurs (Fusulier/McKee/Mauthner, 2002 ; Fusulier, 2005ab ; Fusulier/Merla/Laloy, 2005 ; Fusulier, 2006 ; Fusulier, 2009ab ; Fusulier, 2010). Cependant, au sein d'une société donnée, d'un même environnement institutionnel, cette problématique se décline bien entendu de façon différente selon les situations personnelles et familiales mais aussi en fonction des milieux professionnels. Nos travaux ont ainsi porté sur le thème de la « médiation organisationnelle » (voir notamment Fusulier/Giraldo/Laloy, 2008 ; Fusulier, 2008), s'agissant de montrer, à travers une enquête auprès de 67 grandes et moyennes entreprises et organisations du secteur privé en Wallonie, ainsi que des études de cas, les

différentes attitudes organisationnelles à l'égard de la problématique de l'APF, et ce en privilégiant un prisme théorique qui combine la perspective institutionnaliste, l'analyse stratégique et l'analyse des cultures organisationnelles en sociologie des organisations. Ayant perçu au cours de cette étude qu'une autre médiation sociale pouvait intervenir, nous avons lancé en 2006 un nouveau projet de recherche en privilégiant cette fois une entrée par les groupes professionnels. Toujours en intégrant une démarche quantitative et une démarche qualitative, nous avons étudié et comparé trois professions : les professions d'infirmier, de policier et d'assistant social (voir notamment Laloy/Fusulier, 2008 ; Fusulier/Laloy/Sanchez, 2009 ; Tremblay/Fusulier/Di Loreto, 2009 ; Fusulier et al., 2011). Cette étude souligne combien les groupes professionnels constituent une entité d'analyse qui affecte le ressenti de la tension travail/famille du fait de régulations et d'ethos professionnels (Fusulier, 2011). Précisons les résultats de ces deux études et leur apport à une réflexion globale sur l'APF.

2. Entre les dispositifs légaux et les comportements individuels : une médiation organisationnelle⁶

Comme nous l'avons indiqué, même dans un contexte sociétal où différents soutiens institutionnels à la parentalité existent (tels que les congés de maternité, de paternité, parental...), le développement d'un modèle de conciliation faiblement genré est loin d'être assuré. Entre ces dispositifs et leur usage par les personnes s'intercalent des médiations sociales plus ou moins reconnues. Il en est ainsi du niveau de l'organisation où s'opère le travail rémunéré (entreprises, administrations, associations...). En effet, les univers professionnels ont des modes de régulation, des logiques de fonctionnement et des cultures qui ne sont pas nécessairement favorables à l'utilisation des mesures institutionnelles et aux initiatives extra-légales. Ceci est particulièrement vrai à l'égard des hommes. Le milieu de travail est d'ailleurs un des facteurs reconnus qui pèsent sur l'implication des pères dans leur parentalité. En effet, les pères au travail qui souhaitent s'investir davantage dans leur vie familiale manquent encore de reconnaissance et de légitimité. Certes, comme Høgaard (1997) l'avance, l'introduction de congés légaux attachés à la paternité, accessibles ou destinés aux pères, favorise la reconnaissance du *working father*, bien que l'image du *hard working male* continue à gouverner les milieux de travail ; d'où la difficulté pour les pères d'utiliser ces congés. Par surcroît,

on trouve toujours dans les organisations d'aujourd'hui un style de gestion qui tient pour acquis que les responsabilités familiales restent une affaire personnelle extérieure à l'entreprise, voire une « affaire de femmes ». Il en découle que, lorsque des politiques dites de conciliation travail-famille existent dans les organisations, il semble que ce soit surtout les femmes qui en font usage ; les hommes souhaitent parfois les utiliser, mais craignent de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail. En outre, un nouveau référentiel productif s'est diffusé ces dernières décennies dans les lieux de travail (Boltanski/Chiappello, 1999), référentiel prônant, au nom d'une plus grande efficacité, la flexibilité, la disponibilité, l'investissement personnel, la responsabilité et la prise d'initiatives de tous les travailleurs, y compris de ceux qui, antérieurement, étaient perçus, dans la perspective taylorienne, comme de simples exécutants dégagés de la conception de leur travail.

Cet appel à l'implication peut s'opérer pour une large frange des employés, notamment pour les employés à faible pouvoir de marché, sous la pression du chômage, de la menace de la précarité et des sanctions. Force est toutefois de constater qu'elle peut également résulter de la séduction des milieux productifs. Par exemple, dans

⁶ Cette étude est exposée dans Fusulier/Giraldo/Laloy, 2008.

son étude américaine *The Time Bind*, la sociologue Arlie Hochschild (1997) observe que les employés ne travaillent pas durement et de longues heures uniquement pour gagner plus d'argent mais aussi, et peut-être surtout, parce qu'ils aiment être au travail. Selon cette auteure, une nouvelle culture organisationnelle se développe, en particulier parmi les entreprises qui détiennent le leadership, où les travailleurs sont invités à être pleinement investis dans un travail en équipe à travers lequel ils se sentent à la fois valorisés et soutenus. Ainsi, ils s'engagent émotionnellement dans leur entreprise. Celle-ci est perçue comme le lieu de l'autonomie et de l'épanouissement alors que la famille devient un lieu plein de contraintes.

Une chose est certaine, avec le leitmotiv de la compétitivité, les lieux de travail sont « gourmands » et l'entreprise devient une *greedy institution* (institution gourmande) qui attend un investissement volontaire pouvant incorporer l'ensemble de la personnalité du travailleur (Branth/Kvande, 2001). La famille étant traditionnellement aussi une *greedy institution*, nous pouvons nous attendre à une tension grandissante entre les deux institutions, à moins que les organisations ne reconnaissent l'importance pour leurs travailleurs et travailleuses de pouvoir articuler au mieux leurs différentes sphères de vie.

Dans notre projet de recherche sur la médiation organisationnelle, nous avons mené une revue de la littérature portant sur le niveau de l'organisation et qui

s'inscrit dans le champ d'études de l'APF. Notre objectif était moins de faire une synthèse des résultats de recherche que de saisir la posture adoptée par les chercheurs pour étudier le rôle de l'organisation. A travers le fragment de la littérature retenu, nous avons distingué trois postures qui se caractérisent par un regard théorique sur l'engagement des organisations dans une politique d'APF : une posture de type stratégique qui privilégie le prisme de la rationalité instrumentale (choix rationnels et logiques managériales) ; une posture à caractère institutionnaliste, qui regarde l'attitude organisationnelle comme une adaptation passive ou active au contexte institutionnel ; enfin, une posture culturaliste, qui met l'accent sur l'importance de la culture organisationnelle (ses normes, valeurs, son éthique).

Autrement dit, à travers la littérature nous avons cherché à répondre théoriquement à la question : comment l'attitude des organisations vis-à-vis de la problématique de la relation travail/famille est-elle saisie dans la littérature ? Une première posture théorique postule que les entreprises sont finalement peu sensibles aux pressions institutionnelles d'un contexte donné. De ce fait, l'adoption d'initiatives qui viseraient à mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale des employé(e)s proviendrait essentiellement des problèmes pratiques à résoudre et des gains économiques perçus tels que l'amélioration du recrutement des travailleurs qualifiés, la réduction des coûts liés à l'absentéisme, la mobilisation et la loyauté... La logique instrumentale et le

calcul économique des acteurs dirigeants de l'organisation seraient alors l'explication première de l'attitude organisationnelle à l'égard de l'APF (e.g. Osterman, 1995 ; Kossek/Ozeki, 1998 ; Friedman et al., 1998 ; Konrad/Mangel, 2000).

Cette perspective contraste avec le point de vue institutionnaliste (DiMaggio/Powell, 1983), où ce sont davantage les processus de légitimité, de conformité et d'imitation qui rendraient le mieux compte des comportements organisationnels ; d'où l'importance du rôle de l'Etat, des institutions au sens large et de l'environnement normatif (e.g. Kamerman/Kahn, 1987 ; Milliken/Dutton/Beyer, 1990 ; Hewlett, 1991 ; Roman/Blum, 2001). Les entreprises de grande taille et les organisations du secteur public, étant particulièrement visibles dans l'espace public, seraient davantage amenées à adopter un comportement plus civique en phase avec les évolutions institutionnelles et normatives, d'où la taille et le secteur seraient de bons prédicteurs d'ouverture aux politiques d'APF (Dex/Smith, 2002).

Dans un schéma dialectique, la théorie de l'adaptation organisationnelle (« organisational adaptation theory » - Wood, 1999) reconnaît à la fois l'importance du cadre institutionnel et la capacité d'action stratégique des organisations. La combinaison des contraintes de l'organisation, des caractéristiques institutionnelles et des enjeux stratégiques engendre une variation des réponses organisationnelles

aux pressions institutionnelles (Goodstein, 1994 ; Ingram/Simons, 1995 ; Den Dulk, 2001). Bien que complexifiant le modèle d'appréhension du niveau organisationnel, cette approche gagne à être couplée avec une autre posture : l'analyse de la culture organisationnelle qui insiste quant à elle sur les principes de sens en vigueur au sein des organisations (e.g. Lewis, 1996, 1997, 2001 ; Thompson et al., 1999 ; Haas et al., 2000 ; Allen, 2001 ; Haas et al., 2002 ; Thomsons/Prottas, 2005).

Etudiant le rapport organisationnel à l'environnement institutionnel, ces différentes approches soulignent combien l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale constitue une affaire organisationnelle. Que ce soit en termes de mise en place de dispositifs extra-légaux ou de réception de dispositifs légaux, l'organisation n'est pas un acteur social neutre. Elle intervient comme une médiation incontournable.

Si nous considérons que chacune des approches présentées détient une part de vérité, il importe de raisonner non pas en termes de principe explicatif premier, ce qui met en concurrence les approches, mais en termes de combinatoire. Autrement dit, l'organisation entre en transaction avec son environnement institutionnel, transaction qui intègre une combinatoire spécifique de contraintes, de stratégies et de principes de sens (Fusulier/Giraldo/Laloy, 2008).

Ainsi, dans un environnement institutionnel donné, un rapport organisationnel va

se nouer au travers de trois registres de l'action organisationnelle :

- le registre de l'action contrainte : l'action est ici contrainte par les caractéristiques mêmes de l'organisation et de son activité : son environnement institutionnel, sa taille, son marché, sa technologie, la composition de sa main-d'œuvre... ;
- le registre de l'action stratégique : l'action relève d'une intention des acteurs, qui poursuivent rationnellement un certain nombre de finalités ;
- le registre de l'action expressive : l'action n'est pas seulement contrainte et guidée par une stratégie explicite, mais elle est aussi guidée par des principes de sens, des normes, valeurs et une éthique qui attribuent à l'action une dimension expressive.

Du fait de cette combinatoire des registres d'action, l'organisation devient une médiation partiellement indéterminée. Autrement dit, nous partons du présupposé que dans un contexte socio-institutionnel donné, les organisations développent un rapport spécifique à la problématique de l'APF qui n'est pas sans affecter les attitudes individuelles quant à l'usage des dispositifs institutionnels. En Belgique francophone, il n'existait pas d'études substantielles sur le sujet. C'est cette lacune que nous avons voulu combler à travers une enquête menée au milieu des années 2000 par questionnaire (administré aux responsables GRH) en Wallonie auprès de 67 moyennes et grandes entreprises et organisations du secteur privé (marchand et

non marchand). Nous avons en outre mené six études de cas sur base de la visite des sites, de l'obtention de documents internes et d'entretiens auprès d'une pluralité de personnes (75 entretiens en tout). Ces cas ont été tirés de l'échantillon et diversifiés selon les caractéristiques et attitudes organisationnelles statistiquement observables. Nous avons analysé : CharFer, EuroPlastic, ForBrasserie pour le secteur industriel ; la clinique Saint Jean et le Centre Hospitalier Vésale pour le secteur hospitalier ; la Cité des enfants pour l'accueil à la petite enfance (noms falsifiés).

À travers l'enquête par questionnaire, nous avons dégagé, sur la base d'indicateurs formels (par exemple, la morphologie de la main-d'œuvre, le nombre de dispositifs extra-légaux, le nombre de père prenant un congé de paternité, le nombre de mère prenant un congé de maternité, le nombre de travailleurs prenant un congé parental...), trois attitudes organisationnelles : une attitude « réticente », une attitude « proactive » et une attitude « juste légaliste ». Cette dernière, très majoritaire au sein de notre échantillon, attire l'attention sur l'importance de la législation et des signaux institutionnels qui sont envoyés aux entreprises.

En ce qui concerne les congés attachés à la vie familiale, certains sont plus utilisés que d'autres. Il en est ainsi du congé de maternité mais aussi du congé de paternité. Étant donné le haut taux de prise de congé de paternité, un pourcentage élevé de non-usage de ce congé par les pères concernés

au sein d'une même entreprise est d'ailleurs statistiquement épinglé comme un marqueur d'une attitude réticente de l'organisation.

Certes, force est de constater combien l'usage du congé parental reste attaché au sexe et ce, quel que soit le nombre de femmes et d'hommes au sein des organisations. En effet, selon notre enquête, la prise de ce congé par les hommes n'est pas plus grande dans les lieux de travail ayant une main-d'œuvre largement féminine que dans les milieux plus masculins. Cette observation mériterait sans nul doute une investigation complémentaire.

Remarquons encore que les coûts directs qu'occasionne l'utilisation des dispositifs d'APF n'apparaissent pas jouer un rôle important, si ce n'est pour la mise en place de mesures extra-légales. En revanche, les répercussions sur l'organisation du travail sont l'une des dimensions les plus commentées. Les absences sont généralement présentées comme un facteur de désorganisation. La capacité individuelle (dans le chef des travailleurs et travailleuses) et/ou organisationnelle à trouver des solutions pour pallier cette désorganisation constitue un facteur important qui joue sur la légitimité de la prise des congés pour raison familiale.

À cet égard, le degré de substituabilité des travailleurs semble intervenir de façon non négligeable du fait des difficultés de remplacement qui accentuent le coût organisationnel. Dans la même perspective,

la légitimité de recourir aux mesures légales paraît moindre pour les personnes ayant un poste de responsabilité (qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme). Parmi nos six études de cas, les organisations qui ont privilégié une structuration autour d'une spécialisation des fonctions et d'une forte responsabilisation des travailleurs et travailleuses sont celles qui manifestent le plus de réticence (organisationnelle) quant à l'utilisation des dispositifs institutionnels lorsqu'ils impliquent une absence des travailleurs. Sur une telle base qualitative, nous ne pouvons évidemment tirer aucune leçon générale mais il conviendrait de mieux comprendre le lien entre l'organisation du travail et le rapport organisationnel à la problématique de l'APF. Une autre piste de réflexion et de recherche qui émerge des études de cas concerne la variation des rapports aux dispositifs institutionnels en fonction des positions statutaires (cadres, employés et ouvriers – voir aussi Fusulier/Laloy/Sanchez, 2007) mais aussi des cultures professionnelles (et pas seulement organisationnelles).

Une chose est manifeste, la production des attitudes organisationnelles ne peut se réduire à l'un ou l'autre facteur explicatif ni même à une et une seule logique (le calcul coût/bénéfice, la stratégie managériale, la pression institutionnelle ou la culture organisationnelle). Elle participe d'une constellation d'éléments hétérogènes qui se combinent d'une manière idiosyncrasique. Cette singularité des combinaisons limite un travail à vocation prédictive qui présupposerait que tel profil

objectif d'organisation serait d'emblée plus réceptif que tel autre à une politique de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. La méthodologie qualitative est dès lors appropriée dans une visée plus compréhensive qu'explicative. Elle permet en outre de relativiser ou de complexifier les résultats issus d'une enquête par questionnaire.

Au terme de la réalisation des monographies, il nous est par ailleurs apparu que la question de l'APF était posée à travers deux structures de sens idéal-typiques à partir desquelles se définissent différemment la place et la légitimité du recours aux dispositifs institutionnels.

Une première structure idéale-typique s'exprime comme suit :

- la combinaison de la vie professionnelle et de la vie familiale est avant tout une affaire privée ;
- pour laquelle il faut rechercher des solutions privées (solidarités conjugales ou intergénérationnelles, appel aux services publics et au marché...);
- et, en cas de besoins ou de souhaits non rencontrés par ces solutions, il importe de trouver un arrangement au sein de son équipe en tenant compte des impératifs productifs ;
- le cas échéant, il convient d'en référer à la direction ;
- pour éventuellement envisager un dispositif original et informel ;
- ou éventuellement utiliser le droit à un dispositif d'APF qui est alors négocié ;

- en minimisant l'impact négatif au plan économique et productif.

Cette structure de sens hiérarchise les solutions au problème de l'APF selon un registre axiologique à caractère « libéral » : les personnes sont libres de leur choix mais doivent les assumer, l'entreprise est un deuxième recours et, enfin, l'Etat et ses dispositifs peuvent intervenir mais à travers la justification et la négociation. Ce registre « libéral » relève des cognitions individuelles et pourtant il marque avec plus ou moins d'ampleur les cultures organisationnelles. Ainsi, il nous est apparu que ce registre était largement présent, voire dominant, dans deux cas étudiés et contrastés : ForBrasserie (industrie) et la Clinique Saint Jean. Il constitue à cet égard une culture organisationnelle vis-à-vis de laquelle l'employé(e) qui d'emblée recourt à ses droits prend le risque de la désapprobation et des conséquences qui peuvent en découler.

Une seconde structure de sens véhicule la conception suivante :

- l'APF est une affaire publique ;
- le droit à recourir aux dispositifs institutionnels est d'emblée reconnu ;
- l'organisation doit s'y adapter ;
- et accepter des arrangements informels au sein des départements qui tiennent compte des impératifs familiaux ;
- voire les rencontrer par des mesures complémentaires ;
- en minimisant l'impact négatif au plan économique et productif.

Cette structure reflète un registre axiologique à caractère « civique », où le droit est premier selon le principe de l'égalité qu'assure la légalité. Ce registre est surtout présent dans différents cas : le Centre Hospitalier Vésale (un hôpital) et la Cité des enfants (une maison d'enfant), dans une moindre mesure chez Europlastic (une industrie). En d'autres termes, ces organisations affichent une ouverture aux évolutions institutionnelles en mobilisant le principe civique selon lequel tout travailleur, quelle que soit sa situation et quelles que soient ses raisons, a le droit d'accéder aux dispositifs tels qu'ils sont institutionnalisés, et cela sans restriction. Il y a donc bien ici une opposition avec le registre « libéral » puisque celui-ci n'accorde pas une légitimité première à l'accès aux dispositifs en fonction de critères « civiques ». Les conditions de production de ces cultures organisationnelles représentent un nouvel enjeu pour la recherche dans le domaine.

Une autre question demeure pendante : une convention « civique » serait-elle davantage génératrice d'une plus grande satisfaction du personnel à l'égard des politiques et pratiques organisationnelles que l'autre convention ? À l'analyse de nos monographies, il nous est impossible de répondre clairement à cette question. Tout au plus, devons-nous faire le constat qu'il n'y pas de liens univoques. Par exemple, la critique n'est pas plus présente chez ForBrasserie que chez Europlastic ou chez la Cité des Enfants. Nous pourrions même supposer qu'une organisation qui s'affiche

« family-friendly » avec une convention « civique » possède davantage de supports conventionnels à la critique.

Par surcroît, il serait tentant de vouloir établir un lien entre les conventions et la performance organisationnelle. Ici aussi il nous faut rester prudent. En effet, relevons que deux hôpitaux leaders dans leurs régions respectives adoptent des attitudes et conventions opposées : le Centre Hospitalier Vésale versus la Clinique Saint Jean. Dans le cas de la Clinique Saint-Jean, la faiblesse de l'utilisation des dispositifs légaux tels que le crédit-temps, le non remplacement des travailleurs en congé ou en réduction de temps de travail aussi bien que l'absence des arrangements extra-légaux sont des indicateurs d'une certaine réticence organisationnelle. Un indicateur clé se retrouve au niveau de l'écartement prophylactique, car cet hôpital est l'un des rares du secteur à ne pas l'accorder de façon automatique mais à évaluer les risques au cas par cas. En revanche, le Centre Hospitalier Vésale (CHV) se distingue par un important usage des dispositifs légaux et des initiatives propres peu courantes comme la création de crèches et d'un service couture/repassage. Contrairement à la Clinique Saint-Jean, le CHV a une politique d'écartement prophylactique pour tout le personnel féminin de soins et des laboratoires. Une naissance occasionne en général une mise en congé de l'hôpital d'une année, combinant l'écartement prophylactique, le congé de maternité et souvent un congé d'allaitement. Le

CHV a, par surcroît, une politique quasi systématique de remplacement des travailleurs absents.

La différence entre ces deux cas, partageant de nombreuses caractéristiques et

contraintes identiques, démontre combien le jeu organisationnel est ouvert au sein d'un même contexte institutionnel et témoigne *ipso facto* de l'importance de la médiation organisationnelle.

3. Etude des appartenances et régulations professionnelles ⁷

Le niveau organisationnel est certainement une médiation significative, mais différents indices issus de l'étude réalisée auprès des entreprises, notamment lors d'interviews d'ingénieurs et d'infirmières, nous ont amené à formuler l'hypothèse que l'appartenance professionnelle pesait aussi assez lourdement sur l'APF.

Bien qu'il s'agisse d'une catégorie sociologiquement discutable et discutée (voir notamment Champy, 2009 ; Demazière/Gadéa, 2010), notre étude propose de faire de la profession une entrée analytique à prendre en considération pour mieux comprendre comment l'APF se vit et se régule de nos jours. Selon l'approche que nous privilégions, la notion de profession se distingue pour partie du sens commun et des nomenclatures administratives. Certes, suivant la définition du Petit Robert, elle concerne « *une occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence* », voire un « *métier qui a un certain prestige par son caractère intellectuel ou*

artistique, par la position sociale de ceux qui l'exercent ». Cependant, selon le point de vue sociologique qui est le nôtre, son intérêt premier réside dans le fait qu'elle exprime l'existence d'un lieu de carrière et d'un milieu de socialisation où s'opère le passage du profane au professionnel à travers une initiation de l'individu à des normes et valeurs spécifiques (Hughes, 1958 ; Dubar, 1995). À cet égard, bien qu'il faille rester prudent (Marquis/Fusulier, 2008), on peut faire l'hypothèse que la profession est une unité d'analyse adéquate puisqu'elle « travaillerait » l'individu dans son rapport à son activité rémunérée et, par effet de conséquence et d'interdépendance (y compris subjective et symbolique), à ses activités extra-professionnelles. Autrement dit, nous considérons que la manière dont l'individu va vivre et définir sa propre problématique d'APF va aussi être forgée par les contraintes, les règles et cultures professionnelles. Dès lors, ce ne seraient pas seulement les caractéristiques individuelles, familiales,

⁷ Cette étude est exposée dans Fusulier et al., 2011.

socio-culturelles, organisationnelles ou institutionnelles qui interviendraient dans cette articulation, mais également ce qui relèverait de la régulation et de l'éthos des groupes professionnels. Dans le même temps, ceux-ci ne sont pas immuables. Ils sont susceptibles en retour de connaître des transformations attachées soit aux nouveaux enjeux générés par les changements structurels (par exemple, le vieillissement de la population, la féminisation du marché du travail, la flexibilité du travail...), institutionnels (par exemple, le droit au congé parental, les nouvelles normes en matière de garde des enfants...) et culturels (par exemple, la valorisation du bien-être de l'enfant, la quête de l'épanouissement personnel...), soit à la recomposition de la morphologie socio-démographique des professions (par exemple, la féminisation de professions traditionnellement très masculines, l'impact générationnel en tant que porteur d'un nouveau rapport au travail et à la parentalité...).

Notre étude se propose par conséquent d'appréhender la relation entre le travail rémunéré et la famille en privilégiant une entrée par la profession afin de

mettre en avant l'impact des spécificités de l'appartenance professionnelle sur la manière de vivre et de gérer cette relation et les tensions sous-jacentes. Pour ce faire, nous nous sommes intéressés à trois groupes professionnels : les infirmières et infirmiers, les policiers et policières, les assistantes sociales et assistants sociaux⁸. Pourquoi ces trois groupes ? Premièrement, nous avons choisi d'aborder la question de l'APF dans des professions relevant d'un type d'activité particulier : les activités relationnelles au sein desquelles les dimensions personnelles, inter-subjectives et éthiques sont fondamentales (Demailly, 2008). De par la nature relationnelle de l'activité, mais aussi l'aspect vocationnel qui peut y être lié, ces professions sont considérées a priori comme particulièrement exigeantes en termes d'investissement pratique, subjectif et émotionnel. En outre, elles manifestent une configuration professionnelle favorable au développement d'une régulation et d'un ethos professionnels : elles sont clairement identifiables et véhiculent un sentiment d'appartenance ; elles sont institutionnellement représentées par des associations professionnelles qui défendent leurs intérêts propres ; les

⁸ Nous exprimant en français, langue marquée par le genre masculin/féminin, il nous est impossible d'adopter une désignation non sexuée des professions (même si nous reconnaissons la violence symbolique que cela véhicule) sans un alourdissement insupportable de l'écriture (féminiser et masculiniser tous les termes rend le texte illisible). Notre convention est alors très pragmatique et arbitraire : nous parlerons du groupe infirmier au féminin (les infirmières), de celui des policiers et des assistants sociaux au masculin, car ce sont les désignations que nous avons rencontrées le plus fréquemment chez nos interlocutrices et interlocuteurs lorsqu'ils parlaient de façon générique des membres de leur profession. Pour les analyses qui impliquent l'identification de la classe sexuelle, nous précisons si nous parlons des hommes ou des femmes.

modalités pour y accéder et le rapport à la formation et au savoir sont spécifiques et légalement protégés ; elles sont des lieux de carrière et de socialisation professionnelle à temporalité longue dans un marché fermé. Toutefois, à côté de ces similarités, ces professions se distinguent au plan du genre et de la nature du travail qui lui est lié. Encore aujourd'hui, il n'est pas rare d'entendre dire qu'être policier ou policière c'est un « métier d'homme » et qu'être infirmière ou infirmier, assistant social ou assistante sociale c'est un « métier de femme ». De fait, les chiffres sont là pour attester que les professions d'infirmière et d'assistant social sont très largement féminines et que celle de policier reste majoritairement masculine.

L'analyse se base sur une recherche de première main ; elle prend appui sur un corpus d'une centaine d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de professionnels entre 2006 et 2009 (ainsi qu'une observation participante dans le cas de la police), et sur une enquête par questionnaire menée en 2008 auprès de 850 travailleurs-parents ayant au moins un enfant de moins de 6 ans (242 assistants sociaux, 314 infirmières et 294 policiers). Cette combinaison d'une approche qualitative avec une approche quantitative s'explique par notre volonté à la fois de pénétrer dans l'univers vécu, riche et complexe, des policiers, des assistants sociaux et des infirmières, et de nous donner les moyens de dégager statistiquement les tendances en matière de ressenti de l'APF et de sa gestion au sein

de chacun des groupes professionnels et de façon transversale.

Cette étude démontre que bien que le genre demeure un facteur primordial, des différences importantes existent selon les appartenances professionnelles.

Manifestement, les infirmières (y compris les infirmiers) sont celles qui ont le plus de difficultés à concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale comparativement aux deux autres groupes professionnels. Celles travaillant dans le secteur hospitalier paraissent souffrir des fortes contraintes horaires et d'une organisation du travail tendue qui leur laissent peu d'opportunité d'intégrer des préoccupations familiales durant leur temps de travail. Si elles se sentent soutenues par leurs pairs, elles déclarent peu de soutien de leur hiérarchie et, en particulier, de leur direction en ce qui concerne l'APF. En revanche, elles recourent massivement aux congés pour raisons parentales et à la réduction du temps de travail. L'usage de ces mesures paraît très légitime dans cet univers professionnel. Une des autres stratégies possibles pour mieux combiner leur vie professionnelle avec leur vie familiale est de s'orienter vers un segment qui laisse plus de latitude dans la gestion des temps sociaux tout en permettant l'expression d'un ethos professionnel valorisant la relation de soin avec le patient. Nous avons ainsi qualitativement pu observer des orientations du secteur hospitalier vers celui des soins à domicile pour ces raisons.

Au sein de la police, la norme du temps plein est proclamée et les mesures de réduction du temps de travail ne sont guère de mise. Tout en respectant une norme de disponibilité pour leur service, et parce qu'ils la respectent, les policiers (et policières) ont accès à des modes de gestion de leur APF qui s'appuient sur des arrangements informels permettant la prise en charge d'affaires privées durant le travail, et sur une certaine flexibilité choisie/négociée des horaires. Dans cette profession, nous observons également des stratégies de mobilité horizontale vers des segments plus favorables à l'APF : par exemple, la police de quartier. En outre, les policiers, et surtout les policières, expriment un fort sentiment de soutien de la part de leur milieu professionnel (y compris de leur hiérarchie directe ou plus éloignée) en ce qui concerne les questions de conciliation travail/famille. S'ils recourent aussi aux congés à la naissance d'un enfant, ce ne sont que les congés les plus institutionnalisés et les mieux rémunérés tels que le congé de maternité et le congé de paternité. Ils les combinent avec des jours de récupération, parfois nombreux du fait des heures supplémentaires effectuées et officiellement reconnues.

On le voit, le modèle général de conciliation chez les policiers diffère de celui en vigueur chez les infirmières. Cette différence de modèle pourrait d'ailleurs être partiellement interprétée comme l'expression de cultures de genre contrastées. La disponibilité du policier travaillant à temps plein, acceptant des débordements temporels,

tout en s'arrangeant à la marge ou dans les interstices de son travail sans perdre les avantages économiques de sa fonction, semble congruente avec la figure du « *male breadwinner* ». Socialisées dans cet univers professionnel masculin, et devant y faire leur place, les femmes policières partagent ce même ethos professionnel.

Comme les policiers, les assistants sociaux (et assistantes sociales) vivent globalement une tension travail/famille moins criante que les infirmières. Si leur temps de travail rencontre peu les horaires atypiques (le soir, la nuit, tôt le matin, le week-end), ils partagent avec les policiers une souplesse dans l'organisation de leur temps de travail, une acceptation relative (moindre cependant que chez les policiers) des débordements de la sphère professionnelle vers la sphère familiale et inversement. Un sentiment de soutien de la part de leurs collègues, de leur hiérarchie et de leur direction y est aussi généralement affirmé. De surcroît, à la manière des infirmières, ils font fortement usage des mesures légales d'APF (réduction du temps de travail, prises de congés attachés à la parentalité...).

D'un point de vue idéal-typique, ces univers professionnels font apparaître deux grands modes de régulation de l'APF : l'un à caractère séquentiel ; l'autre à caractère intégratif. La régulation séquentielle réduit la tension entre la vie professionnelle et la vie familiale par l'usage des politiques formelles de temps de travail ; il s'agit de suspendre un engagement professionnel (prendre un congé) ou de le diminuer

quantitativement (prendre un temps partiel). La régulation intégrative opère quant à elle davantage en continu à travers des aménagements et des arrangements qui ont lieu sur la scène professionnelle et qui rendent possible la prise en charge de dimensions de la vie privée sans que cela ne perturbe le service. Cette intégration s'accompagne d'un épanchement des occupations professionnelles vers les espaces et temps de vie hors travail dans une logique de compensation (e.g. accepter de faire des heures supplémentaires, d'être appelé ou rappelé en dehors des heures de travail fixées, de ramener du travail à la maison...).

Ces deux modes de régulation ne sont pas exclusifs et peuvent très bien se combiner dans une perspective de conciliation. Cela dit, certains milieux professionnels semblent organisationnellement et culturellement favoriser l'un plutôt que l'autre. Par exemple, les policiers et les assistants sociaux travaillant dans des cadres organisationnels peu formalisés paraissent davantage porteurs d'un mode intégratif que les infirmières en milieu hospitalier, lequel est sans doute celui qui révèle le mieux le mode séquentiel. Bien qu'il convienne d'approfondir le sujet, un mode intégratif paraît s'accompagner d'une plus grande satisfaction à l'égard du travail.

Il permet plus aisément de rencontrer à la fois les préoccupations d'une articulation au quotidien de la vie professionnelle avec la vie familiale, et l'éthos professionnel qui valorise la dimension relationnelle du travail et la disponibilité pour la population dans le besoin au moment et à l'endroit où elle en a besoin.

La question de la disponibilité est d'ailleurs un aspect crucial que cette étude met bien en avant. Deux grands types de disponibilités nécessaires à l'engagement professionnel et à l'engagement familial ont été distingués : une disponibilité pratique et une disponibilité subjective. En effet, l'engagement dans la relation avec autrui (que ce soit dans la sphère professionnelle ou dans la sphère privée) suppose non seulement une disponibilité pratique (une présence physique), mais également une disponibilité subjective (une présence mentale, affective...). De ce fait, si la régulation séquentielle peut certes réduire un certain nombre de tensions pratiques que l'APF produit, ce n'est pas pour autant qu'elle atténue avec la même intensité la charge mentale et affective. Celle-ci est également constitutive de l'APF en particulier dans des métiers qui impliquent un ethos de service à la population et une activité relationnelle dans des situations souvent humainement éprouvantes.

Conclusions

« Famille et travail : duel ou duo ? »⁹ Loin d'être anodine, cette question se situe au carrefour de différents bouleversements structurels et culturels qui pèsent sur la relation entre ces deux importantes institutions que sont le travail et la famille. Citons entre autres choses : la féminisation du marché du travail, la précarisation des emplois, la flexibilisation du travail et du temps de travail, les mobilités géographiques des personnes, la complexification des familles, des systèmes de parenté et de parentalité, le vieillissement démographique, le rétrécissement des réseaux d'entraide intra-familiaux ou communautaires, l'individualisation et la quête de l'épanouissement personnel, la question du bien-être des enfants...

Face à ces évolutions et changements, nous ne pouvons plus penser l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale (APF) sous l'angle du traditionnel « *strong male breadwinner model* » sur lequel s'était construite la société salariale. Le défi est de taille, car il ne s'agit pas de prolonger cette dernière en favorisant uniquement une meilleure insertion des femmes dans l'emploi, mais de la dépasser en intégrant pleinement la dimension du *care* dans un modèle qui promeut l'égalité entre les sexes (Fraser, 1994). Ce dépassement implique

que la sphère familiale soit reconnue comme l'un des hauts lieux de production d'un bien commun, au moins au même titre que la sphère professionnelle. La société dans son ensemble doit alors veiller, dans une perspective de « conciliation », à soutenir la double capacité, dans le chef de chaque individu adulte, à gagner sa vie sur le marché du travail (et de bénéficier d'une protection sociale) et d'assurer les soins aux personnes dans sa sphère privée.

En Belgique, comme dans d'autres pays, des efforts sont faits en matière de politiques publiques pour soutenir cette « conciliation » : on citera par exemple l'institutionnalisation de congés pour des raisons familiales ou de convenance personnelle, d'un système de crédit-temps ou de pause carrière, ou encore de services aux familles et à la petite enfance. Certes, nous pourrions souligner l'insuffisance et le manque de cohérence de ces solutions. Dans le même temps, il faut admettre que cultiver la « conciliation » est une chose délicate. En effet, le risque est grand que les mesures prises au niveau institutionnel (1) génèrent des effets pervers au plan de l'égalité entre les hommes et les femmes ; (2) favorisent l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché et peu qualifiée au service des travailleurs-parents plus nantis

⁹ Cette question fut le thème d'une table ronde organisée dans le cadre du colloque tenu à Paris le 30 septembre et le 1er octobre 2010 : « Egalité hommes/femmes et articulation travail/famille : vers un nouveau modèle ? ».

et qualifiés ; et (3) dévalorisent le travail domestique et de soins à l'intérieur de la sphère privée.

Par ailleurs, dans un même contexte institutionnel, les citoyens ne sont pas égaux face à la question de l'APF. Être une femme ou un homme, avoir une base économique d'existence confortable ou fragile, être parent isolé ou en couple, bénéficier de l'aide de proches parents ou devoir se débrouiller seul, avoir un statut d'emploi stable ou précaire... Tout ceci joue indéniablement sur la plus ou moins grande facilité ou difficulté à mener conjointement une vie professionnelle et une vie familiale. Ces variables sont aujourd'hui reconnues. Nos travaux au cours de ces dernières années se sont alors attachés à mettre en évidence d'autres variables qui pèsent sur cette conciliation : les organisations et les professions.

En mettant en avant des dimensions peu prises en considération dans la pensée et l'action publiques, cet article contribue par conséquent à alimenter le débat scientifique et socio-politique autour de cette thématique. Certes, des mesures telles que le congé parental ou le crédit-temps ainsi que le développement des structures d'accueil à la petite enfance sont des adjuvants importants pour mieux concilier une vie professionnelle avec une vie familiale. Toutefois, elles ne répondent que partiellement au problème posé par la double disponibilité pratique et subjective

qui est consubstantielle du problème de conciliation. A mesures institutionnelles égales, l'attitude des entreprises ainsi que les appartenances et les milieux professionnels jouent un rôle non négligeable quant au ressenti de l'APF et sa régulation (intégrative ou séquentielle).

C'est donc à un approfondissement de la réflexion sur l'organisation du travail, les régulations et cultures organisationnelles et professionnelles que nos travaux participent. À ce titre, ils touchent à un point sensible au sein de notre société contemporaine : celui de la place et de la qualité du travail rémunéré. Suivant la préoccupation de l'Organisation internationale du travail concernant la promotion du « *travail décent* »¹⁰, il ne s'agit pas seulement d'avoir accès à un travail convenablement rémunéré et couplé à une protection sociale, mais aussi que ce travail réponde aux aspirations des personnes et qu'il ne soit pas physiquement, psychologiquement et socialement destructeur. Un travail décent se doit d'assurer un développement personnel, un engagement familial de qualité et une participation citoyenne. Travail décent et conciliation dans la perspective de l'égalité entre les sexes, autant de pierres à l'édification d'un « *sustainable work system* », pour reprendre incidemment le concept de Frans van Eijnatten (2002) ! Ce faisant, une sociologie de l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale engage un scénario « réaliste utopique »

¹⁰ <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

(Giddens, 1990), expression signifiant qu'une utopie peut être poursuivie à partir de présupposés normatifs mais que, pour être réaliste, elle doit s'appuyer sur une analyse scientifique, multi-niveaux, des paramètres structurels, culturels, institutionnels et actoriels. Le scénario réaliste-utopique sous-jacent est celui de la transformation de la société salariale en une société multi-active fondée sur une nouvelle division et combinaison des activités socialement utiles sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe, une société que les milieux professionnels et les organisations productives intégreraient dans leur mode de fonctionnement et contribueraient simultanément à produire.

Bibliographie

- Allen T. D., 2001, Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions, *Journal of Vocational Behavior*, n° 58, pp. 414-435.
- Barrère-Maurisson M.-A., 2003, *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, Folio actuel - Le Monde.
- Beck U., 2001, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.
- Bell D., 1973, *The Coming of Post-Industrial Society : A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books.
- Boltanski L., Chiapello E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Brandth B., Kvande E., 2001, *Flexible Work and Flexible Fathers*, *Work, Employment & Society*, vol. 15, n° 2, pp.251-267.
- Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Champy F., 2009, *La Sociologie des Professions*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Collectif, 1984, *Le sexe du travail*, Grenoble, PUF.
- Crompton R., 1999, *Restructuring gender relations and employment : the decline of the male bread winner*, Oxford, Oxford University Press.
- Demailly L., 2008, *Politiques de la relation : approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Demazière D., Gadéa C. (Dir.), 2010, *Sociologie des groupes professionnels*, Paris, La Découverte.
- Den Dulk L., 2001, *Work-Family Arrangements in Organisations. A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Rozenberg Publishers, Amsterdam.
- Devreux A.-M., 1985, « Les différentes étapes de la déconstruction - reconstruction des objets et des concepts : trois exemples », *Cahiers de l'APRE*, n°3, Sept., CSU-CNRS, pp.7-28.
- Dex S., Smith C., 2002, *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*, Family&Works Series, The Policy Press, Bristol.
- Dimaggio P. J., Powell W. W., 1983, The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields, *American Sociological Review*, n° 50, pp. 147-160.
- Dubar C., 1995, *La socialisation*, Paris, A. Colin.
- Dubar C., Tripier P., 2005, *Sociologie des professions*. Paris, Armand Colin.
- Fagnani J., Letablier M.-T., 2001, *Familles et travail : contraintes et arbitrages*, Paris, La documentation Française.
- Fraser N., 1994, « After the Family Wage : Gender Equity and the Welfare State », *Political Theory*, 22(4), pp. 591-618.
- Freidson E., 1984, *La profession médicale*, Paris, Payot.

- Friedman S. D., Christensen P., Degroot J., 1998, *Work and life: The end of the zero-sum game*, *Harvard Business Review*, nov-déc, pp. 119-129.
- Fusulier B. (dir), 2003, *Articuler travail et famille*, *Les Politiques Sociales*, n°3-4.
- Fusulier B., 2006, « Articuler vie familiale et vie professionnelle en Amérique du Nord », *Les Politiques Sociales*, 1&2, pp. 105-122.
- Fusulier B., 2008, « Family leave policies and organisational mediation », *Review of Leave Policies and Related Research - Employment Relations Research*, n°100, pp. 63-78.
- Fusulier B., 2009, « The European Directive: making supra-national parent leave policy », in Kamerman Sh., Moss, P. (ed.), *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Bristol, The Policy Press, pp. 243-258.
- Fusulier B., 2010, « La conciliation famille-emploi par l'accès à un congé parental aux États-Unis : un lent cheminement inachevé », *Les Politiques Sociales et Familiales* (ex. *Recherches et Prévisions*, n°101, pp. 5-17.
- Fusulier B., 2011, *Le concept d'éthos : de ses usages classiques à un usage renouvelé*, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, Vol. 42, N° 1, pp. 97-109.
- Fusulier B. et al., 2011, « *Articuler vie professionnelle & vie familiale. Etude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux* », Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.
- Fusulier B., Giraldo S., Laloy D., 2008, *L'entreprise et l'articulation travail/famille*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.
- Fusulier B., Laloy D., Sanchez E., 2007, *L'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d'une grande entreprise*, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, XXXVIII, pp. 83-103.
- Fusulier B., Laloy D., Sanchez E., 2009, *Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation*, *Informations sociales*, 154, pp. 22-30.
- Fusulier B., Marquet J. (éds.), 2007, « *Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères* », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, XXXVIII(2).
- Fusulier B., Marquet J., 2009, « Pour une lecture "rubikcubique" de l'investissement paternel », in C. Nicole-Drancourt (éd.), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, L'Harmattan, coll. *Logiques sociales*, pp. 171-180.
- Fusulier B., McKee L., Mauthner N., 2002, « *Compatibilidad trabajo/familia en Belgica y Reino Unido*, *Políticas Sociales en Europa* », *Políticas Sociales en Europa*, n°12, pp. 93-114.
- Fusulier B., Merla L., Laloy D., Plaideau Ch., 2005, « *Vers un modèle cumulatif d'articulation famille/travail ?* », in Marquet J. (ed.), *L'évolution contemporaine de la parentalité*, Politique scientifique fédérale/ Academia Press, Bruxelles, pp. 221-266.

- Giddens A., 1990, *The Consequences of modernity*, Polity Press, Cambridge.
- Goodstein J. D., 1994, Institutional Pressures and Strategic Responsiveness : Employer Involvement in Work family Issues, *Academy of Management Journal*, n° 37, pp.350-382.
- Haas L., Allard K., Hwang P., 2002, The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden, *Community, Work & Family*, 5, pp. 319-341.
- Haas L., Hwang P., Russell G., 2000, *Organizational change and gender equity: International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace*, London, New Delhi, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Hantrais L., Letablier M.-T., 1995, La relation famille-emploi : Une comparaison des modes d'ajustement en Europe, *Centre d'études de l'emploi*, dossier n°6.
- Hewlett S.A., 1991, *When the Bough Breaks : The Cost of Neglecting our Children*, New York, Basic Books.
- Hochschild A. R., 1997, *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York, Metropolitan Books.
- Høgaard L., 1997, Working Father – Caught in the Web of the Symbolic Order of Gender, *Acta Sociologica*, n° 40, pp.245-261.
- Hughes E.C., 1958, *Men and their work*, Glencoe, The Free Press, 2ème ed., 1967.
- Ingram P., Simons T., 1995, Institutional and resource dependence determinants of responsiveness to work-family issues, *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 5, pp. 1466-1482.
- Kammerman S. B., Kahn A. J., 1987, *The responsive workplace*, New-York, Columbia University Press.
- Kanter R.M., 1977, *Work and Family in the United State : A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, New York, Russel Sage Foundation.
- Kinnunen U., Mauno S., Geurts S., Dijkers J., 2005, Work-Family Culture in Organizations: Theoretical and Empirical Approaches, in Poelmans S. A. Y. (dir.), *Work and Family*, New Jersey, Londres, Ed. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.
- Konrad A. M., Mangel R., 2000, The impact of work-life programs on firm productivity, *Strategic Management Journal*, n° 21, pp. 1225-1237.
- Kossek E. E., Ozeki C., 1998, Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, n° 2, 139-149.
- Le Bihan-Youinou B., Martin C. (dir.), 2008, *Concilier vie professionnelle et vie familiale en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP.
- Lewis S., 1996, Sense of entitlement, family friendly policies and gender, in Holt, H., Thaulow, I. (Eds), *The role of companies in reconciling work and family life*, Copenhagen, Danish National Institute of Social Research, pp. 9-17.
- Lewis S., 1997, Family friendly employment policies. A route to changing organizational culture or playing about at margins, *Gender, Work and Organization*, 4, pp.13-23.

- Lewis S., 2001, Restructuring workplace cultures: the ultimate work-family challenge?, *Women in Management Review*, 16, 21-29
- Marquis N., Fusulier B., 2008, La notion de profession à l'épreuve de la flexibilité, *Pensée Plurielle*, De Boeck, n°18, pp. 9-19.
- Maruani M., Reynaud E., 2001, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, Repères.
- Méda D., 2001, *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.
- Milliken F.J., Dutton J.E., Beyer J.M., 1990, Understanding organizational adaptation to change : The case of work family issues, *Human Resource Planning*, 13, pp. 91-107.
- Nicole-Drancourt C. (ed.), 2009a, *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, L'Harmattan, Logiques sociales.
- Nicole-Drancourt C., 2009b, Repenser la relation travail-famille : du privé au politique, dans Berrebi-Hoffmann (dir.), *Politique de l'intime*, Paris, La Découverte, pp. 181-199.
- OCDE, 2001, *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE.
- Osterman P., 1995, Work/Family Programs and the Employment Relationship, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, pp. 681-700.
- Pailhé A., Solaz A. (dir.), 2009, *Entre famille et travail: des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, INED/La Découverte.
- Péruvier H. & Silvera R., 2010, Maudite conciliation, *Travail, genre et sociétés*, 2(24), pp. 25-27.
- Puissant J., 1980, Un lent et difficile processus de démocratisation, dans Hasquin H. (dir.), *La Wallonie. Le pays et les hommes*, Tome 2, Le Renaissance du Livre, pp. 158-189.
- Roman P., Blum T. C., 2001, Work-Family Role Conflict and Employer Responsibility: An Organizational Analysis of Workplace Responses to a Social Problem, in Goblembewski R. (Ed.) *Handbook of Organizational Behavior*, 2nd ed., New York: Marcel Dekker, pp. 415-444.
- Thompson C., Prottas D. J., 2005, Antecedents of a Family-Unfriendly Culture : A tentative Model, compte-rendu d'une communication lors de l'*International Research On Work and Family: From Policy to Practice*, Barcelone, 7-9 juillet.
- Tilly L.A., Scott J.W., 2002, *Les femmes, le travail et la famille*, Paris, Petite Bibliothèque Payot.
- Tremblay D.-G., 2003, Comment les pères voient-ils les choses ?, *Les Politiques Sociales*, n°3 & 4, pp.70-86.
- Tremblay D.-G., 2004, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec/Toulouse, Téléuq/ Octares.
- Tremblay D.-G. (dir.), 2005, *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Bernard Fusulier

Tremblay D.-G., Fusulier B., Di Loreto M., 2009, Le soutien organisationnel à l'égard des carrières : le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille?, *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* (REMEST), vol.4, n°1, pp. 27-44.

Wood S., 1999, Family-Friendly Management: Testing the Various Perspectives, *National Institute Economic Review*, No. 168, April, pages 99-116.

Derniers cahiers de recherche publiés

2012

Fusulier B. et Moulaert T.

Etre infirmière et parent : une approche compréhensive des engagements et des parcours professionnels en Belgique francophone, n° 88

Vermandele C., Dupriez V., Maroy C et Van Campenhoudt M.

Réussir à l'université : l'influence persistante du capital culturel de la famille, n° 87

2011

Delvaux B.

Nationalité et parcours scolaire en Belgique francophone, n° 86

Dupont S., Meert G., Galand B., Nils F.

Comment expliquer le dépôt différé du mémoire de fin d'étude ? n° 85

Draelants H. et Artoisenet J.

Le rôle de l'établissement d'enseignement secondaire dans la construction des aspirations d'études supérieures, n° 84

Draelants H.

L'effet du contexte institutionnel sur les aspirations d'études. Une répétition de l'analyse de Buchmann et Dalton, n° 83

2010

Vause A.

Le processus de construction de la connaissance ouvragée des enseignants, n°82.

Vause A.

L'approche vygotskienne pour aider à comprendre la pensée des enseignants, n°81.

Mangez C.

Les évaluations externes des acquis des élèves: Description de dispositifs existants en Belgique francophone, n° 80.