

**DOCUMENTS DE TRAVAIL**

**N°92**

**Janvier 2005**



**L'INTERACTION VIE  
PROFESSIONNELLE/  
VIE FAMILIALE DANS  
LE MODELE A DOUBLE  
CARRIERE**



**Alban Gogu**  **mondans**

# L'INTERACTION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE DANS LE MODELE A DOUBLE CARRIERE

## THE PROFESSIONAL LIFE / PRIVATE LIFE INTERACTION IN THE DOUBLE CAREER MODEL

**Alban Goguel d'Allondans**

**Résumé :** L'étude contemporaine des rapports sociaux entre hommes et femmes est centrée sur les différentes approches envisageables de la gestion vie professionnelle/vie privée. D'ailleurs, ils ne vivent pas les différentes étapes de leur cheminement professionnel et privé selon le même calendrier. Les trajectoires féminines sont tendanciellement davantage morcelées, moins linéaires que celles de leurs homologues masculins.

La problématique pour la femme active est la conciliation idéalement introuvable de sa vie professionnelle et de sa vie privée. Ainsi s'esquissent trois profils féminins aux stratégies différenciées : celles qui revendiquent le cumul carrière et famille comme l'idéal de l'époque actuelle, celles qui construisent ou subissent une vie professionnelle sans famille et, catégorie majoritaire, les femmes qui, entre temps partiel et alternance famille/métier, composent avec les contraintes de leur double charge.

Face à la nécessité de réaménager les temps sociaux collectifs, à titre d'exemple, il est fait référence à diverses expériences, notamment en Italie, lesquelles ambitionnent la conciliation acceptable des horaires des services publics et privés avec les besoins de la femme active.

**Abstract:** The contemporary study of social relations between men and women is focused on the available different approaches for the management of professional life/ private life. Women's trajectories seem to be much less linear than men's ones.

The problem for active women is the impossible perfect conciliation between professional life and private life. Three womens profiles are highlighted, each having a different strategy : those who claim the simultaneous leading of a professional life and a private life as an ideal for the present time ; those who build, or are subjected to, a professional life without a family ; and, largest category, the women who, thanks to part-time jobs and family/profession alternance, compose with their double charge constraints.

According to the necessary reorganisation of collective social times, diverse experiences are presented, especially in italy, wich try to conciliate between the opening hours of public and private services and the active women needs.

# L'INTERACTION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE DANS LE MODELE A DOUBLE CARRIERE

## TABLE DES MATIERES

<b>Problématique introductive</b>	5
<b>1. Face au risque de la conciliation vie professionnelle/vie familiale, trois profils de femmes se distinguent</b>	8
1.1. Le cumul revendiqué : vie professionnelle ET vie familiale	11
1.2. Le non-choix imposé : vie professionnelle SANS vie familiale	13
1.3. Du compromis à l'alternance : vie professionnelle ET/OU vie familiale	17
<b>2. La neutralisation du risque par l'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle</b>	21
<b>Conclusion</b> : Face aux ambivalences actuelles, quel avenir discernable ?	26
<b>Bibliographie</b>	28

Julie de LESPINASSE : *“L’homme n’est peut-être que le monstre de la femme, ou la femme le monstre de l’homme”*.

Denis DIDEROT, *Le Rêve de d’ALEMBERT*, 1769

## Problématique introductive

Dans l'étude contemporaine des faits sociaux, la thématique des *rappports socialement construits* entre hommes et femmes, et des effets de pouvoir qu'ils impliquent, ne cesse de prendre de l'importance. Ces rapports se déclinent dans plusieurs dimensions interdépendantes aux enjeux multiples : rapports de sexe dans le marché du travail, articulation entre travail et famille, gestion différenciée du parcours des âges entre les hommes et les femmes, etc. Les représentations de l'âge sont inscrites dans les rapports sociaux entre sexes et, particulièrement, dans le monde du travail.

Dans ce cadre, il s'agit de tenter d'expliquer les comportements observables des acteurs en présence que sont les travailleurs, les entreprises, les services publics et les partenaires sociaux. Cela sur fond de transformation des valeurs collectives et des comportements des femmes en quête d'un nouveau statut et de reconnaissance sociale. L'émergence d'une femme financièrement indépendante, la montée du célibat, le comportement de fécondité, la métamorphose de la cellule familiale, l'attitude des entreprises, les inégalités sociales et la ségrégation professionnelle, les réponses institutionnelles timorées, autant de relations, transitoires et mobiles (en raison de leur constante évolution), qui ne facilitent pas les tentatives de modélisation. Pour autant, doit-on analyser ces comportements économiques et sociaux impliquant une renégociation des rôles entre les sexes, comme la résultante de choix individuels, conséquence du calcul stratégique des acteurs ?

L'individualisation de l'action, nouveau modèle de référence, relève aujourd'hui de la seule responsabilité de l'acteur qui en a pris l'initiative. Cette reformulation imposée par l'individualisme contemporain entérine le triomphe de *l'homme privé*, autonome, au risque de le couper de son environnement social, familial et communautaire. Désormais l'acteur, privé ou institutionnel, se réfère à une même règle : *“produire une individualité susceptible d'agir par elle-même et de se modifier en s'appuyant sur ses ressorts internes”*. (**Alain EHRENBURG, 1998**) C'est pourquoi il essaie d'influer sur le collectif à travers le jeu des régulations qui sont tout à la fois *offertes et imposées*.

Dans ce processus sans cesse renégocié, *l'individu devient de plus en plus individu*. Il tente de s'affranchir des contraintes sociales, à moins qu'il juge à propos de les utiliser à son profit, sans toujours bien mesurer le coût personnel de cette liberté. C'est aussi entretenir l'illusion d'un volontarisme assumé, alors qu'en réalité la plupart des acteurs laissent le destin choisir à leur place la direction à prendre. Ils ne le dominent pas. Comment alors souscrire sans réserves à la thèse *ultra-individualiste* ? Chaque acteur peut prétendre exercer son action de façon auto-déterminée, autoréférencée et originale alors qu'en fait, celle-ci se révèle, à quelques nuances près, identique à ses semblables dans un champ d'investigation particulier. La *notion d'individu libre et autonome* n'est qu'une fiction commode, sinon consolante.

D'après **Norbert ELIAS**, il existe une loi paradoxale selon laquelle ; plus les sociétés sont organisées, plus leurs valeurs et leurs normes construisent en profondeur l'existence de leurs membres, et plus elles donnent, en apparence, de poids à l'individu. Il suffit de lui faire croire qu'il devient l'acteur de son destin en ayant la maîtrise de ses conditions de vie personnelle. En fait, par la magie renouvelée de *l'esprit du temps*, les idées se forment, se diffusent, se partagent et s'intériorisent avant même qu'elles n'adviennent à la conscience des acteurs individuels. Dans cette acception, la société contemporaine, comme ses devancières, en structurant les représentations et les comportements, impose une vision nécessaire du monde

transitoire comme *allant de soi*, ce qui réduit d'autant leurs capacités de maîtrise du monde social dans lequel ils évoluent. L'*acteur-individu*, original par principe, ne fait alors que suivre le *tracé imaginaire* de sa génération : *fascinant décalage* entre le discours revendiqué sur l'autonomie, la liberté, l'indépendance des individus et la pression sociale qui s'exerce inconsciemment sur eux pour en faire "*dans une large part, de simples créations de notre temps, de modestes duplicata, des replicants les uns des autres*". (Patrice BOLLON, 2002)

Selon ce raisonnement, l'*individu-acteur* est surtout *agi*, le plus fréquemment à son insu, par les *déterminants sociaux*, ce qui relativise les pratiques, les raisons objectives invoquées, et le sens des conduites. Ce *dévoilement sociologique* dévalorise l'expérience acquise de l'acteur dont les comportements sont en majorité socialement déterminés. Certes. En correctif partiel, "*les frontières entre les niveaux de conscience et de préconscience s'ouvrent et autorisent des allers et retours entre l'acteur agissant et l'acteur réfléchissant. Pour rectifier éventuellement ses motivations, ses manières d'agir, ses justifications, l'individu puise dans le savoir ordinaire ou dans d'autres savoirs à disposition*". (François de SINGLY, 2002) L'originalité réside dans l'importance, dans la vie quotidienne, de l'usage des savoirs par les individus, les groupes et les institutions sociales. Cela à la condition impérative de faire ce *détour réflexif* dans leurs actions. Mais à un Etat légitimé comme l'instance des faits sociaux incarnés dans l'espace du politique, succède une phase de libéralisation qui s'unifie sous le signe du marché : l'action privée reprend à son compte des missions collectives de l'Etat, tandis que l'action publique *réutilise* des modèles privés pour étayer son action, d'où de nouveaux arbitrages dans les secteurs de l'emploi et la famille, où il intervient. Aujourd'hui, la régulation de l'Etat semble seconde par rapport à une dynamique sociale fondée, en priorité, sur les mécanismes automatiques du marché.

Les acteurs sociaux étant une source autonome de régulation, comment plusieurs régulations d'origine différente entrent-elles en conflit se composent-elles les unes, les autres ? Le paradigme qui permet de le comprendre est moins celui des décisions individuelles que celui du conflit nécessaire à la rencontre des régulations qui marquent la transformation permanente du rapport homme/femme, notamment au travail, délimitant les *entrées théoriques* de cette problématique : identité/égalité, privé/public, reproduction/production, etc.

La lisibilité du jeu social et politique, et ce faisant des transformations institutionnelles, n'en est plus que brouillée et invite en vain à une reformulation de l'action publique. "*La convergence de l'étatique, du professionnel, du scolaire et du privé sur l'initiative personnelle, combinée à une liberté de moeurs inédite et à une multiplication des repères, donne au psychique une inscription sociale, et donc personnelle, tout à fait inédite*". (Alain EHRENBURG, 1998)

Les changements signalés sont le signe d'une mutation en profondeur de la société. Dans cette évolution les femmes occupent une position charnière si on aborde ces derniers à partir du champ de la *famille multiforme*, du travail compris dans sa forme dominante d'activité salariée, et des liens complexes de *nécessité réciproque* qui les unissent. De toute évidence, *l'interaction famille/emploi* est complexe. Elle se trouve placée au centre des transformations de ces deux pôles de l'organisation sociale. La réarticulation des structures familiales et des structures productives relèvent d'une seule et même logique de "*gestion nouvelle des formes de la famille et du travail*". (Marianne KEMPENEERS, 1987)

La hausse des taux d'activité féminine fait que les femmes sont devenues une composante structurelle du marché de l'emploi. Cependant, cette évolution ne signifie pas que les

comportements d'activité professionnelle des femmes se sont rapprochés de ceux de leurs homologues masculins. En témoigne la complexité des biographies professionnelles des femmes, où peuvent encore s'enchaîner des périodes d'activité et d'inactivité, d'entrées et de sorties du marché de l'emploi. Ce constat est renforcé par la tendance en expansion d'une discontinuité croissante et générale des carrières, et où *atypique* ne veut plus dire exceptionnel. L'analyse du calendrier des trajectoires d'activité féminine, souvent morcelées ou en profil en dents de scie, *brouille les repères traditionnels du cycle de vie* du fait que *l'âge a un sexe*.

Même à l'époque contemporaine, hommes et femmes, malgré un désir d'harmonisation revendiqué, continuent à ne pas vivre les mêmes vies au niveau familial (avec le recul de l'âge du mariage, les écarts d'âge et de différences d'accès au remariage, un calendrier des naissances plus tardif, et l'inégalité de vie entre les hommes et les femmes), et du monde du travail qui est le révélateur des inégalités selon les sexes (avec les niveaux différenciés de salaires et les trajectoires professionnelles en décalage), et selon les générations (avec le partage du travail avec les sorties précoces d'activité des salariés dits âgés). Le retrait forcé d'une partie des travailleurs hors activité, exprime la *pluralité des temps sociaux*, pour le meilleur et pour le pire. C'est aussi la manifestation de l'éloignement concomitant d'une échelle des priorités qui reposait sur la *valeur travail*, et d'une *norme salariale* partagée par tous les acteurs sociaux. Désormais le salariat n'intervient que pour une part décroissante dans la création des richesses. D'ailleurs les frontières du travail salarié sont devenues poreuses et mouvantes. Il n'est plus le *principal vecteur de l'intégration sociale* en raison d'une *'marchandisation croissante de la vie sociale'*. (**Jean-Louis LAVILLE, 2001**) Les pays industrialisés avancés traversent une phase de renégociation de la valeur travail entre les institutions et les individus.

Le mythe moderne du travail se viderait-il de sa substance ? C'est à n'en pas douter le signe annonciateur d'une période de transition avec l'ébranlement, voire la disparition programmée, de certaines régulations, en raison de leur fragilité ou de leur vulnérabilité. Ce passage nécessairement difficile, reconfigure un nouveau système, tendant à un nouvel équilibre différent qui sera tout aussi complexe et contraignant que le précédent. Sa logique est autre. Mais qu'en est-il du rapport entre les sexes au regard de ces évolutions sociales rapides ? Poser cette question, c'est activer la problématique de *l'égalité* (comme *volonté égalitariste*) et de la *différence* (comme *volonté différentialiste*), c'est-à-dire que si les femmes, continuent aujourd'hui et continueraient demain à ne pas vivre les mêmes vies suite à ces transformations, il faudrait alors considérer *'la primauté vraie de l'égalité entre les sexes avec la reconnaissance de leur asymétrie'*. (**Françoise HERITIER, 2002**)

En reconnaissant qu'il n'y a pas de présupposé immuable du rapport entre les sexes, **Geneviève FRAISSE (2001)** prend une position similaire : *'les sexes sont semblables ET différents,'* ce qui implique qu'il n'y ait pas d'assignation à des *'positions sexuées'* déterminant une fois pour toutes la place des femmes dans le système de production, et dans l'organisation du rapport entre la famille et le travail. Un contexte socio-historique intangible n'existe pas dans l'attribution des rôles et des fonctions sociales. Dans ce sens non hiérarchique de l'asymétrie fonctionnelle entre les sexes, **Françoise HERITIER** propose de concevoir *l'identité* et *l'égalité* dans la *différence*. S'il est possible d'oublier la différence des sexes pour instaurer de l'égalité ; par contre la liberté des femmes *'donnera toujours l'image d'une incontournable différence'*. Qui donc s'en plaindrait ?

En résumé, la question essentielle du débat n'est-elle pas celle de l'articulation des *temps sociaux* pour promouvoir un rééquilibrage entre travail et non-travail, et les investissements de travail entre les hommes et les femmes au regard de leur position respective dans le cycle de vie et de leur situation familiale ? D'où la structuration de l'exposé en deux parties. L'une traite des aléas de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle conçue comme un risque, à travers l'analyse de trois profils de femmes identifiés dans le champs social contemporain. L'autre, tire profit des premiers apports d'un modèle social qui s'invente, recherche la neutralisation de ce risque au moyen d'*initiatives transitionnelles* appropriées et d'un réaménagement des temps sociaux. Ces découpages d'ordre sociologique ne devraient pas résister aux brusques mutations contemporaines (et à la diversité de la réalité), qui les feront disparaître avec les facteurs qui les déterminent encore actuellement.

## **I. FACE AU RISQUE DE LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE, TROIS PROFILS DE FEMMES SE DISTINGUENT**

Sous quelque forme que ce soit, reconnues ou non, les femmes ont toujours été des acteurs incontestables de la vie économique. L'activité féminine a en continuité suivi '*de près les mutations et recompositions du paysage économique*'. (Sylvie SCHWEITZER, 2002) La réelle mutation de la problématique est celle de l'extension du travail hors sphère domestique contre un salaire avec, en schématisant quelque peu, l'avènement de la *société salariale*. Cette mutation a eu pour conséquence directe de transformer les rôles sociaux traditionnels dominants et leurs représentations attribués aux hommes et aux femmes, pour s'accorder avec l'instauration d'une nouvelle réalité socio-économique inédite.

La part des femmes dans la population active a augmenté dans tous les pays industrialisés, par *paliers réguliers*. Le marché du travail européen se féminise à partir des années 1960. Antérieurement à cette date charnière, le travail ne figurait pas dans la définition de la féminité. Le salariat se féminise avec la montée en puissance du secteur tertiaire qui leur est favorable, bien que des pesanteurs sociologiques persistent toujours dans certaines activités traditionnellement réputées féminines. Les transformations du rapport à l'emploi et des comportements d'activité féminins, les succès croissants des femmes dans leur scolarité, constituent les principaux facteurs de cette mutation, objet de la réflexion. Il va donc falloir s'intéresser à la façon dont la féminité se vit au quotidien.

L'analyse disposant déjà d'un recul suffisant, retient à juste titre les années 1960 pour faire débiter le mouvement ascendant de la féminisation de la population active, qui se poursuit encore. La nouveauté historique est que c'est la première fois que les femmes se présentent massivement sur le marché du travail, en période de chômage endémique et de pénurie d'emploi sévère. Conséquence fondamentale de cette évolution : les femmes, citoyennes et salariées, ne sont plus considérées comme une *armée de réserve* industrielle, c'est-à-dire '*comme un volant de main d'œuvre précaire appelé à travailler pendant les périodes d'expansion économique et de pénurie de main d'œuvre, expulsées du marché du travail dans les moments de crise et de chômage*'. Largement débattue et critiquée au début des années 1980, cette thèse est désormais abandonnée, *contredite par les faits et les chiffres*. (Margaret MARUANI, 2000)

Par conséquent, le travail féminin ne peut donc plus être considéré, à partir de cette période, comme une *variable d'ajustement* et de flexibilité du marché du travail. Pourtant, les analyses centrées sur ce marché persistent à considérer le travail féminin comme un appoint limité en



durée – son idéal-type étant le temps partiel -, et celui-ci doit répondre au ‘‘*besoin de salarisation croissante de la population et à l’adaptation de l’appareil productif*’’. (**Cégolène FRISQUE, 1997**) Les évolutions récentes de l’emploi féminin s’expliqueraient, dans cette *perspective critique*, par l’argument d’une *oppression généralisée* des femmes. Cette vision unilatérale – et idéologique - du phénomène fait bon marché de ses dimensions complexes, aux interactions multiples.

La féminisation et la tertiarisation du salariat vécus comme une mutation structurelle, transforme les comportements d’activité et redéfinit la normativité sociale. Ainsi les femmes ont désormais des trajectoires professionnelles continues, qui ne s’interrompent plus à l’âge de la parentalité. Le modèle dominant n’est plus celui du choix entre le travail (*modèle d’activité*) ou la famille (*modèle d’inactivité*), il n’est pas davantage celui de l’alternance entre emploi et foyer rythmé, par les périodes de travail et de non travail intermittentes (*modèle d’activité discontinue*), mais celui revendiqué du cumul. La naissance du ou des enfants n’interrompt pas, en principe, l’activité salariée (*modèle de l’activité continue*) Mais dans la réalité, une *coupure sociologique* de réalise à partir du troisième enfant, c’est-à-dire pour une minorité de femmes actives aujourd’hui. (**Margaret MARUANI, 2000**)

En conséquence, l’activité féminine ne serait plus essentiellement dépendante du cycle de vie familiale. L’avantage serait donc de ne plus soumettre intégralement le travail professionnel des femmes tout au long de leur *parcours de vie* aux contingences familiales. Néanmoins, la réflexion sur la complexité des *biographies professionnelles* des femmes, permet de constater que plusieurs configurations de vie active peuvent coexister, tels que ceux suggérés lors du signalement de trois profils de femmes au travail identifiés. Leur importance respective varie en fonction de diverses contingences sociales dictant la conduite personnelle des acteurs, et surtout des générations, c’est-à-dire de façon intra et extra-générationnelle.

Un paradoxe source de controverses : les pays qui encouragent le travail féminin (Danemark, France, etc.), enregistrent les taux de fécondité les plus élevés. A l’opposé, les pays qui ne le favorisent pas (Italie, Allemagne), voient ce taux chuter, si toutefois l’on admet ce lien de causalité. L’explication tient au fait que si les femmes veulent avoir des enfants, elles entendent les avoir quand elles le souhaitent aidées en cela par la maîtrise de leur fécondité, en fonction aussi de leurs ‘‘*impératifs de réalisation individuelle*’’. (**Françoise HERITIER, 2002**) A l’encontre des idées reçues une double réfutation : il est statistiquement constaté que le travail des femmes est facteur de croissance par l’augmentation de revenu qu’il suscite. Par ailleurs, il n’est pas responsable de la montée du chômage. (**Béatrice MAJNONI d’INTIGNANO, 1999**)

Cet argumentaire optimiste sans être au fond contestable, souffre néanmoins de quelque atténuation. ‘‘*Le changement des comportements d’activité accompagne une baisse de la fécondité, amorcée depuis le milieu des années soixante, et un relâchement du lien conjugal dans les années soixante-dix*’’. (**Françoise BATAGLIOLA, 2000**) Cela peut signifier aussi que les comportements d’activité des hommes et des femmes se rapprochent fortement, bien que des filières ressortissent toujours de l’activité féminine (infirmières, sages-femmes, assistantes sociales, institutrices, etc.), perpétuant et même renforçant la quasi exclusivité du recrutement de certains métiers.

Cette évolution sociale non linéaire, s'accommode de contrastes perpétués par l'histoire des professions qui n'évoluent pas toutes au même rythme. Cependant le monde du travail n'est pas toujours adapté à *l'asymétrie fonctionnelle* entre les sexes, d'où les difficultés rencontrées pour promouvoir une harmonisation de la vie professionnelle et de la vie privée. Le *monde de l'entreprise* et le *monde domestique* n'obéissent pas à la même logique, l'un impliquant davantage d'engagement au détriment de l'autre, et inversement.

Des politiques familiales timorées ambitionnent de réduire les effets de cette asymétrie avec des succès variables, au demeurant. Le rôle de l'Etat-providence consiste à prendre en charge les services liés au cycle de vie (crèches, maternelles, écoles). Par delà les discours, pour l'entreprise comme pour les pouvoirs publics, l'argument de fond sous-jacent - toujours présent et implicite dans ce qui tient lieu de politiques familiales -, est que la charge de la maternité doit être assumée par les femmes. Comme le regrette **Françoise HERITIER**, il leur revient d'en supporter seules les tâches, qui ne sont qu'une "*excroissance logique de la maternité*". Donc de prendre en charge cette maternité avant de prétendre à une aide. Le *positionnement du social* fait que la politique sociale tend à être analysée comme le sous-produit, voire le *principe résiduel de l'économie*. A ce titre, la finalité du social est de faire de l'économique. Cette modification des préséances habituelles participe du développement et des nouvelles conditions d'efficacité économique. Ce renversement de problématique redéfinit la finalité des politiques familiales, où de ce qui en tient lieu. Dans cette logique, faire des enfants relève désormais d'un *acte privé* bien qu'il comporte aussi une dimension collective non indifférente à l'intérêt général.

La participation et la promotion des femmes à l'activité économique est facteur d'amélioration de ses performances et oriente la demande des ménages et ce faisant, le niveau de consommation. C'est la raison pour laquelle "*le modèle de la famille à deux projets de carrière devient dominant*". La double activité permet à la famille de bénéficier d'un niveau de vie supérieur. (**Béatrice MAJNONI d'INTIGNANO, 1999**)

Dans le cadre de ce *modèle à deux carrières*, où *modèle bi-actif*, la femme salariée poursuit en travaillant trois objectifs majeurs, selon l'auteur.

- 1) L'autonomie et l'indépendance financière ;
- 2) Une garantie contre les risques de chômage et de divorce ;
- 3) Sur le long terme, la préservation de droits sociaux (assurance maladie, retraite), du fait de l'écart d'espérance de vie entre les hommes et les femmes et de la différence d'âge entre les conjoints surtout dans les familles recomposées.

En garantissant un *revenu permanent*, les femmes recherchent une source de revenu adaptée à leur situation, tout au long de leur cycle de vie, qu'elles envisagent long et soumis à discontinuité (maternité, divorce, solitude...). Cette ambition de prévoyance rejoint aussi les orientations d'un *hédonisme* centré sur le présent, lequel commande la consommation immédiate et la satisfaction illimitée de tous les désirs. (**Christopher LASCH, 2000**) Si les impératifs économiques sont orientés dans cette direction, dans le même temps les femmes acquièrent une indépendance, "*mais une indépendance de consommateur*". La liberté et le bonheur de consommer les conforte dans une identité qui ne vaut qu'à "*la lumière des échanges marchands et des rapports de force qu'ils engendrent*". (**Annie LE BRUN, 1990**) Cette évolution s'est structurée à partir des années 1960, en concomitance avec la génération du baby-boom qualifiée à raison de "*génération de la rupture et du recommencement*", c'est-à-dire d'une génération en parfait accord avec les orientations de la *société ultra-moderne* dans laquelle elle vit. (**François RICARD, 2001**) Ce rapprochement générationnel n'est pas fortuit à cause des comportements qu'il induit dans les parcours professionnels et familiaux.

Si à l'heure des premiers bilans nuancés qu'autorise un recul suffisant, et malgré une scolarisation massive et réussie des femmes, la mixité des métiers n'est pas complètement atteinte. Les *différences sexuées* se recomposent à l'intérieur des professions. Doit-on conclure à l'émergence d'un nouveau partage des territoires entre les hommes et les femmes, une renégociation entre du contenu des rôles entre les sexes ? La dégradation du marché du travail déplace les frontières des inégalités, qui se traduisent par des écarts exprimés en termes de qualification, de salaire, de progression professionnelle, et d'accès au marché du travail. Ce sont les conséquences inévitables de l'effritement de la *société salariale*. Les emplois stables qui constituent la référence, sinon la norme, cèdent la place à la grande variété des *emplois atypiques* (nombre de parcours professionnels répondent déjà à ce qualificatif), regroupant toutes les nouvelles formes d'emplois, comme les contrats à durée déterminée, les temps partiels à horaires flexibles, et toute la gamme diversifiée des emplois aidés par l'Etat. L'explication, selon **Chantal NICOLE-DRANCOURT**, tient au fait que "*la féminisation des emplois atypiques apparaît comme le moyen efficace du passage progressif, et surtout sans obstacle, d'une économie industrielle de croissance basée sur le plein emploi à une économie tertiaire avec emploi flexible et chômage de croissance*". (**auteur cité par Cégolène FRISQUE, 1997**)

Trois profils de femmes se distinguent alors, ce qui permet d'identifier trois catégories de femmes au regard de la problématique du travail. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ou privée ne va pas de soi, en dépit de discours trop complaisants pour être crédibles. Le risque de conciliation reste sous-tendu par la prééminence de deux modèles exclusifs, extrêmes : vie professionnelle ET vie familiale/vie professionnelle OU vie familiale, qui se déclinent en un dégradé de solutions de compromis répondant aux situations individuelles des acteurs. Les évolutions sociales et économiques n'ont en rien résorbé ce dilemme sans cesse réurgent, malgré le sens affiché du progrès des réformes. D'où la typologie retenue exposée sous forme de triptyque. Pour la commodité de l'analyse, les trois profils identifiés s'apparentent à des *idéaux-types* que la réalité sociale nuance à loisir.

### **1.1. Le cumul revendiqué : vie professionnelle ET vie familiale**

Le discours sur l'indépendance financière et son corollaire celui sur l'autonomie, expriment le *tracé imaginaire* des générations issues du baby-boom. Il est reçu par les acteurs comme *allant de soi*. Est revendiquée, tout à la fois, la tradition et le piquant - ou l'insolite - d'une *originalité* devant s'imposer sans discussion, même si le quotidien prosaïque relativise les pratiques et le sens des conduites. Les *problèmes de pouvoir* au sein du couple ou de toute forme de cohabitation, n'en sont pas pour autant résolus. (**Elisabeth BADINTER, 2003**) Des *dépendances plus subtiles*, de nature affective et psychologique, difficiles à surmonter s'exercent de manière détournée. (rapports classiques de domination ou de soumission, indépendamment du sexe) Fait de société, cette ambivalence encore insuffisamment soulignée dans les analyses sociologiques récentes, véritable quadrature du cercle social et psychologique, fait partie de *l'esprit canonique* du temps, mieux, d'un temps.

Les femmes cadres qui jouent un rôle de pionnières dans l'équilibrage problématique de la vie professionnelle et domestique, n'entendent pas cloisonner ces deux sphères distinctes. Elles récusent "*le sacrifice de leur vie personnelle et familiale à leur carrière, et le sacrifice des potentialités d'ascension professionnelle à leur vie individuelle*". (**Pascale MOLINIER, 2003**) C'est-à-dire qu'elles envisagent de mener de front deux formes de réalisation de vie, qu'elles tiennent pour indispensables à leur *épanouissement personnel*.

Autrement dit, “*elles veulent tout*” (travail, enfant(s), famille) pour l’exprimer sous la forme définitive d’un slogan souvent rencontré dans des discours de tournure assez polémique. La reconnaissance professionnelle ne doit donc pas porter atteinte ou même composer avec leur rôle de femme et de mère. Mais pour ce faire, ces *femmes dynamiques* doivent faire preuve d’une capacité d’organisation exceptionnelle. La conciliation entre vie active, personnelle et familiale implique également une nouvelle définition des rôles respectifs de l’homme et de la femme dans le couple. Ce rééquilibrage des rôles passe par un partage consensuel des travaux domestiques dans la sphère familiale, mais pas seulement.

Bien que les femmes veulent à la fois une vie professionnelle et une vie familiale à la hauteur de leurs ambitions, la flexibilité et l’intensification du travail rend de plus en plus aléatoire la conciliation de cette double exigence. Dans l’entreprise, le *culte de la performance*, la réduction du temps de travail et d’autres facteurs tout aussi déterminants, provoquent une incompatibilité certaine entre le *temps biologique* (le fertilité décroît à partir de trente ans), et le *temps professionnel* accaparant pour asseoir une carrière, avec chevauchement de tous ces temps. Entre choix et nécessité, mais plutôt l’une que l’autre, le cumul cède en réalité le pas à l’arbitrage entre maternité et cursus professionnel. D’ailleurs, l’évolution des taux d’activité féminins est mise en parallèle avec les taux de fécondité. Ce lien soulève de nombreuses questions, en particulier celle sur le degré d’incompatibilité entre activité et charge de famille.

La situation actuelle, historiquement inédite, est en décalage par rapport à l’état des structures sociales et aux réponses institutionnelles. Les pouvoirs publics hésitent et les politiques familiales sont inadaptées, car ambivalentes. Il s’ensuit que les femmes qui travaillent assument tous les rôles dans les *couples bi-actifs* en charge d’enfants. Les institutions sociales sont désadaptées face à cette réalité qu’elles abordent avec inertie. Les normes sociales structurant l’activité féminine se sont modifiées en quarante ans, inaugurant ainsi une véritable *rupture sociologique*. Désormais, les femmes ont des trajectoires professionnelles continues. Le modèle social dominant n’est pas celui du choix entre le travail et la famille, mais celui du cumul en raison d’une *féminisation massive du salariat*, principalement dans le secteur tertiaire. Cette évolution s’accompagne de subtils compromis au regard du type d’activité exercée, comme réponse adaptée à ces contraintes.

Exposée dans toute sa brutalité, l’alternative est la suivante : le choix d’une égalité professionnelle réelle, par opposition à d’autres conceptions du travail qui prédominent dans certains pays européens. La ligne de partage se réalise entre les pays scandinaves qui adaptent les contraintes inhérentes au travail à la vie des femmes actives et à l’opposé, les pays qui imposent de fait, par le jeu de leurs institutions sociales, un choix entre travail et famille, comme l’Autriche et l’Allemagne. Face à ces modèles tranchés, la situation française est à ranger dans la rubrique commode et subtile des *inclassables*. En essayant, sans grand succès d’ailleurs, de faciliter l’harmonisation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, sur fond d’inégalités de salaires et de statuts persistantes, elle n’en fait ni un exemple à excréter, ni un modèle original à envier.

D’un trait, cette asymétrie fonctionnelle rencontrée dans l’Europe communautaire, fixe deux termes extrêmes à l’alternative : d’une part, une *volonté égalitariste* avec indifférenciation entre les sexes, d’autre part, une *volonté différentialiste* qui est une autre manière de concevoir les rapports fluctuant du masculin et du féminin. A partir de cet examen, plusieurs questions se posent : l’engagement conjugal exigerait-il de la femme un désengagement professionnel concomitant ? Les rôles domestiques des femmes introduiraient-ils des phases d’inactivité temporaire, partielle ou totale dans le déroulement de leur vie active ? La vie

familiale a un prix : les femmes célibataires ont un meilleur rendement professionnel de leur diplôme que les femmes mariées et “*la femme mariée est handicapée dans sa vie de travail par sa vie de famille*”. (François De SINGLY, 2002) Dès leur entrée dans la maternité, les femmes n’entretiennent pas le même rapport au travail salarié que les célibataires ou les femmes sans enfants. C’est pourquoi, au regard des choix individuels dans une société qui accorde le primat à “*la réalité idéologique de l’individu*” (Marc AUGE, 1994), il y a anticipation logique de la *carrière maternelle* et de la *carrière professionnelle*. François De SINGLY souligne que les femmes salariées manifestent par leur activité continue - et par leur nombre réduit d’enfants -, une tension pour maintenir ou promouvoir le *statut social du couple*. C’est pourquoi, l’activité salariée de la femme n’est pas indépendante des *stratégies conjugales* au regard de ce statut.

La suite logique de cette analyse sur l’activité des femmes en couple se poursuit à travers les préoccupations manifestées par la *littérature économique*, c’est qu’elle intéresse la *théorie du consommateur* avec l’arbitrage aux motivations complexes entre travail et loisir, lequel intègre plusieurs paramètres aux logiques non convergentes. En tendance générale, les femmes les plus diplômées sont les plus actives, à condition que le nombre d’enfants à charge ne pénalise l’activité en les rendant absentes temporairement du marché du travail.

Les études statistiques révèlent que les femmes actives travaillent majoritairement dans le secteur tertiaire, et près d’une femme sur trois est à temps partiel. Pour les mères de trois enfants, l’âge du plus jeune d’entre eux est déterminant dans le choix de la poursuite ou non de l’activité professionnelle. En principe, l’interruption du travail des mères commence dès la naissance du second enfant. En principe, le taux d’activité des femmes diminue avec le nombre d’enfants, quelque soit la catégorie socioprofessionnelle du conjoint. Nonobstant le nombre d’enfants, le profil d’activité varie en fonction de l’âge et le revenu du conjoint. Au-delà d’un certain seuil de revenus, compte tenu de la progressivité de l’imposition, l’activité salariée est fiscalement découragée en raison de taux marginaux de prélèvements de plus en plus élevés, donc dissuasifs.

Cette logique comportementale est partiellement contredite par les *prises de décision de fécondité* en début de cycle de vie, lesquelles portent sur le nombre d’enfants désirés, et sur le calendrier des naissances. Cette hypothèse remet en cause l’influence des facteurs signalés précédemment, et agissant sur la variable activité. Devant l’impossibilité de soutenir une problématique cohérente en raison de la multiplicité des interactions des différents facteurs à prendre en compte, la cohérence du raisonnement renonce à l’adoption d’une thèse univoque et renvoie les femmes à leurs *préférences individuelles*, et aux arbitrages sur le cycle de vie entre fécondité et activité. Au terme de cette brève analyse, que reste-t-il du cumul médiatiquement revendiqué (et de façon abusivement simplificatrice) comme un idéal d’époque : vie professionnelle ET vie familiale accomplies ? Pas même une négation abusive, mais un dégradé subtil et nuancé, qui s’accommode de compromis obligatoires agencés par les acteurs eux-mêmes entre choix et nécessité.

## **1.2. Le non-choix imposé : vie professionnelle SANS vie familiale**

Avec le changement de paradigme productif, le modèle économique interactif met en œuvre des interdépendances entre innovation, analyse de marchés, *polyvalence* et *adaptabilité* de la main d’œuvre. Cette cohérence de structure est la réponse au développement des nouveaux produits de la consommation de masse. La satisfaction d’une demande, par définition mobile, est fondée à partir de la mobilisation des compétences acquises en vue d’un renouvellement

continu de l'offre en fonction des attentes des consommateurs, aux demandes différenciées. (**Robert BOYER, Michel DIDIER, 1998**) Dans un contexte aussi renouvelé, mu par la course effrénée à la *productivité* et à la *compétitivité*, l'emploi salarié devient la *variable d'ajustement*, nouveau style. Il s'ensuit que le nouveau mode de travail - au masculin comme au féminin - se caractérise par une multiplication, une diversification, voire une atomisation des situations. Aucun statut professionnel ne peut prétendre s'imposer comme un modèle universel. En parallèle à cette évolution, le *discours-écran* de la libération de la femme par le travail, acquiert sa légitimité et ses risques.

En conséquence, la dérégulation des calendriers et leur individualisation se répercutent sur les *temporalités biographiques* des deux sexes. En filigrane, une préoccupation essentielle se formule comme suit : quel statut social doit être accordé au travail dans les économies contemporaines et comment résoudre la crise de l'articulation des *structures de travail* avec l'ensemble des *structures sociales*, dont celle de la vie professionnelle au regard de la vie familiale et personnelle ? Dans la mesure où la socialisation des individus ne s'effectue plus essentiellement par le travail, comment alors appréhender une régulation inédite qui marque l'épuisement d'un mode de régulation antérieur ? Avec le développement des *carrières composites*, les normes actuellement en vigueur sont *dysfonctionnelles*, face à la multiplication des *positions professionnelles décalées* des hommes et des femmes.

Dans l'entreprise, les nouvelles formes d'exercice de l'autorité - régulièrement suppléées par les dernières modes managériales -, visent à inculquer à chaque salarié l'esprit d'entreprise, du haut en bas de la ligne hiérarchique. Dans leur style, les modes de régulation et de domination de la force de travail s'appuient moins sur *l'obéissance mécanique* que sur l'initiative personnelle : responsabilité, motivation, capacité à évoluer, à concevoir des projets, flexibilité, mobilité, etc., dessinent une nouvelle *liturgie managériale*. Ce qui est redouté, c'est qu'il "s'agit moins de soumettre les corps que de mobiliser les affects et les capacités mentales de chaque salarié". (**Alain EHRENBERG, 1998**) Et l'auteur de craindre que l'entreprise soit devenue une probable "antichambre de la dépression nerveuse".

En effet, dans l'entreprise, *les jeux du pouvoir et du désir* n'épargnent personne et se traduisent en *exploitation*, par l'adhésion et le dévouement sans faille des collaborateurs qui s'identifient malencontreusement aux idéaux de l'organisation. Les modes de contrôle en place (sur les *corps*, sur la *pensée*, sur la *psyché*), dépassent presque toujours les capacités de jeu rationnel des acteurs impliqués dans ce processus. (**Eugène ENRIQUEZ, 1997**)

Le quotidien en entreprise implique des changements fréquents des conditions d'emploi, une flexibilité imposée, une mobilité des lieux de travail, des interruptions involontaires d'activité. Au total la vie privée, c'est-à-dire familiale et personnelle, devient de plus en plus dépendante de l'emploi. La tendance est que le travail empiète sur ce second pôle par les exigences qu'il fait peser sur celui-ci. *L'espace professionnel* et *l'espace privé* tendent à s'interpénétrer en brouillant leurs frontières. A la limite, le salarié, homme ou femme, devient un entrepreneur individuel qui gère sa carrière comme une entreprise.

Le culte de la performance met en jeu directement les personnes contraintes par un management qui peut se définir comme étant "l'art de prescrire la subjectivité" (**Pierre VELTZ, 2001**), d'où le surinvestissement professionnel de certains salariés au détriment de leur vie personnelle, et cause d'absence de vie familiale. Cela est pleinement conséquent si l'on admet que l'essentiel de l'identité repose sur le travail. Cette restriction est problématique à l'heure actuelle.

En poussant cette logique sans même verser dans la caricature, s'intégrer dans un collectif de travail, c'est d'abord s'intégrer dans un *collectif de défense*. Pour beaucoup de femmes, *gravir les échelons* en essayant de compenser des inégalités de trajectoires professionnelles, être reconnue et s'imposer, c'est se dé-féminiser en tentant un alignement sur le modèle des conduites viriles. Par mimétisme - et bien que la copie puisse tout envier à l'original -, certaines femmes dans leur conquête d'un statut jusque-là réservé aux hommes, s'identifient aux valeurs masculines au point d'adopter un comportement d'homme dans leurs pratiques professionnelles. Dans leur ascension, elles peuvent servir d'*icône sociale* pour toutes celles dont le développement professionnel et personnel n'est pas aussi poussé ou médiatisé. Ces comportements singuliers sont relayés par des représentations sociales ordinaires dans leur banalité quotidienne.

La société fait sienne depuis plusieurs décennies une *quête féministe* qui impose aux femmes la figure ambiguë de l'androgynie, gommant ainsi la différence des sexes. Légitimité commode pour compenser un manque (vie de famille, désir d'enfant), elles sacrifient tout à leur travail. Le surinvestissement dans l'activité professionnelle n'est que la manifestation d'un phénomène générationnel et non pas une typologie de femmes. En tout état de cause, le modèle traditionnel de l'entreprise est par définition masculin. Dans cet univers, la culture d'entreprise est agressive, et les luttes de pouvoir sont âpres. Les individualités ne comptent pas ou peu, "*l'entreprise n'existant que par et pour le groupe*". (Cristina LUNGI, 2002)

Compétence et efficacité rimant avec disponibilité, la femme au travail est donc défavorisée, contrainte de jongler en permanence avec le temps pour remplir ses différents rôles sociaux. En schématisant quelque peu, et dans un esprit certes classificatoire, il est possible de soutenir la différence suivante : Si les hommes ont une vision et un vécu du temps monolithique, les femmes vivent différemment le temps - en raison de ces contraintes -, et de façon plus fragmentée.

Dans la réalité, se rencontrent deux profils contrastés de femmes : celles qui s'identifient aux valeurs des hommes en adoptant leurs comportements, et celles plus adultes, qui expriment avec plus de facilité leur désaccord avec les modes de management au masculin. Mais il y a un prix fort à payer. La voie de la réussite professionnelle est celle de l'identification caricaturale aux comportements masculins dominants. Ce choix imposé d'une attitude conformiste, leur permet de se maintenir en tentant de faire oublier leur état de femme dans leur copie des hommes. En se mobilisant professionnellement de la sorte, elles affirment leur disponibilité totale dans leur emploi. Cette attitude est souvent observée chez les femmes cadres. Modèle repoussoir ? Pour bien cerner ce profil fragmentaire et ambigu des femmes aujourd'hui, d'autres analyses sont indispensables pour construire le discours.

La prééminence toute récente de l'individu sur le groupe n'augure pas qu'il soit responsable de ses actes dans leur intégralité, comme cela a été commenté dans la problématique introductive. La rationalité dans ses façons de se comporter est donc infirmée. La réalité en fait rabattre à ce modèle si difficile à vivre au quotidien. Il n'empêche que le sens du discours dominant est de faire de l'individu l'acteur ordonnant sa propre vie, c'est-à-dire être responsable, émancipé et autonome, par principe. Il est vrai que les femmes, *pionnières de l'autonomie* ont été porteuses de ce contre-modèle. (Jean-Claude KAUFMANN, 1999) Les changements vécus le sont par le concours de volontés individuelles, sans référence à un programme préétabli, concerté.

Le sur-investissement professionnel, quand l'activité est épanouissante, s'apparente souvent à une fuite en avant pour compenser "les vides du chez-soi". Le travail devient alors compensation. Le revers de la médaille est que cette *stratégie socialement gagnante* pour un certain profil de *femmes paradoxales*, émancipées et seules, leur fait reporter à toujours plus tard les engagements familiaux. L'attractivité du travail est un critère décisif car, "à défaut d'autres pôles d'identification, l'essentiel se concentre sur lui". (Jean-Claude KAUFMANN, 1999) C'est là que le sur-investissement individuel dans l'activité professionnelle rejoint la logique d'implication personnelle développée par l'entreprise. De ce fait, la place centrale du travail dans les univers professionnels qui socialisent la femme seule, l'incite à toujours s'y investir davantage. Si elle était en charge de famille, elle redéfinirait différemment ses priorités. L'enchaînement de ces injonctions est simple et logique : le travail attractif renforce la motivation, s'enclenche alors une spirale d'efficacité et de concentration sur le seul travail qui structure l'identité de l'acteur. En symétrie, la femme qui s'engage dans la vie familiale gère autrement son rôle professionnel, en arbitrant en permanence entre ces deux pôles, tout en s'efforçant d'élaborer des stratégies de conciliation acceptables. De fait, la conciliation travail/famille se réalise souvent au détriment de la carrière et de l'autonomie financière. La logique qui y préside s'organise en deux temps : d'abord assurer *l'assise professionnelle*, celle-ci acquise, la femme s'engage alors dans la vie familiale avant que les échéances du *calendrier biologique* ne se précisent. Le facteur temps dans son articulation temps biologique/temps social est primordial, car des choix trop précoces ou trop tardifs, enclenchent inexorablement une dynamique d'échec. L'étonnant est que si la *trajectoire d'autonomie* est séduisante, elle permet rarement une réorientation de destin. C'est l'illustration du conflit inévitable entre le *destin choisi* et *destin subi*.

**Jean-Claude KAUFMANN** fait remarquer que le concept de *trajectoire*, comme force qui entraîne l'individu apparemment autonome dans une singulière *histoire de vie*, convient à cette analyse. Les vécus s'enchaînent dans une logique pernicieuse de positions sociales "dépassant et construisant les individus", à leur insu et dont la compréhension leur échappe. Et l'auteur de poursuivre que "l'autonomie irrésistiblement attire et la femme se sent prise dans un élan qui la dépasse. Pourtant c'est elle seule qui décide, se fondant sur des motifs personnels et concrets". Dans *La Société du risque* (2001), **Ulrich BECK** fait l'hypothèse que la modernité peut évoluer vers une *société ultramobile et célibataire*. Cette orientation impliquerait la généralisation d'un modèle de *famille négociée* et à durée déterminée, éphémère.

Entre les deux profils extrêmes : les *femmes centrées sur la famille* privilégiant le mariage, et les *femmes centrées sur la carrière*, qui sont fortement qualifiées et n'auront d'enfants que si cela n'interfère pas sur leur projet professionnel, il y a majoritairement une recherche de conciliation entre l'emploi et les enfants. Tâche difficile face à l'indifférence ou au comportement discriminatoire des entreprises et aux *inerties institutionnelles*. La recherche constante de marges de manœuvre et de solutions appropriées, même provisoires et partielles, rend suffisamment compte de la difficulté de concilier toutes les vies dans la diversité des situations personnelles et familiales.

L'ancrage de l'individualisme dans la modernité serait alors synonyme de dépendance vis-à-vis du marché. Ne voit-on pas déjà des femmes cadres supérieurs qui renoncent à leur maternité pour suivre, sinon anticiper, les aléas de leur carrière, où s'enchaînent les projets dans un univers internationalisé ? Ces types d'existences se construisent à la conjonction des *profondeurs intimes* et des mouvements les plus larges du social. En fait, les individus répondant à cette définition, qui se persuadent d'être les acteurs de leur destin, sont en réalité



poussés à s'inscrire dans ce processus historique, *en aveugles*, sans idéologie organisatrice. Le sujet ne s'autoriserait que de lui-même, ce qui est utopique.

En postulat, l'égalité transite par l'indépendance financière, c'est-à-dire l'investissement dans le travail. Mais en contrepoint, l'engagement dans la vie familiale et personnelle réduit d'autant les possibilités de l'investissement professionnel. Cela se manifeste à partir de seuils très marqués, par exemple, entre deux et trois enfants qui se suivent à des âges assez rapprochés. C'est la raison essentielle pour laquelle les femmes qui souhaitent cumuler tous les rôles se trouvent alors *déchirées* entre deux *pôles identitaires*, n'ayant d'autre liberté que celle de faire des choix et de définir des *stratégies de compromis*. Par conséquent, deux vies, deux personnalités différentes : le dévouement ou l'autonomie.

1) La *trajectoire de dévouement* qui est l'expression du modèle traditionnel de construction de l'identité féminine. “*En dépassant son horizon personnel, son individualité se fond dans l'ensemble qu'elle parvient à créer*”. (Jean-Claude KAUFMANN, 1999)

2) La *trajectoire d'autonomie*, plus valorisante, fait de la femme l'acteur supposé de son existence. Mais son *identité contradictoire* reste encore à définir. Pionnière, elle doit assumer sa trajectoire dans sa logique intrinsèque d'autonomie aux injonctions contradictoires. C'est pourquoi la vie familiale se limite à un *partenariat limité*, transitoire et renouvelable. Ce *vagabondage* qui laisse toute sa place à l'autonomie individuelle est désigné poétiquement de *conjugalité non cohabitante*.

En poussant cette logique à son terme ultime, il est possible d'imaginer un *scénario catastrophe* où hommes et femmes sacrifieraient la famille au profit de leur réussite personnelle et de leur épanouissement professionnel. Le prix à payer ? Célibataires définitifs, divorcés, couples intermittents sans enfants, familles dites monoparentales, naissances hors mariage, cela *en remplacement du modèle stable de la famille à quatre personnes* (et bientôt cinq) des *Trente glorieuses*.... et jusqu'à disparition de la société ! Ce scénario au noir, cumulant les effets pervers d'un l'individualisme triomphant et débridé, doit être écarté. L'histoire des mœurs en occident est régulièrement traversée de retours ironiques de balancier.

D'ailleurs, les arbitrages se réalisent toujours entre les besoins de l'économie (aujourd'hui, la consommation), les contraintes de la vie familiale (la reproduction), et les aspirations individuelles (l'hédonisme). Ces dernières n'accèdent à la réalité sociale que dans la mesure où elles ne compromettent pas l'évolution des autres régulations. Bref, en validant ce scénario, l'alternative serait alors la suivante : ou bien un *traditionalisme sans mixité*, ou bien une *mixité sans postérité*. (Christian BAUDELLOT, Roger ESTABLET, 1998) Entre ces deux figures de femmes antagonistes, il y a néanmoins place pour une *affirmation modérée de l'autonomie féminine* qui n'est pas en opposition avec l'engagement familial. Le soutien de l'Etat et la réforme intérieure de l'institution domestique avec partage des rôles et des tâches, contribue au maintien de ce modèle aujourd'hui majoritaire et constamment renégocié.

### 1.3 Du compromis à l'alternance : vie professionnelle ET/OU vie familiale

Si les conditions de travail se modifient en raison des transformations rapides de l'organisation des entreprises, l'investissement dans le travail (en évolution permanente et accélérée), est très fortement associé aux statut social et aux caractéristiques objectives du travail, mais résulte avant tout de la détention d'un capital économique et/ou culturel.

L'adaptation aux changements technologiques et économiques s'accompagne d'une mutation du cycle de vie qui devient, pour les hommes comme pour les femmes, de plus en plus flexible et diversifié. Les carrières professionnelles et familiales, les cycles de vie, qui étaient linéaires et progressifs (selon le triptyque classique du parcours des âges : *jeunesse/formation, adulte/travail, vieillesse/retraite*), se transforment pour devenir discontinus, fragmentés, intercalant le chômage, la formation continue et les recompositions familiales. Ils sont aussi la manifestation des aspirations des individus à la *redéfinition des équilibres des temps de vie*, et notamment entre le temps du travail et le temps hors travail. "*La situation actuelle décompose et recompose les âges*". (Xavier GAULLIER, 1999)

La flexibilité est inhérente à tous les domaines de la vie sociale, et la flexibilité du travail et de l'emploi n'en est qu'un exemple particulier. C'est pourquoi, il ne faut pas seulement s'arrêter à la notion restrictive de *salarié flexible*, mais parler de façon plus générale d'*homme flexible*. Capable de se modifier, de changer pour entreprendre des carrières ou des expériences diverses – *plusieurs vies en une, et plusieurs personnalités différentes* -, il est cependant dans l'impossibilité de contester le fonctionnement du jeu social en disant simplement "*non*". Le sujet, bien qu'il fasse preuve d'une *plasticité subjective* évidente, ne peut faire opposition faute de références et de repères stables (c'est-à-dire présentant une *carence des identifications symboliques*), est qualifié de *flexible*.

Depuis les années 1960, et par extension continue, ce concept recouvre l'ensemble de la vie humaine. Par conséquent, les pratiques interindividuelles (la vie de famille) et les pratiques individuelles (la consommation), acquièrent une *dimension anthropologique*. (Frédéric de CONINCK, 2001) D'autres auteurs, en regard de la psychanalyse, parlent de *prix à payer collectivement* du fait de *l'apparition d'une nouvelle économie psychique*. (Charles MELMAN, 2003) Cette mutation, en étroite liaison avec le libéralisme économique, modifie le sens des interactions complexes de la psychologie individuelle et de la psychologie sociale.

A la fois subies et correspondant à une demande sociale, les nombreuses facettes de la flexibilité brouillent les repères en délitant les appartenances sociales, ce qui les rend multiformes et ambiguës. C'est la préfiguration, dans l'incertain encore, de nouvelles recompositions des pratiques professionnelles et familiales, et d'une manière générale du *rapport au semblable*. Si les trajectoires et biographies personnelles se diversifient, c'est sous le signe apparent de la primauté de l'individu sur le groupe.

Une nouvelle manière d'être, de sentir, de penser et de vivre le travail déstabilise les anciennes *identités professionnelles* qui ne représentent désormais qu'une composante de *l'identité personnelle*. La redéfinition des repères identitaires liée à l'organisation des temps sociaux et du parcours des âges, se démultiplie dans le contexte d'un cycle de vie plus flexible. Cet effacement des "*repères chronologiques fixes et standards*" contiendrait les "*prémisses d'une désinstitutionnalisation du parcours des âges*". (Anne-Marie GUILLEMARD, 2003) Les régulations sociales se redéfinissent de façon inédite. La place du travail comme valeur centrale se modifie, et dans la lente émergence d'une nouvelle configuration, "*aucun statut professionnel ne peut prétendre à l'hégémonie d'un modèle universel*". (Claude DUBAR, 2000)

Dans la réalité, les effets conjugués de la précarité, de la flexibilité, de *l'intensification du travail* et de l'individualisation du rapport à l'emploi (et d'autres facteurs encore), font que beaucoup d'hommes et de femmes, à tous les niveaux de la hiérarchie sociale, entretiennent un *rapport malheureux* à leur emploi, bien que d'autres s'y épanouissent et se réalisent. Le

discours sur le travail s'inscrit dans un registre également psychologique, en raison de *l'investissement de soi* dans une activité professionnelle.

D'ailleurs, les nouvelles interdépendances font peser des contraintes supplémentaires sur les individus qui les intériorisent. C'est une forme d'*autocontrainte* imposée par le développement du *processus de civilisation*, selon la définition qu'en donne **Norbert ELIAS**. La *psychologisation des rapports sociaux* implique un changement de régulation sociale rendu possible par le fait que "*le travail devient de plus en plus un lieu de production d'identités individuelles que collectives*". (**Marc LORIOU, 2000**) Mais cette individualisation des mécanismes identitaires ne conduit pas obligatoirement à l'épanouissement personnel obligatoire dans le travail, loin s'en faut !

Ce préalable indispensable illustre les conséquences de la métamorphose de la *valeur travail* dans un contexte économique et social en cours de renouvellement rapide. Il permet de situer le rapport homme/femme au regard du travail. Bien que les différences et les inégalités se maintiennent, la situation des femmes sur le marché du travail tend globalement à s'améliorer. Et lorsque l'écart se réduit, il s'agit bien souvent en réalité "*d'une dégradation de la position des hommes plus que d'une amélioration de celle des femmes*". (**Patrick BOLLE, 2002**) Toutes et tous sont touchés en période de crise de production durable.

L'analyse de l'activité des femmes en couple repose sur l'hypothèse de la spécialisation des rôles, qui se définit dans le couple. Dans ce périmètre restreint, se révèle dans toute sa complexité la décision d'activité des femmes, ou de leur non-activité, en analysant le rapport : fécondité, participation au marché du travail, les effets incitatifs ou désincitatifs de la politique fiscale, le coût lié à la venue de l'enfant, le niveau de formation ; autant de déterminants objectifs du comportement d'activité des femmes. Par exemple, il est constaté que les femmes sont plus actives lorsqu'elles sont diplômées, "*le revenu du conjoint jouant peu sur la décision d'activité sur le court terme*". Si la présence du jeune enfant pèse temporairement sur l'activité des femmes (retrait partiel ou temporaire de la vie active), le nombre total d'enfants est le résultat d'un arbitrage entre fécondité et activité sur l'ensemble du cycle de vie, "*même si les coûts induits pour la charge des enfants comptent également dans la décision d'activité de nombreuses femmes*". (**Stéfan LOLLIVIER, 2001**)

Les investissements de chacun des conjoints dans l'activité salariée (ou indépendante) et dans la famille sont complémentaires. Il s'organise à partir d'une répartition sexuée du travail domestique et du travail professionnel. Ce partage (contrat moral), selon **Chantal NICOLE-DRANCOURT**, est le résultat d'une *négociation conjugale*, elle-même "*produit de logiques de trajectoires qui construisent des stratégies individuelles au sein desquelles les atouts de chacun prennent leur valeur*". La carrière de l'un se traduit généralement par la minoration de celle de l'autre, qui n'a plus alors qu'un *destin d'appoint* ou *d'adjoint* dans le couple. En pratique, cela se conçoit de manière asymétrique pour les hommes et les femmes : *la prééminence des projets professionnels masculins*, et non l'inverse. (**auteur cité par Cégolène FRISQUE, 1997**)

Par conséquent, le travail au féminin et le cycle de vie évolueraient-ils vers une incompatibilité partielle ? La question essentielle à poser est : comment articuler les *temps sociaux* ? Les liens entre travail et hors-travail méritent un examen approfondi, car les femmes sont les premières exposées aux problèmes complexes de compatibilité entre les différents temps sociaux. Mais s'il n'y a pas de solution miracle, la généralisation de *compromis individuels* dessinent bien des lignes directrices qui, en raison de leur contingence, ne

présument en rien des évolutions futures. Si l'entrée dans la vie active des femmes se fait souvent au même niveau de formation que celui de leurs homologues masculins, les *trajectoires professionnelles* divergent après quelques années (en moyenne statistique, huit ans). Le déroulement de carrière des femmes enregistre une première rupture après la naissance du premier enfant. Pour les hommes, cette période coïncide fréquemment avec une promotion. A partir de 30/35 ans, les femmes doivent faire un choix. La question du temps devient cruciale puisque les employeurs supposent que les mères sont moins disponibles donc encore moins mobiles, en raison des arrêts pour maternité et obligations familiales.

Ces raisons expliquent les écarts de *trajectoire professionnelle* entre les hommes et les femmes. L'inégalité professionnelle s'exprime aussi en termes de fonctions occupées, de rémunération, de participation à la formation continue qualifiante et de promotion. L'accès aux *positions professionnelles gratifiantes* est donc différencié. (**Christel COLIN, 2000**) Par ailleurs, les femmes n'occupent pas n'importe quel type d'emploi. Dans certains secteurs d'activité, les femmes sont *surreprésentées* (ce qui explique aussi leur déclassement relatif dans la hiérarchie des salaires). La filière choisie au départ déterminera les profils d'évolution de carrière des femmes. L'inégal partage des responsabilités familiales entre les sexes est une explication acceptable de leurs préférences pour les emplois caractérisés par des *qualifications transférables*, d'où les fort taux de féminisation du secteur tertiaire.

Deux tendances de fond sont à l'œuvre pour différencier les trajectoires salariales : l'accès d'un plus grand nombre de femmes à des emplois de haut niveau et, à l'inverse, la féminisation croissante des emplois subalternes dans le secteur des services. Le choix massif de la filière tertiaire joue d'ailleurs au détriment de femmes surdiplômées en les bloquant dans des *fonctions peu stratégiques* en raison de leur sur-représentativité. (60% des femmes actives sont concentrées dans six groupes socioprofessionnels sur *trente-cinq* existants. Actuellement, elles représentent 45% de la population active). Cette relation chiffrée se suffit à elle-même et se passe de commentaires.

Ce contraste rend paradoxal le modèle dominant qui est celui du cumul vie professionnelle/vie familiale. Aujourd'hui les carrières féminines sont dans leur grande majorité continues. En effet, les femmes ne s'arrêtent plus, en principe, de travailler pour élever leurs enfants. La question fondamentale est celle de connaître les raisons qui motivent les femmes de choisir certaines filières professionnelles au détriment d'autres plus valorisantes, mais aussi plus contraignantes.

En fait, le partage des filières est un compromis agréé par tous les acteurs sociaux. (**Christian BAUDELLOT, Roger ESTABLET, 1998**) Ainsi, pour ces auteurs :

- 1) *Les femmes* trouvent un moyen économique de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Le travail à temps partiel féminin en est un exemple classique. Leurs trajectoires d'activité lorsqu'elles ont fait ce choix, ne se réduisent pas à une explication homogène dans ses déterminations. Il est cependant probable lorsqu'elles ont deux enfants à charge, sinon trois en bas âge. C'est l'alternative implicite qui s'impose de lui-même : maternité ou carrière.
- 2) *Les entreprises* fonctionnent avec un encadrement masculin disponible. Certaines filières professionnelles dominées par les hommes sont par tradition considérées comme *antiféminines*. Les conséquences économiques de cette influence normative des rôles des hommes et des femmes ne sont pas à sous-estimer. Le *poids des normes sociales intériorisées* sur le choix d'une activité pèse sur les mentalités qui n'évoluent que lentement. S'engager dans un horizon professionnel particulier met en jeu les traits culturels qui définissent le modèle traditionnel proposé aux femmes : une moindre intériorisation des valeurs de

compétition et une relative incertitude sur un investissement strictement professionnel, où il faut engager une partie de soi-même. Dans ce cas, l'identité est déterminée en priorité par le travail et la fascination d'un pouvoir qui ne se partage pas.

3) *L'institution scolaire et la famille*, n'ont "qu'à persévérer dans leur être", sans se remettre en question, ni se renouveler. Il s'agit donc de *reproduire*. D'où leur attachement à la "perpétuation de modèles comportementaux associés au statut traditionnel de la femme". En élargissant la réflexion, certaines femmes peuvent délibérément limiter leurs progrès scolaires par crainte de *s'élever* au-dessus des autres et, ce faisant perdre le contact avec leur communauté d'origine. Si la capacité personnelle permet un accomplissement inhérent à la nature de l'individu, c'est souvent en rupture avec le monde dans lequel il est inséré, et par là diminuer le sentiment gratifiant qu'il a fait de lui ce qu'il devait faire. "Dans toutes les pratiques de la vie quotidienne, la "méritocratie" représente pour la solidarité une menace que ressentent les perdants aussi bien que les gagnants potentiels. La mobilité sociale ne va pas sans coûts sociaux". (Richard SENNETT, 2003) C'est une des raisons qui tient une place prépondérante dans l'explication de l'orientation de "l'investissement scolaire des filles". C'est ce qui les contraint à se présenter en masse sur le seul marché du secteur tertiaire.

D'ailleurs, l'activité professionnelle des femmes a accompagné le mouvement de tertiarisation de l'économie. Cela a provoqué un changement dans la situation des femmes dans l'emploi et dans leur statut social, bien qu'elles se maintiennent dans un petit nombre de catégories socioprofessionnelles. Puisque les femmes cumulent aujourd'hui emploi et obligations familiales, en tendance, leur comportement d'activité tend logiquement à se rapprocher, ou pour le moins s'assimiler à celui des hommes.

En conclusion toute provisoire, ces compromis rapportés dans ce triptyque, par définition, sont soumis à évolution, même si l'affirmation du rôle économique et social des femmes ne se réalise que lentement en profondeur, en dépit de brillantes et spectaculaires *avancées sectorielles*. L'objectif à atteindre est la conciliation harmonieuse (et non le compromis) de la vie professionnelle et de la vie privée, familiale et personnelle, sans discrimination pour les femmes. C'est pourquoi, il faut réaménager les temps sociaux collectifs, seuls susceptibles de faire évoluer la culture de l'entreprise, l'organisation du travail, les rôles domestiques, et enfin les orientations institutionnelles.

## 2. LA NEUTRALISATION DU RISQUE PAR L'HARMONISATION DE LA VIE FAMILIALE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Aujourd'hui, l'action politique s'individualise et consiste souvent moins à résoudre des conflits entre adversaires qu'à "faciliter collectivement l'action individuelle". Le champ du social constitue un véritable laboratoire d'expériences et de réflexion au niveau européen. Les nouvelles formes de l'action publique abandonnent le conflit ritualisé à l'avantage du *partenariat* et de la *médiation*. L'objectif déclaré est de permettre aux acteurs sociaux individuels de trouver par eux-mêmes les solutions à leurs difficultés, tout en les accompagnant dans leurs parcours. "En produisant de l'individualité, on espère produire simultanément de la société". (Alain EHRENBURG, 1998)

Chaque société construit sa propre temporalité. Aujourd'hui, le pouvoir de régulation du temps est devenu complexe, *partagé entre une multiplicité d'unités sociales* (école, entreprise, services administratifs, etc.), qui agissent comme *régulateurs* de l'activité des individus. D'où

une absence réelle de cohérence entre les différents *temps sociaux*. Cela malgré la volonté de planifier la vie économique et sociale, en uniformisant et en automatisant les étapes du parcours des âges au féminin. Toute société est fondée sur une dynamique de changement aboutissant à des interactions entre les différents temps sociaux. La modification des *temporalités sociales* actuelles, fait que l'on *glisse* des *temps sociaux linéaires*, scandés chronologiquement (donc prévisibles, et par conséquent normalisables), à des *temps sociaux éclatés*, non homogènes, divergents, individualisés et mobiles. En évoluant, les temps sociaux se modifient en fonction du parcours des âges de la vie, et selon le cycle de vie pris en compte par les institutions qui génèrent à leur tour des *temps sociaux spécifiques* (d'où les décalages et les non-coordination entre les différents temps). Et ceci explique leur multiplication et leur diversité.

## **2.1. Les temporalités linéaires : le Chronos**

Les activités sont cloisonnées, et à chaque segment temporel correspond une seule fonction sociale : le temps de travail salarié/le temps de la vie familiale/le temps des loisirs, etc. Ici le travail *temps pivot* organise tous les autres temps sociaux, chacun donnant droit à un rôle social déterminé, érigé en modèle. Le *Chronos* (temps) correspond au cloisonnement des registres de vie structurés autour d'un temps de référence : le *temps du travail salarié*. Mais les mutations actuelles de la société remettent en cause cette *structuration temporelle de la société* qui s'est imposée avec la révolution industrielle.

## **2.2. Les temporalités éclatées : le Kairos**

Les mutations sociales contemporaines *diluent les repères*. Le travail salarié n'est plus *un donneur de temps* pour l'ensemble de la société, d'autres temps sociaux mordent sur sa prééminence. La flexibilité temporelle diversifie les temps sociaux et marque la fin d'un modèle standardisé connu depuis la révolution industrielle. Les fondements de l'intégration sociale sont donc en crise.

*Temps de formation, temps familiaux et temps professionnels* s'enchevêtrent, ce qui traduit l'incapacité du travail à structurer l'ensemble des registres de la vie. Les incidences de la flexibilité sur les temporalités biographiques révèlent des enjeux de régulation. Ils ne s'effectuent plus sur le modèle architecturé d'une normalité référentielle, c'est-à-dire d'une interaction des institutions qui exercent une normalisation des conduites et des statuts. C'était la caractéristique d'un modèle unique et universel de parcours de vie. C'est là que réside toute la difficulté pour les institutions à inventer d'autres critères compatibles avec une individualisation de l'action.

Mais c'est sans compter avec la crise de l'emploi, un chômage omniprésent, qui portent atteinte au principe d'égalité que d'aucuns croyaient acquis, ou en passe de l'être. La toute-puissance du marché et le déclin relatif de l'Etat-providence démentent au quotidien l'idée d'égalité des hommes et des femmes. Le clivage masculin/féminin voit évoluer ses modalités de différenciation. Si les frontières ne s'effacent pas, elles se déplacent. Malgré la féminisation du salariat les traditionnelles inégalités entre *travail masculin* et *travail féminin* ne s'effacent pas. Et pourtant, en 1997, quatre femmes sur cinq travaillaient dans le secteur tertiaire contre un homme sur deux. La grande majorité des femmes n'interrompent plus leur activité lorsqu'elles ont des enfants, et 80% des femmes âgées de 25 à 49 ans sont actives. C'est le paradoxe de l'égalité à l'épreuve de la pluralité des temps sociaux. '*Les mutations en cours relatives à l'égalité professionnelle ou aux configurations qui permettent aux femmes*

*d'articuler travail professionnel et travail familial et domestique conduisent à une transformation des cadres du temps et de l'espace qui caractérisent la vie de la cité : de nouvelles frontières se dessinent entre le temps de travail et les autres temps sociaux''.* (Jacqueline LAUFER, 1999)

La réduction du temps de travail aurait du mettre en évidence la valeur du temps de non-travail, voire à remettre en cause la centralité du travail dans l'organisation de la vie sociale et ce, au profit d'un objectif de rééquilibrage entre le temps de travail et les autres temps sociaux. La diversité croissante des formes d'organisation sont induites par les exigences de flexibilité des entreprises et une aspiration des salariés à un meilleur arbitrage entre les différents temps sociaux. Ce sont surtout les femmes qui sont confrontées à la tension engendrée par la gestion de la pluralité des temps sociaux.

Ainsi, chaque entité – ville, entreprise, famille, services publics – devient le lieu naturel des négociations sur les temps, dans la perspective d'une réduction de l'étanchéité entre le temps de travail et les autres temps sociaux. Dans ce cadre, les femmes en qualité *d'actrices du social*, jouent un rôle moteur quant elles parviennent à négocier une organisation du *temps des villes* et du *temps de travail*, permettant ainsi *une intégration plus égalitaire de la pluralité des temps*. (Maria-Carmen BELLONI, Jean-Yves BOULIN, Annie JUNTER-LOISEAU, 1999)

Ainsi dans l'exemple italien, les expérimentations du *Temps des villes* sont liées à la capacité des femmes à investir la sphère politique locale. Leur intervention a contribué à redéfinir les relations de pouvoir portant sur *''l'organisation de la vie quotidienne et l'articulation du temps de travail et des temps sociaux dans leur globalité''*. (Jacqueline LAUFER, 1999) Convergence d'une nouvelle culture du temps ? Le problème posé est celui de l'ordonnement et de la combinaison de la diversité des temps sociaux pour ménager des transitions, non des chevauchements et des décalages.

Des réseaux associatifs de la gestion municipale des temps sociaux militent en vue leur rééquilibrage. La conciliation des calendriers exprime une forte tendance à l'individualisation des différents temps. Il s'agit d'éliminer d'inévitables conflits entre le *temps parental* et le *temps professionnel* de la femme qui travaille, c'est-à-dire mieux articuler et coordonner le *temps des villes*. A l'initiative de groupes de femmes italiennes porteuses de projets, ont été créés des *commissions d'égalité* dans les zones urbaines et des *bureaux de temps de la ville* (pris en charge par les municipalités), dont l'objectif est de concilier concrètement les horaires d'ouverture des services administratifs, des écoles et des moyens de transport en commun, avec les nouveaux besoins des femmes actives.

Cette expérience pionnière manifeste la volonté des femmes de toujours mieux concilier à l'échelon local de leur cité, le travail et le hors-travail. Les négociations organisées au niveau local tiennent compte au plus près des besoins ressentis et exprimés par les différents acteurs sociaux impliqués, lesquels sont contraints d'affronter et de régler les difficultés les concernant, par eux-mêmes. De cette manière, le jeu des régulations autonomes est d'autant facilité. L'exemple italien peut-il devenir un modèle ?

Les politiques des temps urbains en Italie ont débuté autour de 1985, à l'initiative de réseaux politiques, de forums et d'associations. L'essentiel de cette expérience est que ces politiques ont *érigé en problèmes publics des difficultés privées* rencontrées par les femmes. (Bernard GAZIER, 2003) Pour concilier au mieux vie professionnelle, familiale et personnelle, des

négociations lancées au niveau local, ont permis d'obtenir le réaménagement des horaires de travail, la révision des horaires d'ouverture des services publics et des équipements collectifs. Cette démarche qualifiée de *transitionnelle* est un succès, et donne par la même occasion un pouvoir supplémentaire aux autorités locales qui sont d'autant plus incitées à coopérer pour valider ces initiatives.

La place des femmes dans la société les désignent comme les *acteurs principaux* de la recomposition des temps sociaux. En cela elles sont aidées par les politiques d'aménagement et de réduction du temps de travail, et par la logique de l'égalité professionnelle, qui autorisent cette évolution. Dans l'exemple italien, pour surmonter les obstacles rencontrés dans la vie quotidienne, des évolutions marquantes ont eu lieu dans les modes de gestion des administrations locales centrés sur l'amélioration globale des conditions de vie dans les villes. L'organisation de la vie quotidienne est alors posée comme *problème social collectif*. L'amélioration globale de la qualité de la vie dans les villes passe par la négociation des horaires par les différents acteurs sociaux impliqués dans cette problématique. Un exemple dès plus concrets est celui de la redéfinition des horaires d'ouverture des services publics et administratifs, culturels et commerciaux, la rationalisation des flux des transports urbains, etc.

L'expérience italienne est unique en Europe - même si la méthode a été expérimentée dans quelques grandes villes européennes -, dans son développement et sa cohérence, fondée sur la relation primordiale entre les temps sociaux et l'organisation temporelle urbaine. Déjà d'autres expériences d'organisation du temps commencent à faire l'objet de politiques suivies d'actions concrètes dans certaines villes des pays membres de la communauté européenne. Les acteurs impliqués s'interrogent sur l'organisation sociale du temps et l'adaptation des comportements socio-culturels des individus. Par exemple, la municipalité de Paris a mis en place, en 2001, des *bureaux des temps* pour étudier et anticiper les nouveaux modes de vie. L'objectif est de satisfaire les attentes en adaptant l'organisation des rythmes de la ville.

Le processus d'individualisation à l'œuvre a pour conséquence de diversifier les comportements individuels dans l'usage qu'il font du temps dans l'organisation de leur quotidien fait de contraintes interagissant les unes sur les autres, et qu'il faut bien résoudre. A cette tendance s'ajoute dans le champ économique, comme facteur favorable, une évolution rapide des modalités de production et de l'organisation du travail. Dans des économies dominées par les services, les horaires, les durées et les rythmes de travail se diversifient. Il est, par conséquent, de bonne logique de proposer des adaptations nouvelles aux conditions économiques, sociales et culturelles de la cité.

La méthode consiste donc à aménager des *transitions*. Celles-ci peuvent être proposées séquentiellement, à certaines étapes de la vie privée et de la vie familiale, afin de rendre compatibles les différents temps sociaux au regard des exigences de la vie contemporaine. En s'inspirant de la philosophie générale des "*marchés transitionnels*", les différents acteurs intéressés à la gestion optimale des temps sociaux, se ménagent la possibilité de négocier des accords pour mieux gérer les transitions. Ils créent ainsi des "*droits transitionnels*". Ces droits nouveaux apportés aux hommes et aux femmes, n'expriment-ils pas déjà un nouveau modèle social en gestation ? La démarche consiste à *structurer des négociations locales multipartenariales*, en rapprochant des mondes qui s'ignorent, cela en vue d'obtenir un avantage commun.

Le *noyau dur* de la démarche est de relier des décisions individuelles de nature sociale, par définition atomisées et isolées, concernant les différents *temps de vie*. Cette méthodologie a l'avantage de la souplesse en laissant chacun des acteurs individuels la liberté de *construire sa*



*conciliation* pour lui-même et sa famille. La conciliation des aspirations est une synthèse des différentes logiques et composantes d'acteurs interdépendants gérant séparément les différents aspects du temps. La dynamique des carrières et du cycle de vie est d'abord assurée au niveau local en donnant des options pour créer des *temps choisis* conciliables entre eux. C'est la reconnaissance de temporalités éclatées (*kairos*).

Il va de soi que ces évolutions remettent en cause l'organisation sociale du temps issue de la révolution industrielle (*chronos*). Dans les nouvelles interactions entre le temps de travail et les autres temps sociaux – les *temporalités linéaires* s'effacent devant les *temporalités éclatées* –, les femmes comme acteurs individuels jouent un rôle prépondérant, cela dans la perspective d'une égalité professionnelle qui intégrerait toutes les dimensions des individus, *sujets sociaux* (sociale, personnelle, domestique et professionnelle), et où la *sphère privée* serait à parité avec la *sphère publique* dans la redéfinition de la conception de la ville dans le cadre d'une planification coordonnée. Ce modèle émergent devrait se diffuser en Europe tout en s'adaptant aux différents contextes, économiques, politiques et culturels. (**Maria-Carmen BELLONI, Jean-Yves BOULIN, Annie JUNTER-LOISEAU, 1999**)

Les deux sphères d'action, celle du travail et celle de la vie domestique, pour élaborer des réformes structurelles, doivent être pensées ensemble et non plus les dissocier comme auparavant. A l'exemple des Pays-Bas où cette méthodologie est mise en pratique, les questions de conciliation des différentes tâches sont directement pensées en termes temporels. '*Les différentes sphères d'engagement, professionnel, parental, domestique sont pensées comme consommatrices de temps et les différents investissements comme devant être compatibles, conciliée et articulés entre eux*'. (**Dominique MEDA, 2001**) L'adaptation du temps de travail au parcours différencié des âges des hommes et des femmes, et de leurs rôles sociaux, devrait être une ambition unanime. C'est la seule réponse institutionnelle susceptible de répondre au caractère de plus en plus varié, voire atypique, de la vie en société. Déjà des politiques d'articulation des temps sociaux se mettent en place au Danemark et en Suède.

Qu'en est-il de l'expérience française dans la gestion de ces temps ?

En France, la *Réduction du Temps de Travail* (R.T.T.), malgré ses promesses, est une occasion manquée dans la gestion des *temps pluriels*, en raison d'une adaptation déficiente du temps de travail aux contraintes familiales. L'objectif initial avait une double finalité : créer des emplois par un processus de partage, et améliorer la vie quotidienne des salariés en leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle, familiale et personnelle. Mais les salariés, en contrepartie de cet avantage social, ont dû accepter des contraintes nouvelles d'emploi du temps, comme l'intensification des cadences, des charges de travail et la suppression des pauses (et autres tolérances locales appréciées) (**Bernard GAZIER, 2003**)

La réduction du temps de travail n'a pas eu des conséquences identiques pour tous les salariés selon les secteurs d'activité, mais a eu pour effet paradoxal de renforcer les inégalités existantes. Cela est dû à l'individualisation et à la différenciation des temps de travail en fonction de chaque catégorie socioprofessionnelle, de la qualification, de l'âge et du sexe, cela pour mieux adapter les effectifs aux fluctuations de l'activité productive. Cette flexibilité qui traduit une demande de disponibilité des salariés pour l'entreprise, désorganise partiellement leur vie personnelle et familiale, tout en accompagnant et renforçant les inégalités existantes entre les sexes. Le paradoxe est que '*le travail empiète sur la vie privée alors même que le temps de travail a diminué*'. (**Martine LUROL, Jérôme PELISSE, 2002**) Cette nouvelle réalité déborde le traditionnel affrontement capital/travail en entreprise.

Les organisations des rythmes de travail ne profitent pas aux femmes surtout avec l'empiètement de *l'espace professionnel* dans *l'espace privé*, en tendance lourde. Ce décroissement insidieux équivaut à celui observé entre *espace public* et *espace privé*. La réduction du temps de travail ne fait que renforcer cette évolution avec la *volatilité des horaires* (surtout pour les emplois atypiques) et la *fragilisation des garanties statutaires*.

La séparation entre la vie professionnelle et les autres temps sociaux se révèle particulièrement nette pour les agents des grandes organisations bureaucratiques du secteur tertiaire. "A durée de travail identique, bénéficiaire d'horaires standard régulièrement répartis sur cinq journées favorise l'expression du sentiment de disposer de temps, et, inversement être responsable de son temps renforce le sentiment d'être débordé". (Par exemple, l'entrepreneur, la cadre dirigeant, d'où l'importance particulière de la délégation de compétences) La durée et l'organisation du temps de travail dépendent en priorité des caractéristiques collectives spécifiques au secteur d'activité et de la profession exercée. (Alain CHENU, 2002)

En général, l'autonomie des plus qualifiés va de pair avec de plus longues journées de travail (encadrement administratif et commercial) en faisant déborder fréquemment leur *vie professionnelle* sur le *temps familial et domestique* en effectuant certaines tâches (par définition toujours urgentes), à domicile. Se retrouve là, la tendance au décroissement de *l'espace privé* et de *l'espace professionnel*, qui finit par s'interpénétrer. Si depuis les années 1990, se multiplient les formes générales de réduction et d'aménagement de la durée du travail (accords de modulation, réduction individuelle avec temps partiel, et autres dispositifs contribuant à la réduction progressive de la durée annuelle de la vie active), les femmes et les hommes ne réagissent pas de la même manière, mais en fonction de leurs rôles différenciés au regard de leur vie de famille et domestique.

Autre contrainte insuffisamment abordée, celle de *l'espace travail* de plus en plus éloignée de *l'espace vie familiale* pour les habitants de grands *espaces urbains*. La recherche d'un habitat dans un environnement permettant l'épanouissement de la cellule familiale, soit dans une *trame urbaine horizontale* (pavillonnaire) ou proche de la nature, entraîne des temps de déplacement de plus en plus conséquents, lesquels *grignotent* le bénéfice de la réduction du temps de travail. Il s'ensuit que "le temps de travail effectif évolue indépendamment des contraintes qu'il fait peser sur les conditions d'existence, en particulier avec l'obligation de procéder à des investissements supplémentaires en moyens de transport-relais, devant souvent se coordonner avec les transports publics dans le cadre de la compatibilité des horaires et de la réduction des temps de déplacement". (double véhicules, mobilité des enfants en âge scolaire et/ou garde des enfants, etc.) (Dominique WYPYCHOWSKI, 2003)

## **CONCLUSION : face aux ambivalences actuelles, quel avenir discernable ?**

Le rôle du travail et l'appartenance à une entreprise ou une institution perdent de leur importance dans la construction de l'identité sociale. D'ailleurs, les hommes revendiquent beaucoup plus qu'auparavant un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. C'est le signe annonciateur d'une remise en question de la définition quasi exclusive de l'homme à partir du Travail, et d'une manière plus englobante, dans la *construction de soi*. L'aspiration à une meilleure *qualité de vie* exprime également un certain désenchantement vis-à-vis de l'entreprise, une prise de distance en raison des nombreuses promesses non tenues. Les entreprises sont majoritairement *indifférentes aux caractéristiques sexuées ou*

*familiales de leurs salariés*, et ne prennent pas en compte leur vie privée et les cycles de la vie familiale.

L'identification exclusive de l'identité par le travail cède enfin la place à une définition *plurielle* de l'individu. Dans le même temps, et selon une même logique à l'œuvre, les questions privées d'harmonisation des temps sociaux sont devenues publiques et appellent conséquemment des *réponses publiques*. Désormais, les adaptations individuelles sont de plus en plus encadrées par des adaptations collectives. Néanmoins, dans ce débat, la place de l'entreprise demeure centrale en raison de la redéfinition en profondeur de l'organisation du travail. Car dans un futur rapproché, chacun gagnera sa vie "à travers une succession de projets temporaires, de trajectoires productives complexes dépendant de réseaux et de carrières discontinues". Par conséquent, il s'agit de baliser ces passages et de protéger ces trajectoires au moyen de *dispositifs transitionnels*. (Bernard GAZIER, 2003)

Avec l'émergence de nouvelles formes de salariat, et face à l'instabilité de l'environnement économique, les femmes (et les hommes) devront concilier au niveau individuel des exigences contradictoires : la *flexibilité généralisée* et la *sécurité relative* dans l'exercice d'une activité, cela dans le cadre de situations familiales plus complexes que celles connues actuellement, en raison de leur vulnérabilité et leur instabilité dans la durée (divorces, séparations). Ces tendances lourdes auront à n'en pas douter un impact durable non seulement sur "les structures sociales et politiques de la vie économique, mais aussi sur les valeurs et aspirations des individus". (Charles du GRANRUT, 2000) Mais comment les imaginer ?

Cette vision prospective esquissée ne fait qu'amplifier les évolutions technologiques et économiques actuelles. Elle permet de s'interroger sur l'avenir des *valeurs de liberté* et *d'épanouissement individuel*, si l'on admet en hypothèse raisonnable que ce XXIème siècle débutant peut n'être *ni masculin, ni féminin*. Il serait autre. Alors, *Quid* de la répartition des temps sociaux, et principalement de la conciliation toujours à définir et à renégocier de la vie professionnelle et de la vie familiale ? L'objectif en chantier permanent, dans un contexte socio-historique donné, est la modulation optimale des différents *rythmes sociaux*, afin de concilier les différents *rôles sociaux* des hommes et des femmes, aux *logiques diversifiées et complémentaires*. Quelle sera leur articulation demain ?

Le sens du changement des mentalités est déjà perceptible en filigrane. Un nouveau paradigme féminin et masculin dessine déjà ses contours encore indécis. Mais cette réflexion appartient encore au domaine varié des hypothèses inspirées ou de la prospective aux intuitions fulgurantes sur les contours encore évanescents d'une nouvelle sensibilité sociale. Les modifications repérées aujourd'hui accompagnent, à l'insu de tous, des réalités économiques, démographiques et sociologiques dont les racines ne sont pas encore toutes accessibles.

Le climat socioculturel actuel, à forte réminiscences féministes et où le désenchantement se métamorphose facilement en ressentiment, peut valablement se concevoir comme un phénomène transitoire, une crise de croissance. Après les stéréotypes, l'apaisement ? C'est ce qu'avait déjà prophétisé **Rainer Maria RILKE** dans ses *Lettres à un jeune poète*, écrites – précise-t-on - entre 1903 et 1908 : "La jeune fille et la femme, dans leur développement propre, n'imiteront qu'un temps les manies les modes masculines, n'exerceront qu'un temps des métiers d'hommes. Une fois finies ces périodes incertaines de transition, on verra que les femmes n'ont donné dans ces mascarades, souvent ridicules, que pour extirper de leur nature les influences déformantes de l'autre sexe." Et un jour peut-être non lointain, "ces mots

‘‘jeune fille’’, ‘‘femme’’, ne signifient plus seulement le contraire du mâle, mais quelque chose de propre, valant en soi-même ; non point un simple complément, mais une forme complète de la vie : la femme dans sa véritable humanité’’. (Lettre VII, du 14 mai 1904)

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **LIVRES**

- AUGE, Marc ; *Le sens des autres*, Actualité de l’anthropologie, Fayard, Paris, 1994
- AUGE, Marc ; *Pour une anthropologie des mondes contemporains*, Flammarion, (Collection : *Champs*), Paris, 1997
- BADINTER, Elisabeth ; *Fausse route*, Odile Jacob, Paris, 2003
- BATTAGLIOLA, Françoise ; *Histoire du travail des femmes*, Editions La Découverte, (Collection : *Repères*), 2000
- BAUDELLOT, Christian ; ESTABLET, Roger ; *Allez les filles !*, Seuil, (Collection : *Points*), Paris, 1998
- BAUDELLOT, Christian ; GOLLAC, Michel ; *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris, 2002
- BERTHELOT, Jean-Michel ; (sous la direction de.), *La sociologie française contemporaine*, Quadriga/P.U.F, Paris, 2001
- BOLLON, Patrice ; *Esprit d’époque, Essai sur l’âme contemporaine et le conformisme naturel dans nos sociétés*, Seuil, (Collection : *La couleur des idées*), Paris, 2002
- BOYER, Robert ; DIDIER, Michel ; (*Rapport*), *Innovation et croissance*, Conseil d’Analyse économique, La Documentation Française, Paris, 1998
- De CONINCK, Frédéric ; *L’homme flexible et ses partenaires*, L’Harmattan, (Collection : *Sociologie de la modernité*), Paris, 2001
- DUBAR, Claude ; *La crise des identités, L’interprétation d’une mutation*, P.U.F., (Collection : *Le lien social*), Paris, 2000
- EHRENBERG, Alain ; *La fatigue d’être soi, Dépression et société*, Odile Jacob, Paris, 1998
- ENRIQUEZ, Eugène ; *Les jeux du pouvoir et du désir dans l’entreprise*, Desclée de Brower, (Collection : *Sociologie clinique*), Paris, 1997
- FORTINO, Sabine ; *La mixité au travail*, La Dispute, (Collection : *La guerre du monde*), Paris, 2000
- FRAISSE, Geneviève ; *La controverse des sexes*, Quadriga/P.U.F, Paris, 2001
- FRISQUE, Cégolène ; *L’objet femme*, Ministère de l’Emploi et de la Solidarité, Service des droits des femmes, La Documentation Française, Paris, 1997
- GAULLIER, Xavier ; *Les temps de la vie, Emploi et retraite*, Editions Esprit, (Collection : *Série société*), Paris, 1999
- GAURON, André ; (*Rapport*), *Formation tout au long de la vie*, Conseil d’Analyse économique, La Documentation Française, Paris, 2000
- GAZIER, Bernard ; *Tous ‘‘Sublimes’’, vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, (Collection : *Essais*), Paris, 2003
- GUILLEMARD, Anne-Marie ; *L’Âge de l’emploi, Les sociétés à l’épreuve du vieillissement*, Armand Colin, (Collection : *U*), Paris, 2003
- HERITIER, Françoise ; *Masculin/Féminin II*, Dissoudre la hiérarchie, Odile Jacob, Paris, 2002
- KAUFMANN, Jean-Claude ; *La femme seule et le Prince charmant*, Enquête sur la vie en solo, Nathan, (Collection : *Essais et Recherches, Série ‘‘Sciences sociales’’*), Paris, 1999
- LAHIRE, Bernard ; *A quoi sert la sociologie ?*, Editions La Découverte, (Collection : *Textes à l’appui, série ‘‘Laboratoire des sciences sociales’’*), Paris, 2002

LASCH, Christopher ; *La culture du Narcissisme, La vie américaine à un âge de déclin des espérances*, Climats, Paris, 2000

LE BRUN, Annie ; *Vagit-prop, Lâchez tout et autres textes*, Editions Ramsay/Jean-Jacques Pauvert, Paris, 1990

LORIOU, Marc ; *Le temps de la fatigue, La gestion sociale du mal-être au travail*, Editions Anthropos, (Collection : *Sociologiques*), Paris, 2000

LUNGI, Christina ; *Et si les femmes réinventaient le travail...*, Eyrolles, Editions de l'Organisation, (Collection : *Société*), Paris, 2002

MAJNONI d'INTIGNANO, Béatrice ; (*Rapport*), *Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'Analyse économique, La Documentation Française, Paris, 1999

MARUANI, Margaret ; *Travail et emploi des femmes*, Editions La Découverte, (Collection : *Repères*), Paris, 2000

MARUANI, Margaret ; (*sous la direction de.*), *Les nouvelles frontières de l'inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail*, Editions La Découverte/Mage, Paris, 1999

MEDA, Dominique ; *Le temps des femmes, Pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris, 2001

MELMAN, Charles ; (*Entretiens avec Jean-Pierre LEBRUN*), *L'Homme sans gravité, Jouir à tout prix*, Denoël, Paris, 2003

MOLINIER, Pascale ; *L'énigme de la femme active, Egoïsme, sexe et compassion*, Payot, Paris, 2003

RICARD, François ; *La génération lyrique, Essai sur la vie et l'œuvre des premiers nés du baby-boom*, Climats, (Collection : *Sisyphus/Climats*), Paris, 2001

RILKE, Rainer-Maria ; *Lettres à un jeune poète*, Bernard Grasset, Paris, 1941

SENNETT, Richard ; *Respect de la dignité de l'homme dans un monde d'inégalité*, Albin Michel, (Collection : *Idées*), Paris, 2003

SCHWEITZER, Sylvie ; *Les femmes ont toujours travaillé, Une histoire de leurs métiers, XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècle*, Odile Jacob, Paris, 2002

De SINGLY, François ; *Fortune et infortune de la femme mariée, Sociologie de la vie conjugale*, Quadrige/P.U.F, Paris, 2002

THIERRY, Dominique ; *20 ans, 40 ans, 60 ans... Dessinons le travail de demain*, Editions d'Organisation, Les Echos Editions, Paris, 2001

Travailler est-il (bien) naturel ?, *Le travail après la "fin du travail"*, (*ouvrage collectif*), Revue MAUSS, La Découverte MAUSS, N°18, Paris, second trimestre 2001

VOLKOFF, Serge ; MOLINIE, Anne-Françoise ; JOLIVET, Annie ; *Efficaces à tout âge ?, Vieillesse démographique et activités de travail*, Centre d'Etude de l'Emploi, Dossier 16, Paris, 2000

## **ARTICLES**

AMOSSE, Thomas, CHARDON, Olivier ; "La carte des professions (1982-1999) : le marché du travail par le menu," *Données sociales, La société française, I.N.S.E.E.*, 2002-2003, p.215-223

BOLLE, Patrick ; "Le travail des femmes dans le monde," *La Documentation Française*, N°2.759, 1<sup>er</sup> mai 2002, p.1-5

BELLONI, Maria-Carmen, BOULIN, Jean-Yves, JUNTER-LOISEAU, Annie ; "Du temps de travail au temps de la ville," *in Les nouvelles frontières de l'inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte/Mage, Paris, 1999

BLOCH-LONDON, TRONG-HIEN PHAM ; ZILBERMAN, S ; "La mise en œuvre des 35 heures, *Données sociales*," *La société française, I.N.S.E.E.*, 2002-2003, p.309-317

BONNEAU, Monique ; "La place des femmes dans la recherche," *Données sociales, La société française, I.N.S.E.E., 2002-2003, p.207-214*

BOURREAU-DUBOIS, Cécile ; GUILLOT Olivier ; JANKELIOWITCH-LAVAL, Eliane ; "Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants," *Economie et Statistiques, N°349-350, 2001-9/10, p.41-61*

BUE, Jennifer ; "Temps de travail, Femmes : entre "choix et contrainte", *Problèmes économiques, La Documentation Française, N°2.753, 20 mars 2002, p.24-28*

CHENU, Alain ; *Les horaires et l'organisation du temps de travail, Economie et Statistique, N°352-353, 2002, p.151-167*

COLIN, Christel ; "Les femmes sur le marché du travail," *I. Les inégalités de carrière et de salaires, Problèmes économiques, La Documentation Française, N°2.655, 8 mars 2000, p.8-11*

Egalité professionnelle, "La longue marche des femmes, *Entreprise et Carrières, (cahier spécial), supplément du N°495/496, 21 septembre 1999, 51 pages*

ESTRADE, Marc-Antoine ; ULRICH, Valérie ; "Réduction du temps de travail et réorganisation des rythmes de travail," *Sonées sociales, La société française, I.N.S.E.E., 2002-2003, p.301-308*

"Evolution de la structure familiale," Séance du 28 juin 2000, *les Séminaires de la valorisation de la recherche, Paris, novembre 2001, seconde édition, 103 pages*

FERMANIAN, Jean-David ; GALTIER, Bénédicte ; LAGARDE, Sylvie ; "Réduction collective ou individuelle du temps de travail : que souhaitent les salariés ?", *Economie et Statistique, N°321-322, 1999-1/2, p.161-185*

GALTIER, B ; "Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux", *Economie et Statistique, N°321-322, 1999-1/2, p.57-77*

Du GRANRUT, Charles ; "Quel rôle pour les femmes au XX<sup>e</sup> siècle ?", *Problèmes économiques, La Documentation Française, N°2.655, 8 mars 2000, p.29-32*

GRCIC, Sylvie ; MORER, Nathalie ; "L'activité féminine," *Données sociales, La société française, I.N.S.E.E., 2002-2003, p.199-206*

KEMPENEERS, Mariame ; "Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise," *Sociologie et société, vol. XIX, N°1, avril 1987, p.57-71*

LAUFER, Jacqueline ; "Entre sphère publique et sphère privée : les enjeux des droits des femmes," *in Les nouvelles frontières de l'inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail, La Découverte/Mage, Paris, 1999*

LEE BADGETT, M-V ; FOLBRE, Nancy ; "Activité professionnelle et activité familiale, I. Choisir un travail : le poids des normes sociales," *Problèmes économiques, La Documentation Française, N°2.655, 8 mars 2000, p.17-20*

LE MINEZ, Sylvie ; ROUX, Sébastien ; "Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi," *Economie et Statistique, N°351, 2002, p.31-63*

"Les indicateurs de disparité entre femmes et hommes," *PNUD-Rapport mondial sur le développement humain, Problèmes économiques, La Documentation Française, N°2.655, 8 mars 2000, p.1-4*

LOLLIVIER, Stéfan, "Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale," *Economie et Statistique, N°349-350, 2001-9/10, p.125-140*

LUROL, Martine ; PELISSE, Jérôme ; "35 heures, les disparités entre hommes et femmes," *Problèmes économiques, La Documentation Française, N°2.742, 2 janvier 2002, p.26-28*

NAUZE-FICHET, Emmanuelle ; TOMASINI, Magda ; "Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement," *Economie et Statistique, N°354, 2002, p.21-43*

POURTAUD, Danièle ; "Rapport N°293 : Egalité entre hommes et femmes," *Sénat, 15/03/2002, 32 pages*