

TRAVAIL PROFESSIONNEL ET VIE FAMILIALE : PROPOSITION D'UN MODÈLE DE RÉGULATION

VIVIANE GONIK

*Institut universitaire romand de santé au travail
19 rue du Bugnon
CH-1005 Lausanne
email : viviane.gonik@inst.hospvd.ch

LAURA CARDIA VONÈCHE, BENOIT BASTARD

Institut de médecine sociale et préventive
Centre Médical Universitaire
CH-1211 Genève 4

Résumé

Nous présentons un modèle de régulation des contraintes entre travail professionnel et vie familiale. Ce modèle s'écarte de la conception de la double journée et des obligations de concilier ces deux sphères d'activité vues alors comme deux sphères indépendantes. Il présuppose au contraire que l'ensemble des activités fait système. La vie professionnelle et les tâches domestiques sont considérées comme des sous-systèmes interdépendants. Chacun d'entre eux a une organisation et des besoins spécifiques. Cependant, les contraintes imposées dans l'une de ces sphères débordent largement sur l'autre. Ce modèle est illustré par une série d'exemples tirés d'une étude menée dans trois entreprises en Suisse. Il montre également que si les stratégies de régulations restent très sexuées dans la mesure où elles s'inscrivent dans le construit social de la division sexuelle du travail, ce modèle de régulation peut cependant s'appliquer aux femmes comme aux hommes.

Mots clés : travail des femmes, système de régulation vie professionnelle et vie familiale

PROFESSIONAL WORK AND FAMILY LIFE : A POSSIBLE MODEL OF REGULATION

Abstract

We propose a model of the regulation of constraints between work and family life. This model differs from the concept of a double work day, which implies the necessity to conciliate these two activities seen as two independent spheres. On the contrary, our model, presupposes that the totality of activities constitute a single system. Professional work and domestic work are considered as inter-dependent sub-system. Each has a specific organisation and necessities. However, the constraints imposed in one sphere intrude largely into the other. This model is illustrated by examples drawn from an investigation conducted in three Swiss firms. It also shows that, although regulation strategies remain very gender specific, since they are elaborated within the framework of the social construction of the sexual division of labour, the model itself can be applied as much to men as to women.

Key words : women's work, regulatory system, family life.

En Suisse, les femmes sont entrées relativement tard dans le marché du travail et dans une proportion moindre que dans les pays européens avoisinant. Le taux d'emploi féminin est de l'ordre de 40% à Genève (tout âge confondu). Cette entrée dans la sphère professionnelle s'est accompagnée de toutes une série d'inégalités que ce soit en terme de salaire, de poste de travail ou de possibilités de promotion. Il n'en reste cependant, que cette nouvelle situation a apporté des modifications en profondeur tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée. De nombreuses recherches ont été mises en œuvre pour cerner ces transformations et montrer la manière dont les personnes, les femmes en particulier, gèrent cette double appartenance. On peut schématiquement regrouper ces travaux dans deux approches. Dans la première approche, l'insertion professionnelle des femmes leurs conditions de travail sont mises en relation avec leurs autres rôles dans la société et plus particulièrement dans la famille¹. C'est le rôle de mère de famille, vu comme naturel, qui déterminerait une trajectoire professionnelle spécifique. La problématique quasi générale est la conciliation entre carrière professionnelle et responsabilités familiales².

Dans la deuxième approche, le travail domestique et salarié ne sont pas vus comme deux entités séparées mais bien comme constituant un système^{3,4}. Il s'agit de saisir d'emblée les phénomènes (vie professionnelle et familiale) en tant qu'ils sont articulés l'un à l'autre parce que relevant d'une même logique, celle de la division sexuelle du travail.

La communication que nous présentons ici, porte sur les interactions entre ces deux pôles (sphère domestique et sphère professionnelle) et leurs évolutions. Les données présentées sont issues d'une recherche⁵ portant sur la situation des hommes et des femmes dans les entreprises. Trois entreprises (moyennes et grandes) de trois secteurs différents ont été étudiées au travers de questionnaires portant sur la trajectoire professionnelle et la perception des conditions de travail, d'entretiens approfondis et d'analyses ergonomiques de l'activité de travail.

A partir de ces données, nous avons conçu un modèle de régulation de la charge professionnelle et familiale. Ce modèle s'appuie sur les travaux de Spérandio sur la régulation de la charge de travail⁶ modèle largement utilisé en ergonomie et qui montre que l'opérateur pour réaliser un travail donné (comprenant une série d'exigences) adopte des stratégies opératoires dont la finalité est d'une part d'accomplir son travail de façon performante et de l'autre de maintenir ses astreintes à un niveau qu'il juge acceptable.

Le modèle que nous proposons part du critique du modèle de la « conciliation » qui laisse sous-entendre que le travail professionnel et domestique sont deux pôles d'activité séparés. Cette conception sous-entend qu'il existe deux sphères autonomes l'une de l'autre, entre lesquelles les individus, et plus particulièrement les femmes, se trouvent ballottés, obligés de choisir ou de cumuler. Pour nous, il faut plutôt penser autrement la manière dont les individus régulent les activités dans lesquelles ils sont engagés. L'ensemble de celles-ci ne peut pas être divisé en sphères indépendantes les unes des autres, mais fait au contraire système. La vie professionnelle et les tâches domestiques sont alors considérées comme des sous-systèmes interdépendants. Chacun d'entre eux a une organisation et des besoins spécifiques. Cependant, les contraintes imposées dans l'une de ces sphères débordent largement sur l'autre.

L'analyse porte alors sur les modalités de régulation de ces différents sous-systèmes, autrement dit sur les solutions mises en œuvre dans les deux sphères pour faire face à la contrainte globale de travail (professionnel et domestique).

Le modèle ainsi esquissé entend représenter la manière dont les personnes font face aux contraintes de leur travail professionnel et domestique, en mettant en jeu des capacités et des stratégies opératoires pour aboutir au but recherché (production professionnelle ou domestique). L'astreinte, c'est-à-dire la fatigue ressentie, mais également le niveau global de satisfaction, est la résultante de l'ensemble de ces contraintes et des possibilités de régulation trouvées, dans le travail tant rémunéré que domestique. Cela signifie qu'il est possible de moduler une surcharge professionnelle en jouant sur les contraintes domestiques et vice-versa. La situation optimale est celle où toutes les activités accomplies restent à l'intérieur des marges de tolérance, c'est à dire à l'intérieur d'un système qui autorise un certain degré de liberté pour ajuster ses contraintes.

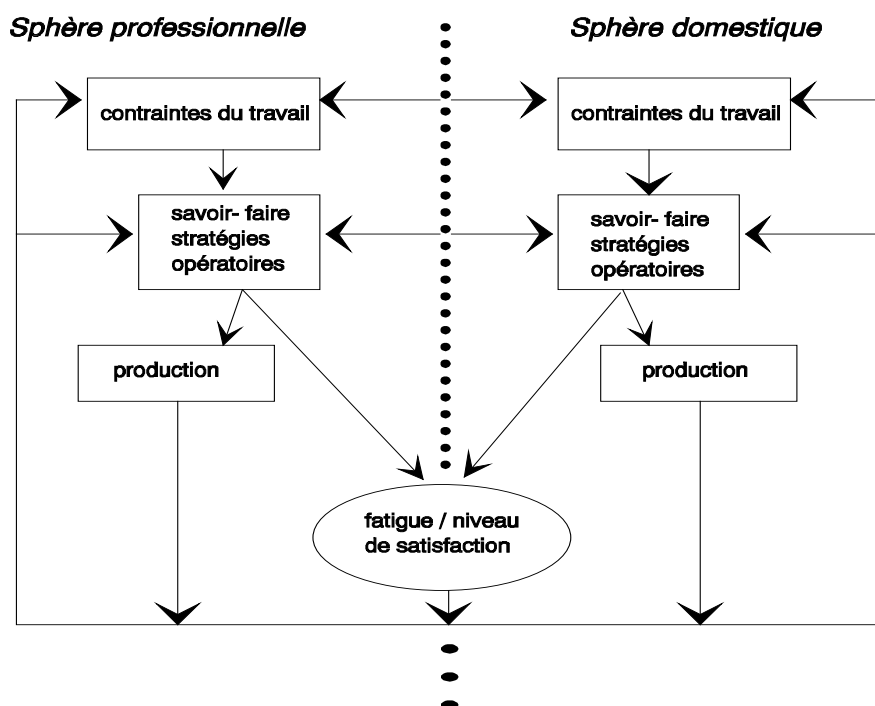


Figure 1 : Modèle de régulation des contraintes professionnelles et familiales

Les stratégies d'adaptation mises en place par les individus se structurent en fonction de différents paramètres parmi lesquels le sexe a un rôle central. En effet, ces stratégies s'enracinent dans ce construit social que représente la division sexuelle du travail, qui attribue traditionnellement la sphère privée et familiale aux femmes et la sphère publique et professionnelle aux hommes. L'appartenance sexuelle n'implique cependant pas un destin immuable et les régulations ne sont pas homogènes à l'intérieur du registre féminin ou masculin. Les façons de penser les frontières entre profession et sphère domestique varient beaucoup selon qu'on est intellectuel ou manuel, cadre ou subalterne et selon l'entreprise à laquelle on appartient. Les régulations dépendent aussi des situations individuelles - par exemple du fait d'avoir ou non des enfants ou du stade où l'on se trouve dans le cycle de vie, etc.

Dans le cadre de la communication nous présenterons les différentes modalités de régulation qui s'observent dans les trois entreprises étudiées. Les indicateurs montrant la forme que prend cet équilibre entre le professionnel et le hors-travail sont multiples : dans quelle mesure sont utilisées les possibilités de congé ou de temps partiel, qui les utilise et dans quel

but ? Comment se structurent les frontières ou les perméabilités entre les sphères professionnelles et domestiques ?

Nous avons regroupé les différentes stratégies en trois grandes catégories, suivant la sphère d'activité dans laquelle elles sont mises en œuvre.

Aménager les contraintes professionnelles

Un premier ensemble de solutions tend à moduler ou à réduire les contraintes de la vie professionnelle pour dégager du temps et de la disponibilité, notamment en vue de mieux remplir les tâches familiales et domestiques. Dans le champ professionnel, les deux leviers essentiels de cette stratégie se trouvent dans la gestion du temps d'activité et dans la maîtrise des charges liées au poste de travail.

On évoquera successivement les solutions que sont le travail à temps partiel, les horaires irréguliers, le jeu sur les absences, les stratégies de changement de poste et la mise en place d'une coupure nette entre vie professionnelle et vie familiale.

Moduler les contraintes domestiques

D'autres stratégies visent à diminuer ou réorganiser les tâches familiales et domestiques. Une grande variété de solutions sont mises en œuvre par les personnes considérées, qui tendent à diminuer la charge domestique (en renonçant à avoir des enfants ou en rationalisant le travail domestique), à la répartir au sein de leur couple (en partageant les tâches ménagères ou en ayant un conjoint inactif) ou encore à la déléguer à des membres de la parenté ou à des tiers extérieurs à la famille.

Joindre le professionnel au domestique

D'autres stratégies visent à créer une continuité entre ces deux domaines, ce qui conduit à gérer les affaires de la famille depuis le lieu de travail ou, vice-versa, prolonger le travail professionnel dans le cadre privé. Ces stratégies permettent de gérer dans le même temps et parfois le même espace, les tâches professionnelles et familiales

Ces stratégies ne doivent pas être vues comme exclusives les unes des autres. L'ordre proposé pour cette présentation, qui vise seulement à organiser les différentes solutions mises en œuvre, ne signifie donc pas que certains individus se situeraient systématiquement dans une perspective ou dans une autre : réduire les contraintes professionnelles pour pouvoir mieux gérer la famille ou à l'inverse, réduire les contraintes familiales pour mieux s'investir dans le travail. Au contraire il ressort que les individus recourent simultanément ou successivement à plusieurs de ces stratégies pour alléger la charge globale à laquelle ils ont à faire face.

Le tableau qui suit regroupe les différentes stratégies en indiquant leur sens et les acteurs qui les mettent en œuvre :

Stratégies utilisées	Sens de la stratégie	Acteurs
temps partiel	diminuer les contraintes professionnelles pour libérer du temps domestique	femmes plutôt sans grade hiérarchique
horaires irréguliers	alourdir les contraintes professionnelles pour dégager du temps pour les enfants	hommes
s'absenter du travail	diminuer les contraintes professionnelles face à une surcharge professionnelle ou domestique	femmes
changer de poste	modifier ses contraintes professionnelles pour augmenter la disponibilité envers les enfants	hommes et femmes en position de cadre
séparer profession et famille	stratégie mentale visant à garantir une disponibilité maximale, tant dans la sphère professionnelle que familiale	femmes
renoncer à la parentalité	réduire ses contraintes domestiques pour garantir une plus grande disponibilité au travail professionnel et éventuellement la carrière	femmes cadres
rationaliser le travail domestique	modification des modes opératoires du travail domestique de manière à optimiser les deux sphères domestique et professionnelle	femmes
partager le travail domestique	partager les contraintes à l'intérieur du couple, pour faire en sorte que les deux conjoints aient accès à la sphère professionnelle	femmes et hommes
avoir un conjoint à la maison	partager la totalité des contraintes à l'intérieur du couple, dans le cadre d'un modèle classique de division du travail, pour pouvoir se vouer totalement à la sphère professionnelle	hommes
recourir à la solidarité familiale	faire appel à la parenté proche pour s'occuper des enfants	femmes
déléguer le travail domestique	confier le travail domestique et familial à des personnes salariées ou de la famille proche de manière à libérer du temps et de l'énergie pour le travail professionnel	femmes
amener les enfants sur le lieu de travail	le travail domestique déborde sur la sphère professionnelle	femmes
continuer son travail à la maison	le travail professionnel déborde sur la sphère domestique	cadres

Tableau 1 : Récapitulatif des stratégies utilisées

CONCLUSION

En mettant en œuvre ces gammes de solutions, les individus - hommes comme femmes - parviennent à gérer vie familiale et vie professionnelle en situant l'ensemble des contraintes auxquelles ils sont confrontés dans des marges tolérables. L'analyse de ces solutions montre encore une fois qu'on ne peut tirer argument du rôle familial des femmes pour inférer qu'elles feraient preuve d'un moindre investissement professionnel. Il reste cependant que ces stratégies sont des « délicats châteaux de cartes » qui peuvent être remis en question par des événements tant dans la sphère professionnelle que familiale. Il reste aussi qu'elles présentent des caractères fortement sexués et qu'elles ont une grande inertie.

Paradoxalement ce sont plutôt les hommes qui expriment un sentiment de frustration par rapport à la situation qu'ils vivent : 27% d'entre eux et seulement 17% des femmes disent avoir de la peine à concilier vie professionnelle et vie familiale.

-
- ¹ Rapport R., Rapport R.N. (1971), *Dual-careers families*, Penquin.
 - ² Lewis S., Cooper C.L. (1983), The stress of combining occupational and parental roles, a review of the litterature, *Bull. Of the British Psychological Society*, N°36, pp. 341-345.
 - ³ Gadbois C. (1979), Les conditions de travail comme facteurs d'asservissement sur le système des activités hors-travail. *Bull. de psychologie XXXIII, N° 244, 4-11*, pp. 449-455.
 - ⁴ Curie J., Hajjar V (2000). Vie de travail, vie hors travail, la vie en temps partagé, in *Travail, Personnalisation, Changements sociaux*, de Curie J., Ed. Octares édition, Toulouse
 - ⁵ Gonik Vet al. (1998) *Construire l'égalité*, Edition Georg, , Genève, 152p
 - ⁶ Spérando J.C (1983), *Ergonomie du travail mental*, Edition Masson, Paris.