

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Un paradoxe contemporain



Sous la direction de
Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt

revue **INTERVENTIONS**
ÉCONOMIQUES

papers in **POLITICAL**
ECONOMY

53 | 2015

La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain

Work-Family Articulation: A Contemporary Paradox

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt (dir.)



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2517>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.2517

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt (dir.), *Revue Interventions économiques*, 53 | 2015, « La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain » [En ligne], mis en ligne le 01 septembre 2015, consulté le 04 juin 2022. URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2517> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2517>

Crédits de couverture

Tous droits réservés



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

53 | 2015

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Un paradoxe contemporain



Sous la direction de
Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt

revue **INTERVENTIONS**
ÉCONOMIQUES papers in **POLITICAL**
ECONOMY

53 | 2015

La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain

Work-family articulation: a contemporary paradox

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt (dir.)



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2517>

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt (dir.), *Revue Interventions économiques*, 53 | 2015, « La conciliation travail-famille : un paradoxe contemporain » [En ligne], mis en ligne le 01 septembre 2015, consulté le 15 janvier 2018. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2517>

Ce document a été généré automatiquement le 15 janvier 2018.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

SOMMAIRE

Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt

Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ?

Fabienne Berton

Conflict between professional engagement and temporal regimes of lawyers: the challenge of work-life permeability

Diane-Gabrielle Tremblay et Elena Mascova

Travailler à la reproduction des autres ou l'impossible articulation des temps sociaux dans l'aide à domicile?

Alexandra Garabige et Loïc Trabut

Evolutions in time-use and division of labour of men and women

Ignace Glorieux, Joeri Minnen, Theun Pieter van Tienoven, Jef Deyaert et Eszter Mészáros

Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ?

Émilie Genin

Affectation des temps et temporalités dans les couples où l'homme est au foyer – une transgression circonscrite

Myriam Chatot

Note de recherche

Crise de la reproduction sociale et refamilialisation de l'État social à Cuba : Adieu la « femme nouvelle » ?

Blandine Destremau

Hors thème

A Participatory Governance Model Towards the Inclusion of Ethnic Minorities. An Action Research Experience in Italy

Francesco Marcaletti et Veronica Riniolo

Note de recherche

La désétatisation en Afrique : un processus d'influence externe et d'incubation locale au Sénégal

Mebometa Ndongo

Compte-rendus

Jacqueline Laufer (2014). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Paris : La Découverte. Collection Repères. 127 p.

Diane-Gabrielle Tremblay

Laura Merla et Aurore François (dir.). Distances et liens. Louvain-la-Neuve : Éditions Academia. 170 pages.

Diane-Gabrielle Tremblay

Marie-Laure Legay, Histoire de l'argent à l'époque moderne. De la renaissance à la Révolution. Paris, Armand Colin, 2014, 221 pages.

Christian Deblock

Christian Deblock et Michèle Rioux, De la nationalisation du monde à la globalisation, Québec : Presses de l'Université Laval, 2013, 73 pages.

Denis Lawson

Débat

Mise en contexte historique et politique : de la mission sociale à la responsabilité sociale des universités, et retour.

Dorval Brunelle

Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille

Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt

Introduction

- 1 Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes sont des défis que nos sociétés contemporaines peinent à relever. Nombre de sociologues francophones se sont mobilisés sur ce constat depuis plusieurs années (e.g. Hantrais, Letablier, 1995 ; Fagnani, Letablier, 2001 ; Méda, 2001 ; Barrère-Maurisson, 2003 ; Tremblay, 2012 ; Le Bihan-Youinou, Martin, 2008 ; Nicole-Drancourt, 2009...) et force est en effet de constater qu'en dépit des réponses institutionnelles et des efforts des pouvoirs publics pour développer certains services domestiques et mettre en place des dispositifs d'aide aux parents travailleurs, aucune solution globale, satisfaisante et durable n'a pu être trouvée. Pourquoi ? Notre hypothèse est que ces mesures ne s'attaquent pas au cœur du problème, à savoir la façon dont les fonctions productives (production des biens et services nécessaires à l'existence) et les fonctions reproductives (reproduction biologique de l'être humain et de sa force de travail) sont socialement mises en forme et en sens. Comme nous le verrons, la société salariale (Castel, 1995) s'est structuré sur la base d'une certaine manière de concevoir l'organisation sociale de ces fonctions à travers un régime d'articulation Travail/Famille qui, aujourd'hui, est déstabilisé par les transformations contemporaines. Par conséquent, il est utile de reprendre l'analyse et le diagnostic à partir des fondements de ce régime particulier.

Les fondements traditionnels de la relation travail/famille : des piliers qui se fissurent

- 2 Derrière leurs spécificités culturelles et régionales, toutes les sociétés salariales qui émergent au XIXe et tous les États providence qui se développent au XXe siècle adossent

leurs organisations à des grands principes fondateurs communs (Nicole-Drancourt, 2011). Ces principes sont issus des penseurs des Lumières qui ont conduit à développer l'argumentation fondatrice de l'organisation sociale des sociétés à venir. Ceux qui nous préoccupent ici concernent les principes de mobilisation de la force de travail dans les activités de production des biens et services et des personnes. En attribuant « un lieu et un genre aux sentiments moraux »¹, les sociétés modernes ont *réifié* les distinctions de sexe dans des contrats implicites qui naturalisent des différences et des hiérarchies dans les rapports sociaux au nom de compétences dites « naturelles » à chacun des sexes (Lewis, 1992 ; Letablier, 2000a). Les référentiels d'organisation sociale, ceux de la protection sociale (Morel, 2007), les modèles familiaux (Collectif, 1984) ou la mise en forme de la relation travail/ famille (Tilly, Scott, 1978) sont autant d'expression de ces principes fondateurs communs dont on peut lister quelques-unes des caractéristiques qui, par effet de composition, constituent au niveau principal une matrice sociétale et institutionnelle, ce que nous pouvons désigner sous le concept de régime d'articulation travail/famille des sociétés salariales. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous identifions quatre caractéristiques fondamentales de ce régime.

Une bipolarisation des activités dans des catégories d'espaces distincts

- 3 Encastrées les unes dans les autres dans les économies primaires (agricoles ou communautaires), les activités liées à la production marchande et celles liées à la reproduction de la force de travail des individus se sont séparées géographiquement au rythme de la concentration capitaliste de la production. La notion moderne de "travail" introduite par l'économie politique et la représentation dominante dans les sciences sociales achève la fiction de la séparation entre le lieu de production et le lieu de reproduction dans deux catégories distinctes (Kanter, 1977) : sphère professionnelle (associée à l'espace public économique) et la sphère familiale (associée à l'espace privé non économique).

Une valeur à géométrie variable des activités de production et de reproduction

- 4 La valeur des activités effectuées dans chaque espace ne sera pas la même : la valeur des activités dans l'espace professionnel sera reconnue comme économique et productrice de plus-values et à ce titre légitimera une rémunération au travailleur. En revanche, la valeur des activités dans l'espace familial ne sera pas reconnue au-delà de leur contenu affectif et le producteur (comme le sujet de droit) glissera du statut de "travailleur" à celui de "parent" (Vielle, 2001).

Des figures de producteur et une sémantique adaptées aux différences

- 5 Il est de tradition d'opposer les sphères productives et reproductives en employant une rhétorique à part (travail/hors travail) et en se référant à deux figures distinctes de producteur dans chaque espace d'activité : celle du *travailleur* s'appliquera au producteur de l'espace dit productif et celle du *carer* (*celui qui prend soin*), s'appliquera au producteur

de l'espace dit reproductif. En revanche, une assignation commune sera imposée à chaque figure du producteur, quel que soit l'espace de production : ainsi tant le "travailleur" que le "carer" devra afficher une disponibilité temporelle pleine et entière pour les activités auxquelles il se consacre. Cela se traduit par deux idéaux : le travailleur idéal pensé comme étant seul, débarrassé de toutes contraintes relationnelles, conjugales ou familiales (Beck, 2001) ; et le parent idéal pensé comme étant seul, débarrassé de toutes contraintes professionnelles (Letablier, 2000b).

Des affectations sexuées et des représentations hiérarchisées dans les différents espaces d'activité.

- 6 La naturalisation du masculin et du féminin va justifier une forte affectation sexuée des activités dans les grands espaces d'activité au nom du principe 'd'unité d'intérêts' : les femmes supposées exceller au sein des relations de service et de soin², les hommes supposés exceller dans l'affirmation de soi, la technique, la rationalité ou la force (Verjus, 2010), à elles l'assignation prioritaire à la sphère familiale et au travail non rémunéré à eux l'assignation prioritaire à la sphère productive et au travail rémunéré. Basées sur cette partition sexuée des activités de production et de reproduction, toutes les sociétés salariales se sont développées sur une division sexuelle des activités socialement utiles et sur une hiérarchisation du mode de reconnaissance de ces activités (Daune-Richard, 2004). La relation travail-famille "dite" traditionnelle est donc issue de la *naturalisation* d'une construction sociale historiquement située, qui fonde l'articulation des activités socialement utiles (au demeurant *atemporelles* et *nécessaires*) sur une partition *sociale* et *sexuée* de la production et de la reproduction. Autrement dit, c'est dans un univers de reconnaissance très spécifique et très inégalitaire du point de vue du genre que les institutions et l'organisation du travail et de la famille ont été pensées. Qui dit 'historiquement situé' s'oppose d'une part à un naturalisme institutionnalisé et suppose d'autre part une perméabilité au changement social (en général) et à la modernité (en particulier).
- 7 En dépit de leurs limites démocratiques (notamment en ce qui concerne la place des femmes dans la société), les fondements traditionnels de la relation travail/famille ont longtemps été cohérents avec une société de croissance, de standardisation des pratiques et de mise à l'écart des revendications identitaires : le modèle du « *male breadwinner/female carer* » (Crompton, 1999) qui en découlait, permettait *ipso facto* la conciliation des activités productives et des activités reproductives par la complémentarité sexuée des investissements des hommes et des femmes. Depuis plusieurs décennies, ce modèle bat de l'aile, bousculé par l'évolution du monde : la féminisation du marché du travail et les inégalités explicitement dénoncées entre les hommes et les femmes ; la précarisation des emplois, la flexibilisation du travail et du temps de travail ; les mobilités géographiques des personnes ; la diversification des modèles familiaux, des systèmes de parenté et de parentalité ; le vieillissement de la population ; le rétrécissement des réseaux d'entraide intrafamiliaux et communautaires ; l'individualisation et la quête de l'épanouissement personnel ; la valeur que représente le bien-être des enfants ; la reconfiguration des frontières spatio-temporelles par les technologies de l'information et de communication... sont autant de dimensions qui s'attaquent à la standardisation des pratiques, qui questionnent la légitimité de la division sexuelle du travail et qui minent la cohérence du modèle traditionnel de conciliation. Autrement dit, une « révolution

silencieuse » met à l'épreuve de manière inédite la condition salariale de la première modernité dans ses principes d'organisation en général (Ewald, 1986 ; Rosanvallon, 1992) et dans ses modes de régulation Travail/Famille en particulier.

- 8 A ce titre, l'articulation travail/famille est non seulement un problème vécu au quotidien par de nombreuses familles mais aussi un problème structurel pour l'ensemble de la société.

Les sociétés se mobilisent pour rétablir la cohérence de la relation travail/famille et des temps sociaux

- 9 Dans la plupart des pays du monde on parle à présent de « crise du *care* » (Falquet *et al.*, 2010) : dans un mouvement contradictoire on assiste en effet à une augmentation de la demande de *care* et à l'émergence d'une rareté relative de l'offre de *care*. L'augmentation de la demande de *care* est liée aux exigences d'adaptation rapide des individus aux mutations contemporaines et au "vieillissement de la population". En contrepoint, la rareté de l'offre est induite par le développement croissant et persistant de l'activité professionnelle des femmes qui, *de facto*, rétrécit leur « disponibilité permanente » en direction du soin et de la prise en charge de leurs proches. C'est de ce mouvement contradictoire qu'émerge la « crise du *care* » qui s'affiche à travers de multiples expressions : des alertes (sur l'effondrement des taux de natalité dans certains grands pays développés, sur la pauvreté des mères isolées, sur la baisse des taux d'activité des mères ou sur l'abandon des enfants par les mères captées par le *care* marchand dans leur pays ou qui émigrent loin de chez elles – Hochschild, 2003 ; Merla, Baldassar, 2010); des insatisfactions (celles des femmes actives ou inactives sur qui reposent essentiellement l'exercice du *care* – Pailhé, Solaz, 2006) ; des critiques (celles de la qualité des soins aux usagers, celles des identités professionnelles et des conditions de travail et d'emploi des prestataires de *care* – Molinier, 2005).
- 10 Les institutions supra nationales et les gouvernements ne sont pas restés muets. D'une part, dans les pays traditionnellement porteurs de politiques familiales (comme en France, en Suède, aux Pays-Bas ou en Belgique) ou dans les pays qui en sont peu dotés (comme en Allemagne, en Italie ou en Espagne) se sont mis en place des dispositifs légaux et extra légaux très novateurs pour lever les obstacles à l'insertion professionnelle des mères et pour inciter les pères à participer aux charges de la vie domestique et familiale (Fusulier, Marquet, 2007). D'autre part, dans les pays émergents, dans les ex-états communistes ou dans les nouvelles économies où l'État social est en construction nombre de dispositifs se mettent aussi en place (Heinen *et al.*, 2009). La Commission européenne prend de son côté des initiatives importantes en matière de régulation supra nationale, telle que l'emblématique directive sur le congé parental (Fusulier, 2009).
- 11 En France (que nous prenons comme exemple heuristique), comme dans beaucoup d'autres régimes d'État providence, une certaine ambivalence a toujours existé vis-à-vis de l'articulation Travail/Famille et un certain « féminisme d'État » protecteur de la mère *travailleuse* a toujours côtoyé une grande valorisation des rôles sexués de la famille très traditionnelle qui n'envisageait pas l'engagement professionnel féminin au-delà du salaire d'appoint (Revillard, 2007 ; 2009).
- 12 Dans les années 1980/1990, cette ambivalence s'est perpétuée avec le développement de nouveaux outils de conciliation vie professionnelle/vie familiale (e.g. congés parentaux

rémunérés, accueil à la petite enfance, services à la personne conventionnés...) accompagnée de politiques d'emploi ambitieuses sur les deux décennies en faveur d'un mode d'emploi dit "féminin" : le travail à temps partiel (Bouffartigue, Pendaries, 1990).

- 13 Les années 2000 inaugurent en revanche une période d'infléchissement sensible en la matière, en France comme en Europe. Le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi en 2001 (et les feuilles de route qui la prolongent) préconise en effet un renforcement des politiques publiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes où le droit à l'exercice de la parentalité ou celui d'une 'possible conciliation travail/famille' deviennent des voies d'accès privilégiées³. Autrement dit, il faut entendre que l'Europe encourage l'égalité des chances entre hommes et femmes *par* l'amélioration de la conciliation entre emploi et obligations familiales (logique de pensée en termes de moyen) et non *pour* la conciliation elle-même (logique de pensée en termes d'objectif). Cette inflexion s'est traduite en France par quelques grandes étapes institutionnelles : la loi Genisson⁴ où dès 2001, les questions d'articulation entre activité professionnelle et familiale sont affichées comme des enjeux majeurs pour les pouvoirs publics et pour la négociation collective; suivie du Rapport Grésyen 2011 qui, visant "l'effectivité des droits", prévoit alors des sanctions en cas de non-respect des obligations; et finalisée par la Loi-cadre pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes⁵ qui, en 2014, affirme vouloir "passer d'une égalité de papier à une égalité concrète". Dans cette perspective, on réaffirme la volonté politique à "élargir aux *hommes*" les pratiques de conciliation : en ciblant sur eux la communication (dans les chartes égalité hommes femmes en entreprise) et en "neutralisant" les dispositifs (on ne parle plus de congés *maternité*, mais de congés *de naissance*, on ne propose plus de *congé parental pour les femmes*, mais de *congés parentaux partagés* avec périodes *non convertibles* entre les pères et les mères⁶).
- 14 Cette effervescence législative débouche sur une série de réformes et d'initiatives privées. En effet, on assiste ainsi depuis 2001 à un réengagement de l'État à travers le développement de ce qu'on peut appeler des "*dispositifs légaux*" qui vont du développement des services collectifs à la petite enfance (crèches et assistantes maternelles), à la diversification des modes de gardes (avec les titres emploi/services CESU pour l'accueil à domicile ou extra- scolaires) en passant par l'extension des congés familiaux (congés maternité, paternité, parentaux, congés des aidants pour proches malades ou dépendants, etc.)⁷. On assiste aussi à la mise en place négociée de dispositifs "*extra-légaux*" en entreprise en faveur de l'égalité hommes/femmes autour de trois axes⁸ : "mixité au travail" (avec l'exigence de mieux représenter les femmes dans tous les secteurs d'activité et professions), "non-discrimination et homogénéisation des trajectoires d'emploi" (avec l'exigence de diminuer le fossé salarial entre homme et femmes), et "conciliation vie professionnelle et vie familiale" (avec l'exigence de développer des dispositifs d'aide à la parentalité). Ces orientations aboutissent au développement de diverses mesures : de l'aménagement de temps de travail (Travail à temps plein, temps partiel, horaires variables, temps choisi pour motifs familiaux, etc.) à la compensation des manques à gagner salariaux (pour congés maternité/paternité/parental) en passant par l'ouverture au privé des services accueil à la petite enfance (avec "contrats enfance-jeunesse" ou "crédit impôt famille", pour les entreprises qui participent au financement de crèches interne).

Les femmes gagnantes, mais des mères perdantes?

- 15 La récente crise économique et financière ne remettra en cause ni l'orientation générale ni les efforts en matière de politiques d'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la famille : la France va en effet rester ferme sur ses engagements en faveur des politiques d'égalité en dépit des premiers signes de récession économique à la fin des années 2000 et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes que le Conseil constitutionnel a validée en France en 2014 en est un exemple. Les pouvoirs publics communiquent même de plus en plus sur les orientations initiées en 2012 qui visent une définition des conditions d'une égalité concrète et réelle et "un effort sans précédent pour assurer l'effectivité des droits acquis"⁹.
- 16 Le récent Rapport Lemièrre (2013) fait le point sur les enquêtes emploi de l'Insee ou du Cereq qui montrent que l'emploi (salarié et non-salarié) poursuit sa féminisation, que le taux de chômage des femmes était près de deux fois supérieur à celui des hommes en 1975, l'écart semble aujourd'hui s'être complètement réduit (le taux de chômage atteignant 10,5% pour les femmes comme pour les hommes fin 2013), que les femmes n'ont pas de pertes d'emploi supérieures aux hommes (voire que l'emploi féminin résiste mieux ou se dégrade moins). Par ailleurs les taux de natalité se maintiennent en France malgré la crise (Pison, 2013) et le modèle de la discontinuité des trajectoires d'activité féminines est en voie de disparition (Djider, 2013). Autrement dit, les femmes françaises affichent de belles performances, ont un rapport à l'activité et à la fécondité fort et avoir une activité professionnelle est un destin qui est devenu banal et légitime pour la plupart des femmes contemporaines.
- 17 Cela dit, de nombreux travaux (et souvent les mêmes que précédemment) font état de conséquences de la crise sur l'accroissement des inégalités de genre, et ce en dépit des efforts en matière de politiques d'égalité entre hommes et femmes qu'on trouve en France comme dans la plupart des pays développés. Ces contradictions apparentes n'en sont plus dès lors que l'on découple la situation et les conditions de vie des femmes en général et celle des mères en particulier. Ainsi, en France, si la situation des femmes s'est améliorée, celle des mères a été, est et reste aujourd'hui très préoccupante. Une série de travaux insistent dès 2010 (voir en particulier Milewski, 2010 ; Cochard et al., 2011) sur les coupes budgétaires dans la protection sociale (qui diminuent certains services tels que la garde des enfants extrascolaires ou le montant des prestations) ou le report incessant de la réforme de la dépendance (alors que le nombre de personnes âgées s'accroît) ou bien encore sur les ruptures de ressources dues aux accidents professionnels dans les familles, l'ensemble ayant des conséquences très négatives pour les femmes. Si ces restrictions sont dommageables pour tous, elles sont particulièrement dures pour les mères dont les conditions de vie impliquent un fort recours aux moyens et aux services en direction des familles. "Obligées" d'assurer les services qui ne sont plus pris en charge par l'État et la collectivité, forcés à restreindre les dépenses en services à domicile, réduits à prendre en charge elles-mêmes leurs aînés, beaucoup de mères ont vu leur temps de travail dans la sphère privée se compliquer, souvent au détriment d'un travail rémunéré qui renforce les inégalités de genre sur le marché de l'emploi et dans l'usage du temps.

Le changement dans la continuité ? Rendre compte d'un paradoxe

- 18 La revue *Interventions économiques* a choisi de revenir sur la question de l'impossible conciliation vie professionnelle et vie familiale pour faire un point d'étape sur ce qui semble bien "changer dans la continuité"¹⁰. C'est du moins ce que suggèrent la plupart des articles présentés dans ce numéro.
- 19 Ainsi, l'article d'Ignace Glorieux, Joeri Minnen, Theun Pieter van Tienoven, Jef Deyaert et Eszter Mészáros montrent bien qu'en Belgique comme en France, les changements sociaux et culturels s'orientent vers des attitudes plus égalitaires. Mais ils s'interrogent aussi sur la lenteur du processus et, surtout, sur la pertinence d'une solution qui passe par le partage des tâches : même si l'on constate une convergence (des hommes qui s'engagent dans la famille et des femmes qui s'engagent plus dans l'emploi), les tâches domestiques demeurent principalement à charge des femmes.
- 20 Fabienne Berton ne dit pas autre chose dans son texte qui rend compte des premiers résultats des réponses de la cohorte ELFE sur l'organisation des familles à l'arrivée d'un enfant. Les pères français restent des *Messieurs gagne-pain* même si une petite part d'entre eux dans les catégories sociales supérieures, aspirent à une répartition plus égalitaire des tâches domestiques et de soins aux enfants.
- 21 Mais y a-t-il vraiment un problème ? La conciliation est-elle une réelle question sociale ? Les mères ne savent peut-être pas s'y prendre et il y a peut-être moyen d'échapper à la disponibilité permanente quand on est parent. Et si les hommes pouvaient nous apprendre "à faire autrement" ? L'exemple des pères au foyer dont l'article de Myriam Chatot fait état pourrait le faire croire pour qui n'en lit qu'une partie. Mais la suite de l'article donne la clé de cette performance : le temps des pères au foyer n'est pas toujours affecté en priorité au foyer et nombre d'entre eux parviennent à investir leur temps dans des activités rémunérées ou personnelles certes... mais l'auteure montre que les conjointes actives à plein temps de ces hommes affectent, pour leur part, tout leur temps libre au foyer et à la famille.
- 22 La question sociale de la conciliation des temps qui pèse et plombe la condition des mères dans la société semble donc aussi réelle que difficile à traiter. Et de ce point de vue il est important aujourd'hui de bien faire la distinction entre deux catégories d'analyse : celle des "femmes" et celles des "mères". L'article de Diane-Gabrielle Tremblay et d'Elena Mascova en rend bien compte quand elles constatent avec satisfaction que dans la plupart des pays il y a une féminisation des professions qualifiées et qu'au Québec les "femmes" aiment et se tournent de plus en plus vers la profession d'avocate. Cela dit, l'article montre que dès lors qu'on est mère, l'exercice de la profession reste encore très difficile, voire intenable : les grands bureaux d'avocats exercent un effet repoussoir pour les avocates qui souhaitent conjuguer vie familiale et vie professionnelle et, au mieux, elles se tournent vers le travail autonome ou de petits bureaux, sinon au pire elles quittent le métier tout simplement.
- 23 La solution à la question sociale serait-elle du côté de la socialisation *publique et totale* des activités de *care* familial et domestique ? Le texte de Blandine Destremau qui analyse les modèles idéaux de *care* de la révolution cubaine montre que la contradiction travail/famille ne peut se résoudre ainsi. Le "familialisme d'état" semble "émanciper"

définitivement les femmes en prenant en charge des tâches qui libèrent hommes et femmes pour le marché du travail... mais un contexte de rétraction des services publics et rien ne résiste, les femmes reprennent leur place dans les rapports sociaux traditionnels.

- 24 La solution serait-elle du côté de la socialisation *privée et marchande* des activités de *care* familial et domestique ? L'article d'Alexandra Garabige et Loïc Trabut suggère que l'aide à domicile (notamment celle pour les personnes âgées) peut favoriser une meilleure conciliation entre les sphères professionnelle et privée pour les mères ou les aidants familiaux. Mais leur enquête sur l'aide à domicile des personnes âgées montre les limites d'une telle orientation : ces formes de délégation d'une partie du *care* vers des services privés ruinent la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de ce secteur... un constat qui donne à réfléchir dans un contexte où les besoins d'accompagnement des aînés dépendants sont amenés à croître de manière sensible dans les années à venir.
- 25 Enfin, la révolution des technologies d'information et de communication ne semble guère plus prometteuse en matière d'égalité de genre. Émilie Genin montre en effet dans son article qu'on assiste à une forte incidence des technologies sur la conciliation entre les temps personnels et professionnels, mais dans une direction qui n'augure pas de forts renversements de tendance : plus de "porosité des temps", mais plus de tâches professionnelles à la maison pour les hommes et les femmes actives ... et plus d'incursion des responsabilités familiales dans le travail ... pour les femmes.

Conclusion

- 26 Tous les articles présentés dans ce dossier montrent que les familles de France et d'ailleurs font usage de dispositifs de conciliation toujours plus nombreux. Ils montrent que s'il est possible pour une femme d'être "mère travailleuse" il est aussi de plus en plus possible (et encouragé) pour un homme d'être un "père travailleur". Mais, pour les mères, ce double engagement s'accompagne encore d'une part d'ombre : la « double journée ».
- 27 Cette « double journée », (typiquement féminine quand une mère est active même si le conjoint est au foyer, tendanciellement inconnue des hommes actifs même quand la conjointe est active), est l'expression de ce qui fait problème aujourd'hui. Pourquoi, en dépit des outils mis à disposition des hommes comme des femmes, les trajectoires professionnelles des mères restent encombrées d'obstacles que les pères ne connaissent pas ? Pourquoi, malgré une féminisation croissante du marché de l'emploi et des dénonciations récurrentes des inégalités entre hommes et femmes, l'observation des pratiques sociales n'entame ni la figure traditionnelle du "*producteur*", ni celle du "*carer*", ni celle du « *male breadwinner and female carer model* » ? Pourquoi trente ans de réduction et d'aménagement du temps de travail ne sont ils pas venus à bout des arrangements inégalitaires ?
- 28 Si les travaux présentés montrent qu'en réponse aux nouveaux besoins, de nombreux dispositifs d'aide aux parents travailleurs se sont *pérennisés* dans de nombreux pays, ils montrent bien aussi qu'ils ne changent pas grand-chose sur le fond (voire qu'ils aggravent l'inadéquation entre référentiels d'organisation et pratiques sociales) tant les fondements traditionnels de la relation Travail/Famille résistent et ruinent toute dimension transformatrice aux réformes.

- 29 En d'autres termes, le développement des dispositifs de conciliation des temps sociaux a permis aux situations d'évoluer (vers du correctif en période de croissance et vers du régressif en période de crise) sans aboutir à des solutions transformatrices qui feraient de l'articulation Travail/Famille un véritable enjeu d'une régulation socio-économique adossée à un nouveau référentiel normatif en accord avec les principes de reconnaissance sociétale du *care* et de l'égalité entre les sexes. Pour être transformatrice, ces solutions devront entamer les fondements sur lesquels la société salariale de première modernité s'est construite et ce, au profit d'une nouvelle normativité qui permette de prendre la mesure des activités socialement utiles, parmi lesquelles celle du *care* est sans nul doute l'une des plus cruciales dans la production à la fois du bien commun et du bien-être. Il semble dès lors nécessaire de poser les contours d'une autre société assurant, dans une perspective parcours de vie, une nouvelle combinaison de ces activités sans qu'aucune ne soit hégémonique ni réservée à l'un ou l'autre sexe.
- 30 L'enjeu, pensons-nous, est de parvenir à transformer la société salariale en une société multiactive, scénario une première fois esquissé par Ulrich Beck (2000) et sur lequel nous nous sommes penchés dernièrement (Fusulier, Nicole-Drancourt, 2015). L'idée clé est de repenser le régime d'articulation Travail/Famille et le statut d'actif : il s'agit non plus de partir de la notion restrictive d'emploi, mais de celle plus large de travail (que tout producteur d'activités socialement utiles réalise : travail professionnel, travail parental, travail filial, travail civique...). L'emploi serait redimensionné par rapport à d'autres activités que la société démocratique jugerait digne d'être soutenues dans une logique d'investissement social. Ce scénario est bien entendu encore à affiner et reste utopique. Il n'est pas pour autant irréaliste, car des mouvements et dispositifs en ce sens existent déjà, mais il faut leur donner une cohérence et les accentuer au regard d'un paradigme à construire. Un chantier complexe pour une sociologie prospective.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003). *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, Folio actuel - Le Monde.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, U. (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.
- Bouffartigues, P, R. Pendaries (1990). Activité féminine et précarisation de l'emploi, *Travail et Emploi*, n°46.
- Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Cochard, M., F. Milewski, H. Périvier (2011). Les hommes et les femmes face à la crise, *Alternatives Économiques*, Hors-série, n° 088, février.
- Collectif (1984). *Le sexe du travail : structures familiales et systèmes productifs*, Grenoble, PUG.
- Crompton, R. (1999). *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male bread winner*, Oxford University Press, Oxford.

- Daune-Richard, A.M. (2004). Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède, *Travail et Emploi*, n°100.
- Djider, Z. (2013). Huit femmes au foyer sur dix ont eu un emploi par le passé, *Insee Première* N° 1463 - août 2013.
- Ewald, F. (1986). *L'État-providence*, Paris, Grasset.
- Fagnani, J., M.-T. Letablier (2001). *Familles et travail : contraintes et arbitrages*, Paris, La documentation Française.
- Falquet, J., H. Hirata, D. Kergoat, B. Labari, N. Le Feuvre, F. Sow (dir.) (2010). *Le sexe de la mondialisation*, Paris, Presse de Sciences Po.
- Fusulier, B. (2009). The European Directive: making supra-national parent leave policy, in Kamerman Sh., Moss, P. (ed.), *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*, Bristol, The Policy Press, pp. 243-258.
- Fusulier B., Marquet J. (dir.) (2007). Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, Vol. XXXVIII, n°2. [En ligne : <http://rsa.revues.org/450>].
- Fusulier, B., C. Nicole-Drancourt (2015). Pursuing Gender Equality in a "Multi-Active Society", *Global Dialogue*, Vol. 5, no. 1, pp. 30-31. [En ligne : <http://isa-global-dialogue.net/wp-content/uploads/2015/04/v5i1-english.pdf>]
- Grésy, B. (2011). « Égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail », Rapport IGAS (Inspection générale des affaires sociales), Paris, La Documentation Française.
- Hantrais, L., M.-T. Letablier (1995). *La relation famille-emploi : Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Centre d'études de l'emploi, dossier n°6.
- Heinen, J., H. Hirata, R. Pfefferkorn (dir.) (2009). *État / Travail / Famille 'conciliation' ou conflit ?*, *Cahier du Genre*, n°46.
- Hochschild, AR (2003). *The Commercialization of Intimate Life: Notes From Home And Work*, San Francisco et Los Angeles, University of California Press.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States : A critical review and agenda for research and policy*, New York, Russell Sage Foundation.
- Le Bihan-Youinou, B., C. Martin (dir.) (2008). *Concilier vie professionnelle et vie familiale en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP.
- Lemière, S. (2013). « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... », Rapport pour le Ministère des droits des femmes, Paris, La Documentation Française.
- Lewis, J. (1992). Gender and development of Welfare Regimes, *Journal of European Policy*, vol. 2 no. 3, pp. 159-173.
- Letablier, M.-T. (2000a). Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne, *La Lettre du CEE*, n°63.
- Letablier, M.-T. (2000b). Famille et emploi : une comparaison européenne, in M Chauvière et al. (dir.) *Les implicites de la politique familiale*, Paris, Ed. Dunod.
- Méda, D. (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.

- Merla, L., L. Baldassar (2010). Les dynamiques de soin transnationales. Entre émotions et considérations économiques, *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 41-1. URL : <http://rsa.revues.org/182>.
- Milewski, F. (2010). Chômage et emploi des femmes dans la crise en France, *Lettre de l'OFCE*.
- Molinier, P. (2005). Le *care* à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets, in Laugier, S., P. Paperman (dir.), *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, éd. de l'EHESS.
- Morel, N. (2007). « Le genre des politiques sociales. L'apport des *gender studies* à l'analyse des politiques sociales », *Sociologie du travail*, Vol 49, pp 383-397.
- Nicole-Drancourt, C. (dir.) (2009). *Concilier vie professionnelle et vie familiale : attention travaux !*, Paris, L'Harmattan.
- Nicole-Drancourt C. (2011). « Donner du sens aux réformes. De l'équation sociale fordiste à la nouvelle équation sociale : L'enjeu des réformes dans l'ordre du genre », HDR, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Pailhé, A., A. Solaz (2006). Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, *Population et sociétés*, n°426.
- Pailhé, A., A. Solaz (2010). L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue, mais source d'inégalités entre salariés, *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/412>.
- Pison, G (2013). France 2012 : fécondité stable, mortalité infantile en baisse, *Populations et Sociétés*, n°498.
- Revillard, A. (2007). « La cause des femmes dans l'Etat : une comparaison France-Québec (1965-2007) », *Thèse de doctorat en sociologie*, ISP, ENS Cachan, Paris. http://halshs.archives-ouvertes.fr/view_by_stamp.php
- Revillard, A. (2009). Quelle politique pour les mères en emploi, Nicole-Drancourt, C. (dir.) *Conciliation Travail-Famille : attention travaux*, L'Harmattan, Paris, pp. 89-99.
- Rosanvallon, P. (1992). *La crise de l'État-providence*, Paris, Seuil.
- Théry, I., P. Bonnemère (dir.) (2008). *Ce que le genre fait aux personnes*, Paris Ed EHESS.
- Tilly, A.L., J.W. Scott (1978 – pour trad. Fr. 2002). *Les femmes le travail et la famille*, Paris, Petite Bibliothèque, Payot.
- Tremblay, D.-G. (2012, 3^e édition). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec : Presses de l'Université du Québec (1^{ère} édition 2004 : Toulouse/ Octares et Presses de l'Université du Québec.
- Tronto, J. (1993-trad fr 2009). *Un monde vulnérable : pour une politique du care*, Paris, La Découverte.
- Verjus, A. (2010). *Le bon mari. Une histoire politique des hommes et des femmes à l'époque révolutionnaire*, Paris, Fayard.
- Vielle, P. (2001). *La sécurité sociale et le coût indirect des responsabilités familiales*, Bruxelles, Bruylant.

NOTES

1. Irène Théry (2008) citant Jean-Jacques Rousseau.

2. « gardiennes de l'affectivité, du désir et du corps » (Tronto, 1993-trad fr 2009 : 56).
 3. Celle de 2001-2010 (UE 2010) et celle de 2010-2020 (UE 2020) sont les deux feuilles de route décennales de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) lancée par la Commission européenne.
 4. La loi "dite" *GENISSON* est la loi n°2001-397 du 9 mai.
 5. La loi "dite" *Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*, adoptée par l'Assemblée Nationale est inscrite au JO sous le n° 2014-873 le 4 août 2014.
 6. Loi Cadre n° 2014-873.
 7. Haut Conseil de la Famille (Octobre 2009) *Présentation générale des dispositifs en faveur des familles* Rapport préparatoire conférence annuelle 2009
 8. Voir n°spécial de Politiques sociales et familiales n° 92 2008 sur le thème *Conciliation travail-famille : du côté des entreprises* ; voir aussi Pailhé, Solaz (2010).
 9. <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/07/20140731-Synthese-Loi-sur-lEgalite-reelle-femmes-hommes.pdf>
 10. Ce numéro fait suite à un atelier organisé par Fabienne Berton, Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt sur : *Conciliation travail-famille : vers un renouveau du régime temporel ?*, dans le cadre du colloque international du CRIMT qui s'est tenu du 21 au 23 mai 2015 à l'HEC Montréal. <http://www.crimt.org/ColloqueCRIMT2015.html>
-

AUTEURS

BERNARD FUSULIER

Maître de recherches FNRS et professeur à l'Université de Louvain,
 bernard.fusulier@uclouvain.be

CHANTAL NICOLE-DRANCOURT

Directrice de recherche, CNRS-CNAM-LISE, drancourtchantal@hotmail.com

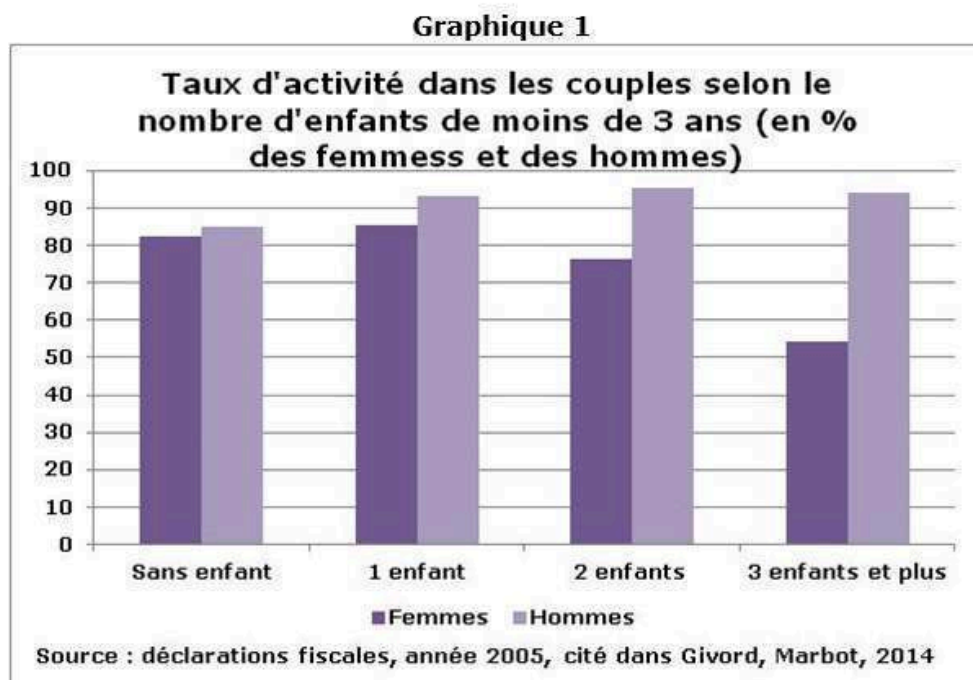
Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ?

Fabienne Berton

- 1 À l'instar de nombreux pays occidentaux, la France s'est récemment dotée d'un outil de recherche destiné à suivre les enfants de la naissance à l'âge adulte¹. ELFE (Étude longitudinale française depuis l'enfance)² est la première étude française consacrée au suivi des enfants, qui aborde les multiples aspects de la vie de l'enfant du point de vue des sciences sociales, de la santé et de la santé-environnement. Lancée auprès de 500 familles-pilotes en 2007, elle s'est généralisée en France métropolitaine depuis avril 2011, et concerne plus de 18 000 enfants. Soutenue par les ministères de la Recherche, de la Santé, et du Développement durable, ainsi que par un ensemble d'organismes de recherche et d'autres institutions, l'Étude ELFE mobilise plus de 80 équipes de recherche. Le suivi de la cohorte est assuré par des interrogations à intervalles réguliers de la mère et du père dans un premier temps, et de l'enfant lui-même dans un deuxième.
- 2 La mise à disposition des premières données de la cohorte recueillies à la maternité et aux deux mois du bébé, donne l'occasion de mettre à jour les pratiques de conciliation travail-famille françaises dans les tout premiers mois suivant la naissance d'un enfant, et d'évaluer le poids et la diffusion sociale de principes plus égalitaires entre hommes et femmes.
- 3 En matière de conciliation travail-famille, la France, bien qu'elle entretienne des caractéristiques spécifiques en termes de taux d'emploi des femmes et de taux de natalité, est en effet, comme la majorité des sociétés occidentales, ancrée dans un modèle de *Familles à double revenu* encore marqué d'un *Monsieur gagne-pain*³. Si on compte en effet, en 2006, 77% de couples biactifs parmi les parents d'enfants de moins de 25 ans (Recensement général de la population, INSEE), les maternités pénalisent les trajectoires d'emplois féminines. Lorsqu'au moins un des enfants a moins de trois ans, les taux d'activité des mères d'un, deux, ou trois enfants et plus sont respectivement de 81 %, 60 %, et 38 %. En revanche, aucune rupture n'apparaît pour les pères dont le taux d'activité reste toujours assez proche de 95 % (Moschion, 2007) ; (Govillot, 2013) ; (Givord, Marbot,

2014), cf. Graphique 1. Les différences de rémunération entre hommes et femmes, même au sein des couples homogames, interviennent pour expliquer cette situation (Morin, 2014).

- 4 Du côté de la sphère familiale, plus les femmes sont actives sur le marché du travail, moins elles consacrent de temps aux tâches domestiques et aux enfants. Les enquêtes montrent cependant qu'au sein des couples biactifs, les femmes réalisent environ 70% des tâches domestiques et 60% des tâches parentales (Barrère-Maurisson et al., 2001) ; (Algava, 2002) ; (Pailhé, Solaz, 2006) ; (Bauer, 2006) ; (Brugel, Sebillé, 2009) ; (Régnier-Loilier, 2009).



- 5 Les investissements masculins en ce domaine se portent plus naturellement vers des activités socialement plus valorisées, telles que les jeux ou les sorties. On est donc loin d'un « apport égal de soins » qui serait le complément du modèle de *Familles à double revenu*. Dans la sphère familiale, et plus particulièrement au sein de celle-ci, l'éducation et l'entretien des enfants continuent d'être fortement sexués et associés aux femmes ; si bien que la question de la conciliation des sphères professionnelle et familiale demeure un problème encore souvent considéré comme quasi exclusivement féminin. Les résultats d'enquête confirment la présence du poids des normes sociales en usage, faisant reposer sur les femmes l'essentiel des composantes de la sphère familiale. Il apparaît urgent, ainsi que l'exprime dans une approche sociopolitique Chantal Nicole-Drancourt (2009), de repenser, l'arbitrage des engagements sociaux envers la famille et le travail sur d'autres bases que celle de la division sexuée des activités constituant aussi une division sociale. Dans la situation actuelle de la conciliation travail-famille en France (Chardon et Daguet, 2008), de nouveaux régimes temporels (Nicole-Drancourt, 2009)⁴ seraient-ils en train d'émerger ?
- 6 Après avoir précisé dans une première partie le cadre théorique dans lequel nous nous situons, seront présentées en deuxième partie la méthode et les données mobilisées. Dans

une troisième partie, nous montrerons que les premières exploitations de ELFE n'apportent pas ou peu d'éléments de nature à montrer une évolution du diagnostic (ce dernier étant déjà largement documenté), de la situation actuelle de la conciliation travail-famille en France. Enfin, la dernière partie sera consacrée à l'examen de la répartition des tâches concernant les soins au bébé et les tâches ménagères, ainsi qu'à la satisfaction exprimée par les mères et par les pères au sujet de ces partages. Nous nous attarderons aussi sur quelques résultats éventuellement porteurs d'évolutions futures.

La problématique : Situer les arbitrages individuels dans leur contexte sociétal et dans les parcours de vie composés de différents événements

- 7 L'appel à article pour ce numéro de revue inscrit les questions de conciliation travail-famille dans une problématique régulationniste. Il s'agit en effet d'entériner le constat de la dissolution du compromis fordiste de la société salariale. Celui-ci articulait un modèle d'organisation productif à un modèle d'organisation reproductif, instituant un partage genré des différentes activités (aux hommes : la production ; aux femmes : la reproduction), le tout à l'intérieur d'un système de protection sociale qui en soutenait la cohérence en se fondant sur le travail productif. Ce modèle, réputé cohérent durant les années 1960, a vu sa cohésion se désintégrer à partir du premier choc pétrolier de fin 1973 par tout un ensemble de transformations socioéconomiques. Sans toutefois que la période d'instabilité actuelle permette de repérer les caractéristiques fortes de l'émergence d'un autre modèle. Si l'on adopte cette grille d'analyse, nous sommes à une période charnière traversée de mouvements contradictoires qui rendent difficile toute approche globale. Cette approche pouvant être immédiatement mise en défaut par la prise en compte d'éléments négligés dans l'analyse. La mise en cohérence procède d'une réduction de la réalité qui l'appauvrit nécessairement et ne peut donc bien souvent n'être réalisée qu'*a posteriori*⁵.
- 8 Quoi qu'il en soit, il paraît indispensable de partir d'une description actualisée de la réalité, ce que permet l'exploitation de la cohorte ELFE. Dans la période de temps précise que nous vivons actuellement, certains des fondements du « compromis fordiste de la société salariale »⁶ sont d'ores et déjà obsolètes. En effet, les femmes ont en France, un taux d'activité proche de celui des hommes (67% versus 75,5%) en 2013 pour les 15 à 64 ans, selon Eurostat (2014). Toutefois, selon l'Observatoire des inégalités en 2013, leurs salaires sont globalement inférieurs de 9% à celui des hommes à poste et expérience équivalents.
- 9 Un événement tel qu'une naissance contraint les parents à repenser leur implication dans le monde du travail, à réorganiser leur quotidien et l'ensemble de leurs relations sociales et familiales. Ils les obligent aussi à tenir compte des logiques des institutions et des professionnels auxquelles ils n'étaient pas auparavant confrontés. En ce début des années 2010, aborder les choix et pratiques réelles des familles, à ce moment précis de la naissance d'un premier ou d'un nouvel enfant, implique de se doter d'une conception de l'action. Les stratégies individuelles ne sont pas seulement un calcul réalisé à chaque instant selon une rationalité en finalité ou en valeur. Elles expriment aussi la consistance individuelle à travers ses différents espaces de socialisation : « Les acteurs sociaux concrets déploient des stratégies qui renvoient à des intérêts, mais aussi à des valeurs ; à

des objectifs économiques, mais aussi à des affinités culturelles ; à des ressources stratégiques, mais aussi à des parcours biographiques.» (Dubar, 2001 : 34). Selon les promoteurs de la cohorte ELFE (Pirus et *al.*, 2010), celle-ci s'inscrit dans une *perspective de parcours de vie* (*Life course approach*) qui s'affranchit du parcours de vie classique organisé sur un rythme séquentiel et ternaire : jeunesse (éducation), âge adulte (travail), vieillesse (retraite). Cette approche est congruente avec la conception de l'action mobilisée ici : Stefano Cavalli (2007) distingue en effet deux niveaux d'analyse du parcours de vie :

- Au plan sociétal : La manière dont la société organise la vie humaine en termes de séquence ordonnée de positions et ;
- Au plan individuel : Les spécificités de chaque trajectoire individuelle marquées à la fois par leur caractère propre et par la négociation qu'opère l'individu envers le modèle de déroulement de la vie que la société lui propose, voire lui impose.

Une exploitation exploratoire de données originales

La cohorte ELFE

- 10 Nous mobilisons les toutes premières données issues de l'exploitation de la cohorte ELFE. Ce sont les données recueillies à la maternité et aux deux mois du bébé qui sont présentées ici. Juste après la naissance, les arbitrages au sein des familles n'ont pas encore été complètement réalisés, ni stabilisés ; ce qui présente l'intérêt d'observer une période jusqu'ici peu explorée. Les questionnaires ELFE contiennent des informations sur la situation professionnelle du père et de la mère avant et après la naissance, sur leurs intentions en termes de prise de congé parental ou de réorientation de leur activité professionnelle, sur la répartition des tâches au sein de la famille (les soins au bébé, mais également les tâches domestiques) et enfin, sur l'opinion du répondant concernant cette répartition (cf. Encadré 1). Aucun questionnaire de ELFE ne comprend de budget-temps des activités domestiques et de soins aux enfants, d'où la difficulté d'aborder la question de la conciliation travail-famille sous l'angle de la pression temporelle, mais seulement sous l'angle de la satisfaction quant à la répartition des différentes tâches.

Encadré 1. La cohorte ELFE
Les questions exploitées du questionnaire à 2 mois du bébé, mère et père

Questions posées à la mère et au père
Êtes-vous actuellement ? : 1 En congé maternité/paternité 2 En congé parental d'éducation 3 En congé maladie 4 En congé de formation 5 [N'est pas en congé]
Actuellement quelle est votre situation professionnelle ? 1 ...occupe un emploi 2 ...est apprenti(e) sous contrat ou en stage rémunéré 3 ...est chômeur (inscrit(e) ou non à Pôle Emploi) 4 ...est femme ou homme au foyer 5 ...est retraité(e) ou retiré(e) des affaires ou en préretraite 6 ...est inactif avec pension d'invalidité 7 ...est dans une autre situation
Dans votre emploi actuel ou dernier emploi travaillez-vous/travailliez-vous? 1 À temps complet 2 À temps partiel 0 Sans objet Si=2, À quel taux (en %) ?
Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? 1 Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation 2 Pour raison de santé 3 Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein 4 Pour vous occuper de votre ou de vos enfants 5 Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques 6 Pour une autre raison 9 [Ne sait pas]
Depuis votre retour de la maternité pouvez-vous me dire qui se charge durant la semaine... ...de changer [enfant ELFE] (et [enfant JUMEAU]) ? ...de lui (leur) donner à manger (si allaitement remplir la case "Pas concerné") ? ...de le (les) coucher ? ...de le (les) laver ou lui (leur) donner le bain ? ...de le (les) promener ? ...de se lever la nuit s'il (ils) pleure(nt)?
Questions posées à la mère et au père Depuis votre retour de la maternité pouvez-vous me dire qui se charge de l'(les) emmener chez le médecin? Et maintenant en ce qui concerne la répartition des tâches et l'organisation de la vie quotidienne durant la semaine, pouvez-vous me dire... ...qui fait la vaisselle ou remplit le lave-vaisselle ? ...qui fait les courses d'alimentation ? ...qui prépare le repas ? ...qui s'occupe du linge ? ...qui fait le ménage ? ...qui bricole à l'intérieur et extérieur de la maison ? Ou qui fait les réparations ? 1 Toujours vous 2 Le plus souvent vous 3 Vous et votre conjoint 4 Le plus souvent votre conjoint 5 Toujours votre conjoint 6 Toujours ou le plus souvent quelqu'un d'autre 7 [Pas concerné] Concernant les tâches ménagères, êtes-vous satisfaite de la répartition des tâches entre vous et votre conjoint? Et concernant les soins aux enfants, êtes-vous satisfaite de la répartition des tâches entre vous et votre conjoint? 1 Très satisfaite 2 Plutôt satisfaite 3 Plutôt insatisfaite 4 Très insatisfaite 8 [Refus]
Questions posées à la mère seule À la fin de votre grossesse, étiez-vous (les 2 derniers mois) ? 1 En activité 2 Au chômage 3 Etudiante, en formation 4 En congé parental 5 Femme au foyer 6 Autres Quelle est votre situation actuellement ou quelle devrait être votre situation dans les jours ou semaines qui viennent ? 1 Vous allez retrouver votre emploi dans les mêmes conditions. 2 Vous allez retrouver votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec plus de travail. 3 Vous allez retrouver votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec moins de travail. 4 Vous allez chercher ou cherchez un (autre) emploi 5 Apprentie sous contrat ou en formation. 6 Au chômage. 7 Femme au foyer. 8 En congé parental ou CLCA (complément de libre choix d'activité). 9 Retraitée. 99 [Vous ne savez pas]. Si=8, s'agit-il d'un congé ? 1 À temps complet 2 À temps partiel 9 [Ne sait pas] Si=2, À quel taux (en %) ?

Questions posées à la mère seule

Quelle est votre situation actuellement par rapport à votre situation avant le congé maternité ?

- 1 Vous avez retrouvé votre emploi dans les mêmes conditions.
- 2 Vous avez retrouvé votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec plus de travail.
- 3 Vous avez retrouvé votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec moins de travail.
- 4 Vous cherchez un autre emploi.

Le père de [enfant ELFE] ([enfant JUMEAU]) a-t-il déjà pris ou va-t-il prendre un congé de paternité ?

- 1 Oui, il l'a déjà pris.
- 2 Non, mais il va le prendre.
- 3 Non, il ne va pas en prendre.
- 4 N'a pas le droit au congé de paternité.
- 9 [Ne sait pas].

Actuellement faites-vous garder régulièrement [enfant ELFE] (et /ou [enfant JUMEAU]) par une autre personne que vous-même ?

- 1 Oui
- 2 Non

Si=1, est-ce que cette personne est le père de l'enfant (de vos enfants) ?

- 1 Oui
- 2 Non

Pensez-vous prochainement devoir faire garder régulièrement [enfant ELFE] (et /ou [enfant JUMEAU]) par une autre personne que vous ?

- 1 Oui
- 2 Non

Pour quelles raisons principales souhaitez-vous garder votre (vos) enfant(s) vous-même ? (2 réponses possibles)

- Un autre mode d'accueil coûterait plus cher 1 Oui / 2 Non
- Vous n'avez pas d'autre solution 1 Oui / 2 Non
- Vos horaires de travail ne sont pas compatibles avec les horaires des modes d'accueil 1 Oui / 2 Non
- Non
- Vous voulez vous consacrer entièrement à l'éducation de votre ou de vos enfants 1 Oui / 2 Non
- C'est la solution la plus bénéfique pour votre enfant 1 Oui / 2 Non
- Vous n'avez pas d'emploi 1 Oui / 2 Non
- Pour une autre raison (préciser) 1 Oui / 2 Non

Quelques variables explicatives de la conciliation travail-famille

- 11 En matière de conciliation travail-famille, tous les travaux effectués montrent qu'il est indispensable de différencier l'analyse selon plusieurs facteurs :

- L'activité professionnelle des parents : La répartition des tâches parentales et domestiques n'est pas sans rapport avec l'investissement professionnel de chacun (Bauer, 2007). La biactivité, c'est-à-dire le fait qu'aussi bien le père que la mère, hormis les périodes d'accouchement et de congé de maternité, occupent un emploi, est une caractéristique qui peut pousser les deux membres du couple à une organisation plus partagée des différentes tâches à accomplir au foyer. Il faut ensuite pouvoir tenir compte du temps de travail. Le travail à temps partiel concerne 31% des femmes salariées en 2011. Le tiers d'entre elles déclarent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille selon l'enquête *Emploi en continu* de l'INSEE.
- Les rangs de la naissance : Il est certain que la première naissance constitue davantage une rupture que les suivantes et que par la suite il existe des seuils ; à la naissance du troisième enfant par exemple. Seuil qui, jusqu'à présent, conduit plus fréquemment à un déménagement et à un moindre investissement féminin dans le travail salarié ;
- Les catégories sociales : La politique familiale se conjugue à la flexibilité du marché du travail pour durcir la dualisation de la population des femmes : Les femmes cadres, qui ont bénéficié de la progression des qualifications féminines, adoptent un modèle de cumul entre travail professionnel et domestique. Le modèle de l'intermittence de l'activité se développe chez les employées et ouvrières peu qualifiées (Letablier, Nicole-Drancourt, 2007) ;
- La composition sociale du couple : Les comportements d'activité et le partage des tâches domestiques et parentales sont affectés par cette composition (homogamie supérieure / inférieure, exogamie inférieure féminine / supérieure féminine) (Guichard-Claudic et al., 2009). Ainsi, chez les couples homogames des catégories sociales supérieures et sans enfant,

certaines travaux observent un partage plus égalitaire des tâches domestiques ; mais l'arrivée d'un premier bébé redistribue les cartes dans le sens d'une division sexuelle des activités et l'arrivée du deuxième enfant renforce cette division.

L'échantillon sélectionné

- 12 Nous nous intéressons ici aux couples biactifs, deux mois après la naissance d'un deuxième ou d'un troisième enfant. La biactivité est définie ici par le fait qu'aussi bien la mère que le père occupaient un emploi jusqu'à deux mois avant la naissance (date d'entrée des mères en congé de maternité) de leur deuxième ou troisième bébé⁷. Pourquoi avons-nous sélectionné des familles de 2 ou 3 enfants ? Essentiellement parce que c'est pour cette population précise que les tensions autour de la conciliation travail-famille peuvent *a priori* être considérées comme les plus fortes. Cette sélection offre, en outre, la possibilité de tester la réalité française du modèle de *Familles à double revenu*. À cet âge du bébé, les femmes en emploi avant la naissance sont, en France : soit encore en congé de maternité pour la grande majorité d'entre elles, soit tout juste en reprise d'emploi. L'enquête recueille les intentions et les aspirations des pères et des mères en termes de reprise du travail, de modalité de cette reprise, ou de volonté de prendre un congé parental. Quelles sont les intentions des familles dont les deux membres travaillaient jusqu'alors ? Comment se déclinent ces intentions selon les catégories sociales ? Qui « choisit » de travailler à temps partiel pour garder ses enfants ? Qui « choisit » de prendre un congé parental ? Qui « choisit » de se retirer du marché du travail ? Qui exprime les meilleurs degrés de satisfaction concernant les activités domestiques quotidiennes et de soins aux enfants au sein du ménage depuis la naissance du bébé ? L'exploitation vise à rendre compte des éventuelles tensions exprimées par les parents autour de la conciliation travail-famille et à l'intérieur du ménage pour le partage des tâches ménagères et des soins au bébé. À titre d'exemple, des travaux montrent que, depuis longtemps en France, les congés parentaux sont avant tout pris par des femmes qui perçoivent de bas salaires (Crenner, 2011). Plus récemment, et dans un contexte d'intensification du travail, voire de stress, des recherches qualitatives montrent que certaines mères de haut niveau de qualification utilisent les congés parentaux comme un refuge (Garcia, 2011) ; liberté que les hommes dans les mêmes conditions d'emploi ne s'autorisent pas à prendre (Fusulier et al., 2007). Ces éléments ne vont pas dans le sens d'une conciliation équitable en termes de genres.
- 13 Dans l'enquête ELFE 2014, 64% des parents de 2 ou 3 enfants, dont le bébé ELFE, occupaient tous les deux un emploi jusqu'à la naissance. Il s'agit des couples biactifs (cf. Tableau 1).

Tableau 1. Les parents des couples biactifs et non biactifs de 2 ou 3 enfants, dont le bébé de l'enquête ELFE2014, données pondérées

Caractéristiques descriptives (en moyenne ou en % des mères et des pères)	Parents biactifs	Parents non biactifs
Âge moyen de la mère	32	30
Âge moyen du père	35	34
CS de la mère		
- Indépendante	4,8	3,8
- Cadre ou profession intellectuelle supérieure	14,8	5,4
- Profession intermédiaire	23,5	11,7
- Employée ou Ouvrière	56,9	67,9
- Autre ou sans profession	/	11,2
CS du père		
- Indépendant	12,5	9,0
- Cadre ou profession intellectuelle supérieure	21,5	12,3
- Profession intermédiaire	13,7	6,8
- Employé	39,1	35,3
- Ouvrier	13,0	24,3
- Autre ou sans profession	/	12,2
Homogamie	57,2	52,6
Hypergamie féminine	26,9	28
Hypogamie féminine	15,9	19,4
Nombre d'enfants		
- 2	74,9	60,1
- 3	25,1	40,1
N non pondéré	6138	2143

Source : ELFE 2014, données recueillies en maternité et aux deux mois de l'enfant, calculs de l'auteur

- 14 Le critère de la biactivité des parents distingue la population des familles de 2 ou 3 enfants en termes de catégorie socioprofessionnelle (PCS) de la mère et du père⁸ : les biactifs appartiennent davantage aux catégories supérieures (cadres et professions intermédiaires) que les non-biactifs, et également en termes de poids de l'homogamie⁹ : les biactifs sont davantage homogames que les non-biactifs. Les trois quarts des couples biactifs sont composés de familles de deux enfants.

Le modèle français de *Familles à double revenu* : Les inégalités entre sexes et entre catégories sociales toujours prégnantes.

- 15 Les premières exploitations des données de la cohorte ELFE montrent une constance des résultats par rapport aux enquêtes plus anciennes. Si l'on s'intéresse en premier lieu aux intentions de prendre un congé parental et aux raisons exprimées d'en prendre¹⁰, on retrouve les conclusions depuis longtemps soulignées : les femmes prennent d'autant plus un congé parental qu'elles sont de catégorie sociale inférieure et/ou qu'elles sont en difficulté sur le marché du travail :
- 39% des mères de catégories sociales populaires (employées et ouvrières) en emploi avant la naissance désirent prendre un congé parental. Les femmes cadres ne sont que 18% dans ce cas ;
 - 36% des mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance déclarent souhaiter prendre un congé parental. Parmi elles, plus du quart annoncent que la première raison pour laquelle elles gardent leur enfant elles-mêmes est qu'elles n'ont pas d'emploi.

Les intentions des mères : L'arbitrage entre la reprise d'emploi et la prise d'un congé parental

Les intentions de prendre un congé parental

- 16 Les graphiques 2 et 3 sont éloquentes en la matière. Ils comparent les intentions de reprise d'activité des mères au moment précis où prend fin le congé de maternité. Du côté des mères en emploi avant la naissance, la partition suit l'échelle des catégories sociales : les catégories supérieures reprennent leur emploi, éventuellement avec une moindre charge de travail tandis que les catégories inférieures prennent un congé parental. Cette situation a une double origine. D'une part, les conditions d'emploi des catégories employées et ouvrières sont souvent plus strictes et plus contrôlées ; elles peuvent donc moins permettre la négociation d'arrangements au jour le jour. D'autre part, c'est pour ces catégories que le coût d'opportunité de renoncement au salaire est le plus faible : le taux de remplacement des différentes allocations qu'il est possible de percevoir, sans être total, est là, le plus élevé (cf. Encadré 2). Du côté des mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance, l'emploi est peu présent ; les choix se portent plus massivement sur le congé parental, mais les situations intermédiaires sont, elles aussi, beaucoup plus représentées : chômage, recherche d'un emploi, formation... Cette catégorie des mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance n'inclut pas uniquement des mères au foyer. Celles-ci n'en représentent qu'une petite moitié : Avant la naissance, 42% des mères qui n'occupaient pas d'emploi étaient au foyer et 21% d'entre elles étaient au chômage (et le quart des mères des catégories employées et ouvrières), signe que ce groupe est largement traversé par des difficultés sur le marché du travail. 11% de ces mères étaient déjà en congé parental pour le bébé précédent et ce taux atteint plus de 16% pour les mères cadres.
- 17 La modalité de congé parental souhaitée (à temps plein ou à temps partiel) divise également les mères selon leur catégorie sociale et leur situation d'emploi : plus de 94 % des mères de couples non biactifs qui prendront un congé parental le choisiront à plein temps ; il en est de même pour plus de 86% des mères de couples biactifs dans la même situation, à l'exception des mères cadres et professions intermédiaires, dont le cinquième opteront pour un congé parental à temps partiel. Emmanuelle Crenner (2011) souligne que le choix de prendre un congé parental total dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant.
- 18 À l'issue de leur congé de maternité, quelles raisons avancent les mères qui préféreront rester au foyer ou prendre un congé parental pour garder elle-même leur enfant ? Les modalités de réponse proposées (cf. Encadré 1) laissent le choix entre des raisons positives, mais qui appartiennent au discours attendu sur le rôle maternel (se consacrer à l'éducation des enfants / c'est la solution la plus bénéfique pour l'enfant), et des raisons contraintes (un autre mode d'accueil coûterait plus cher / pas d'autre solution / pas d'emploi / incompatibilité entre les horaires des modes de garde et les horaires de travail). Là aussi, les motifs exprimés suivent un clivage par catégorie sociale et par situation vis-à-vis de l'emploi. Les mères en emploi avant la naissance reprennent à leur compte massivement le bien-être de l'enfant (au-delà de 40%) et leur volonté de se consacrer à son éducation (entre 19% des réponses pour les mères cadres et 33% pour les mères employées ou ouvrières). C'est pour les mères employées ou ouvrières que ressort

l'absence d'emploi (8,4% d'entre elles). Les mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance signalent également ces mêmes raisons positives, mais aussi, dans la même proportion, le fait qu'elles n'occupent pas d'emploi (avec une variation de 15% pour des mères cadres, 24% pour les employées et les ouvrières et 37% pour les mères sans profession).

Le temps partiel

- 19 La question du travail à temps partiel, autre pratique de conciliation travail-famille largement utilisée par les mères, est, elle aussi, traversée par les mêmes clivages. Selon ELFE 2014, plus du quart des mères des couples biactifs de 2 ou 3 enfants travaillaient à temps partiel avant leur congé de maternité, avec une proportion de 30% ou plus pour les mères des catégories indépendantes, employées et ouvrières, contre 19% pour les mères cadres. Le principal taux de temps partiel est le 80% (soit un jour libéré par semaine) qui est choisi par 66% des mères cadres tandis que le vrai mi-temps (50/50) est la modalité des mères des catégories indépendantes, employées et ouvrières (43% d'entre elles). Les raisons avancées concernant ce temps partiel suivent aussi un clivage social : 89% des mères cadres choisissent le temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, tandis que 22% des mères employées ou ouvrières, parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Quant aux pères, 96% d'entre eux travaillent à temps plein.

Le congé de paternité des pères

- 20 Le congé de paternité de 11 jours est largement utilisé par les pères en emploi. Hormis les pères de profession non salariée, où intervient probablement la question de l'indemnisation financière, ce sont au minimum les quatre-cinquièmes des pères des autres catégories professionnelles qui le prennent. Il n'en est pas de même pour les couples non biactifs, qui déclarent soit ne pas le prendre, soit ne pas y avoir droit : 85% des réponses pour les pères sans profession¹¹, 63% pour les indépendants, et de 50% (les ouvriers) à 25% (les professions intermédiaires) pour les pères des autres catégories professionnelles. Le fait qu'une personne au foyer, la mère le plus souvent, ne travaille momentanément pas, n'incite pas les pères à prendre le congé de paternité qui est pourtant ouvert à tous. Le congé de paternité s'inscrit dans le temps de la naissance de l'enfant et du post-partum : Il a été conçu pour permettre au père davantage de présence à ce moment de l'arrivée du bébé. En l'absence d'accords d'entreprise ou de conventions collectives favorables, la rémunération au niveau des indemnités journalières de la sécurité sociale plafonnée est peu attrayante, en particulier pour les catégories professionnelles supérieures et pour une part des indépendants. Faut-il y voir aussi, notamment pour une part des indépendants et les ouvriers, la persistance du modèle industriel de répartition des rôles sociaux et de division sexuée du travail ? Cette dernière leur faisant négliger cette modalité d'accueil de leur enfant ou s'agit-il encore de contraintes de nature professionnelle ou financière ? L'enquête ELFE 2014 ne permet pas de répondre à cette question.
- 21 En résumé, le modèle de conciliation travail-famille français est un modèle de *Familles à double revenu* inégalitaire entre hommes et femmes d'une part, et entre catégories sociales d'autre part. Les femmes, surtout celle des catégories sociales inférieures, mettent en œuvre un arbitrage travail-famille en se retirant du marché du travail à la naissance d'un

nouvel enfant : les hommes ne le font pas ni les femmes des catégories sociales plus élevées. Garder ses enfants soi-même apparaît comme un choix par défaut d'autant plus fort que la catégorie sociale est faible et que la mère est en difficulté sur le marché de l'emploi.

Encadré 2. Cadre juridique français en ce qui concerne la naissance et la conciliation travail-famille en 2011

Le congé de maternité indemnisé à 90% (au lieu de 50% précédemment) institué par la loi n° 70-459 du 4 juin 1970 : Il est de 16 semaines depuis la loi du 17 juillet 1980 (6 semaines avant la naissance, 10 semaines après, s'il s'agit d'un premier ou d'un deuxième enfant ; 26 semaines (8 avant, 18 après au-delà de 2 enfants). Des indemnités journalières correspondant au salaire journalier de base sont versées dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2 946 € mensuels en 2011). Le contrat de travail ou la convention collective applicable peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire. (Textes de référence : Articles L. 1225-16 à L. 1225-34, L. 1225-66 à L. 1225-69, D. 1225-4-1, R. 1225-18 et R. 1225-19 du Code du travail).

Le congé de paternité, institué par l'article 55 de la loi n° 1246-2001 du 21 décembre 2001 : Il est de 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivants la naissance et concerne le père, ou le conjoint de la mère ou la personne vivant maritalement avec elle. Des indemnités journalières correspondant au salaire journalier de base sont versées dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2 946 € mensuels en 2011). (Textes de référence : Articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du Code du travail ; Articles L. 331-8 et D. 331-4 du Code de la sécurité sociale).

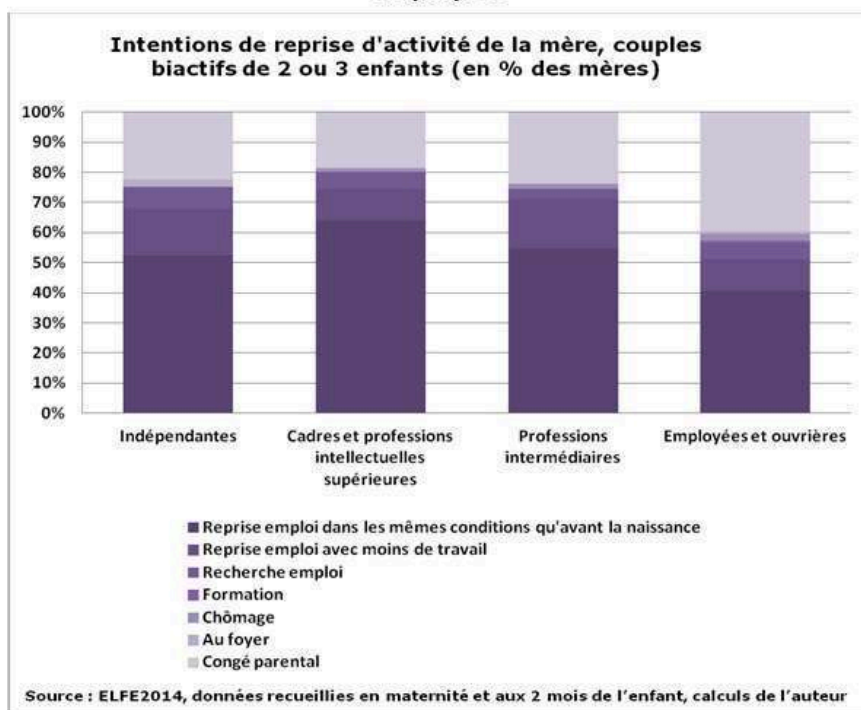
Le congé parental d'éducation, institué par la loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 et la loi n° 84-9 du 4 janvier 1984 (pour le père ou la mère dans des conditions identiques) : Il est d'un an renouvelable deux fois et est ouvert à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée, sauf si des dispositions conventionnelles ou collectives le prévoient. La rémunération s'effectue via le système de redistribution de la sécurité sociale : la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). (Textes de référence : Articles L. 1225-47 à L. 1225-60, R. 1225-12 et R. 1225-13 du Code du travail).

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), institué par l'article 60 de la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 : Comprend une allocation de base, le complément de libre choix d'activité (CLCA), le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) dans le cas de plus de 3 enfants, et le complément libre choix de mode de garde (CLCMO) :

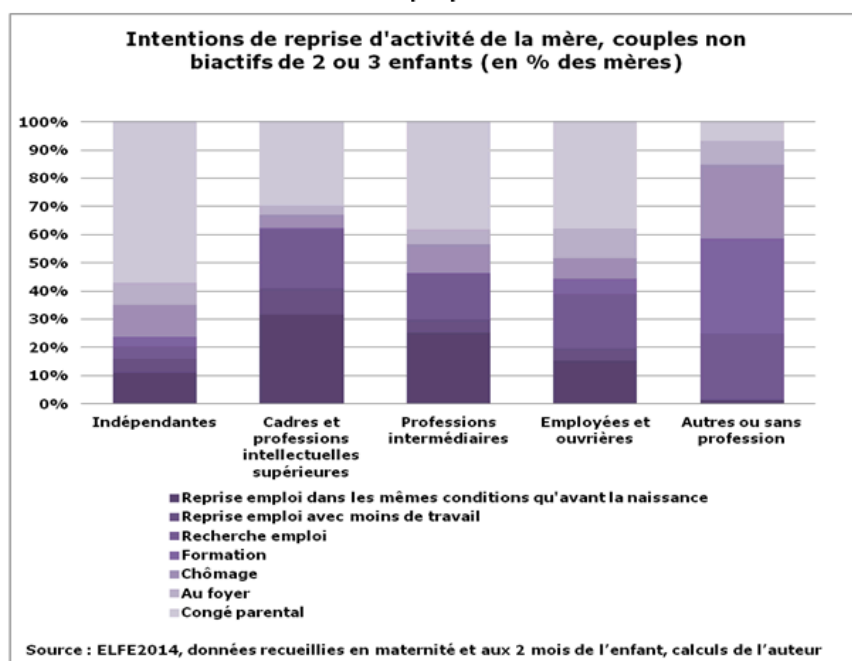
- **L'allocation de base de la PAJE :** Dans le cas d'un enfant de moins de 3 ans à charge et sous condition de ressources. Son montant est variable selon le nombre d'enfants et les ressources de la famille.
- **Le complément libre choix d'activité :** Permet à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. À condition de justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation (en continu ou non) validés dans les 2 ans qui précèdent la naissance du premier enfant ; dans les 4 ans s'il s'agit du 2^e, dans les 5 ans au-delà. Son montant est forfaitaire : 560,4 € par mois en 2011 en cas d'arrêt complet de l'activité, 426,12 € pour un arrêt à mi-temps et 322,24 pour un arrêt compris entre 20% et 50%.
- **Le complément optionnel de libre choix d'activité :** Permet d'interrompre intégralement toute activité professionnelle pendant un an après la naissance ou l'arrivée d'un nouvel enfant, s'il y a déjà trois enfants dans la famille. Son montant est de 801,39 € par mois en 2011.
- **Le complément libre choix de mode de garde :** Comprend une prise en charge partielle du coût de l'organisme qui assure la garde de l'enfant : une association, une entreprise habilitée ou une microcrèche employant des assistantes maternelles agréées. Le montant maximal de la prise en charge varie selon la situation familiale et les ressources. (Textes de référence : Articles D531-1 à D531-26 du Code de la sécurité sociale).

À titre de comparaison, le salaire mensuel minimum net (SMIC) pour 35 heures de travail par semaine après déduction de la CSG et CRDS était, en 2011, de 1072,07 €.

Graphique 2



Graphique 3



La répartition des tâches au sein du couple : satisfactions et tensions

- 22 Dans ce constat général, qu'en est-il de la répartition des soins au bébé et des tâches domestiques au sein du foyer ? Selon une autre enquête, ERFI 2005 et 2008¹² : « Une

naissance accentue le déséquilibre du partage des tâches entre conjoints. Celui-ci devient particulièrement prononcé chez les couples ayant déjà un ou plusieurs enfants au premier entretien et qui se retrouvent avec un enfant supplémentaire de moins de 3 ans » (Régnier-Loilier, 2009). Le partage instauré des activités parentales et domestiques à ce moment précis des deux mois de leur nouveau bébé satisfait-il les mères et les pères interrogés dans ELFE2014 ? Expriment-ils des tensions dans les modalités de ce partage ? En poursuivant la même ligne d'analyse, par une comparaison entre couples de 2 ou 3 enfants, parents d'un très jeune enfant, biactifs ou non biactifs et, selon leur répartition dans les principales catégories socioprofessionnelles, examinons d'abord ce qui ressort des réponses des mères et ensuite des pères.

Les soins au bébé

Du côté des mères

- 23 En ce qui concerne les soins au bébé tout d'abord, d'après ELFE2014, plus des deux tiers des mères, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'activité professionnelle, assurent à titre principal les tâches de soins directs¹³ : change, toilette, repas, réactions aux pleurs y compris la nuit, visites médicales. Les seules tâches déclarées comme plus équitablement partagées (entre 34 et 45% des réponses des mères et entre 45 et 56% des réponses des pères¹⁴) sont celles qui impliquent moins d'apprentissages spécifiques et qui peuvent se réaliser après les horaires de travail ou en fin de semaine : le coucher et les promenades. Ce partage peu innovant satisfait-il les intéressées ? Qu'elles appartiennent ou non à un couple biactif, les mères expriment des degrés de satisfaction très élevés : plus de 90% d'entre elles s'estiment très satisfaites ou plutôt satisfaites de la façon dont sont répartis dans leur couple les différents soins au bébé. Les plus fortes insatisfactions déclarées sont le fait des mères de catégorie intermédiaire des couples biactifs (10% d'entre elles) et des mères cadres et intermédiaires des couples non biactifs (respectivement 11% et 10% d'entre elles). L'enquête ELFE ne permet pas de connaître directement les raisons de cette insatisfaction. Pour les mères cadres qui ont cessé leur activité professionnelle à la naissance, rester à la maison équivaut à renoncer à faire carrière, tant l'impact des grossesses est d'autant plus négatif sur la carrière que la catégorie professionnelle est élevée. Ces mères sont probablement davantage que les autres écartelées entre leur travail et la norme du « bien-être de l'enfant » (Garcia, 2011). Un travail récent met en évidence ce sentiment de sacrifice chez des mères qui exerçaient le même métier que leur mari, la médecine en l'occurrence, et qui l'ont abandonné à la naissance de leur deuxième ou troisième enfant (Berton et al., 2015). Une autre explication est à chercher du côté de la participation des pères à ces soins.

Du côté des pères

- 24 Les observations sur la répartition des soins au bébé entre mère et père sont synthétisées par le calcul d'un indice global de partage des tâches (cf. Tableau 3). D'après ELFE2014, entre 1,6% et 7,8% des pères qualifient comme équilibré, entre leur conjointe et eux, le partage des tâches de soins au bébé, quelles qu'elles soient (changer, manger, coucher, laver, promener le bébé, se lever la nuit et l'emmener chez le médecin) et quelle que soit leur activité professionnelle. On constate que les plus fortes fréquences d'équilibre se situent dans les catégories sociales inférieures : les pères employés et ouvriers. Pour tous

les pères et quelle que soit leur implication, leur satisfaction est massive (87%) quant à la répartition de ces soins avec la mère. Les seuls pères qui expriment une insatisfaction un peu plus forte sont les pères des professions indépendantes et intermédiaires des couples biactifs (16%) et les pères cadres des couples non biactifs (16%), précisément les catégories sociales où les fréquences d'équilibre de prise en charge de ces soins sont les moins fortes. Là non plus, il n'est pas possible de connaître les raisons de cette insatisfaction. On peut supposer que la question des horaires de travail intervient, mais peut-être également, un élément qui lui aussi est apparu dans le travail qualitatif (Berton et al., 2015) : le fait que les mères se dessaisissent difficilement de ce qui leur est socialement attribué et qu'elles ont à cet égard une attitude ambivalente entre leur désir de conserver leur pouvoir dans la sphère éducative et leur désir de carrière (Boyer, Cérroux, 2010).

Les tâches ménagères

Du côté des mères

- 25 En ce qui concerne les tâches ménagères, les études montrent que l'arrivée d'un enfant renforce le déséquilibre du partage des tâches domestiques entre hommes et femmes (Régner-Loilier, 2009), dans un contexte de réduction du temps global consacré à ces activités (Ricroch, 2012). On observe dans ELFE2014, comme dans d'autres enquêtes, des tâches plus féminines que d'autres (le linge : tâche très peu partagée, les repas et le ménage versus les courses et la vaisselle : tâches les plus partagées), et ce, quelle que soit la situation du couple vis-à-vis de l'activité professionnelle. Ce partage entre sexes est renforcé par un clivage entre catégories sociales : selon les mères, les catégories supérieures partagent davantage la vaisselle que les catégories inférieures et selon les pères, les ouvriers la partagent tout autant que les catégories supérieures. Pour les courses en revanche, aussi bien les mères que les pères déclarent davantage de partage équilibré dans les catégories inférieures. Dans la répartition traditionnelle des tâches au sein des ménages, les courses reviennent aux hommes, car il s'agit d'une activité socialement plus valorisée et qui se déroule à l'extérieur de la maison. Mais il faut également considérer le temps disponible : les catégories supérieures ont, en effet, un temps et une charge de travail plus extensifs que les autres catégories sociales qui restreignent leur investissement domestique. Ces observations sur la répartition des tâches ménagères sont, elles aussi, synthétisées dans le tableau 3 : il apparaît que, en effet, les pères qui déclarent une prise en charge équilibrée entre leur conjointe et eux de ces tâches (vaisselle, courses, repas, linge, ménage) se trouvent dans les catégories sociales inférieures en ce qui concerne les couples non biactifs ; dans couples biactifs, seuls les cadres font exception (presque 10% d'entre eux déclarent un partage équilibré des tâches ménagères dans leur famille). Cet état de fait satisfait-il les mères ? Les enquêtes antérieures montrent que les conjoints les plus satisfaits sont ceux qui partagent les tâches (Bauer, 2007). D'après ELFE2014, les mères expriment un niveau élevé de satisfaction sur ce partage : plus des quatre cinquièmes d'entre elles, quelle que soit leur situation d'activité professionnelle, s'estiment très satisfaites ou plutôt satisfaites. Les plus fortes insatisfactions émanent des mères des catégories professionnelles indépendantes (17% d'entre elles) pour ce qui est des couples biactifs, ainsi que des mères cadres des couples non biactifs (près de 20% d'entre elles), précisément dans les

catégories sociales où la prise en charge équilibrée de ces tâches est la plus faible selon la déclaration des pères.

Du côté des pères

- 26 Parmi les tâches domestiques, les réparations restent du ressort principal des hommes (entre 73% et 84%). Pour les autres tâches ménagères, leur répartition a été analysée *supra* et synthétisée dans le tableau 3. Les pères s'estiment globalement très satisfaits ou plutôt satisfaits de la répartition des tâches ménagères en cours dans leur ménage (83% d'entre eux). Les insatisfaits sont néanmoins plus importants que les insatisfaites. Ils se rencontrent dans les couches supérieures de la population, suggérant là aussi des aspirations à un autre partage des tâches : ils sont 17% pour les cadres, 18% pour les professions intermédiaires et 22% pour les indépendants des couples biactifs.

Tableau 3. Le partage est équilibré entre les deux conjoints, déclaration du père, selon sa catégorie sociale (en % des familles, données pondérées)

Tâches	Couples biactifs					Couples non biactifs					SP
	Indép	CPIS	PI	E	O	Indép	CPIS	PI	E	O	
Soins au bébé	1,6	3,1	4,5	6,3	6,0	5,7	2,2	3,6	7,4	7,8	3,0
Tâches ménagères	5,8	9,5	7,4	8,5	7,6	3,3	5,8	9,2	8,6	11,5	0
N pondéré	24463	48118	31026	80554	23604	7917	14405	7637	36453	23423	2245
N brut	541	1440	813	1807	485	131	250	131	522	304	33

Source : ELFE2014, données recueillies en maternité et aux deux mois de l'enfant, calculs de l'auteur

- 27 Au total on observe, quelles que soient la situation professionnelle et la catégorie sociale du père et de la mère, des degrés élevés de satisfaction aussi bien des mères que des pères quant au partage des tâches parentales et domestiques. Le moment précis saisi dans cette enquête est probablement un facteur explicatif important. Les mères actives sont momentanément déchargées de leur activité professionnelle pour pouvoir se consacrer entièrement aux soins au bébé, ce qui ne facilite pas l'investissement des pères : « Nous appartenons à une société qui survalorise le rôle de la mère, et donc qui surresponsabilise les femmes et a tendance à ne pas solliciter les pères comme éducateurs à part entière » (Castelain-Meunier, 2004 :34).

Conclusion

- 28 Les données exploitées sont toutes nouvelles et originales. La cohorte ELFE présente le principal intérêt outre sa taille et son caractère longitudinal, qui pourra être valorisé ultérieurement, d'interroger systématiquement la mère et le père du nouveau-né en leur posant les mêmes questions. Ces premières exploitations de nature exploratoire demanderont à être poursuivies, affinées et reprises sur une base plus systématique avec l'usage de modélisations statistiques.
- 29 Dans les deux mois qui suivent une naissance, les arbitrages au sein des familles ne sont pas encore complètement réalisés. La cohorte ELFE est la seule enquête qui aborde ce moment particulier et qui permettra avec l'exploitation des interrogations ultérieures à un an et aux deux ans du bébé de suivre l'évolution des choix et des comportements des

familles quant à leurs pratiques de conciliation travail-famille. D'ores et déjà, ces premières exploitations confirment la forme inégalitaire de conciliation travail-famille française. Si l'inégalité entre hommes et femmes est souvent soulignée dans les travaux sur la conciliation, celle entre catégories sociales l'est moins. Elle semble pourtant toute aussi importante, d'où l'intérêt de réactiver une analyse en termes de catégories sociales (Amossé, 2012).

- 30 Avec Olivier Thévenon (2009), nous observons une polarisation des comportements entre des femmes qui se retirent temporairement du marché du travail à la naissance des enfants (classes populaires) et d'autres qui réduisent le moins possible leur activité professionnelle (classes supérieures). C'est du côté des classes supérieures que l'aspiration à davantage de participation des pères, de la part des pères eux-mêmes, se manifeste à travers leurs déclarations d'insatisfaction quant à la répartition des différentes tâches. Une participation plus égalitaire des pères constitue un enjeu important des nouvelles paternités qui permettraient une redéfinition sociale de la paternité sur une base légitime et reconnue (Boyer, Cérroux, 2010). Reconnaître socialement leur pleine place aux pères passe aussi par la reconnaissance du « care » (Dang, Letablier, 2009) ; c'est-à-dire la reconnaissance sociale des différentes formes de travail domestique, productif et reproductif.

BIBLIOGRAPHIE

Algava, Elisabeth (2002). « Quel temps pour les activités parentales ? », DREES, *Études et Résultats*, n° 62, mars.

Amossé, Thomas (2012). Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle ?, *Revue Française de Socio-Économie*, 2012/2 n° 10, pp. 225-234.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès, Martine Buffier-Morel, Sabine Rivier, (2001). Partage des temps et des tâches dans les ménages, *Cahier Travail et emploi*, Paris, La Documentation française, Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès, Diane-Gabrielle Tremblay, (2010). « La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements : quels enjeux, quels outils ? Une introduction », *Revue Interventions économiques* n°41, pp. 3-14.

Bauer, Denise (2006). Le temps des parents après une naissance, DRESS, *Études et Résultats*, n°483, avril.

Bauer, Denise (2007). Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples, DRESS, *Études et Résultats*, n°570, avril.

Berton, Fabienne, Jacqueline de Bony, Marie-Christine Bureau, Céline Jung, Barbara Rist, Abdia Touahria-Gaillard (2015). Être parent face aux institutions : normes de parentalité et injonctions paradoxales dans l'action publique, Rapport final LISE CNRS/CNAM UMR3320 pour la CNAF, convention n°10/12, janvier.

- Boyer, Danielle et Benoît Céroux (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité, *Travail, genre et sociétés*, (2010/2) n° 24, pp. 47-62.
- Brugailles, Carole, Pascal Sebillé (2009). La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants. L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations, *Politiques sociales et familiales*, n°95, mars, pp. 19-32.
- Castelain-Meunier, C. (2004). « Tensions et contradictions dans la répartition des places et des rôles autour de l'enfant », *Dialogue*, (2004/3), n° 165, pp. 33-44.
- Cavalli Stefano (2007). Modèle de parcours de vie et individualisation, *Gérontologie et société*, (4/2007), n° 123, pp. 55-69.
- Champagne Clara, Ariane Pailhé, Anne Solaz (2014). « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolution ? », Document de travail n°203, Ined.
- Chardon, Olivier, Fabienne Daguet (2008). Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants, *INSEE Première* n° 1171, janvier.
- Crenner, Emmanuelle (2011). Prendre un congé parental total : Une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant, DREES, *Etudes et Résultats*, n°751.
- Dang, Ai-Thu, Marie-Thérèse Letablier (2009). « Citoyenneté sociale et reconnaissance du « care » : Nouveaux défis pour les politiques sociales, *Revue de l'OFCE*, (2009/2), n°109, pp.5-31.
- Desrosières, Alain, Laurent Thévenot (2002). *Les catégories socioprofessionnelles*, La découverte « Repères », (5^e éd.).
- Dubar, Claude (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle, *Éducation et Sociétés* n° 7/2001/1, pp. 23-36.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, coll. Le lien social, éd. PUF, 310 p.
- Fusulier, Bernard, David Laloy et Émilie Sanchez (2007). L'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d'une grande entreprise, *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 38-2 | (2007), mis en ligne le 08 février 2011.
- Garcia, Sandrine (2011). *Mères sous influence. De la cause des femmes à la cause des enfants*, La Découverte, coll. « Textes à l'appui ».
- Givord, Pauline, Claire Marbot (2014). Les aides financières à la garde des enfants favorisent-elles l'activité féminine ? L'exemple de la création de la PAJE, *INSEE Analyses* n°18, juillet.
- Govillot, Stéphanie (2013). Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux, *INSEE Première* n° 1454, juin.
- Guichard-Claudic Yvonne, Armelle Testenoire, Danièle Trancart (2009). Distances et proximités conjugales en situation d'homogamie et d'hétérogamie, dans Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Entre famille et travail*, La Découverte « Recherches », pp. 187-207.
- Letablier, Marie-Thérèse, Chantal Nicole-Drancourt (2007). Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence, dans François Vatin, Sophie Bernard, *Le salariat : Théorie, histoire et formes*, La Dispute, pp. 243-260.
- Morin, Thomas (2014). Écarts de revenus au sein des couples : Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint, *INSEE Première* n°1492, mars.

Moschion, Julie (2009). Offre de travail des mères en France : l'effet causal du passage de deux à trois enfants, *Économie et Statistique*, n° 422, pp.51-78.

Nicole-Drancourt, Chantal (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel, *Temporalité* [En ligne], 9, mis en ligne le 30 septembre 2009.

Pailhé Ariane, Anne Solaz (2006). Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, *Population & Sociétés*, n°426.

Pailhé Ariane, Anne Solaz (2009). « 7. Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », dans Ariane Pailhet Anne Solaz, *Entre famille et travail*, La Découverte « Recherches », pp. 167-186.

Pirus, Claudine, Corine Bois, Marie-Noëlle Dufourg, Jean-Louis Lanoë, Stéphanie Vandentorren, Henri Leridon et l'équipe ELFE, (2010). La construction d'une cohorte : l'expérience du projet français ELFE, *Population* 65(4), pp.637-670.

Régnier-Loilier Arnaud (2009). L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ?, *Population et Sociétés* n°461, novembre.

Ricroch, Layla (2012). En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit, *Regards sur la parité*, Dossier : En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, pp.67-80.

Thévenon, Olivier (2009). L'augmentation de l'activité des femmes en Europe : Progrès de la conciliation ou polarisation des comportements ?, *Population-F*, 64 (2), pp.263-304.

NOTES

1. En ne sélectionnant que les cohortes qui effectuent un suivi à la fois sur les questions de santé et sur les conditions de vie des enfants et de leur famille, on peut noter : National Longitudinal Survey of Children and Youth au Canada (NLSCY), Étude longitudinale du développement des enfants au Québec (ELDEQ), The Millennium Cohort Study au Royaume-Uni (MCS), Growing Up in Scotland pour l'Ecosse, National Educational Panel Study en Allemagne (NEPS), Growing up in Australia pour l'Australie, Growing up in Ireland pour l'Irlande, Early Childhood Longitudinal Study aux Etats-Unis (ECLS), The National Children's Study aux Etats-Unis (NCS).

2. ELFE : Étude longitudinale française depuis l'enfance (www.elfe-france.fr) constituée en unité mixte INED-INSERM-Établissement Français du Sang (EFS) et financée au titre des équipements d'excellence (2^e appel à projet), PROJET RE-CO-NAI : Plateforme de REcherche sur les COhortes d'enfants suivis depuis la NAissance.

3. Ces deux notions de *Famille à double revenu* et de *Monsieur gagne-pain* sont en usage dans les écrits qui traitent des modèles politiques de conciliation travail-famille en définissant des étapes chronologiques : le familialisme jusqu'aux années 1960-1970, le féminisme des années 1980 et le parentalisme à partir des années 1990 (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2010). La notion de régime temporel de conciliation travail-famille est, quant à elle, utilisée par Chantal Nicole-Drancourt (2009) en intégrant les considérations de division sexuée des rôles sociaux à l'analyse des régimes nationaux d'État-providence (RNEP) proposée par Gøsta Esping Andersen (1999) pour résumer l'ensemble des structures sociales qui, dans chaque pays, influencent la répartition des ressources.

4. Voir l'appel à article pour le présent numéro de la revue *Interventions économiques* : « Conciliation travail-famille : vers un renouveau du régime temporel ? », numéro dirigé par Fabienne Berton, Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt. La notion de régime temporel est utilisée, dans une approche régulationniste, en référence au compromis fordiste qui organise la

société salariale autour d'un certain nombre de fondements institutionnels spécifiques et qui est mis à l'épreuve par de multiples transformations. Un changement de régime temporel en phase avec les transformations sociales et économiques contemporaines s'imposerait, mais nécessiterait de bousculer le régime temporel traditionnel en s'attaquant aux trois référentiels majeurs de l'ordre social traditionnel : le « modèle ternaire du parcours de vie », le « paradigme de l'emploi standard » et celui du modèle familial de « Monsieur gagne-pain ».

5. Il est à cet égard remarquable que la thèse d'État de Michel Aglietta publiée en 1976 qui inaugure les analyses en termes régulationnistes (nous lui devons le terme de fordisme) porte sur les caractéristiques spécifiques du capitalisme américain de 1870 à 1970. Plus récemment, cet auteur analyse le glissement d'un capitalisme de type fordiste à un capitalisme de type patrimonial en s'interrogeant sur les conditions d'une régulation possible d'un tel régime de croissance afin que croissance et progrès social ne deviennent pas antinomiques.

6. Le terme est repris du texte de l'appel à article de ce numéro de la revue *Interventions économique*.

7. La non biactivité est la situation inverse : la mère (ou le père) n'occupaient pas d'emploi deux mois avant la naissance du fait d'une des situations suivantes : chômage, congé parental pour l'enfant précédant, formation, au foyer.

8. La nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) est utilisée en France pour étudier les milieux sociaux et décrire les emplois. Elle combine le statut, le métier et la qualification (Desrosières, Thévenot, 2002).

9. L'homogamie sociale ou socioprofessionnelle est le fait de choisir son conjoint dans le même groupe social que le sien. Ici elle a été calculée de façon relativement large : les cadres avec les cadres, les professions intermédiaires avec les professions intermédiaires, les employés ou ouvriers entre eux (Guichard-Claudic et al., 2009). L'hypergamie féminine est le cas où la femme est d'un groupe social inférieur à celui de son conjoint. On observe la tendance, générale en Europe des femmes prendre pour conjoint un homme de leur milieu ou d'un milieu supérieur, mais non d'un milieu inférieur, ce qui consiste en une hypogamie féminine.

10. Nous parlons ici des congés parentaux pris par les mères. Ceux pris par les pères sont dans ELFE en nombre réduit : 0,5% des pères des couples non biactifs étaient en congé parental avant la naissance du bébé ELFE (1% des pères de profession intermédiaire), la même proportion d'entre eux reste en congé après la naissance. En revanche pour les couples biactifs, aucun père par construction de la catégorie, n'était en congé avant la naissance, ils sont 0,7% à l'être juste après (et 1% des pères des professions intermédiaires). La situation des pères vis-à-vis du congé parental sera mieux appréciée lors de l'exploitation des données de ELFE à un an et à deux ans du bébé. Juste après la naissance, les arbitrages au sein des familles n'ont pas encore été complètement réalisés.

11. Les pères sans profession n'ont effectivement pas droit au congé paternité puisque ce droit est attaché au contrat de travail.

12. L'enquête ERFI (Étude des relations familiales et intergénérationnelles) est la version française de l'enquête *Generations and Gender Survey* menée dans une vingtaine de pays (www.unec.org). Elle interroge un même échantillon d'adultes à trois ans d'intervalle. Le premier entretien a été réalisé en 2005 par l'INED et l'INSEE auprès de 10, 079 adultes. Parmi les personnes enquêtées en 2005, 88% ont accepté d'être recontactées trois ans plus tard pour un deuxième entretien.

13. Il faut bien garder en tête qu'il s'agit de nouveaux-nés de 2 mois.

14. Il est intéressant de remarquer une différence moyenne de 10 points entre les mères et les pères sur leur estimation de l'équilibre du partage des soins au bébé et des tâches ménagères; les pères étant plus nombreux à considérer que le partage est équilibré.

RÉSUMÉS

Les toutes premières données de la cohorte ELFE nous permettent d'analyser les choix des familles deux mois après une naissance, en replaçant ces choix à l'intérieur du régime de conciliation travail-famille français. Le modèle de conciliation travail-famille français est un modèle de « *Familles à double revenu* » inégalitaire entre hommes et femmes d'une part, et entre catégories sociales d'autre part. Les femmes, surtout celles des catégories sociales inférieures, mettent en œuvre un arbitrage travail-famille en se retirant du marché du travail à la naissance d'un nouvel enfant ; les hommes ne le font pas ni les femmes des catégories sociales plus élevées. Garder ses enfants soi-même apparaît comme un choix par défaut d'autant plus fort que la catégorie sociale est faible et que la mère est en difficulté sur le marché de l'emploi. Les pères français restent des *Messieurs gagne-pain*. Une petite part d'entre eux, surtout dans les catégories sociales supérieures, aspirent à une répartition plus égalitaire des tâches domestiques et de soins aux enfants ; certains la pratiquent déjà.

The earliest data of the large cohort of children (ELFE) is used to analyze the choices of families two months afterbirth, by placing these choices in the pattern of work / family in France. The French pattern of work / family is an unequal Dual Earner Families pattern between men and women on the first part, and between social groups on the other one. Women, especially those of lower social classes implement a work / family arbitration by withdrawing from the labor market at the birth of a new child. Men do not will, nor women of higher social classes. Keeping children by themselves appears as an even stronger choice if the social category is weak and that the mother is in trouble on the job market. The French fathers remain as *Male-Breadwinner*. A small part of them, especially in the higher social classes, aspire to a more egalitarian allocation of housework and of child care; some are already engaged with it.

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, congé parental, enquêtes nationales, mères et pères, naissance, satisfaction

Keywords : Birth, Mothers and Fathers, National Surveys, Parental Leave, Satisfaction, Work-Family Balance

AUTEUR

FABIENNE BERTON

LISE CNRS / CNAM, UMR 3320, fabienne.berton@cnam.fr

Conflict between professional engagement and temporal regimes of lawyers: the challenge of work-life permeability

Diane-Gabrielle Tremblay and Elena Mascova

Introduction

- 1 Studies on the law profession indicate a difficulty in accessing the top levels of organizations and sometimes to simply remain in a large office (Kay, 2002; Brockman, 2000, 1992). Some surveys show that the conflict between work and family and personal life, or lawyers' temporal regimes, can be a major reason for leaving the profession (Brockman, 1994). Yet, with the growing feminization of the profession this raises more questions because the trend will be difficult to reverse or even stabilize, according to the Québec Bar Association (Barreau du Québec, 2011). This raises the question of the attractiveness of certain types of law practice, such as private practice in large offices, as we shall see. The stakes are high - to attract top talent and keep them in the long-term, after investing in their training at the university and in the company.
- 2 "The reality of women, often made up of maternity and responsibility for a large part of family responsibilities, influences the decisions they take with regard to their professional life. [...] The lack of adaptation of the profession to a reality that is far from neutral inevitably affects the quality and competence of the legal services rendered to the public. The departure of women from private practice means that the legal profession is losing much of its best and brightest workforce in key practice areas. "(LSUC, 2008, quoted in Barreau, 2011, 52)
- 3 However, in our research on work-family reconciliation, we do not limit the question to women only, especially in an environment where young men want to assume their role as fathers. The traditional "male breadwinner model" and its translation in large law firms,

as it was developed by previous generations, is therefore increasingly challenged by lawyers, including young men who want to live their family lives very differently from those of their elders (Tremblay and Dodeler, 2015). This is partly due the increase in dual-earner couples where each spouse is pursuing a career, sometimes both that of lawyer. We thus observe the emergence of new forms of work organization and work-family articulation (Lapeyre, 2006a, 2006b; Le Feuvre and Lapeyre, 2011; Tremblay and Mascova, 2014, 2013). However, we can ask whether large firms have adapted to the new realities of lawyers who wish to have a family life in addition to their professional life, or whether these lawyers need to opt out and move to other workplaces, smaller offices or self-employment status, rather than maintain a career in a large law firm, even if this was their initial objective.

- 4 In this article, our research question is whether it is possible to reconcile the time commitment required of professional lawyers, mostly in large offices, with the time demands of family life. We ask as well if the lawyers who wish to combine work and family life are somehow forced to choose specific forms of practice (self-employment or small office, as opposed to large offices). We will try to determine whether it is possible to reconcile the professional commitment in the traditional mode of practice in the largest law firms, with a family commitment or whether, instead, lawyers, and women in particular, need to opt for other forms of law practice, including self-employment. In fact, among the possible changes in terms of employment situations, those relating to the transition to self-employment status could be hypothesized as being the ideal solution to solve the time conflict. Before we address this issue, we present the theoretical framework and methodology of our research.

Theoretical framework: analysis based on the profession

- 5 Recent work has proposed to "enter by the profession" to study the link between personal and professional life (Lapeyre, 2006a, 2006b) in occupational settings. Fusulier (2011) suggests that the profession is an appropriate unit of analysis to the extent that it "works on" the individual in his/her relationship to his gainful activity and, consequently and interdependently - including in a subjective and symbolic way -, in his/her non-work activities (including family, personal and other social activities). Thus, the experience and the relationship of the individual to his/her profession as well as to his/her entire life outside work would include structured constraints, rules and professional cultures, that can be defined by the concept of the professional ethos, particularly well applicable to professional occupations with a professional order as is the case in law. Our reading of the various works on the legal profession (Brockman, 2006, 2001, 2000, 1992; Kay & Hagan, 1995, Kay, 2002) leads us to conclude that this profession is ideal for such an approach.
- 6 Indeed, the legal profession is well organized institutionally, especially regarding access to the profession and training, but also its exercise. It is a closed internal labor market in the sense that in order to practice as a lawyer in Quebec, one must belong to the Quebec Bar, which means passing through the Bar School, but also adhering to professional standards. The profession is subject to regulation in different areas (access, conditions of practice, standards to remain a member of the Bar, etc.). Also, there is a strong sense of belonging among members of the Bar. It is a place of long term professional socialization

in an internal labor market, also regarded as demanding in terms of personal, subjective and emotional investment.

- 7 However, membership in the Québec Bar and the existence of a common set of tests to be passed for membership, as well as a code of ethics that defines the rules of conduct, should not obscure the segmented nature of the profession. Indeed, the diversity of contexts of practice within the profession can be described as a form of segmentation of the labor market (Tremblay, 2004). It is impossible for one to master all the knowledge and know-how in all fields of law, which makes specialization necessary.
- 8 We thus find a certain segmentation and diversity in practice patterns; we find diversity in :
 - Modes of practice of law (legal advisors for individuals, businesses and groups, defense counsel, Crown counsel, mediator, arbitrator, involvement in the development of legislation, etc.);
 - Places of practice (law firms, small or a large, self-employed working alone, corporate litigation, working for associations, SMEs or large firms, government, eg Department of justice, Ministry of Health and Social Services, etc. ; public organizations, such as Health and Safety Commission, Liquor Board, etc.; or international agencies, such as United Nations, International Criminal Court, etc.);
 - Statutes (associates, employees, self-employed);
 - Income and prestige, as well as inequalities in careers.
- 9 Sociology of work and more particularly the sociology of the professions can help to understand the rules that govern a given set of norms and standards - explicit and implicit - which organize this profession - in other words, its ethos (Tremblay and Alberio, dirs., 2015). The concept of professional ethos seems appropriate to capture the operational logics that are specific to an occupation and that define the use of different devices.
- 10 "The ethos is a form of mediation between the statutory level (for example, the right to take parental leave), and individual and collective behavior with respect to this right, even if they are not unequivocal. [...] Indeed, the ethos can act as a positive or negative social and personal factor which can convert a resource (a legal right in the case mentioned) to "function effectively." [...] This concept has a heuristics intended to define the relationship between collective history and logic of action, inclusion in a social environment and practices, all this in a more from a structurationist than a deterministic perspective. " (Fusulier, 2011- our translation).
- 11 Using this approach based on the profession, we try to consider "not only the characteristics of the profession studied, but also discourse, and individual and collective judgments and, of course, practices" (Fusulier, 2011- our translation) to determine how these judgments, these practices and discourses of colleagues can influence the behavior of individual lawyers and their ability to find a place in a specific area of practice, mainly large offices.
- 12 The use of the concept of ethos to study the legal profession is all the more interesting as it is possible to question the unity of the professional culture of lawyers beyond the diversity of places and spaces in which they work. Specifically, do lawyers practicing in different environments interpret this ethos in the same way and do they adopt a common professional relationship vis-à-vis the career or, conversely, do they develop different

views and leave certain modes of practice (large law firms) if they wish to become more involved in family life ?

- 13 When introducing the concept of professional ethos, especially in a mixed environment, it seems necessary to address its relationship to another dimension, that of gender. Indeed, analyses of professions and their ethos should not mask the effects it has on gender and vice versa. For Lapeyre and Le Feuvre (2005), occupations and their ethos are based on the vision of a specific gendered contract, reflecting a traditional and binary (man-woman /professional and domestic) gendered division of labor, which has an important symbolic power even when actors' modes of practice reflect a real diversity. Within the legal profession, the gendered contract is characterized by overinvestment of women in professional work in relation to the average working time of women in the society (Lapeyre, 2006a, 2006b). As for men, a strong professional investment is observed and a consequent underinvestment in the domestic sphere.
- 14 Does the feminization of the profession induce specific tensions with respect to time? According to Lapeyre (2006b: 18), the feminization of professions clearly involves a redefinition of the gender contract "whether work organization or redefinition of new (family and professional) temporalities; many options are open, ultimately leading to a questioning of the traditional social contract between the sexes".
- 15 However, as the profession is embedded in the wider context of society, it is likely that there are areas of tension at the interface between society and the legal profession. We wanted to analyze the influence of different factors that can affect the articulation at each level. At the meso level are the working environment and the home environment, which are the main adjustment zones. Concerning the home environment, we tried to determine the factors that trigger negotiations as to time availability of both spouses and similar questions. As for the professional environment, we wanted to identify the modes of socialization and construction of professional identities. The different types of professional practices and constraints are also taken into account. The type of employment may also have an impact on the gendered division of labor as well as the professional environment. There are also individual tensions and resistances. At the heart of the system are personal visions and representations of individual achievement - especially with regard to motherhood and family, the social image of the good mother - work commitments, gender and married life.
- 16 We must also consider the reflexivity of individuals who play with the rules and standards imposed by the professional ethos by adapting their daily behavior, thus moving borders by adopting new models. In this regard, Le Feuvre and Lapeyre (2011) argue that the increase of women in the professions can lead to a "potential democratization of gender relations" in both the private and public spheres. This remains to be seen.
- 17 Our research question is whether it is possible to reconcile the time commitment required of professional lawyers, especially in large offices, with the time demands of family life. The question arises at a time when the profession is undergoing rapid feminization, so that the ethos of gender could modulate or call into question traditional time requirements and traditional practice patterns related to the professional ethos.
- 18 Using the concept of professional ethos to study the impact of belonging to a profession on time commitment to the profession is interesting because it shows how this ethos can "impact on" individuals in their relation to their profession and its characteristics,

including the time dimension. However, it is interesting to examine the possibility of a reverse movement, that is a change in the professional ethos under the influence of societal changes. Basically, we can ask to what extent the professional ethos is permeable to the values and standards of a given society and, in particular, values or family involvement put forward by women (Tremblay, 2012a, 2012b) but also by many young fathers (Tremblay and Dodeler, 2015) ?

- 19 According to Fusulier (2011), the professional ethos is not intangible. Structural parameters of the context contribute to the shaping and eventual transformation of the established ethos, including elements such as changes in the legal context, the socio-demographic structure, or an increase in feminization. (Tremblay, 2012b)
- 20 Behaviors can begin to change as a result of change of standards and especially the difficulty of many working parents to accept long working hours, required or imposed by the employer. If there is change, where and how is it observed? Or, conversely, do lawyers choose other modes of practice, self-employment in particular, to avoid these excessive working hours which are difficult to reconcile with a family life? To answer this question, we studied the situation of individuals and their professional relationship to working time in two ways, i.e. the daily occupations and the long term career perspective. We observe that if most are deeply committed to their profession, they are also very likely to move towards new forms of practice (self-employment, small private office often) to get away from the rigidity and the long hours required by large offices.

Method of research

- 21 The aim of this qualitative research was to study the careers of lawyers in relation with work-family reconciliation and working hours. In this article, we focus specifically on what is at stake in terms of the time commitment in the work and family spheres and how it affects careers and the type of legal practice. We investigated various dimensions, which are not all included here : work and its constraints, family life and daily organization, work and family articulation, management of working and family time, and external support services. We did not want to limit ourselves to a synchronic vision, but tried to adopt a life course perspective. We were interested in professional and family life course, the choices made and consequent sacrifices, in order to understand the type of practice chosen according to the time commitments.
- 22 To recruit participants, a call for volunteers was published on the website of the Quebec Bar, with a description of the objectives of the study and an invitation to contact us. In all, 115 lawyers volunteered, of which 46 were selected to participate in the study and interviews, 17 men and 29 women. This is of course not a statistically representative survey since we wanted to ensure a diversity of practice settings and ideally equal numbers of women and men in each group (which was not always possible, as shown in Table 1) to better understand the realities of the various sectors. The objective was to understand time issues and adaptations of individuals in terms of practice and career. We thus selected participants from various types of firms, representative of the diversity of professional practice environments (table 1), in order to answer our research question, namely, how the time commitments required by the profession influence the career and type of law practice.

Table 1. Participants by gender and type of practice

Type of practice	Men	Women
Public/parapublic	7	6
Companies (litigation, etc.)	3	6
Private practice /self-employed	2	9
Private practice – small firms	2	3
Private practice – medium and large firms	3	5
Total	17	29

- 23 The recruitment of lawyers in private practice, especially in large firms was particularly difficult, which is symptomatic of the strong time pressure induced by the constraints in terms of billable hours, which makes them less available for nonprofit activities. In addition, without saying that only men who advocate for a better work-family balance responded to the call, analyzing their career path shows that indeed, most of them developed a reflective view on this issue. Some of them stand out from the more traditional models of behavior among male lawyers.
- 24 The interviews were based on open questions and took place between January and May 2011. According to Daunay (1992, p. 276), "at times, each interview can be very structured to obtain very specific information and at others, it can be completely non-directive to explore emotions, values, etc." It is this approach that we adopted, as this complements some quantitative data already collected by the Québec Bar (see Tremblay and Mascova, 2013).
- 25 Most interviews were conducted by telephone and some by Skype, in order to reach people outside of Montreal to, again, provide some diversity. Thus, out of the 46 lawyers, 31 worked in Montreal or in the metropolitan area and 15 elsewhere in the province. Almost all interviews were carried out during working hours (two respondents were interviewed at home and two respondents were on leave). The names and characteristics of some individuals have been changed to protect confidentiality.
- 26 Once data was collected, we transcribed all the interviews and conducted the analysis according to the three stages of analysis proposed by Miles and Huberman (2003) for qualitative data: reduction, condensation and presentation of data. We then conducted a thematic content analysis, without software support. We read each interview several times, each was annotated and we identified relevant citations for our themes, then did a cross-sectional analysis comparing the various interviews.

Results: professional commitment and relation to the profession

- 27 It is important to discuss first some elements related to professional commitment, as this dimension affects the time commitment and the long working hours observed in many workplaces, particularly large law firms. This allows a better understanding of how work-family articulation can be a challenge, precisely because of the time commitment required by many law firms. The interviewees present a very deep attachment to the legal

profession, despite some critical views. Professional and vocational commitment is evident in the arguments that explain the choice of law as a field of study. This is not surprising when one considers that for some of the respondents, the choice of profession came quite early. Lawyers opted for law school largely for reasons related to the prestige of this profession in Western societies, and the image of the large firm came spontaneously to mind with the interviewees.

"Law, that's what I wanted to do; I originally wanted to become a Crown prosecutor. That's why I enrolled in law. And there was no question, I wanted to work in one of the large firms.

"- And why did you not eventually become a prosecutor?

"I did not like the course at the Faculty, ultimately not a very interesting course. It was perhaps also the time of the application of the main charters of rights. And the Crown pays very little and very badly so it's less attractive than a large firm, which pays very well. It's not all cases that are very interesting for prosecutors. I did not want to do small traffic offenses, things like that. "(Constance, 34, 2 children, large firm, Montreal).

- 28 It is also the legal work per se that is interesting. When lawyers talk about their profession, they mention how the intellectual dimension and the importance of intellectual challenges are important for them. The variety of work situations is a guarantee of constant updating that can be summarized by the phrase: "It's never the same." However, routine cases provide efficiency and quicker earnings, especially for those who want to make time for the family.
- 29 Even when people show some degree of dissatisfaction with the initial expectations and take a critical look at the requirements of the profession and especially its constraints regarding long hours and performance, this does not translate into the intention to leave the profession permanently. The dissatisfaction is linked to various aspects of the business, activities often invisible as daily case management, billable hours, meetings and cocktail parties to get new customer, etc. These constraints are often found in large firms and not in other organizations.
- 30 Lawyers all enjoy the prestige of the profession. This may explain the fact that some people who no longer practice have nevertheless kept their affiliation to the Bar, as they feel it gives them credibility:

"it was so difficult to become a lawyer! And it brings a lot of credibility in conversations when I talk to customers, to know that I have the title, because it's a way to differentiate myself from other people in other firms, who are all managers, people in operations, or engineers. I have a corporate and financial profile, so I use it as a distinctive element of differentiation.

"(Danielle, 42, married, 3 children, Company, Montreal).

Choice of types of practice

- 31 The most prestigious type of practice is usually the large firms, in everyone's view, including those who have chosen to work elsewhere. Our interviewees point out that professional commitment has to be very strong and professional ethos completely geared towards the customer and the employer. Also, there are long working hours and it is difficult to reorganize according to family needs. Because of this, many lawyers leave these large firms, recognizing that it does not allow them to balance work with other commitments, family or others because of the long hours imposed by the employer.
- 32 Thus, studies show that women lawyers change jobs more often in their careers than their male counterparts (Bacik, Costello and Drew, 2003). Our own research also shows

that women tend to change jobs more frequently. How can we explain this greater mobility among women lawyers? It seems that this is related to the difficulties associated with large firms, their requirements in terms of working hours and billable hours.

- 33 The dominant model in the profession, that is the large firm model, can bring lawyers to question their relationship to the profession, as was the case for Gabrielle. She started out brilliantly, getting a job in a large prestigious law firm in Montreal. Four years later, she no longer wanted that lifestyle and rejected the values that such work required, which led her to refocus.

"I worked in private practice after the Bar, in total maybe three, four years. I was doing Mergers and Acquisitions, and was doing crazy hours ... and I realized that this lifestyle did not suit me at all. Sure it was challenging but it was not the lifestyle I wanted. Pretty crazy hours, sleeping at the office... You had to have shirts at the office to be able to change. It really was a pretty demanding pace of life. I saw people who worked there and I did not want to become like them, where you emphasize the prestige attached to the work, the importance of the individual is really attached to work, or the number of hours that one does, the fact that we came in the office at 6 am and got out at 8 in the evening. So after that, I decided to do an MBA. "(Gabrielle, 40, married, 2 children, Company, Montreal)

- 34 For many, this initial experience, even if it brings a lot professionally, leads to question the relationship to work and its centrality in life, but also the relation between the professional and personal sphere. It is mostly women who are sensitive to the effect of these requirements in terms of billable hours, the "face time" with clients, and having to work on weekends.

"I had a very painful internship in private practice, which left a very bitter taste. I did it out of necessity, but afterwards when I dared leave, I jumped with both feet and I do not regret it. The internship changed my vision of it all. I did not like the context of billable hours, precise objectives, customers who challenge you because they think it costs too much, having to justify the value of your professional services, and also the reality that we had to charge so many billable hours, it was the stress with which I was not able to live. I wanted my weekends, my holidays, I wanted to live, and I did not want to apologize for having to take time. " (France, 41 years old, divorced, 2 children, government agency, Montreal).

- 35 The confrontation with the work requirements is an experience that often changes the initial representations. Within the legal profession, the same initial training can lead to very diverse situations (see Bar / Cirano, 2009). The nature of the professional practice and the working conditions depend to a large extent on the type of firm and its organizational framework. For example, positions in companies, even if they are not a "classic" position are often attractive in terms of regular working hours, as well as opportunities for promotions. While this may be seen as less prestigious than large law firms, it does not necessarily translate into lower levels of pay. However, being self-employed in private practice can be a difficult status, especially with respect to income security.
- 36 The choice of a type of practice is not made solely on the basis of professional aspirations, the relation to the profession and the professional commitment. In many cases, the choice is also based on compatibility with a future family project. The case of Christine illustrates this situation. When she finished the Bar School, she opted directly for a job in corporate litigation in order to have better conditions for maternity leave, especially since at that time, the maternity leave for self-employed did not exist:

"I voluntarily chose to be employed in a firm when I had my children because having children as self-employed at the time when I got them, it was ten years ago, there was no leave...the conditions are not the same today, because there are leaves for self-employed. At the time, to

be able to have a paid leave, you had to be employed in a firm. So I preferred this, to have my children. "(Christine, 45, children 11 and 9 years, Montreal)

- 37 Women seem to be more affected by this issue, especially those who had their first child before the end of the Bar School and those who had planned their pregnancy shortly after they entered the workforce. This phenomenon is observed to a lesser degree for some male lawyers who chose to facilitate their spouse's career (as a lawyer or doctor).

"After my internship, I could not find a job. I had no income, and I had an economic pressure to find a job. My wife was a student at that time, she was doing her Masters... One day, I found a job in labor relations in a hospital. It kind of reconciled my two fields of study. I worked there a year and then my wife was offered a job in the federal government and I decided to follow her. Then, I found another job in labor relations in the hospital sector." (Julien, 36, married, 2 children, public sector, Montreal)

- 38 Our interviews show that those who stay in the large firms adhere very strongly to the dominant "professional ethos", and they often have to rely on a family arrangement which will make it possible for them to cope with the firm's demands (this arrangement is generally based on the spouse). The careers of men and women in large firms confirm this. For both men and women working in large firms, it is often the spouse who had to adapt – and often reduce – her or his professional aspirations. This initial choice may change over the years, as a result of events and family events.

- 39 In order to better understand this phenomenon we analyzed the mobility of lawyers from different backgrounds and types of practice to observe the constraints and factors that influence these changes. Women move more frequently to try to gain a better balance between work and family, and get away from the excessive hours. They try to find an optimal solution that takes into account both their professional and family aspirations. We observed the passage from employee to self-employed status, the creation of one's own small firm, in order to gain greater flexibility in terms of working hours.

- 40 For some, mobility responds to the need to adapt to new events in their personal life, such as moves to accompany their spouse, or to be closer to family (often in order to get help from family members for childcare). Others seek to improve their quality of life by reducing travel time or opting for an organization that provides more opportunities for work-family balance.

- 41 The case of Marianne illustrates this type of situation. Member of the Bar for 13 years, she is self-employed, with her office at home. Having started in a nominal partnership with four other lawyers, she has always known this form of employment, with the exception of two years, at the birth of her first child, when she worked as an employee. Pregnant with her second child, she received discriminatory remarks from her employer, which led her to return to self-employment and work alone. For her, the biggest advantage of self-employment is to be present at home and be able to organize professional and family time as she wants.

"No, it's not that hard, it can be done, it's a lot of benefits. We are at home, thereby reconciling the roles really well ... There are days when it is difficult. But all in all, I love the situation I have now. I love this system that allows me to breathe." (Marianne, 41, married, 3 children ages 8, 6, and 20 months; self-employed at home)

- 42 Most lawyers mention billable hours imposed in large firms as something which made them reject that work, and this is particularly the case for women, because maternity makes it difficult to achieve these goals, especially when they are losing clients to colleagues after a birth, as clients are often not returned after their maternity leave. If more lawyers are afforded some flexibility in working hours, the obligation to do a

certain number of billable hours and be present often in the office makes work and family commitments sometimes difficult to reconcile. We also found this in small private firms, but the situation was less dramatic.

"In fact, I can go whenever I want, I can leave when I want, but the partners still expect us to be there from 9 am to 5 pm..." (Laura, 33, couple, one child, small office, Montreal)

- 43 In any case, important levels of billable hours are expected in most large firms and this can have an important impact on performance evaluation at the end of the year. Some find this is an important constraint, that results in long hours and induces real fatigue and potential health problems.

"I never get enough sleep. It's too short, I know, because I'm tired every morning. I never wake up in good shape. And weekends too, I have to get up because the kids have to go swimming." (Danny, 42, married, 3 children, Large company, Montreal)

- 44 Having to juggle work and family responsibilities can make the mental and physical burden unbearable. We have testimonies of many people who say they are "dead" after work and find work-family balance impossible. There is also guilt, when people don't feel they can manage a good performance at work nor in the family. This is what Frances mentions, even if she thinks her current job makes it possible to manage both spheres in an optimal way.

"Right now, my biggest constraint is to be available for my employer and be available for my children. Finding a balance between the two. But there comes a point where you feel guilty. You feel guilty in front of the employer because you have to get the children, but also in front of the children, because I often have to say "mom can't, Mom has to go to work, she cannot do this or that." You always feel guilty, you must learn to live with it, but I try to do my best to balance the two. And be with my partner ... I think my present job I makes it possible." (Frances, 41 years old, divorced, 2 children, BPS, Montreal).

- 45 When asked about the specifics of their time organization, several lawyers have pointed out that having children has changed the way they organize and manage the work load on a daily basis. For some, this has meant a shift to a different mode of practice (small office, self-employment). Others opt instead for a strategy of increased working hours and reducing breaks and lunchtime discussions with colleagues in order to reduce the time spent at the office.

"Before, I could stay in the office until 8 in the evening easily. I could work weekends. Now, it is really different. At 6 pm, I have to leave the office, and I only get to work at 9 am because I drive my son to daycare. I used to be there earlier." (Fabienne, 38, married, 1 child, large office, Montreal)

Self-employment: what benefits for work-family balance?

- 46 As mentioned above, the transition to self-employment status interested us specifically because this is often put forward as a solution to time conflicts. Yet when we see that the self-employed present the highest number of hours of work in the profession, the choice of this status in order to ensure a better work-life balance may be surprising; we decided to look into this in more detail. Actually, there may be a strong polarization of hours depending on the workplace, which seems to be confirmed by our interviews. So what are the reasons for some lawyers to leave the status of employee, a status that can also provide more protections regarding benefits and parental leave in particular, and eventually lead to the status of partner in the firm ?

- 47 In our study, we met lots of women who worked as self-employed (9), but only two men were self-employed and two others were simultaneously self-employed and salaried employees. Both were full-time self-employed who had chosen this status upon entry into the workforce because they regarded it as the best suited to their field (criminal and forensic law).
- 48 Out of nine self-employed women, seven made this choice in order to balance work and private life. The Canadian survey on self-employment reveals differences between men and women, with 13% of self-employed (without employees) giving work-family balance as the main reason they chose this status, while for men, this motivation is practically absent. Another survey shows that the ability to have a more flexible work schedule was the main reason given by 63% of women and 51% of men who chose self-employment (Tremblay *et al.*, 2006).
- 49 For some of some lawyers who abandoned the status of employee, it was too difficult to balance work and family in such a context and they chose to regain the freedom to manage their time and be released from long hours and time constraints imposed by an employer, as evidenced by the case of Anne-Marie.
- "I practiced as an employee from 2008 to 2010, almost two years, and then I went on my own."*
-Why did you decide to be your own boss?
"To have flexible hours. With children, when you work in the legal field, employers have difficulty understanding this, as it is a very conventional work environment. Taking parental leave, this is frowned upon. We must do long hours. It is mainly to balance work and family that I became self-employed I." (Anne-Marie, 33, married, 2 children, self-employed, region).
- 50 Christine has had several job changes during her career. She started in a department of business litigation and then turned to a governmental agency in order to reduce her hours of work. Then, observing that travel time did not allow her to take advantage of a reduction in working time, she decided to become self-employed and work near her home.
- "The choice to move to self-employed was mainly motivated by the objective of reducing my total working hours, including travel time; I was no longer willing to do ten hours a week to go into downtown. Ten hours in traffic ..."* (Christine, 45, married, 2 children, governmental agency, Montreal)
- 51 This form of employment can become a real alternative to the constraints associated with atypical hours or lack of availability of spouse. Many see self-employment as a solution to modulate their working hours and be able to choose the moments to work (for example, by doing some of the work after children have gone to bed). The flexibility associated with this type of practice is seen as an asset for parents. Paradoxically, this flexibility is not often present in law firms, so that's part of the elements regularly put forward as the main advantage of self-employment.
- 52 As for Marianne, who began her career as an associate in a law firm, the move to self-employment was due to the fact that she did not want to face the negative attitudes of colleagues because of her maternity leaves. This is how she explains her transition to a small law firm. However, in her second pregnancy, the small firm told her that maternity leave was not profitable for the organization and she had to move to self-employment.
- "From the beginning I created my own job. I was with other lawyers, we were all partners. Initially, we were four. Then, two of them left. I saw a firm that was looking for a lawyer, so I left because I thought it was better to be an employee as I wanted to have children. I*

thought, if I am alone, then I my colleagues will have difficulties if I am absent, so I went to the other firm. I was there for two and a half years and I went to near disaster because when I was pregnant with my second, my boss told me "Listen, it's not profitable, you'll leave again for a long period, the others will have to do your cases,...." "I listened to him, I closed the door to my office and I started making calls and a week after I moved to work at home." (Marianne, 41, married, 3 children, self-employed, region).

- 53 However, the will to be master of one's schedule and organization of work is quickly exposed to professional constraints, especially in the face of economic pressure. For self-employed, it is not so easy to build one's client base and maintain it. Many women mention that the early years are the most difficult and the hours worked often far exceed those they could do before, as an employee. However, the objective of succeeding on one's own and a certain sense of freedom explains that many seek to meet this challenge.

"I know my limits, but I wanted to continue my career. We invest so much time to build this career, but I also wanted to spend time with my kids. So I arranged my own schedule, but it was not always easy; from the outside it looks nice and easy, but I had to work some evenings and nights for my clients, while people were sleeping. I also had get up at night because my kids were sick, and the next day I had to work." (Pauline, 40, married, 2 children, self-employed, Montreal).

- 54 Anne-Marie's experience is interesting in this regard, because if in the first year she accepted a large number of cases, she gradually realized that she was not satisfied in terms of reconciling work and family and decided to reduce her workload, even if this was to result in a decrease in revenue.

"My work schedule, I try to respect it. It's not always easy the first year when we start out as self-employed (laughs). We want to accept all cases, we think that we might not have clients in the future, so we take all clients and cases, so I took a lot, but I became aware that I have always had work, so why would I no longer have clients? So I refuse many cases now. Last year, when I started, I accepted almost any kind of case, administrative, criminal, anything, but at one point I could not manage it all and I was stressed. I was not often at home either, so I really redefined what I wanted. By becoming self-employed, I wanted to have better schedules, even if I earned less; it is not that which is important." (Anne-Marie, 33, married, 2 children, self-employed, region).

- 55 This adaptation to a new mode of practice, in most cases, is not possible without strong support from family members, mobilized around the professional project. Moreover, for some lawyers, working as self-employed is seen as a short term strategy, while the children are young. We came across two profiles. For some, self-employment is their ideal way of life, as it gives more autonomy and is more entrepreneurial. For others, on the contrary, they would like to leave this situation "once the children are older." This is more characteristic of women who find the constraints of managing an office quite heavy.
- 56 We therefore find a mixed picture regarding the nature of the tasks and the conditions of work, and this is due to the diversity of organizational and institutional contexts in which lawyers work. While the standards that govern the advancement and career development are not identical in the different types of organizations, large law firms are the most valued by all, even though many reject them because of the excessive working hours and professional commitment.
- 57 Our analysis of the interviews shows a clear difference between employees in law firms in private practice (regardless of size) and employees working in other types of organizations, subject to other institutional logics. Indeed, one key difference is the obligation to do a certain number of billable hours and ensure business volume, elements

which are important in large firms, and have a huge impact on the time available for family and personal life.

58 Thus, women are systematically under-represented as partners in large law firms and, conversely, over-represented among self-employed or in small firms. A Canadian study based on a sample of Toronto lawyers in 1985, and another conducted throughout the province with a sample of lawyers admitted to the Bar between 1975 and 1990, show that women were less represented among the partners in the two samples (Kay and Hagan, 1995). Among lawyers in Toronto, the probability of becoming a partner was 47% for men and 36% for women (Kay and Hagan, 1995). Our interviews in Quebec in 2011 suggests that things have not changed so as to allow more women (and men who wish to invest in parenting) to become partners while having a family life. There are a few exceptions that show some change in attitudes, but they are still a minority.

59 It is however interesting to see that changes are also observed with the men. For example, Robert, a very involved father who took parental leave for each birth (six months leave for the first, no "official" leave for his second child, because he was unemployed, and two months for the third):

"I take the role of father very seriously. I think it is very important in children's lives. What is most important in my life is my children, even more than my marriage. It's not that the couple is not important, but for us, the children come first. And I said that to my employer: if I have to go get my child at school because he is ill and you ask me to meet with a minister because he needs to see me, it is my child that I will choose." (Robert, married, 3 children, unionized job in the public sector, Montreal)

60 The case of Karen is also atypical. Her husband, who is a part-time lecturer is less engaged professionally, which leaves him time to manage family needs while Karen is highly involved in a job that gives her very little time for family during the week. She recognizes that she assumes the role of mother mainly during the weekends, which she tries to reserve for the family. Karen's husband does all the housework, including planning activities. Thus, Karen somehow assumes the identity of the family breadwinner. She justifies this choice by the particular needs of their disabled child. She admits that her professional investment would not have been possible without the sacrifice of her husband, who gave up his career ambitions.

"I would not have done what I did if I did not have my spouse who is much more available. We talk a lot about work-life balance, but for me, it's a couple's decision and a team decision. I could not have this career if my spouse had not accepted to put the brakes on his own career and his own career development. I could not have done it." (Karine, 38, married, 4 children, large firm, Montreal).

Conclusion

61 Our results show that the majority of lawyers are very engaged in their work. They all have a generally positive vision of the profession, even if they express some criticism concerning working time requirements, mostly in large firms. Many have chosen from the beginning to work in the public sector or as self-employed, others came to it later, because this seems easier to reconcile with family life. As we have seen, the confrontation with the work requirements can change the initial representations of the profession. In the end, choices are made taking into account the various constraints of different types of practice. Thus, contrary to what was noted by Kay (2002), we observed that few women want to leave the profession, but they will change their type of practice, moving from a

private law firm, to litigation in a company or more often to self-employment, even if this also means constraints and sometimes long hours at the beginning.

- 62 Indeed, the family project plays an important role in choosing the type of practice and the workplace. Of course, we do not have here a representative sample and we did not have access to women who have left the profession. Some people opt for corporate litigation in the public sector or for self-employment in order to better reconcile work and family. This does not only apply to women, but they are still more likely to make such a choice. The men who made this choice more often did so to facilitate their spouse's career, when it was an important career such as a lawyer or doctor.
- 63 We therefore conclude that there is a form of screening effect, which leads large law firms to attract mainly those who adhere perfectly to the dominant professional ethos, which involves long hours and a significant commitment to clients, even answering their phone calls outside working hours, sometimes during holidays. The temporal regime of the profession thus poses significant challenges for lawyers, especially female lawyers. Here we can see the effect of the professional ethos as well as the refusal by some of this professional ethos, which is based on long hours, billable hours, and a professional overinvestment that is difficult to reconcile with family life, which actually translates into family underinvestment (this being mainly the case for men). On the contrary, those who do not adhere to this professional ethos move away from large law firms and go instead to self-employment or small firms.
- 64 So there is much conflict between, on the one hand, professional commitment and working hours formally or informally imposed in large law firms and, on the other hand, the desire to have a family life. This acts as a repulsive factor for women who want a family life, but also more and more for young men who want to engage in their role as fathers without necessarily sacrificing their career (Tremblay and Dodeler, 2015), including taking paternity leave (Tremblay, 2013). These lawyers will abandon the large law firm, considered as the most prestigious career. The classic professional ethos seems difficult to reconcile with family life and thus seems to be changing slightly the vision of young lawyers, male and female, who want to have a family.
- 65 Reconciling parenthood and professional commitment as a lawyer seems difficult and leads women to be mobile in an attempt to find a compromise. A number of movements were observed, and the transition to self-employment is often seen as an optimal solution to be able to control one's working hours and schedules. In fact, seven of the nine women who had chosen this status had done so to reconcile professional and family life. However, we observed that this desire to master one's schedule is quickly confronted with the professional constraints (trial dates or time constraints of clients, for example), but even more to economic pressures (to build one's client base, pay the office bills, etc.). Given these constraints, lawyers recognize that they often have to work more hours than expected at first, but they hope to be free to determine their schedules and their total hours of work over time.
- 66 Thus, if mobility and self-employment are considered, even tested as solutions by various lawyers who are also parents, this is not always the ideal solution, at least in the short term. Indeed, mobility is difficult when there is a change in parental situation. Also, the beginning of a career as self-employed often requires a significant time commitment before one has enough contracts to pick and choose one's clients and schedules.

- 67 In terms of the ethos of the profession, we found that it seems to require a strong professional commitment, which usually results in a high number of working hours, especially in large offices, but can sometimes be reduced in a different type of structure. There is thus an emergence of new temporal regimes, with reduced working hours or less billable hours, but this is not the dominant model. Indeed, many self-employed reported working evenings or during the night, which also shows the importance of customer service and professional commitment, including outside of large law firms. The professional ethos seems to rest heavily on full-time practice and the obligation to respond to client's requests, even if it invades family or personal life. This is why gender is such an issue here, as it is more difficult for women to ensure this overinvestment in work, while it is much easier for men who generally under-invest in the family. The professional ethos is thus clearly intertwined with gendered schemes as it impacts on professional choices and mobility.
- 68 Our research has some limitations, since it is based on 46 interviews, but it shows that there are still challenges to reconcile the legal career and family life. Despite the major changes in society in terms of gender equality and the importance attached to issues of work-life balance, our results show that not all workplaces have adapted to this challenge. Even today, large law firms often have a repulsive effect for lawyers, especially those who want to have a family life in addition to their professional lives.
- 69 Given the high and increasing percentage of women in the profession (over 60% of law students are women, and over 60 % of those under 10 years of experience as well), one might expect that large law firms would question their practices if they want to employ the best lawyers. Indeed, if law firms want to attract and retain the best talents, male and especially female, they will need to review their working conditions and particularly working hours, in order to make it possible to combine family with a career as a lawyer (Stone, 2007). However, for the moment, it seems to be mostly individuals, men and especially women, who are adapting themselves and the permeability of working time and family time remains a challenge for many.

BIBLIOGRAPHY

- Bacik, I. & E. Drew (2003). Struggling with juggling: Gender and work/life balance in the legal professions. *Women's Studies International Forum*, 29, (2), 2006, p136 - 146 Trinity College Dublin. Author PDF Online: <http://www.tara.tcd.ie/handle/2262/18399> (consulted on April 2nd 2015)
- Bacik, Ivana, Cathryn Costello & Eileen Drew (2003). *Gender In Justice: Feminising the legal professions?* Dublin, Trinity College Dublin Law School. <http://www.amazon.ca/Gender-Injustice-Feminising-Legal-Professions/dp/B0030HGHXY> (consulted on April 2nd 2015)
- Baker, J. G. (2003). « Glass ceilings or sticky floors? A model of high-income law graduates ». *Journal of Labor Resources*, 24(4), 695-710.
- Barreau du Québec, (2011). *L'avenir de la profession à l'horizon de 2021*. Montréal, Barreau du Québec.
- Barreau du Québec (1992). *Women in the Legal Profession*. Montréal, Barreau du Québec.

- Barreau du Québec/Cirano (2009). *Enquête socio-économique auprès des membres du Barreau du Québec*, 2008, Montréal, Barreau du Québec.
- Brockman, J. (1992). « "Resistance to the club" to the feminization of the legal profession ». *Canadian Journal of Law Society*, 7(2), 47-93.
- Brockman, J. (1994). « Leaving the practice of law: the wherefores and the whys ». *Alta. Law Review*, 32(1), 116-80.
- Brockman, J. (1997). « The use of self-regulation to curb discrimination and sexual harassment in the legal profession ». *Osgoode Hall Law Journal*, 35(2), 209-41.
- Brockman, J. (2000). « A wild feminist at her raving best: reflections on studying gender bias in the legal profession ». *Resources for Feminist Research*, 28(1&2), 61-79.
- Brockman, J. (2001). *Gender in the Legal Profession: Fitting or Breaking the Mould*, Vancouver, University of British Columbia Press.
- Brockman, J. (2006). « An update on gender and diversity in the legal profession in Alberta, 1991-2003 ». Dans Sheehy, E. et S. McIntyre (sous la dir.) (2006). *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press, 237-51.
- Daunay, J.-P. (1992). « L'entretien non-directif ». Dans Gauthier, B., Édition Recherche Sociale, Presses de l'Université du Québec, 273-293.
- Epstein, C. F. (1981). *Women in Law*, New York, Basic Books.
- Epstein, C. F. & C. Seron (2001). « The symbolic meanings of professional time ». Dans Van Hoy J. (sous la dir.), *Legal Professions: Work, Structure and Organization*, Oxford, Elsevier Science, 79-94.
- Epstein, C. F., C. Seron, B. Oglensky & R. Saute (1999). *The Part-Time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*, New York, Routledge.
- Fusulier, B. (2011). *Articuler vie professionnelle et vie familiale. Étude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*. Louvain, Belgique, Presses universitaires de Louvain.
- Gorman, E. (2005). « Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: evidence from law firms ». *American Sociological Review*, 70, 702-28.
- Gorman, E. (2006). « Work uncertainty and the promotion of professional women: the case of law firm partnership ». *Soc. Forces*, 85, 864-90.
- Kay, F. (2002). « Crossroads to innovation and diversity: the careers of women lawyers in Quebec ». *McGill Law Journal*, 47(4), 699-742.
- Kay, F. (1997). « Balancing acts: Career and family among lawyers ». Dans Boyd, S. B. (sous la dir.), *Challenging the public/private divide: Feminism, law and policy*, Toronto, Canada, University of Toronto Press, 301-335.
- Kay, F. et J. Hagan (1995). « The persistent glass ceiling: Gendered inequalities in the earnings of lawyers ». *British Journal of Sociology*, 46, 279-310.
- Kay, F. & J. Hagan (1998). « Raising the bar: The sex stratification of law-firm capital ». *American Sociological Review*, 63, 728-743.
- Kay, F. & J. Hagan (1999). « Cultivating clients in the competition for partnership: Gender and the organizational restructuring of law firms in the 1990s ». *Law and Society Review*, 33, 17-555.
- Kay, F. M., C. Masuch & P. Curry (2004). « Diversity and Change: The Contemporary Legal Profession in Ontario ». *Report*, Toronto, ON, Law Society of Upper Canada.

- Lapeyre, N. (2006a). « Comprendre les temporalités de la féminisation des groupes professionnels ». Dans *Les temporalités sociales : Repères méthodologiques*, De Terssac, G. et J. Thoemmes (sous la dir.), Toulouse, Octarès, 133-147.
- Lapeyre, N. (2006b). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.
- Lapeyre, N. et N. Le Feuvre. (2005). « Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé ». *Revue française des affaires sociales*, 1, 59-81.
- Lapeyre, N. & N. Le Feuvre. (2004). « Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France ». *Nouvelles questions féministes*, 23(3), 42-58.
- Le Feuvre, N. (2006). « Le genre des temporalités sociales ». Dans *Les temporalités sociales : Repères méthodologiques*, De Terssac, G. et J. Thoemmes (sous la dir.), Toulouse, Octarès, 29-44.
- Le Feuvre, N. (1999). « Gender, Occupational Feminisation and Reflexivity ». Dans *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Crompton, R. (sous la dir.), Oxford, Oxford University Press, 150-178.
- Le Feuvre, N. & N. Lapeyre (2011). « Féminisation et aspiration à une meilleure "qualité de vie" : Dynamique majeure des classes moyennes supérieures ». Dans *Cadres, classes moyennes : Vers l'éclatement?*, Bouffartigue, P., C. Gadéa et S. Pochic (sous la dir.), Paris, Armand Colin, 224-233.
- Le Feuvre, N. & P. Walters (1993). « Égales en droit? Féminisation de la profession juridique en France et en Grande-Bretagne ». *Sociétés contemporaines*, 16, décembre 1993, 41-62.
- Marshall, K. (2008). « Father's use of Parental Leave ». *Perspectives on Labour and Income* 20, 5-14.
- Miles, M.-B. & A.-M. Huberman, (2003). *Analyse des données qualitatives*, 2^e éd, Paris, De Boeck.
- Sheehy E. & S. McIntyre (sous la dir.) (2006), *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, University of Ottawa Press.
- Stone, Pamela (2007). *Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home*. California: University of California Press, 2007.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2015). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates : des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier ? *Revue canadienne Femme et droit*. Vol. 26 (2).
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2013). Can Lawyers take parental leave and if so, with what impacts? The case of Québec. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Volume 25, Issue 3 (2013), Page 177-197. Publié sur "Online First" on SpringerLink: <http://www.springerlink.com/openurl.asp?genre=article&id=doi:10.1007/s10672-013-9214-1>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2012a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec. 406 p.
- Tremblay, D.-G (2012b). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*, Québec, Presses de l'université du Québec, 284 p.
- Tremblay, D.-G., C. Chevrier & M. Di Loreto (2006). « Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée? ». *Interventions économiques*, n° 34. En ligne. www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques.
- Tremblay, D.-G. (2004). *Économie du travail; les réalités et les approches théoriques*. Montréal, St-Martin.

Tremblay, Diane-Gabrielle & Marco Alberio (2014, dirs.). *Travail et société : une introduction à la sociologie du travail*. Québec : Presses de l'université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle & N. Dodeler (2015). *Les pères et la prise du congé de paternité/ parental : une nouvelle réalité*. Québec : Presses de l'université du Québec.

Tremblay, Diane-Gabrielle & Elena Mascova (2014). La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation? *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/>.

Tremblay, Diane-Gabrielle & Elena Mascova (2013). *Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille*. - Montréal : Éditions du Remue-Ménage. 175 p.

ABSTRACTS

Studies indicate that women lawyers often have difficulty in gaining access to the top of law firms, and sometimes simply to remain in large law firms, due to a conflict between work and family life, a challenge related to temporal regimes of the profession, which can lead to abandon the profession. As the feminization of the legal profession progresses, we wanted to determine if it is possible to reconcile the time commitment required of professional lawyers, mostly in large offices, with the time demands of family life. We interviewed 17 men and 29 women for a total of 46 lawyers, in various settings. Our research shows that there are still challenges to reconcile a legal career and family life, and that this results in a high permeability of social time, and even a spillover of work into private and family life. Despite changes in society in terms of gender equality and the importance given to issues of work-life balance, major law firms often have, even today, a negative effect for lawyers, especially lawyers who wish to combine family and work life. Some women turn to self-employment, but it is not always an ideal solution. Given the strong and growing percentage of women in the profession (more than 60% of law students are women), large offices should probably be review their practices if they want to attract the best talent, male and female, because at the moment it seems to be mostly individual men and women who adapt themselves, and many actually leave the firm.

Les études font état d'une difficulté à monter au sommet dans les organisations, et parfois même à simplement demeurer dans les grands bureaux d'avocats, en raison d'un conflit entre la vie professionnelle et la vie familiale qui peut devenir un motif d'abandon de la profession. Comme la féminisation de la profession d'avocat progresse, nous avons voulu déterminer s'il est possible de concilier l'engagement professionnel temporel requis des avocats, principalement dans les grands bureaux, avec les exigences temporelles d'une vie familiale. Nous avons interviewé plus d'une quarantaine d'hommes (17) et de femmes (29) qui exercent cette profession dans divers milieux. Notre recherche montre qu'il existe encore des défis associés au régime temporel du travail des avocats; il est difficile de concilier la carrière d'avocat et la vie familiale et il y a souvent débordement du travail sur la vie familiale et personnelle. Malgré les évolutions sociétales sur le plan de l'égalité hommes-femmes et l'importance accordée aux enjeux de conciliation emploi-famille, les grands bureaux d'avocats exercent souvent, encore aujourd'hui, un effet repoussoir pour les avocats, surtout les avocates, qui souhaitent conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Certaines femmes se tournent vers le travail autonome, mais ce n'est pas toujours une solution idéale. Étant donné la forte féminisation de la profession (plus de 60 % des étudiants en droit étant des femmes), les grands bureaux devraient sans doute se questionner sur leurs pratiques s'ils souhaitent attirer les meilleurs talents, masculins et féminins, car pour le moment, il semble que ce soient surtout les individus, hommes et femmes, qui s'adaptent, et un bon nombre quittent tout simplement.

INDEX

Keywords: lawyers, social times, temporal regimes, temporalities, work-family balance

Mots-clés: avocats, conciliation travail famille, régime temporel, temporalités, temps sociaux

AUTHORS

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure, École des sciences de l'administration, Téléuq-Université du Québec
dgtrembl@teluq.ca

Travailler à la reproduction des autres ou l'impossible articulation des temps sociaux dans l'aide à domicile?

Alexandra Garabige et Loïc Trabut

Introduction

- 1 Les services à domicile, qui connaissent une croissance continue dans les sociétés occidentales, représentent un enjeu important pour l'articulation des temps sociaux. En effet, « qu'il s'agisse de l'hébergement ou de l'aide à domicile pour les personnes âgées ou handicapées, de la garde d'enfants ou de l'entretien ménager, l'existence de ces services peut signifier la substitution d'une partie du travail du care historiquement assigné aux femmes dans la sphère domestique » (Boivin, 2013, p.44). Ces services peuvent favoriser une meilleure conciliation entre les sphères professionnelle et privée, soit entre les temps de production et de reproduction (Schots, 2010) et ainsi réduire la tension « entre les tâches productives et les tâches reproductives » (Rainhorn, 2002), la production étant ici assimilée à l'activité professionnelle et la reproduction aux activités domestiques et parentales (Tremblay, Genin, 2008). Mais pour penser la question de l'articulation des temps sociaux dans la société, il convient également de s'interroger sur les conditions de production de ces services et en particulier sur les conditions d'emploi et de travail des professionnels dans ce secteur. Dans quelle mesure les contraintes temporelles que supposent ces activités sont-elles compatibles avec une conciliation vie privée-vie professionnelle pour ces salariés ? La perspective que nous développons ici consiste à réfléchir à la conciliation des temps, non pas pour un groupe (notamment les femmes), mais entre des groupes sociaux autour de la production du service.
- 2 De ce point de vue, l'aide à domicile en France est particulièrement intéressante à étudier. En effet, l'aide aux activités de la vie quotidienne et notamment celles vitales, telles que l'aide à la nutrition, à la toilette et à l'élimination, s'effectuent sur les temps de

reproduction. Ce métier, occupé essentiellement par des femmes, se rapproche de ce que P. Bouffartigue et J. Bouteiller (2002, 2012) appellent une « norme flexible hétéronome » caractérisée par la faible prévisibilité des prestations de travail, leur désynchronisation par rapport aux autres temps sociaux et une médiocre reconnaissance salariale. Ce secteur offre alors la possibilité d'observer les limites du régime temporel fordiste. En effet, l'externalisation de l'aide à domicile vers la sphère professionnelle, qui constitue une remise en cause de la « convention de genre » propre au régime fordiste (Nicole-Drancourt, 2009), si elle peut permettre une meilleure conciliation des temps pour certaines femmes, remet en cause le paradigme de l'emploi standard pour les salariés du secteur. En quoi le maintien de la norme temporelle fordiste pour les personnes aidées s'accompagne-t-il de l'effritement de cette même norme pour les salariés aidants ?

- 3 Pour réfléchir à cette question, nous centrerons l'analyse sur les associations d'aide à domicile, disposant d'une branche prestataire *a priori* plus propice au déploiement de collectifs de travail et marquées par des conditions de travail et d'emploi moins dégradées que ne l'est l'emploi direct ou le mode mandataire (Gomel, 2006) (cf. encadré 2), où le collectif est absent par définition (Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009). En théorie, ces structures sont mieux à même d'organiser l'activité et de contrer les effets de la « logique client » en jouant le rôle d'intermédiaire avec un salarié et en vendant des prestations aux consommateurs.
- 4 Après avoir présenté la structuration par les pouvoirs publics de l'aide à domicile en France, nous proposerons de caractériser les conditions d'emploi et de travail dans les associations. À partir de données quantitatives sur le secteur et de l'analyse approfondie d'une association, nous montrerons en quoi l'aide à domicile peut apparaître comme un cas typique de la « norme temporelle flexible hétéronome » (Bouffartigue, Bouteiller, 2002 et 2012), caractérisée par l'assujettissement des temps humains au temps des marchés. On s'interrogera ensuite sur la façon dont la conciliation vie privée-vie professionnelle peut être prise en compte pour les salariés de l'aide à domicile.

Encadré 1. Données et sources

Cet article prend appui sur deux recherches. L'une, réalisée de 2009 à 2010 dans le cadre d'un contrat de recherche avec la DREES (Trabut, Weber, 2011), part d'une monographie d'association qui permet de comprendre l'organisation du travail et la production du service dans l'aide à domicile. L'association intervient dans un territoire relativement défavorisé marqué par des problématiques de chômage pour les populations actives et de précarité pour les populations âgées. 168 salariés travaillent au sein de cette association, une large majorité (111) dans le cadre de l'activité prestataire de la structure (cf. encadré 2). Nous avons notamment collecté l'ensemble des emplois du temps des salariés de l'association, sur deux semaines (cf. encadré 3). Ces données permettent de comprendre les contraintes et la faible marge de négociation dans l'organisation du temps de travail, en replaçant la structure de production dans son contexte administratif. Elles sont complétées de données administratives de fonctionnement de l'association qui emploie plus d'une centaine de salariés en 2008. Nous nous appuierons aussi sur les données issues des 1 119 contrats des salariés de l'association (cf. encadré 4).

La seconde recherche, dirigée par Alexandra Garabige en 2013-2014 au Centre d'Études de l'Emploi (Garabige, Gomel, Trabut, 2015) dans le cadre d'une convention avec la CFDT⁵, porte sur l'aide à domicile dans deux départements. Elle analyse les effets des modes de financement sur la qualité de l'emploi dans ce secteur. À partir d'une entrée syndicale, elle permet notamment de décrire les différentes mobilisations et modalités d'action des salariés, aussi bien au sein du collectif de travail qu'aux différents niveaux politiques, dans un contexte de contraction budgétaire. L'enquête de terrain est composée d'entretiens avec des dirigeants et représentants syndicaux de la CFDT en activité dans sept associations, d'analyses documentaires et d'observations de réunions syndicales de la branche dans les deux territoires. L'analyse est complétée par l'exploitation de l'Enquête emploi en continu de l'Insee collectée en 2012.

Politique de la dépendance et structuration du secteur de l'aide à domicile en France

Politique de la dépendance : l'émergence des politiques de libre choix

- ⁵ Ces vingt dernières années se sont développées en Europe, dans un contexte de vieillissement de la population, un certain nombre de politiques et d'aides publiques pour développer les services à la personne, en particulier aux personnes âgées et dépendantes. En France, le choix s'est orienté vers un système de prise en charge de l'autonomie caractéristique du modèle social-démocrate de protection sociale (Esping-Andersen, 1999), caractérisé par une défamilialisation de l'aide. En effet, l'État par l'intermédiaire

d'une assurance universelle offre l'accès à une aide pour la prise en charge de la dépendance indépendamment du niveau de revenu afin de pouvoir vivre en institution ou à domicile. On estime qu'en moyenne, l'allocation finance 22 à 53 %² des besoins d'aide apportée à un individu par les professionnels et les aidants familiaux. Cette aide monétaire est conçue afin de placer l'individu dans une situation de « libre choix » dans l'utilisation de cette ressource. Si le système français n'a pas totalement exclu la potentialité d'une aide familiale rémunérée, puisqu'un enfant peut être rémunéré dans le cadre de cette aide par son parent dépendant, il a tenté d'orienter au maximum l'utilisation de l'allocation vers un service privé extérieur à la famille. Contrairement aux systèmes allemand et italien, la France a opté pour une défamilialisation du travail de *care* en cherchant à imposer l'utilisation d'une allocation dans le cadre d'une consommation de services exercés par des salariés professionnels.

- 6 Ce système est assez récent puisque, si la dépendance des personnes âgées devient une question spécifique en France dans les années 1980 (Martin, 2001 et 2003, Frinault, 2009), ce n'est qu'en 1996 qu'est mise en place la première allocation spécifique aux personnes âgées dépendantes au niveau national : la prestation spécifique dépendance (PSD), généralisation d'une expérimentation dans différents départements. Lui succède l'allocation personnalisée à l'autonomie (APA), instaurée par la loi du 20 juillet 2001, toujours en vigueur. Pour revenir rapidement sur le processus d'allocation de l'APA, nous pouvons décrire le mode d'accès le plus courant. Dans un premier temps, la personne aidée fait une demande d'allocation en fournissant des informations relatives à sa situation financière. Dans un deuxième, elle reçoit la visite d'une équipe médico-sociale (de constitution variable selon les départements) qui réalise un diagnostic à partir d'un outil d'évaluation appelé Autonomie Gérontologique et Groupes Iso-Ressources (AGGIR) permettant de définir le Groupes Iso-Ressources (GIR) associé à une fourchette de prise en charge financière. Une fois cette fourchette définie, l'équipe médico-sociale prescrit un plan d'aide en nature qui sera financé par l'allocation. Munie de ce dernier, la personne dépendante s'adresse à la structure ou à l'employé de son choix afin d'avoir accès à l'aide. Dans ce contexte, les allocataires de l'APA s'adressent donc au marché afin de remplir leur panier de services défini par l'administration territoriale. Il faut noter que depuis la création en 1996 de la première allocation (la PSD), la législation a autorisé l'accès des entreprises privées lucratives à ce « marché de l'aide sociale ». Cet événement a été le début de politiques publiques dites de « libre choix » — des activités, des modes de garde pour la petite enfance, des modes d'aide pour les personnes dépendantes, des prestataires, etc. — qui se sont notamment renforcées en 2005 avec les lois Borloo stimulant l'entrée des prestataires privés dans les services à la personne et notamment dans l'aide à domicile. La question du libre choix s'inscrit directement dans la ligne de la construction d'un marché articulant une offre, stimulée par des allègements de charge et des réductions d'impôts, et une demande, solvabilisée par les différentes allocations publiques. Ainsi le système français a favorisé l'externalisation d'une partie du *care* vers des services privés (associations ou entreprises).
- 7 La mise en place de l'APA s'est accompagnée d'un fort engagement financier de la part des pouvoirs publics. En effet, alors qu'en 2001 les dépenses d'aide à domicile s'élevaient à 460 millions d'euros³, elles représentaient un peu plus d'un milliard d'euros en 2002. Ce montant s'est accru jusqu'en 2007 pour atteindre 3 milliards d'euros et stagne depuis à ce niveau. Le passage de la PSD à l'APA s'est également traduit par une croissance forte du nombre de bénéficiaires de l'aide à domicile. Alors qu'à la fin du deuxième trimestre 2001

72 280 personnes âgées bénéficiaient de la PSD, à la fin de l'année 2002 on comptait 293 477 personnes âgées bénéficiaires de l'APA à domicile, un chiffre qui n'a cessé de croître depuis. Ainsi, au 31 décembre 2012, on compte 728 252 bénéficiaires de l'APA à domicile.

L'aide à domicile : entre professionnalisation et qualité de l'emploi dégradée

- 8 Depuis les années 1980, les besoins des personnes âgées sont également perçus comme une opportunité de création d'emplois pouvant permettre de résorber le chômage. De nombreux dispositifs publics se sont alors succédé pour structurer et professionnaliser ce segment du marché du travail, précarisé et féminisé. Cela s'est notamment traduit par la mise en place de mesures, impulsées par les mobilisations syndicales et des associations, relatives à la formation et la qualification des salariées du secteur qui ont contribué à améliorer l'attractivité des métiers : reconnaissance des acquis de l'expérience, création en 2002 du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) accessible par la formation initiale, accord de branche de 2002 sur les emplois et les rémunérations revalorisant en particulier les métiers de l'intervention et convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile applicable depuis 2012.
- 9 Néanmoins, les conditions d'emplois et de travail restent particulièrement dégradées dans ce secteur qui représente 2% des actifs occupés en France en 2012. Les 531 000 aides à domicile⁴ - qui peuvent avoir comme employeur principal des associations (31% de cas), des particuliers (en emploi direct ou via le mode mandataire) (32%), des entreprises privées (21%) ou encore des employeurs publics (12%) - sont essentiellement des femmes (97%). Elles sont peu diplômées (44% ont un niveau terminal sans le bac), assez âgées (48% ont 50 ans ou plus), plus fréquemment immigrées que l'ensemble des actives occupées (14% contre 9%), mais dans une proportion proche de celle des ouvrières et des employées non qualifiées (15 %). Si elles sont le plus souvent employées en contrat à durée indéterminée (CDI) (78%), elles sont majoritairement à temps partiel (70% des cas). Quand elles sont à temps complet, elles travaillent habituellement le week-end (48 % des cas contre 22 % pour les temps partiels) et le soir (33 % des aides à domicile contre 17 % pour l'ensemble des actives occupées). Leurs rémunérations sont basses : en comparant les salaires mensuels à temps complet, on observe que 51 % des aides à domicile gagnent moins de 1 250 euros par mois et que moins d'un quart d'entre elles gagnent plus de 1 500 euros par mois (contre 60 % de l'ensemble des actives et les deux tiers des actifs). Leur ancienneté est également assez faible.
- 10 Par ailleurs, « l'aide à domicile mixte » (Labruyère, 1996) demeure la règle (Aldeghi, Loones, 2010) même si de plus en plus de salariés travaillent uniquement en prestataire. « L'aide à domicile mixte » travaille à la fois avec le statut de salariée d'une association de maintien à domicile, c'est-à-dire prestataire, et avec celui d'employée du particulier sous mandat d'une association ou non.
- 11 Ainsi, les caractéristiques des emplois dans l'aide à domicile apparaissent en rupture avec la norme du compromis fordiste qui s'était généralisée dans les années cinquante et soixante, caractérisée « du côté du *temps de l'emploi*, [par] le contrat à durée indéterminée, souvent associé à une carrière ascendante sur le marché interne de la firme ; du côté du *temps de travail*, [par] le temps plein, selon un horaire relativement homogène, concentré, selon des horaires prévisibles, réguliers et synchronisés avec les autres temps sociaux » (Bouffartigue, Bouteiller, 2002, p.44). Il se rapproche au contraire d'une nouvelle norme

dans laquelle la flexibilité temporelle est imposée par les contraintes productives, comme nous allons le voir à partir de l'étude approfondie d'une association (cf. encadré 1).

Encadré 2. Les modes d'emploi de l'aide à domicile

Le service à la personne en France s'organise autour de trois modalités de recours (définies selon l'article L. 7232-6 du Code du travail) définissant les conditions d'exercice des associations et des entreprises agréées du secteur :

- le mode mandataire : l'utilisateur emploie lui-même le salarié, mais la structure (association ou entreprise) assure un certain nombre de tâches administratives et juridiques auprès du bénéficiaire (convention collective des salariés du particulier employeur).
- le mode prestataire : le bénéficiaire est usager de la structure qui emploie le salarié (convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile).
- l'emploi de gré à gré correspond à l'emploi direct des personnes par des particuliers ; c'est le mode le plus fréquent des emplois dans ce secteur (convention collective des salariés du particulier employeur).

L'aide à domicile ou la fin de la norme d'emploi fordiste

- 12 L'étude de l'association permet d'analyser de façon concrète les logiques qui façonnent l'organisation du travail et de l'emploi, en révélant notamment le poids des contraintes temporelles externes sur le temps de travail et les formes d'emploi. Nous montrerons en quoi du côté du temps de travail (2.1.) et du temps de l'emploi (2.2), l'emploi dans l'aide à domicile s'écarte de la norme fordiste en raison de la structuration du secteur façonné par les dispositifs publics et l'adaptation aux besoins des usagers.

Travailler à la reproduction : segmentation et polarisation de l'activité

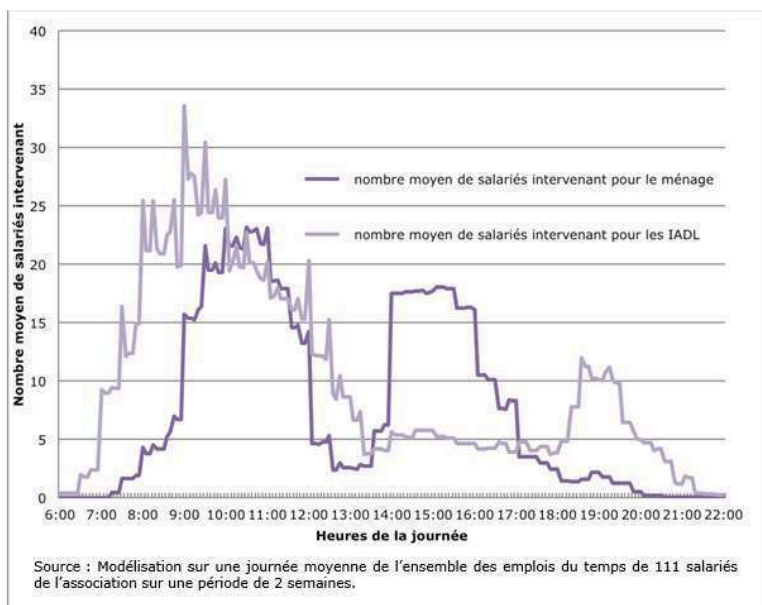
- 13 Les emplois du temps au sein de la structure étudiée permettent de mettre en évidence la répartition du travail au cours d'une journée moyenne de travail (cf. encadré 3) et de situer temporellement les interventions des salariés. Leur observation révèle que l'organisation du travail est caractérisée par une segmentation et une double polarisation de l'activité au cours d'une journée de travail comme le révèle la figure 1.

Encadré 3. Méthode de collecte et de traitement des emplois du temps de l'association

Nous avons récolté les emplois du temps des 111 salariés travaillant dans l'association sur un intervalle temporel de 2 semaines du 2 au 15 mars 2009. On retient ici uniquement les salariés ayant un contrat avec la structure associative. La distinction entre types d'activités est réalisée uniquement dans le cadre des interventions en prestataire. Les emplois du temps de chaque salarié sont construits sur 2 semaines et regroupent deux types d'intervention : « aide à la personne » et « ménage ». Ces interventions sont réalisées par différents salariés (Trabut, 2014a). Les données permettent en outre de connaître la durée, l'heure de début et de fin de l'intervention. Nous avons recensé 3213 interventions que nous avons modélisées sur une journée selon la nature de l'intervention, afin d'avoir une vision plus globale du travail des salariés et indirectement de la demande de services.

- 14 Ce graphique (figure 1) représente la répartition au cours d'une journée type, d'une part des activités d'aide à domicile que sont les activités instrumentales de la vie quotidienne (IADL)⁵ et d'autre part des activités de ménage. En se focalisant sur les activités instrumentales de la vie quotidienne, on observe deux pics sur cette courbe. Le premier, majeur, centré autour de 9 heures (h) du matin et le second, plus petit, autour de 19h signifient que le maximum de services fournis par les salariés se situe à ces deux extrêmes de la journée. Si le premier pic d'activité recouvre une large partie de la matinée, depuis 7h30 jusqu'à 12h30, on constate une faiblesse de l'activité et donc de la demande de services entre 13h et 18h. En observant la seconde courbe, celle relative aux activités de « ménage », on note deux pics d'activité, l'un entre 9h et midi et le second entre 14h et 17h.
- 15 La comparaison de ces deux types d'activité montre des courbes de répartition du travail très différentes. Alors que les activités de « ménage » se calquent sur les temps de production, la courbe des activités d'aide à la personne (IADL) suit un modèle que l'on peut qualifier d'anti-fordiste. En effet, la production des aides à domicile en raison de sa définition en termes de tâches est réalisée sur les temps de reproduction de la norme temporelle fordiste.

**Figure 1. Modélisation d'une journée de l'activité
des salariés de l'association sur 14 jours**



- 16 Le déséquilibre en faveur du matin sur l'activité globale de la structure est principalement dû aux activités d'« aide à la personne » (IADL). En effet, à 9h du matin, l'association réalise 470 interventions en « aide à la personne » sur 2 semaines, soit en moyenne 33 interventions simultanées quotidiennement. En revanche, pour ces mêmes activités la structure ne réalise en moyenne jamais plus de 5,71 interventions quotidiennes les après-midis entre 13h30 et 18h. Ainsi au sein de l'association, 49% des interventions d'« aide à la personne » ont lieu avant 11h le matin, 40% avant 10h, pour une durée moyenne de chaque intervention légèrement supérieure à 45 minutes et 22% se déroulent entre 17h et 21h30 pour une durée moyenne d'intervention légèrement inférieure à 45 minutes.
- 17 On observe ainsi un morcellement de l'activité, mais aussi une forte amplitude de travail des horaires de travail, les salariés travaillant majoritairement sur les temps de reproduction. Ce phénomène s'explique par le mode d'organisation de la prise en charge de la dépendance. Les caractéristiques de l'activité (aides au lever, à la toilette, au repas et au coucher) sont contraintes par les besoins physiologiques des personnes. De plus, dans un contexte concurrentiel, les associations s'adaptent pour fournir le service aux heures et aux formats demandés par les bénéficiaires sous peine de perdre le client et les financements publics associés. En effet, avec l'externalisation de l'activité vers un service privé, l'utilisateur a la liberté de choisir une organisation du travail à sa convenance. Comme le note J. Lundsgaard, « le fait de laisser le choix à l'utilisateur incite les prestataires à recentrer leur attention sur les besoins des usagers et à améliorer leur efficacité, sous réserve que le libre jeu de la concurrence ne soit pas entravé » (Lundsgaard, 2002, p.92). Cette focalisation des prestataires sur les besoins des usagers conduit les structures d'aide à fournir un service au plus près de leurs attentes. N. Bessuco *et alii* observent alors que les fournisseurs de services opèrent un « passage des simples stratégies de qualité à [celle d'une] logique client » » (Bessuco *et alii*, 2002, p. 88). Cela se traduit par une demande de disponibilité temporelle contraignante subie par les salariés (Dussuet, 2005, 2002 ; Gadrey

et alii, 2004 ; Devetter, 2001 ; Kaufman, 1997) avec pour principe de « satisfaire les clients en prenant en charge leurs demandes spécifiques » (Bessuco *et alii*, 2002, p. 88). Les propos de cette salariée, représentante syndicale, illustrent les tensions que ces contraintes font émerger : « les ¾ des gens chez qui nous intervenons, c'est logique, ils veulent être servis à la même heure (...). On ne peut pas non plus multiplier le nombre de salariés disponibles entre 8 et 9h parce que c'est la chose qu'ils souhaitent et dont ils ont besoin ».

- 18 Ces emplois du temps s'expliquent également par les contraintes économiques des plans d'aide et plus généralement par les demandes programmées par l'administration publique dans le cadre de l'APA. En effet, les tensions financières actuelles dans le secteur poussent à une rationalisation des dépenses qui se traduit par des injonctions des pouvoirs publics, d'une part à limiter l'aide aux besoins vitaux des individus, d'autre part à réduire les temps d'intervention financés. La réduction des temps d'intervention accroît le morcellement de l'activité en accroissant le nombre d'interventions et les temps de latence entre celles-ci. La limitation de l'aide produit un centrage de la prescription d'aide sur les activités IADL qui, comme on l'a vu, se déroulent lors des temps de reproduction de la norme temporelle fordiste. Ce recentrage sur les tâches associées aux IADL tend à polariser l'activité des salariés sur les temps de reproduction. Le temps de travail dans l'aide à domicile apparaît ainsi en rupture avec le compromis fordiste caractérisé par une activité à temps plein organisé selon des horaires homogènes et synchronisés avec les autres temps sociaux, sa temporalité pouvant alors être qualifiée d'anti-fordiste.

La flexibilité de l'emploi comme corollaire de l'instabilité de la demande

- 19 Si les données quantitatives nationales révèlent que le CDI est majoritaire dans le secteur (cf. *supra*), l'étude des contrats de travail dans l'association (cf. encadré 4) montre une réalité bien plus éloignée de la norme fordiste de l'emploi stable.

Encadré 4. Collecte et méthode de traitement des contrats de travail

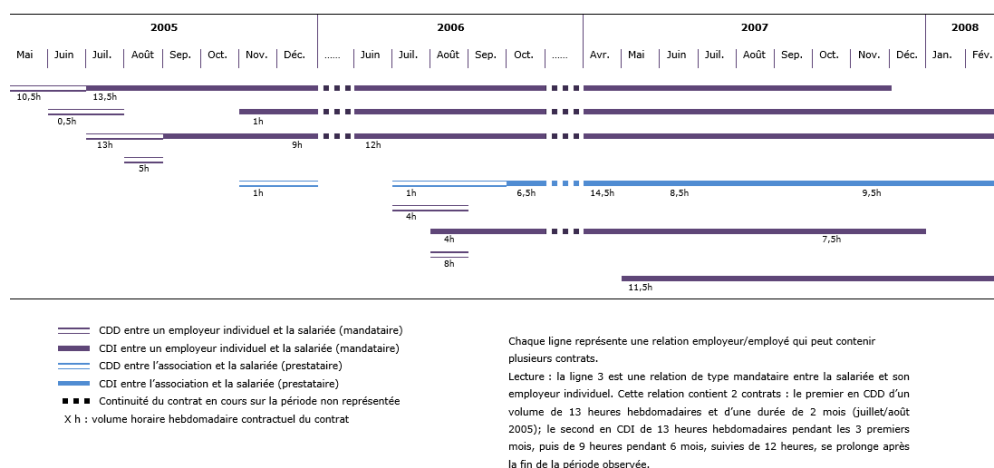
Cette analyse s'appuie sur les 211 contrats de 41 salariés travaillant en mandataire au sein de l'association. Ces documents contiennent des informations sur la forme du contrat (CDD/CDI et avenant), le nom de l'employeur ainsi que celui de l'employé, les motifs des CDD, le volume horaire, la date début et de fin de contrat. Nous utilisons aussi les 908 contrats des 111 salariés ayant au moins un contrat prestataire au sein de la structure qui donnent des renseignements sur la forme du contrat et le volume horaire contractuel. Ces données permettent de renforcer l'hypothèse d'une importante similitude entre ces deux modes (Trabut, 2014b). Dans l'analyse des contrats de travail, le mode mandataire, *a contrario* de l'activité prestataire, offre l'avantage de rendre visible la construction de la relation salariale.

- 20 D'abord, un contrat unique en CDI voile en réalité une multitude de relations d'emploi que l'étude des trajectoires des salariés permet de révéler. Prenons en particulier le cas d'une salariée embauchée en mai 2005 sur un contrat à durée déterminée (CDD) en mode

mandataire et qui est parvenue à obtenir un CDI avec la structure en mode prestataire. La figure 2 retrace la construction de son parcours. Dans cette figure, chaque ligne violette correspond à la relation contractuelle avec une personne aidée. Il faut rappeler que dans le mode mandataire, la structure ne faisant qu'encadrer une relation contractuelle entre salarié et client, chaque relation fait l'objet d'un contrat. La ligne bleue correspond à l'activité en mode prestataire caractérisée par des relations de travail avec plusieurs bénéficiaires. Cette figure révèle la complexité de la relation salariale, puisque l'on voit comment à partir d'un premier CDD la salariée construit progressivement son emploi, en cumulant différents contrats avec des variations horaires fortes. La première relation de service (première ligne) est contractualisée autour d'un premier CDD de deux mois pour un volume horaire hebdomadaire de 10h30, de mai à juin 2005. Ce contrat correspond à une période test qu'elle validera, puisqu'à partir de juillet 2005, la salariée sera recrutée sur un CDI de 13,5 heures hebdomadaires. En juin 2005, l'association lui offre un contrat avec un nouvel usager pour remplacer une salariée quelques heures (2^e ligne). Cette relation contractuelle se termine en juillet 2005, mais est à l'origine d'un nouveau contrat, cette fois-ci en CDI, trois mois plus tard en novembre 2005. Tout comme la première relation, la troisième (3^e ligne) débute en juillet sur la base d'un CDD de 2 mois, avant de proroger la relation contractuelle par un CDI à partir de septembre. En août 2005, la salariée réalise une intervention d'un mois en CDD auprès d'un quatrième usager (4^e ligne). C'est à partir de décembre 2005, soit après avoir accumulé trois CDI en mandataire (lignes 1, 2, 3), que l'association lui propose un contrat de remplacement en CDD (en mode prestataire) pour un volume horaire contractuel d'une heure pendant la période des fêtes de fin d'années (5^e ligne). Plus tard, pendant la période estivale, elle réitère cette expérience au travers d'un CDD de même volume horaire, mais cette fois-ci pour une durée de trois mois de juillet à septembre 2006. Ce deuxième CDD en prestataire lui permet de signer à partir d'octobre 2006 un CDI avec l'association. Le volume horaire du CDI n'étant pas suffisant, même en ajoutant les trois autres CDI en mandataire, la salariée cumule deux autres remplacements au cours de 2006 (lignes 6 et 8). Elle décroche aussi deux autres CDI en mode mandataire à partir d'août 2006 et mai 2007 (lignes 7 et 9).

- 21 Ainsi cette figure montre comment cette salariée parvient à construire son activité, d'abord à partir de contrats courts, puis en mandataire, puis grâce à des remplacements en prestataire. En mettant en perspective cette construction de l'emploi et de l'organisation du travail, on comprend la complexité pour parvenir à accroître son temps de travail sans accroître l'amplitude horaire quotidienne. En effet, la relation salariale se construit progressivement et les nouveaux clients sont insérés dans les emplois du temps préexistants des salariés sur des plages horaires déjà souvent occupées. Ce phénomène explique que le recrutement contractuel s'effectue pour un besoin impérieux de main d'œuvre : soit pour un remplacement au pied levé d'un salarié malade, soit avec l'arrivée d'un nouvel usager souvent désireux d'un service dans les plus brefs délais.

Figure 2. Structure contractuelle d'une salariée de l'association sur 2 ans et 9 mois



- 22 Si cette salariée parvient progressivement à se stabiliser dans la structure, l'obtention d'un CDI est loin d'être systématique pour l'ensemble des salariés, comme le révèle l'étude des contrats signés (en mode prestataire) entre le 1^{er} janvier 2008 et le 21 octobre 2009 au sein l'association. Sur 127 salariés contractualisés en CDD au cours de cette période, seuls 23 signent un CDI. Pour la majorité (16 sur 23), l'accès au CDI se fait via deux CDD (elle se fait par un CDD dans trois cas, quatre CDD dans deux cas, trois et six CDD pour deux autres cas). Le temps moyen entre le premier CDD et le CDI est de 243 jours pour les 23 salariés finalement recrutés en CDI. Dans le cadre de l'activité prestataire de la structure, sur la même période on observe un flux sortant de 67 salariés, dont 39 pour non-reconduction de CDD et 28 pour d'autres raisons : 10 salariés sont licenciés pour inaptitude au travail, 8 démissionnent, 5 sont licenciés pour faute et enfin 5 partent à la retraite. Cette forte rotation de la main d'œuvre est fréquente dans le secteur.
- 23 Cette association recourt à deux types de contrats précaires : le CDD d'usage⁶ et le CDD pour accroissement temporaire ou remplacement de salariés, en rupture avec la norme d'emploi fordiste. Par exemple, de janvier 2002 à août 2003, date de la mise en place de l'APA se traduisant par l'accroissement rapide de la demande, les CDD d'usage ont été utilisés de manière particulièrement importante, notamment pour 6 salariés qui en ont signé d'1 à 19 selon les cas, avec des volumes horaires oscillants entre 2 et 42 heures. Beaucoup plus courants, les CDD de type « accroissement temporaire d'activité » et « remplacement de salariés » sont les contrats usuels d'entrée dans l'association. Soit le salarié est recruté par l'association dans le cadre d'un remplacement (minorité des cas), soit il est recruté dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité (majorité des cas), c'est-à-dire au moment d'une nouvelle demande. Le recrutement par CDD de remplacement est réalisé dans une grande majorité des cas sur des contrats courts ayant pour motif le remplacement d'un salarié pour congé ou maladie. Ces contrats vont d'un jour à six mois (dans le cadre d'un congé maternité) et ont en moyenne une durée de 27 jours. Le recrutement dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité offre de meilleures perspectives d'accès au CDI. Ces contrats offrent une durée moyenne de trois mois et 25 jours.
- 24 L'étude des contrats dans cette association révèle une forte instabilité de l'emploi. Cette dernière s'explique par les caractéristiques de l'activité et des bénéficiaires se traduisant

par une difficulté à anticiper les demandes qui interviennent brutalement (souvent à la suite d'une hospitalisation) et se finissent souvent par un décès, une hospitalisation ou une entrée en maison de retraite. En dehors de l'arrêt définitif du service, un certain nombre de suspensions des prestations sont à prévoir pour la structure. En effet, nombreuses sont les personnes âgées faisant plusieurs séjours en soins hospitaliers dans une même année puisque « c'est aux âges avancés que les taux d'hospitalisation sont les plus élevés : 438 pour mille chez les 65-74 ans, 578 chez les 75-84 ans, 616 au-delà » (Insee, 2005, p. 40). Par ailleurs, les caractéristiques de prise en charge de la dépendance varient selon le niveau de dépendance des personnes aidées auquel les structures doivent s'adapter. « Les incapacités concernant l'hygiène de l'élimination, la toilette, l'habillage, la prise de repas préparés ou encore la mobilité s'accroissent fortement avec l'âge. [...] Selon les activités, la fréquence du besoin d'aide est 3 à 5 fois plus grande pour les personnes âgées de 80 à 89 ans que pour celles âgées de 70 à 79 ans, et elle est encore 2 à 3 fois plus élevée pour les 90 ans ou plus que pour les octogénaires » (Ibid., p. 40). On observe par conséquent une forte variabilité des temps d'intervention : si les interventions sont courtes pour les personnes peu dépendantes, elles fluctuent en fonction du niveau de dépendance qui évolue dans le temps.

- 25 Ainsi, l'étude de cette association révèle que les conditions d'emplois et de travail des aides à domicile sont soumises à de fortes contraintes temporelles liées aux caractéristiques de cette relation de service et aux attentes des usagers. Les activités élémentaires (se nourrir, se laver, s'habiller) réalisées par les salariés sont le plus souvent calées sur les temps de reproduction, avec pour objectif de répondre au mieux aux demandes exprimées par les bénéficiaires qui peuvent notamment choisir l'horaire et la répartition du service au cours de la journée, lorsque ceux-ci ne sont pas déjà prescrits par l'APA. Le recours à des contrats précaires permet également de faire face aux fluctuations de la demande. En ce sens, le système français de la dépendance tend à favoriser l'émergence d'un secteur, l'aide à domicile, typique de la « norme temporelle flexible hétéronome » (Bouffartigue, Bouteiller, 2002 et 2012) caractérisée par l'assujettissement des emplois au temps des marchés et une disponibilité temporelle de court terme. La question se pose alors de savoir quels sont les moyens et les capacités de négociation permettant d'améliorer la conciliation vie privée-vie professionnelle pour ces salariés?

La difficile conciliation vie privée-vie professionnelle pour les salariés de l'aide à domicile

- 26 Dans la branche de l'aide à domicile, on observe quelques avancées récentes dans la prise en compte de la conciliation vie privée - vie professionnelle qui restent néanmoins réduites. Il faut d'abord rappeler que dans ce secteur *a priori* peu propice à la mobilisation collective (Avril, 2009), la syndicalisation est assez faible. La convention collective qui recouvre l'ensemble des associations d'aide à domicile et leurs salariés sous mode prestataire - fruit du regroupement progressif de trois conventions collectives « historiques » construites dans les années 1970 et 1980 - n'est applicable que depuis le 1^{er} janvier 2012. Dans cette convention et ses avenants, outre quelques mesures plus avantageuses que le code du travail en matière de congés (décès, maternité...), la thématique de la conciliation est prise en compte à travers les questions de santé au travail. En effet, dans un avenant de 2013 (avenant n°13/2013 visant à compléter les

dispositions du chapitre IV du titre IV relatif à la santé et prévention des risques professionnels), elle est évoquée en termes de facteur de risques psychosociaux⁷. La convention collective rend obligatoire l'établissement d'un diagnostic de ces facteurs par un comité d'évaluation. Mais elle stipule que ce diagnostic peut donner lieu à terme à un plan d'actions de prévention soumis à la négociation (précisant que si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans) sans pour autant la rendre obligatoire.

- 27 Par ailleurs, la conciliation reste malaisée à mettre en œuvre au sein des associations. Nous avons pu notamment observer cette difficulté lors d'une réunion régionale de la branche du maintien à domicile de la CFDT, à laquelle participait une trentaine de représentantes syndicales en exercice dans une quinzaine de structures différentes. Une référente régionale animait la journée et présentait notamment l'avenant à la convention sur les risques psychosociaux. À l'évocation de ce facteur de risques, l'ensemble des aides à domicile ont ri, l'une d'elles a ajouté « *ah bah c'est simple, elle n'existe pas* », avec l'acquiescement de l'ensemble des salariées présentes. Cette situation révèle à quel point la question de la conciliation vie privée - vie professionnelle est absente. En effet, ces associations disposent déjà rarement d'un comité d'entreprise qui permettrait d'offrir certaines prestations en matière de conciliation. C'est généralement le cas des structures essentiellement féminines. En effet, « au-delà de 80%, la féminisation n'est plus positive sur l'offre de prestations, comme si la segmentation sexuée de ces établissements était telle que les employeurs n'éprouvent pas la nécessité d'attirer ou de fidéliser leur personnel en proposant des mesures permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle » (Lefèvre, Pailhé, Solaz, 2009, p. 298).
- 28 Un autre thème central pour envisager la conciliation vie privée-vie professionnelle est l'organisation des horaires. Comme le souligne Thomas Piketty, le rôle des employeurs est irremplaçable pour tout ce qui concerne l'organisation des horaires de travail, question cruciale pour permettre de faire progresser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Piketty, 2009). Or, comme on l'a vu, l'organisation du temps de travail est largement dépendante des besoins des usagers, mais aussi des injonctions des administrations publiques locales qui définissent les plans d'aide. Dans la situation actuelle française de contraction des financements, ces dernières tendent à diminuer les temps d'intervention et poussent les associations à réduire leurs dépenses budgétaires, notamment en limitant la qualification des salariés ou encore en remettant en question certains accords d'entreprise estimés trop coûteux.
- 29 Dès lors, si l'on a pu observer dans un territoire que certaines représentantes syndicales se mobilisaient auprès des pouvoirs publics pour faire reconnaître leurs métiers et peser sur les financements du secteur, la négociation autour du temps de travail reste limitée. Dans les associations observées, elle prend plutôt la forme d'une négociation locale, en face à face, entre les aides à domicile et les responsables de secteur au moment de l'élaboration des emplois du temps. Cette négociation est limitée compte tenu des contraintes qui pèsent sur l'activité (comme le remplacement de salariées absentes, la prise en charge d'un nouvel usager...). Il s'agit alors moins d'améliorer les horaires de travail des aides à domicile que de chercher à faire respecter les règles fixées par la convention collective en matière d'organisation du travail. Lors de cette négociation locale, les aides à domicile disposant d'une connaissance du droit ou faisant appel aux représentants du personnel peuvent parvenir à résister à certaines demandes des responsables. Mais cette capacité est limitée en raison de leur isolement et de l'absence de collectif de travail, de la crainte d'un licenciement ou encore d'une « éthique

professionnelle associative » qui incite à répondre positivement aux attentes des usagers. Par conséquent, les salariés le plus souvent s'adaptent et ne parviennent pas à négocier une amélioration de leurs conditions de travail. Pour concilier vies privée et professionnelle, certaines disent faire le choix de recourir au temps partiel, même si dans l'aide à domicile cette stratégie est moins fréquente que dans d'autres secteurs⁸.

- 30 Certaines pratiques d'aménagement des horaires de travail peuvent néanmoins être observées. Il s'agit notamment d'intervenir en amont de l'heure de prise de repas standard chez les personnes âgées. Cette pratique, qui a pour corollaire de remettre en cause le confort des bénéficiaires, peut être source d'insatisfaction pour les salariées. Lors d'une réunion syndicale du maintien à domicile, cette problématique est apparue centrale et partagée par l'ensemble des représentantes du personnel, comme l'illustre cette série d'échanges :
- 31 « X : Oui, je veux revenir sur un problème des interventions que nous faisons, on en arrive à faire souper des gens à 17h30 !!!!
- 32 Y : et fermer les volets en partant... en hiver c'est moins gênant, mais en été...
- 33 X: c'est une horreur, c'est une horreur ! On ferme les volets à 18h30 en partant, c'est une aberration. Mais on se sent maltraitant, mais comme on est maltraité, mais enfin, moi je me sens maltraitante... [Les autres acquiescent] ».
- 34 Contraintes d'accepter cette organisation, elles subissent la dégradation de la qualité du service rendu, source d'insatisfaction forte dans leur travail et de questionnements sur leur rôle. Elles sont également amenées à compenser les failles de l'organisation en pratiquant des dépassements d'heures.
- 35 Ainsi, dans les structures de l'aide à domicile, la négociation autour des questions d'aménagement des horaires est essentiellement individuelle. Dans ce contexte, les représentants syndicaux de ces structures jouent leur rôle d'information et de défense des salariés en veillant à faire appliquer le droit, mais elles peinent à trouver des arrangements qui améliorent la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle avec l'employeur.

Conclusion

- 36 Les conditions d'emploi et de travail des aides à domicile s'écartent largement de la norme temporelle standard du régime fordiste. Le fait d'exercer une activité liée au *care* n'est pas en soi un facteur déterminant pour expliquer cette situation. En effet, les assistantes maternelles, par exemple, même si elles subissent elles aussi, une forte amplitude horaire de leur journée de travail « sont relativement épargnées par le travail en horaires atypiques (samedi, dimanche et nuit) » (Devetter, 2012, p. 17). Les aides à domicile, elles, font face à une double contrainte : d'une part, la relation de service qui implique une grande flexibilité et des horaires décalés ; d'autre part les injonctions des pouvoirs publics chargés de la prise en charge de l'aide sociale qui tendent à contracter les temps d'intervention et ainsi renforcer le morcellement des emplois du temps. Ces contraintes limitent les marges de manœuvre des associations en matière d'organisation du travail et d'emploi et s'accompagnent d'un basculement vers une « norme flexible hétéronome » qui bouleverse l'équilibre des temps sociaux pour les salariées. En effet, si l'on constate l'émergence récente d'une prise en compte de la conciliation vie privée-vie professionnelle dans le secteur, la négociation au sein des structures est limitée par des

contraintes émanant tant des financeurs que des usagers. Leur activité consistant à intervenir dans les temps de reproduction des bénéficiaires, en réalisant des activités liées aux besoins vitaux de personnes en situation de dépendance, semble les contraindre à une organisation temporelle anti-fordiste.

- 37 Dès lors, cet article montre l'importance de réfléchir à l'organisation du travail, la charge de travail et les horaires pour permettre une amélioration effective de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle de ces salariés. Les recherches réalisées permettent d'identifier certains « éléments sur lesquels il est possible d'agir, en particulier la durée du travail, la variabilité des horaires et le soutien du supérieur. [...] Ainsi, au moins deux variables organisationnelles peuvent permettre d'améliorer la situation : la durée et l'organisation des horaires de travail et le soutien des supérieurs à la conciliation des activités professionnelles et familiales. » (Tremblay, 2005, p. 51). Cet article montre également que la problématique de l'articulation des temps sociaux doit être pensée de manière globale pour que cette dernière soit accessible à tous. En effet, si les dispositifs d'aide à domicile facilitent la conciliation vie familiale-vie professionnelle pour certaines catégories d'individus, ils vont de pair avec des conditions de travail et de hors travail dégradées, ou pour le dire autrement s'accompagnent d'externalités négatives pour ces salariés peu qualifiés.

BIBLIOGRAPHIE

Aldeghe, Isa, Anne Loones (2010). Les emplois dans les services à domicile aux personnes âgées. Approche d'un secteur statistiquement indéfinissable, Cahier de recherche n°277, Décembre, CRÉDOC, 82 pages.

Avril, Christelle (2009). « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail », *Politix*, vol. 2, n° 86, pp. 97-118.

Bessuco, Nathalie, Michèle Tallard, Christian du Tertre, Pascal Ughetto (2002). La relation de service : une tension vers un nouveau modèle de travail ?, *Revue de l'Ires*, n° 39, pp. 85-113.

Boivin, Louise (2013). Réorganisation des services d'aide à domicile au Québec et droits syndicaux : de la qualification à la disponibilité permanente juste-à-temps, *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 32, n°2, pp. 44-56.

Bouffartigue, Paul, en collaboration avec Jacques Bouteiller (2012). *Temps de travail et temps de vie* Paris, PUF, coll. *Le Travail Humain*, 231 pages.

Bouffartigue, Paul, Jacques Bouteiller (2002). L'érosion de la norme du temps de travail, *Travail et emploi*, n°92, pp. 43-55.

Devetter, François-Xavier (2001). L'économie de la disponibilité temporelle : la convention fordiste et ses remises en cause, thèse de sciences économiques, Université de Lille 1, 352 pages.

Devetter, François-Xavier (2012). Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance. *Politiques sociales et familiales*, N. 109. *Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité*, pp. 9-22.

- Devetter, François-Xavier, Florence Jany-Catrice, Thierry Ribault (2009). Les services à la personne, La Découverte, coll. Repères, janvier, 128 pages.
- Dussuet, Annie (2002). Le genre de l'emploi de proximité, *Lien social et politiques / RIAC*, Le genre des politiques publiques : des constats et des actions, printemps, n° 47, pp. 143-154.
- Dussuet, Annie (2005). Travaux de femmes - Enquêtes sur les services à domicile. Paris, L'Harmattan, 222 pages.
- Esping-Andersen, Gosta (1999). Les trois mondes de l'État-providence, Paris, PUF, 310 pages.
- Frinault, Thomas (2009). La dépendance. Un nouveau défi pour l'action publique, Rennes, PUR, 240 pages.
- Gadrey, Nicole, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod Le Mattre (2004). La division sexuée du travail professionnel et domestique : quelques remarques pour une perspective temporelle, Les conditions de travail comparées des ouvriers et des employés : une question de temps, conférence du Séminaire international sur le temps de travail, Paris, 26-28 février.
- Garabige, Alexandra (dir.), Bernard Gomel, Loïc Trabut (2015). Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile. Analyse de cas, Rapport de recherche du CEE, n°90, 117 pages.
- Gomel, Bernard (2006). L'emploi salarié dans le travail des associations, in chopart Jean-Noël et al., Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire, Paris, La Découverte « Recherches », 294 pages.
- Insee (2005). État de santé. Pathologies et comportements de santé. Handicaps, incapacité, dépendance. Mortalités [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/persag05b.PDF].
- Kaufman, Jean-Claude (1997). Faire ou faire-faire, Famille et services, Presses universitaires de Rennes, 252 pages.
- Labruyère, Chantal (1996). Professionnaliser les emplois familiaux : un objectif affirmé, mais un processus encore à construire, Bref, Céreq, novembre, n° 125, pp. 1-4.
- Lefèvre, Cécile, Ariane Pailhé, Anne Solaz (2009). Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale dans Ariane Pailhé, Anne Solaz (sous la direction), Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs, Paris, La Découverte, 500 pages.
- Lundsgarrd, Jens (2002). Ouverture à la concurrence et efficacité des services à financement public, Revue économique de l'OCDE, vol. 2, n°35, pp. 83-143.
- Martin, Claude (2001). Les politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes, Travail, genre et sociétés, n° 6, pp. 83-103 ;
- Martin, Claude (sous la direction) (2003). La dépendance des personnes âgées. Quelles politiques en Europe ?, Rennes, Presses universitaires de Rennes/Éditions de l'ENSP, 368 pages.
- Nicole-Drancourt Chantal (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel, *Temporalités*, 9, mis en ligne le 30 septembre 2009, consulté le 24 juin 2015. URL : <http://temporalites.revues.org/1067>.
- Piketty, Thomas (2009). Préface dans Ariane Pailhé, Anne Solaz (sous la direction.), Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs, Paris, La Découverte, pp. 11-14.
- Rainhorn, Judith (2002). Production ou reproduction ?, Revue d'histoire moderne et contemporaine 1/2002 (n°49-1), pp. 138-155

- Schots, Marie (2010). Concilier les disponibilités : l'expérience des parents travailleurs : Individualisation, temps sociaux et distinction de sexe, Presses universitaires de Louvain, 316 pages.
- Trabut, Loïc (2014a). La formation et l'emploi font-ils bon ménage ? Attentes et effets du Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale, Formation Emploi, n°127, pp. 71-90.
- Trabut, Loïc (2014b). Nouvelle donne dans l'emploi d'aide à domicile, dans Florence Weber, Loïc Trabut, Solène Billaud (sous la direction) Le salaire de la confiance. L'aide à domicile aujourd'hui, Paris, Editions rue d'Ulm, pp. 47-74.
- Trabut, Loïc, sous la direction de Weber, Florence (2011), L'emploi direct déclaré ou non, un révélateur des besoins d'aide ?, rapport pour la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), Paris, France, 100 pages.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005). Articulation emploi famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, vol. 1, n° 1, pp. 36-56.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2008). Temps professionnel et temps personnel des hommes et des femmes : une comparaison France – Québec, Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, n° 08-02, 18 pages.

NOTES

1. La CFDT est le syndicat majoritaire dans la branche de l'aide à domicile.
2. Enquête auprès des bénéficiaires de l'APA, DREES, 2003.
3. Les données citées sont issues de l'enquête annuelle sur l'aide sociale, réalisée par la DREES auprès des Conseils Généraux. Cf. <http://www.drees.sante.gouv.fr/donnees-concernant-l-allocation-personnalisee-d-autonomie,10961.html>.
4. Les données qui suivent sont le résultat de l'exploitation de l'enquête emploi en continu de l'Insee en 2012 (cf. Garabige, Trabut, Gomel, 2015).
5. « Instrumental Activities of Daily Living », issue des travaux de Katz, appréciant la capacité à faire sa toilette, s'alimenter, s'habiller, se mouvoir.
6. Le CDD d'usage n'est soumis à aucune durée maximale et il n'y a aucun délai de carence à respecter entre deux CDD d'usage. Aucune indemnité de fin de contrat n'est due au terme du CDD d'usage.
7. Cet avenant rend obligatoire la réalisation au sein des structures d'un Document Unique d'Évaluation des risques professionnelles. Plusieurs facteurs sont indiqués : facteurs liés aux exigences de travail ; liés aux relations de travail et au type de management ; facteurs liés au changement dans l'entreprise ; facteurs également liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée (question des transports domicile-travail ; la mobilité imposée non planifiée ; les horaires atypiques, le travail le dimanche et les jours fériés, l'organisation du travail et les contraintes familiales).
8. En 2012, selon l'enquête emploi en continu, la raison principale du temps partiel des femmes aides à domicile est le plus souvent le fait de ne pas avoir trouvé de temps plein (42 % par rapport à 30 % pour l'ensemble des actives à temps partiel) et moins souvent pour des raisons familiales (s'occuper d'enfants ou d'un autre membre de sa famille) : 21 % contre respectivement 34 % (cf. Garabige, Trabut, Gomel, 2015).

RÉSUMÉS

L'aide à domicile pour les personnes âgées peut favoriser une meilleure conciliation entre les sphères professionnelle et privée pour les aidants familiaux. Partant du cas de la France, l'objectif de cet article est d'analyser en quoi ces formes de délégation d'une partie du *care* vers des services privés limite la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de ce secteur. À partir de l'étude des conditions d'emploi et de travail de ces professionnels dans le secteur associatif, les auteurs montrent que cette activité essentiellement féminine, qui s'effectue sur les temps de reproduction propre au modèle fordiste, s'approche d'une norme d'emploi marqué par la flexibilité. Les auteurs s'interrogent alors sur la capacité de négociation des salariés et de leurs représentants pour favoriser une meilleure articulation de leurs temps sociaux.

Care work for the elderly can promote a better balance between work and private spheres for family caregivers. Based on the case of France, the objective of this article is to analyze how these forms of delegation of a part of care to private services limits the reconciliation between private life and professional life of employees in this sector. Based on a study of the conditions of employment and work of these professionals in the non-profit sector, the authors show that this feminine activity that occurs during time of reproduction in the Fordist model converges with an employment standard marked by flexibility. The authors then investigate the bargaining power of employees and their representatives to promote a better coordination of their social time.

INDEX

Keywords : dependent elderly, employment, fordist model, professional carer, work, work-life balance

Mots-clés : aide à domicile, conciliation, emploi, norme fordiste, personnes dépendantes, travail

AUTEURS

ALEXANDRA GARABIGE

Chercheure au Centre d'Études de l'Emploi, France alexandra.garabige@cee-recherche.fr

LOÏC TRABUT

Chercheur à l'Ined et chercheur associé au Centre d'Études de l'Emploi, France
loic.trabut@ined.fr

Evolutions in time-use and division of labour of men and women

Ignace Glorieux, Joeri Minnen, Theun Pieter van Tienoven, Jef Deyaert and Eszter Mészáros

Introduction

- 1 Research on the combination of work and family life and how this differs for men and women has been subject to three important developments over the last decade: (1) demographic trends including the increase in 'new' forms of cohabiting and evolutions in women's labour market participation, (2) methodological innovations in measuring time-use and time perceptions, and (3) a growing academic network studying work life balance (Bianchi and Milkie, 2010). This contribution mainly serves the second development, since it analyses data of a time-use survey. Time-use surveys are very suitable to provide a realistic and nuanced picture of daily activities of men and women. In a time-use survey, respondents register all their daily activities in a time-diary for a certain period of time, giving a detailed picture of daily life of men and women. A thorough analysis of time-use data allows studying to what extent and with what reason the presumed conflict between work and family life manifests itself differently for men and women and how it affects other domains of daily life (e.g. leisure, social participation, and personal care).

Combining work and family life

- 2 A lot of international time-use research focuses on the gendered division of labour within the household (for an overview see Bianchi and Milkie, 2010). One of the main recurring findings is that women spend less time on domestic chores over the years although they still do take account for the largest share of it (Bianchi et al., 2000; Bianchi et al., 2006; Van Tienoven and Glorieux, 2009; Robinson and Godbey, 1999). On the other hand, many scholars report that mothers but also fathers spend more and more time on childcare

(Bianchi, 2000; Sandberg and Hofferth, 2001; Sandberg and Hofferth, 2006; Sayer et al., 2004; Gershuny, 2000), though again, mothers still take up the lion's share (Craig, 2006).

- 3 Another main finding is that the time men spend more on the labour market does not compensate for the time women spend more on domestic chores and childcare. Men have much more leisure time than women. Besides, here exists a 'gendered' leisure gap as well. Women not only have less leisure time, their leisure time is of much less quality because it is 'contaminated' by ongoing interruptions of other tasks (including childcare) (Bittman and Wajcman, 2000; Mattingly and Bianchi, 2003; Schulte, 2014).
- 4 Additionally, some scholars argue that, with leisure being replaced by business as sign of social status (Gershuny, 2005; Gershuny, 2000) and work getting more pleasant, an increase in women's time at the labour market will run parallel with an increase in men's time at the labour market and even a decline in men's leisure time (Gershuny, 2011).
- 5 Finally, the way men and women (try to) combine work and family life is not only affected by working conditions and job characteristics. Many studies demonstrate that the family situation, like the number of children present, the age of the youngest child and the employment status of the spouse affect employment and working conditions (for an overview see Byron, 2005). Besides, these family characteristics put much more pressure on women than on men, resulting in women, much more often than men, to opt-out or switch to less demanding part-time work (Laurijssen, 2012). It often concerns jobs for which women are over-qualified (Connolly and Gregory, 2008) but for them it often is the only (deliberate) way to take away some of the pressure and live a calmer life (Booth and Van Ours, 2009).
- 6 This brief overview is everything but a confirmation of the assumption that contemporary women and men have freed themselves from the traditional gender ideology, that the traditional gender division of labour and the different, gendered rules of conduct belong to the past. Nonetheless, we still cling to the idea that daily life of men and women has converged, that the gender gap is being closed. Recent studies often question this. The Flemish time-use survey of 2004 revealed that the time-use of men and women still keep up an outspoken gendered division of roles, even though there was a modest trend towards a somewhat more egalitarian gender ideology in comparison with the time-use survey of 1999 (Glorieux et al., 2006). A year ago the Dutch newspaper *NRC Next* (26 November 2013) concluded, in an article based on analyses from a recent Dutch time-use survey, that the 'revolution in the household' had stranded. Men and women no longer converged with respect to the division of household tasks (Cloïn, 2013) as was previously still assumed (see f.e. Sayer, 2005). In this contribution we examine whether this also holds for Flanders, Belgium.
- 7 First we will provide a general overview of how women and men in Flanders spend their time and how this allocation of time evolved over the last 15 year. Thereafter, we go into more detail on the typical differences in the time-use patterns of men and women. Next we study how the time-use of men and women evolves over the life course, followed by picturing the course of time-use over the day. We examine whether daily rhythms differ for women and men. Finally, we go deeper into paid and unpaid work and how the time spent hereon is affected differently by labour market participation and family situation.

Time-use surveys in Flanders, Belgium

- 8 The Flemish time-use survey of 2013 (abbrev. TOR13), conducted by the Research Group TOR of the Vrije Universiteit Brussel was the first conducted online using the software MOTUS (Minnen et al., 2014). The TOR13 study followed the same methodology as the Flemish time-use surveys of 1999 (abbrev. TOR99) and 2004 (abbrev. TOR04), but instead of a paper time-diary booklet respondents logged on to a website and registered their time-use for 7 consecutive days. Furthermore, respondents also completed the two individual questionnaires online (one before their time-use registration and one afterwards) with questions on socio-demographic characteristics and more specific questions on time use, feelings of time pressure, attitudes and habits. The fieldwork ran from January 2013 till January 2014 and in total 3,260 respondents completed the whole survey. The sample also included almost 12% students. Since we aim to examine the allocation of time on work and family tasks, and the possible tension between these life spheres, we excluded them from the analyses. This brings the total sample size at 2,894.
- 9 There is an important advantage of conducting online time use survey. It allows running some quality checks while respondents registered their time-use. For example, pop-up remarks were shown when the timing of activities overlapped or did not succeed the previous activity, or when respondents tried to log activities in the future or activities that lasted longer than 20 hours. Moreover, if respondents logged two succeeding activities that took place at different locations they were notified that a transportation activity was missing. Generally, this meant that respondents registered their time-use more correctly than in paper time-diaries. More specific, it means that respondents made a clearer distinction between the activity and the displacement that led to the activity than they did in the TOR99 and TOR04 studies. We know this because the time spend traveling in TOR13 lies more in line with the time spend traveling in the Belgian time-use surveys of 1999, 2005 and 2013. We consider the Belgian estimates to be more accurate in that respect than the TOR99 and TOR04 estimates because of a methodological difference. In the Belgian time-use surveys respondents used their own words to describe their activities compared to a coded activity list in the Flemish time-use surveys. The latter apparently led respondents to include the traveling time to and from an activity often in the time spent on that activity.
- 10 For the sake of comparison of TOR13 with TOR99 and TOR04 we included the traveling time in the time spend on the activity that served this displacement for all three datasets. A part of the increase in traveling time is then taken away. Nonetheless, it remains a fact that the controlling mechanisms of the online time-use survey have led to a more accurate registration of transport activities that in turn, thus, seem to have increased over time.

Analysis of time-use

- 11 The way we use our time is affected to a great extent by social and cultural influences. What we do, when we do it, for how long, and in what sequence are expressions of social values, norms, opinions, attitudes, positions, roles, and power relations. This makes time-use data very well suited to get an insight in contemporary societal forces, and in this contribution more specifically in the daily division of labour between men and women. By

studying the daily activities of men and women – how they divide work and family tasks, what they do in their spare time, ... – we can observe the societal dynamics and evolutions underlying the outcome of combining work and family life.

A week of time for women and men

- 12 To assess the general time-use of women and men in Flanders, we reduced all time-use activities to 10 generic categories (of which one residual category). These categories capture spheres of action that most people recognize as such in our society. Note that traveling time is included in the activity it served¹.
- 13 Table 1 shows how much time men and women between 18 and 75 years old spend on these 10 categories, computed for a whole week and over the 3 time-use surveys (1999, 2004, and 2013). Students are omitted from the analysis. This table differentiates between duration per respondent (i.e. the average duration calculated over all respondents that took part in the survey), participation rate (i.e. the percentage of respondents that actually performed the activity during the week of the survey), and the duration per participant (i.e. the average duration calculated over all participants).
- 14 Both women and men spend by far most of the time of the week on sleeping and resting, respectively 59 and over 60.5 hours per week. Women not only sleep longer, but also spend with 18 hours a mere 2 hours per week more on personal care. With 32 hours a week men have almost 6 hours more leisure time than women, whereas women with 24 hours a week spend 7 hours more on domestic chores than men. Additionally, women with children spend another 2 hours per week more on childcare (i.e. duration per participant). Employed men work just below 40 hours per week, employed women just over 30 hours. All these differences are significant (see also Figure 1) and show that the classical stereotypes and traditional division of paid work and family work still predominates.
- 15 If we look at the evolutions, we find that the share of women that is employed has augmented by 11 percentage points from 57.6% in 1999 to 68.4% in 2013. The employment rate of men of 76.1% in 2013 is significantly higher than in 2004 but does not differ from the male employment rate of 1999. These percentages concur with estimates from The Policy Research Centre Work and Social Economy (Steunpunt WSE, Flanders, Belgium). The time spend working does not change over the years, neither for men nor for women. The difference of 8 hours of paid work done more by men can be considered to be persistent (see also Figure 1).
- 16 Men gradually spend more time on domestic chores, whereas women significantly decrease the time spent on household tasks. In 2013 women spend almost 4 hours less on domestic chores than in 1999 and over 1,5 hours less than in 2004. Yet, women still perform 7 hours more on household tasks than men, though the difference decreases (see Figure 1).
- 17 The time men spend on childcare has increased with over 1 hour per week between 1999 and 2013. Nonetheless, again it holds that women spend 2 hours per week more on childcare and raising children. However this is more than halving the difference of 5 hours as it was in 1999.
- 18 The amount of leisure time of men did not evolve significantly between 1999, 2004 and 2013. Women, on the contrary, gained 2 hours of leisure time between 1999 and 2013. The

leisure gap between men and women thus closes slowly although it remains a considerable 5,5 hours per week. Women spend on average 1 hour more on social participation (talking, visiting, volunteer work, care for others/family members, associations). However, the time spend on social participation seriously declined between 2004 and 2013.

- 19 The evolution in time-use of men and women shows that the ‘household revolution’ in Flanders is still going on. Men and women converge with regard to dividing paid work and family tasks. However, the equilibrium is still far out of sight.

Table 1. Evolution in time per week spend in 10 generic categories for the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded – in 1999, 2004 and 2013 (TOR99 – n=1,234; TOR04 – n=1,643; TOR13 – n=2,894)

Duration per respondent h:mm ^a						
1999		2004		2013		
Men (n=628)	Women (n=606)	Men (n=823)	Women (n=820)	Men (n=1469)	Women (n=1425)	
Paid work	30:20	17:51***	29:29	18:54**	29:57	21:29
Domestic chores	14:36***	27:47***	15:31**	25:42**	17:04	24:06
Childcare and raising	1:51**	4:50	1:52**	4:42	2:32	4:17
Personal care	15:31	15:58***	14:57**	16:14***	16:04	18:06
Sleeping and resting	60:14**	62:03***	60:08**	61:58**	58:55	60:33
Education	0:56	0:46	1:01	1:06	0:42	0:58
Social participation	9:15	10:29	10:21***	11:03*	9:00	10:09
Leisure	31:41	24:32*	31:49	29:34	31:57	26:11
Other transport ^c	1:13***	1:01***	1:12***	1:11***	0:10	0:07
Residual ^d	2:14***	2:38***	1:35	1:31**	1:34	2:00
TOTAL	168:00	168:00	168:00	168:00	168:00	168:00

Participation rate % ^b						
1999		2004		2013		
Men (n=628)	Women (n=606)	Men (n=823)	Women (n=820)	Men (n=1469)	Women (n=1425)	
Paid work	74.5	57.6*	71.2*	61.6*	76.1	68.4
Domestic chores	96.7*	99.7	96.8*	99.6	99	99.9
Childcare and raising	38.9	50.3	40.5	53.7	43	54.2
Personal care	100	100	100	100	99.9	100
Sleeping and resting	100	100	100	100	100	100
Education	19.4	20.8	18.9	23.8	15.9	24.2
Social participation	94.1	96.2	93.8	96.7	92	96.6
Leisure	100	100	99.9	99.8	100	99.5
Other transport ^c	56.7*	53.1*	56.3*	57.6*	13.7	11.7
Residual ^d	82.9*	85.5*	72.8*	69.5	65.1	72.4

Duration per participant h:mm ^a						
1999		2004		2013		
Men	Women	Men	Women	Men	Women	
Paid work	40:40	31:00	41:23	30:43	39:22	31:27
Domestic chores	15:07***	27:53***	16:01*	25:48**	17:14	24:07
Childcare and raising	4:46*	9:37***	4:38**	8:46	5:55	7:45
Personal care	15:31	15:58***	14:57***	16:14***	16:04	18:06
Sleeping and resting	60:14**	62:03***	60:08**	61:58***	58:55	60:33
Education	4:52	3:42	5:26	4:39	4:24	4:00
Social participation	9:50	10:54	11:02**	11:25*	9:48	10:31
Leisure	31:41	24:32*	31:51	29:38	31:57	26:18
Other transport ^c	2:16***	1:55***	2:09***	2:03***	1:15	1:05
Residual ^d	2:42*	3:05**	2:11	2:11**	2:25	2:45

^aTransport that could not be assigned to a specific activity.

^bResidual=waiting, unspecified time, time to complete the diary

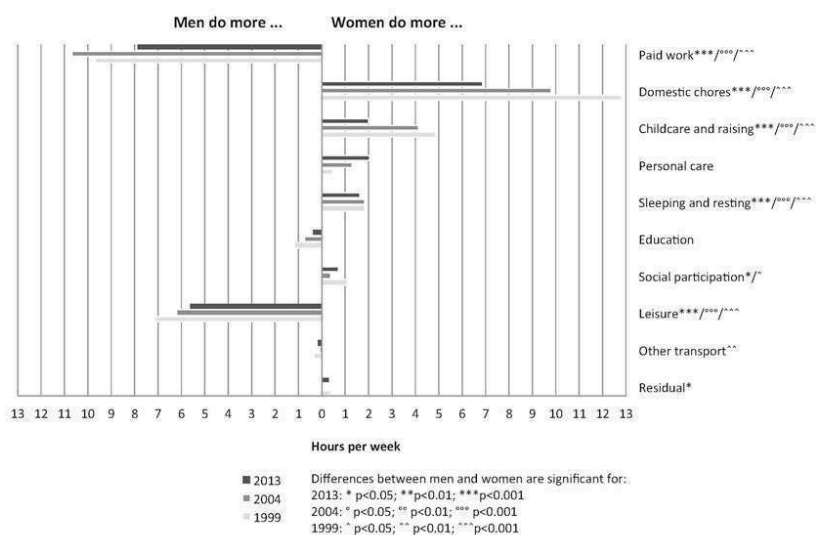
^cPairwise comparison with Bonferroni correction

^dDifferences tested with Z-Test against $\alpha=0.05$.

Differences between 1999 and 2013 are significant for: * $p \leq 0.050$; ** $p \leq 0.010$; *** $p \leq 0.001$.

Difference between 2004 and 2013 are significant for: * $p \leq 0.050$; ** $p \leq 0.010$; *** $p \leq 0.001$.

Figure 1. Evolution in time (duration per respondent) per week spend in 10 generic categories for the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded – in 1999, 2004 and 2013 (TOR99 – n=1,234; TOR04 – n=1,643; TOR13 – n=2,894)



Male and female time-use

- 20 In the previous subsection we revealed some tendencies of convergence of the time-use of men and women. Differences in time spend on paid work, domestic chores, childcare and leisure are becoming noticeably smaller. On the other hand, the time-use patterns of men and women are still very different. To assess these differences in a more systematic way, we analysed the time-use of men and women via a discriminant analysis. For this purpose we used a more detailed categorisation of time-use in 33 daily activities. Discriminant analysis is a technique that, based on the information of people (in our case time-use), tries to predict other characteristics of these people (in our case their sex). Suppose that, using the information of people's time-use, we succeed to predict their sex correctly in 50% of the cases, we then might conclude that the way we use our time – like the colour of our eyes, the number of teeth, or eyesight – is not gendered. Surely, if we predict someone's sex at random our success rate would also be 1 in 2. However, if our predictions become more accurate, we then have to conclude that the information we use does differ systematically by gender. Additionally, the discriminant analysis gives us information on what activities contribute more (or less) to the predictive power of the analysis. The indicator we use is the measure of discriminant power. This measure varies from 0 to 1 and can be interpreted as a correlation coefficient (the higher this value, the better the predictive power).

Table 2. Top 5 activities of discriminant analysis of time-use of men and women of the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded (TOR13 – n=2,894)

Women do more...	Measure of discriminant power	Men do more...
Household tasks	0.75	
	0.33	Chores
Dressing, make up	0.28	
	0.24	Paid work
	0.2	New media

^aWilks' Lambda=0.629 – Canonical correlation=0.610. Canonical correlation is significant different from 0 ($p \leq 0.001$).

- 21 Table 2 provides the top 5 of activities that discriminate between men and women. Using information of the time spend on 33 activities by men and women, we classify them correctly in 81.5% of the cases. Men (83.9%) are more predictable than women (79.0%).
- 22 Strikingly, the three of the five most discriminant activities are all related to productive activities. It is clear that the gendered division of labour is still highly traditional and persistent. Based on the measure of discriminant power^a, we can state with confidence that the difference between men and women is reflected the most by the time someone spends on household tasks (discriminant power=0.75 !). Remarkably, childcare does no longer appear in the top 5 as a discriminant activity. In 2004 childcare still claimed the third place (Glorieux et al., 2006).
- 23 Men are more or less equally predictive as they were in 2004. Did we classify 85.3% of men correctly in 2004 we do so for 83.9% in 2013. Women became less predictive compared to a decade ago. In 2004 82.7% of the women could be classified correctly, whereas this percentage dropped to 79.0% in 2013. This illustrates that the time-use pattern of women has become more diversified, probably because part of the women shifts to a more 'manly' pattern (the result of an increase in fulltime employed women), whereas others still conform to the more traditional gender roles.

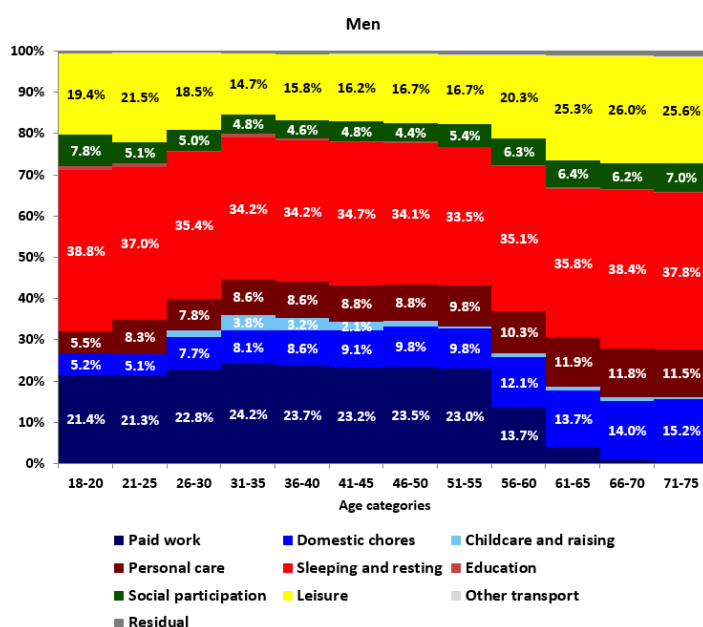
Time-use over the life course

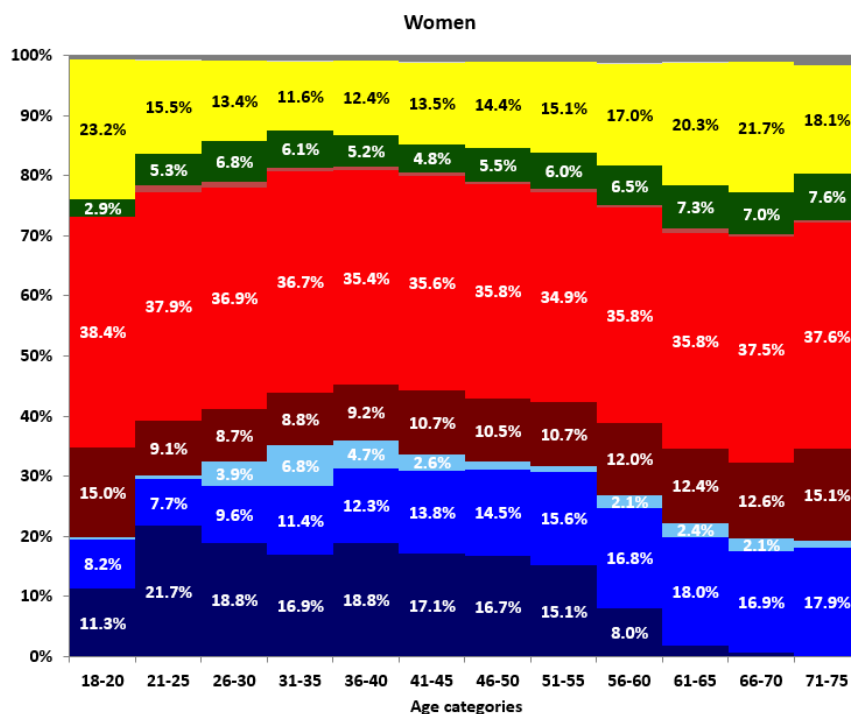
- 24 Figure 2 shows the time-use of men and women over the life course from 18 to 75 years in categories spanning 5 years. Percentages of each activity are given for each age category (values below 2% are not shown).
- 25 The busy age of women starts earlier in the life course than the busy age for men. If we take paid work, domestic work and childcare (the blue coloured activities) as the total workload we find that this workload claims over 30% of women's time from 21 years on whereas for men the workload exceeds 30% of their time from 26 years on. For both sexes the workload drops below 30% after the age of 55. Again the traditional gender roles stand out from Figure 2. During the busy age, men perform more paid work than women, whereas women do more domestic chores. For both sexes the increased workload comes at the cost of leisure time.
- 26 After the busy age, both men and women start working less. The time that becomes available is spent mainly as leisure. Nonetheless, for men this leisure time increases more

than for women, because the latter also reallocate some of the time that came available by working less to domestic chores and personal care.

- 27 The differences between women and men that we mentioned already are not only persistent during the busy age, but also over the whole life course. Women spend their whole life more time on domestic chores and childcare. Although childcare only plays an important role for a relatively short period of the life course (26 to 45 years of age), Figure 2 clearly shows that the absence of childcare at later age is replaced by spending more time on household tasks. Men keep spending more time on paid work than women over the life course, but they also have more leisure time than women in every phase of the life course.

Figure 2. Time-use per week over the life course of men and women of the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded (TOR13 – n=2,894)





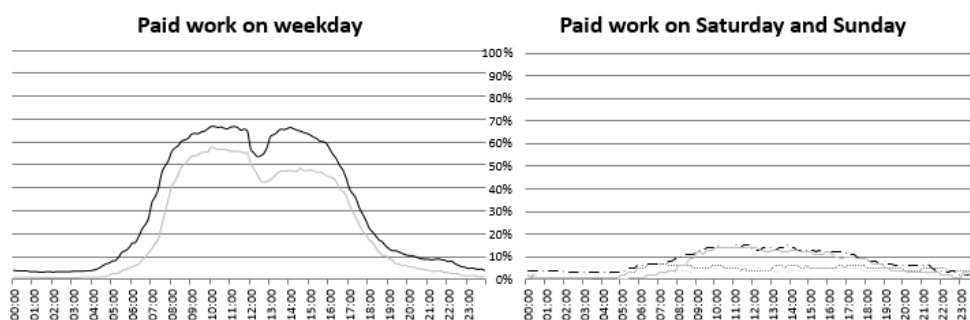
The rhythm of the workload

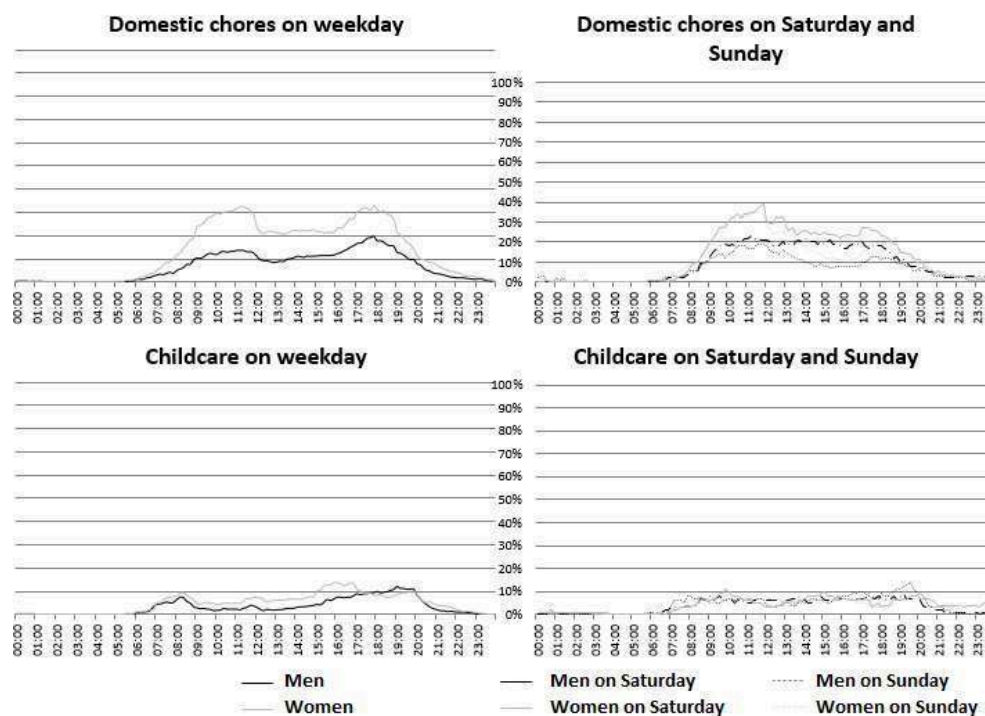
- 28 Both the division of the time spend on paid work, domestic chores, and childcare as well as the division of these activities over the life course are highly gendered. The workload of men and women still differs substantially. Based on this, we assume that the daily rhythm of the workload is also gendered (see Figure 3). We see indeed that at 7 am on an average workday 50% of the working men already (are on the way to) perform paid work. Working women reach this percentage only 1 hour later. The percentage of women that is at work remains lower than the percentage of men at work during every moment of the weekday varying from 58% versus 66% around 10 am to 48% versus 63% around 3 pm. The rhythm of paid work, however, follows an equal pattern for both sexes, with a clearly distinct lunch break around noon. In the afternoon, women engage less collectively in paid work (i.e. the top of the light coloured curve is lower). This is probably the result of the large share of women working part time. In the end we see that from 6 pm the working day – at least with respect to paid work – ends for both men and women equally. On Saturdays and Sundays the rhythm of paid work is less collective (at most 15% of all working men and women is at work on Saturdays and this drops to less than 10% on Sundays) and is not characterised by two distinct peaks.
- 29 The second component of the workload of men and women is domestic chores. Figure 3 shows that men and women start at the same time with domestic chores, but it concerns much more women than men (the light coloured line increases much steeper). This holds for weekdays as well for weekend days. On weekdays around 9 am 1 out of 5 women does domestic chores in contrast to 1 out of 10 men. Remarkably the collective rhythm of domestic chores during a weekday resembles the rhythm of paid work. There are two pronounced peaks that are interrupted by a lunch break at noon. However, the second peak of domestic chores of women in the afternoon continues well into the evening. It is

only at 8 pm that the rhythm of domestic chores converges for men and women. The rhythm of domestic chores of men is equal to that of women but much less collectively. Compared to paid work on weekend days, the rhythm of household tasks shows much more resemblance with household tasks during the weekday. A clear sign that unpaid work always continues and, as the figure shows, mainly women guarantee this continuation.

- 30 The final component of the workload of men and women is childcare. Even if we take only men and women with children into account, childcare remains a less collective activity. At its peak moment, 1 out of 5 Flemish parents (men and women together) are spending time on childcare. We concluded already that women take up a larger share of childcare and this is confirmed in Figure 3. Besides, three small peaks and one large peak in the rhythm of women's childcare stand out. The first peak is situated in the morning between 7 and 9 am. This is the time that children have to get out of bed, have their breakfast, and head to school. The second peak falls around noon, the time that children come home from school to have lunch. The large peak falls between 3 and 5 pm. This is the time that children come home from school and possibly have a '4 o'clock snack'. The fourth peak lies between 7 and 8 pm. In this time span young children need to be helped with getting ready to go to sleep. Again the rhythm of men participating in childcare is more or less equal to that of women, but men's childcare is much less collective and is actually a long run-up to the evening peak. This indicates that it is mainly women that adjust their working times to, for example, school times. During weekend days childcare is undertaken much more equally by both sexes.

Figure 3. Rhythm of paid work, domestic chores, and childcare during a weekday, Saturday and Sunday of men and women of the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded (TOR13 – n=2,894)



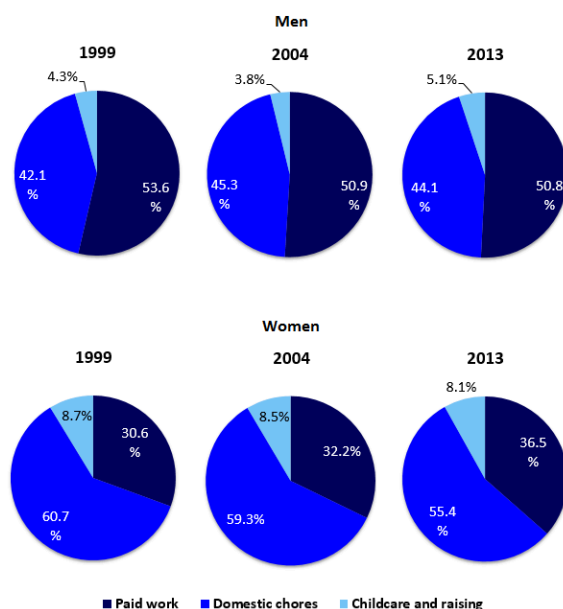


Productive time

- 31 Figure 2 showed that for most people, the time spent on work and family life is of great importance for a long period of their life course. Especially paid work consumes a substantial amount of the time daily available and its – mostly – obligatory characteristic makes paid work an important *Zeitgeber* for or structuring force of other daily activities. The same holds more or less for domestic chores. We have to cook, we have to clean, and we have to do our laundry every now and then. Besides, the division of paid work and domestic chores turns out to be highly gendered. In this subsection we take a deeper look at how paid work and household work are intertwined and are affected by work and family situation. What about the decline of traditional male breadwinner families? What is the effect of the increasing labour market participation of women on the division of labour in the household? And to what extent does the rise in dual-earner families go hand in hand with a more gender egalitarian division of labour?
- 32 We concluded already that women spend more time on unpaid work, whereas men spend more time on paid work. In the introduction we assumed a negative correlation between both paid and unpaid work. By defining the total workload as the sum of the time spent on paid work, domestic chores, and childcare we can verify this assumption. Figure 4 provides an overview of the evolution of the composition of the workload (1999, 2004, and 2013). Table 3 provides an overview of the (composition of the) workload divided by employment situation and family situation. For every category both the time spent on paid work, domestic chores and childcare is given, as well as the share of each of these activities in the total workload. The differences between women and men are tested for their significance.
- 33 Among men the share of paid work decreased from 53.6 to 50.8%, whereas it increased for women from 30.6 to 36.5% over the last three decades (see Figure 4). Notwithstanding,

women keep doing 1.3 times more domestic chores and 1.6 times more childcare than men.

Figure 4. Evolution in the composition of the workload of men and women of the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded – in 1999, 2004 and 2013 (TOR99 – n=1,234; TOR04 – n=1,643; TOR13 – n=2,894)



- 34 For the total population (18 to 75 years of age; students excluded; transportation time included in the activities it served) the total workload of men and women does not differ significantly and lies around 50 hours per week (Table 3). When looking at the employment situation we find the highest workload among fulltime working men and women. Again, for this group, the total workload of 59.5 hours a week does not differ significantly. However, the share of paid work is much higher for fulltime working men than for fulltime working women. For the share of household work the opposite holds. Part-time working women have a workload of 49 hours, but the sample size of part time working men is too small to make a comparison. Unemployed and retired men have a significant lower workload than women, for unemployed men this is over 12 hours less than women. Finally, it is striking, though in line with expectations, that fulltime working men do not spend significantly less time on childcare compared to fulltime working women.
- 35 If we compare the workload of women and men for different family situations (see Table 3), we find that men living alone or living with a partner but without children spend more time on paid work and less time on domestic chores than women. The total workload however, does not differ significantly. The workload increases when children are present. Single mothers have a workload of over 53 hours a week of which more than half is the result of household tasks and childcare. Two parent families have the highest workload and in this case men have a significant higher workload than women. They spend 13 hours more on the labour market while women spend 10 hours more on household task and childcare.

Table 3. Composition and division of the workload between men and women of the Flemish population from 18 to 75 years of age – students excluded – by employment situation and family situation (TOR13 – n=2,894)

Employment situation and family situation (TOK13 - n=2,894)						
		Duration per respondent hh:mm*				
			Paid work	Domestic chores	Childcare and raising	Total workload
Total	Men (n=1,469)	hh:mm	29:57***	17:04***	2:32***	49:34
		% of workload	50.8***	44.1***	5.1***	100.0
	Women (n=1,425)	hh:mm	21:29	24:06	4:17	49:53
		% of workload	36.5	55.4	8.1	100.0
Employment situation						
Fulltime	Men (n=968)	hh:mm	42:25***	14:07***	2:47	59:20
		% of workload	70.4***	25.1***	4.5	100.0
	Women (n=523)	hh:mm	37:56	18:23	3:14	59:33
		% of workload	62.8	32.1	5.1	100.0
Part time	Men	hh:mm	n/a	n/a	n/a	n/a
		% of workload	n/a	n/a	n/a	n/a
	Women (n=341)	hh:mm	27:48	24:11	4:28	56:28
		% of workload	48.0	44.6	7.5	100.0
Unemployed	Men (n=104)	hh:mm	3:38	19:37***	2:49***	26:05***
		% of workload	12.9 ^a	80.1	6.9 ^a	100.0
	Women (n=283)	hh:mm	2:52	29:10	6:31	38:35
		% of workload	6.5	80.1	13.4	100.0
Retired	Men (n=337)	hh:mm	2:08*	24:33***	1:46***	28:28***
		% of workload	4.8 ^a	88.8	6.4 ^a	100.0
	Women (n=262)	hh:mm	0:57	29:43	3:45	34:26
		% of workload	2.3	88.3	9.4	100.0
Family situation						
Living alone	Men (n=129)	hh:mm	27:58***	13:51***	0:17***	42:07
		% of workload	53.1***	45.7***	1.2***	100.0
	Women (n=167)	hh:mm	19:03	21:18	1:24	41:47
		% of workload	35.5	60.6	3.9	100.0
Single parent family	Men	hh:mm	n/a	n/a	n/a	n/a
		% of workload	n/a	n/a	n/a	n/a
	Women (n=114)	hh:mm	25:43	23:55	3:32	53:11
		% of workload	42.2	51.1	6.7	100.0
Living with partner without children	Men (n=575)	hh:mm	21:12***	19:12***	1:08***	41:33
		% of workload	37.8***	58.5***	3.7***	100.0
	Women (n=500)	hh:mm	15:44	25:31	2:36	43:51
		% of workload	28.1	65.9	6.0	100.0
Living with partner with children	Men (n=629)	hh:mm	38:05***	16:47***	4:39***	59:32**
		% of workload	60.0***	32.1***	7.9***	100.0
	Women (n=597)	hh:mm	25:13	24:44	6:58	56:56
		% of workload	40.3	47.7	12.0	100.0

* Differences tested with T-Test (after Levene's test for equality of variance). Difference in duration between men and women are significant for: * p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.
Differences in share of workload between men and women are significant for: ^a p<0.050; ^{aa} p<0.010; ^{aaa} p<0.001.

Conclusion

- 36 The labour market participation of women has increased even more over the last decade and this explains the increase in their average time spend on paid work. For men, we witness a decrease in time spent in paid work and a decade long status quo in leisure time, refuting the predictions of Gershuny (2011) that an increase in the pleasantness of work will lead to an increase of working time. The time both sexes spend on the labour market has thus further converged.
- 37 Also within the household we signal a convergence. As is to be expected this is the result of a decrease in time women spend on domestic chores. The time men spend on household work has not changed significantly over the last 15 years (cfr. Bianchi et al., 2000; Bianchi et al., 2006; Van Tienoven and Glorieux, 2009). In 2013, women's share of domestic chores in their total workload is still 10 percentage points higher than men's share.
- 38 Fathers do, however, spend 1.5 hours per week more on childcare and, although expected differently, the time mothers spend on childcare has not increased over the years in Flanders (cfr. Bianchi, 2000; Sandberg and Hofferth, 2001; Sandberg and Hofferth, 2006; Sayer, 2005). Whereas childcare came in third as the most female activity in 2004, in 2013 childcare does not even appear in the top 5. Nonetheless, we see that in two parent families, fathers still spend 2 hours per week less on childcare compared to mothers. This might indicate that the increase in fathers' time caring for their child(ren) is largely the result of fathers' need to take care of the children (f.e. because mothers are still at work) (cfr. Van Tienoven et al., in press). Besides, mothers' childcare is much more spread over the day, whereas fathers' childcare mainly takes place in the evening only.

- 39 Did the results of the time-use surveys of 1999 and 2004 indicate that the time men spend more on the labour market did not make up for the time women spend more on household work, the results of the time-use survey of 2013 reveals that the total workload of men and women does not differ significantly anymore. On the other hand, there is hardly compensation: only a very small part of the time that comes available when no paid work is performed (anymore) is allocated to domestic chores. Unemployed and retired men have a much lower workload than unemployed or retired women. Men and women in dual earner families have the highest workload (respectively 57 and 59.5 hours per week) which moreover is very different in composition for both sexes.
- 40 On a weekly basis, women in two parent families spend 13 hours less on paid work and 10 hours more on domestic chores and childcare compared to men in two parent families. A clear sign that it are still women that take a step back from the labour market to make family life work.
- 41 On basis of the time-use survey of 1999, Glorieux and Koelet (2004) wrote that the 'new man' in Flanders was 'just a dream'. On basis of the Belgium time-use study of 2005 Van Tienoven and Glorieux (2009) concluded that it not only was just a dream, but also that women and men dreamt about different 'new men', 'caring fathers' and 'supermoms'. Also today, using the time-use information from 2013, we still conclude that there is a gap between *dreaming* and *doing*. Yet, dreams and reality are slowly converging. Men spend more time on childcare and the total workload hardly differs between men and women for the first time in Flanders. On the contrary, solely women guarantee the converging 'household revolution'. Men hardly spend more time on household work, keeping the unpaid work still a 'female' activity. Additionally, an equal division of the total workload is completely different from an equal composition of the workload (see f.e. McDaniel, 2008). It is time to fulfil these dreams as well.

BIBLIOGRAPHY

- Bianchi S. (2000) Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography* 37: 401-414.
- Bianchi S and Milkie M. (2010) Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family* 72: 705-725.
- Bianchi S, Milkie M, Sayer L, et al. (2000) Is anyone doing the housework? U.S. trends and gender differentials in domestic labor. *Social Forces* 79: 191-228.
- Bianchi S, Robinson JP and Milkie M. (2006) *Changing rhythms of American life*, New York: Russell Sage Foundation.
- Bittman M and Wajcman J. (2000) The rush hour: The characteristic of leisure time and gender equity. *Social Forces* 79: 165-189.
- Booth AL and Van Ours JC. (2009) Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier. *Economica* 76: 176-196.

- Byron K. (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67: 169-198.
- Cloïn M. (2013) Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdbesteding van Nederlanders. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Connolly S and Gregory M. (2008) Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001. *The Economic Journal* 118: F52-F76.
- Craig L. (2006) Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society* 20: 259-281.
- Gershuny J. (2000) *Changing times: Work and leisure in postindustrial society*, Oxford: Oxford University Press.
- Gershuny J. (2005) Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class. *Social Research* 72: 287-314.
- Gershuny J. (2011) Increasing Paid Work Time? A New Puzzle for Multinational Time-diary Research. *Social Indicators Research* 101: 207-213.
- Glorieux I and Koelet S. (2004) Het was maar een droom. Over de mythe van de nieuwe man en de standvastige verschillen in tijdbesteding tussen mannen en vrouwen. In: DeMetsenaere M and Celis K (eds) *Weten mannen waarom? Mannelijkheid feministisch bekeken*. Brussel: VUBPress, 97-123.
- Glorieux I, Koelet S, Mestdag I, et al. (2006) *De 24 uur van Vlaanderen. Het dagelijks leven van minuut tot minuut*, Tiel: LannooCampus.
- Laurijssen I. (2012) *Verdeeld tussen arbeid en gezin. Een panelstudie naar de context en dynamiek van de keuze voor deeltijds werk*, Brussel: VUBPress.
- Mattingly M and Bianchi S. (2003) Gender differences in the quantity and quality of free time: The U.S. experience. *Social Forces* 81: 999-1030.
- McDaniel AE. (2008) Measuring gender egalitarianism. The attitudinal difference between men and women. *International Journal of Sociology* 38: 58-80.
- Minnen J, Glorieux I, Van Tienoven TP, et al. (2014) Modular Online Time Use Survey (MOTUS) – Translating an existing method to the 21st century. *electronic International Journal for Time Use Research* 11: 73-93.
- Robinson JP and Godbey G. (1999) *Time for Life. The Surprising Ways Americans Use Their Time*, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Sandberg J and Hofferth S. (2001) Changes in children's time with parents: United States, 1981 - 1997. *Demography* 38: 423-436.
- Sandberg J and Hofferth S. (2006) Changes in children's time with parents: A correction. *Demography* 42: 391-395.
- Sayer L. (2005) Gender, time, and inequality: Trends in women's and men's paid work, unpaid work, and free time. *Social Forces* 84: 285-303.
- Sayer L, Bianchi S and Robinson JP. (2004) Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American Journal of Sociology* 110: 1-43.
- Schulte B. (2014) *Overwhelmed: Work, love, and play when no one has the time*, New York: Sarah Crichton Books.

Van Tienoven TP and Glorieux I. (2009) Vervangen de verschillen? Evoluties in de tijdsbesteding en rolverdeling van vrouwen en mannen in België (1966, 1999, 2005). In: Wallemacq C and Wouters L (eds) *Genderstudies: een genre apart? Een stand van zaken*. Brussel: Sophia, 30-43.

Van Tienoven TP, Glorieux I, Minnen J, et al. (in press) If fathers care, how do they share? The temporal and spatial allocation of fathers' time to parenting activities. *Family Science*.

NOTES

1. The average traveling time per respondent was 7h12 per week in 1999 than 7h31 per week in 2004. In 2013 this is on average 10h51 per respondent per week. Total traveling time in 2013 can be subdivided into traveling for work (3h32) traveling for the household (2h20), traveling for children (0h50), traveling for school (0h12), traveling for social participation (1h16), traveling for leisure (2h31) and traveling for other/undefined purposes (0h09).

ABSTRACTS

The way we use our time in general and how we divide paid and unpaid work is affected to a great extent by social and cultural influences. It is also assumed to change in function of social and cultural changes, like more egalitarian attitudes. Many studies, thus, report a decline in paid work and increase in childcare for men and an increase in paid work and labour market participation of women and a decrease in unpaid work. However, the same studies also report a slow convergence in the division of labour between men and women. By using the Flemish 7-day time-use data from 2013 (n=2,894) and by comparing them with the 1999 (n=1,234) and 2004 (n=1,643) comparable time-use data this contribution analyses the evolutions in and current situation of the division of labour between men and women in Flanders, Belgium. It shows amongst other things that men take up more childcare and women perform more paid work, but that domestic chores remain an equally typical women's job as in 2004. Additionally, even though the total workload no longer differs significantly between men and women, its composition still does. The convergence to an equal division of labour goes slow, very slow.

La façon dont nous utilisons notre temps en général, et dont nous séparons travail rémunéré et non rémunéré est largement affectée par des influences culturelles et sociales. Cette utilisation est également supposée se modifier en fonction de changements sociaux et culturels, comme l'évolution vers des attitudes plus égalitaires. Ainsi, beaucoup d'études montrent, d'une part une diminution du temps accordé au travail rémunéré par les hommes et une augmentation de leur implication dans le soin des enfants et, d'autre part, une augmentation de la participation des femmes au marché du travail ainsi qu'une diminution de leur charge de travail non rémunéré. Cependant, les mêmes études mettent également en évidence la lenteur de cette convergence dans la division du travail entre hommes et femmes. En comparant la base de données flamande « emploi du temps – 7 jours » de 2013 (n=2,894) à celles de 1999 (n=1,234) et de 2004 (n=1,643) qui présentent des données comparables sur l'emploi du temps, cette contribution analyse les évolutions antérieures et la situation actuelle de la division du travail entre les hommes et les femmes en Flandre, Belgique. Cette contribution montre notamment que les hommes

commencent à plus prendre en charge le soin des enfants, et que les femmes accomplissent de plus en plus de travail rémunéré, mais que les corvées domestiques demeurent, tout comme en 2004, principalement à charge des femmes. De plus, bien que la charge de travail ne diffère désormais plus de manière significative entre hommes et femmes, les divergences dans sa composition perdurent néanmoins. La convergence vers une division égalitaire du travail avance doucement, très doucement.

INDEX

Mots-clés: composition de la charge de travail, division du travail, enquête emploi du temps, inégalités de genre

Keywords: composition of workload, division of labour, gender inequality, time-use survey

Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ?

Mobile technologies and work at home: 24/7 availability for work or balancing work and life?

Émilie Genin

Introduction

- 1 Les nouvelles formes d'organisations du travail ainsi que l'avènement des technologies mobiles ont conduit à un certain effritement des frontières entre le temps de travail et les autres temps de la vie . Il est désormais possible de travailler n'importe où, n'importe quand. Cette tendance suscite l'inquiétude de certains, qui y voient une mise à disposition en continu pour le travail et en dénoncent les effets néfastes sur la vie personnelle, familiale et communautaire . D'autres au contraire, entrevoient dans ces nouvelles modalités d'organisation du travail la possibilité d'une flexibilité accrue pour une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Matusik et Mickel, 2011; Hislop et Axtell, 2011).
- 2 La question de la conciliation vie personnelle - vie professionnelle occupe depuis plusieurs années une place importante dans la littérature scientifique ainsi que dans le débat public . En effet, les répercussions négatives de l'absence de conciliation ont été largement mises en évidence autant pour les individus - problèmes de santé physique et mentale, stress, faible satisfaction au travail, dans la famille et à l'égard de la vie en général (Amstad et al., 2011; Eby et al., 2005), que pour les organisations - absentéisme, intention de quitter l'entreprise, faible engagement au travail et faible productivité (Eby et al., 2005; Beauregard et Henry, 2009) et la société en général. Il apparaît donc important de poursuivre des recherches sur les facteurs qui l'influencent positivement ou négativement. Cet article s'intéresse plus particulièrement aux technologies mobiles et au travail à la maison qu'elles rendent possible. Nous cherchons à mieux comprendre leurs

incidences sur la conciliation vie personnelle – vie professionnelle : représentent-ils une forme de mise à disposition en continu pour le travail ou un mode de conciliation efficace ?

- 3 Pour répondre à cette question, nous revenons en premier lieu sur la notion de conciliation vie personnelle - vie professionnelle et sur les enjeux qui lui sont associés dans un régime temporel postfordiste. Par la suite, nous présentons la méthodologie et les résultats d'une étude qualitative menée auprès de cadres et professionnels québécois. Cette étude permet, en creux, d'illustrer le concept de porosité entre les temps professionnels et personnels et de discuter des enjeux qui lui sont associés.

Conciliation vie personnelle - vie professionnelle

- 4 Les bouleversements socio-économiques des trente dernières années ainsi que les nouveaux modèles de production et d'organisation du travail ont conduit à l'émergence d'un nouveau régime temporel, qualifié de postfordiste¹. Un régime temporel se définit comme un système d'interactions entre temps et travail. Les caractéristiques saillantes du régime temporel postfordiste sont, entre autres, la déstandardisation et l'individualisation croissante des horaires et des temps de travail ; la fin du paradigme de l'emploi standard et la redéfinition du contrat de genre dans la division sexuelle du travail - avec l'entrée massive et durable des femmes sur le marché de l'emploi, le modèle de l'homme pourvoyeur a été remplacé par celui du couple biactif (Boulin, 2001; Nicole-Drancourt, 2009; Figart et Mutari, 2000). Les horaires atypiques, le travail à temps partiel, sur appel ou à contrat se multiplient et certaines activités professionnelles sont réorganisées en soirée, les fins de semaine ou à la maison. Ce nouveau régime temporel se caractérise aussi par une intensification des rythmes de travail (Bittman et al., 2009; Kelliher et Anderson, 2010) et une désynchronisation des temps de travail avec les autres temps de la vie. Par exemple, les horaires des écoles, garderies, transports en commun sont de moins en moins synchronisés avec les horaires de travail (Boulin, 2001). En conséquence la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle – qui représente l'atteinte de l'harmonie entre les différents domaines de la vie (Chang et al., 2010; Grzywacz et Carlson, 2007; Tremblay, 2012) - apparaît de plus en plus difficile et constitue l'un des enjeux majeurs associés à l'émergence du régime temporel postfordiste (Nicole-Drancourt, 2009).
- 5 Simultanément, on assiste aussi à un décloisonnement des frontières entre les temps de travail et les autres temps de la vie (Halford, 2005; Perlow, 2012; Genin, 2007; Bozon et al., 2010; Clark, 2000; Duxbury et Smart, 2011), donnant lieu à une plus importante porosité des temps. La porosité des temps se définit comme le phénomène de superposition, d'interférence entre les temporalités personnelles et les temporalités professionnelles (Genin, 2007). Elle peut prendre la forme du travail à la maison (lire, écrire, analyser ou autre) ou réalisé en dehors des horaires et lieux de travail habituels et non encadré par le contrat de travail. La porosité des temps est un phénomène bidirectionnel au sens où il peut s'agir d'un débordement du travail sur la vie personnelle, mais aussi d'une insertion de la vie personnelle dans le travail. De nombreuses études (Perlow, 1999; D'Abate, 2005; Hislop et Axtell, 2011; Le Douarin, 2007) nous renseignent sur les activités de nature personnelle réalisées dans les heures de bureau (achats en ligne, communications téléphoniques, courriels ou autres). Ceci étant, les frontières de la vie personnelle seraient plus poreuses au travail que l'inverse. Des études françaises révèlent qu'un

travailleur sur quatre amènerait souvent ou parfois du travail à la maison et que cette proportion atteindrait 75% chez les cadres (Bergère et Chassard, 2013; Bozon et al., 2010). Si le travail à la maison et plus généralement la porosité des temps ne sont pas des nouveautés, les technologies mobiles confèrent une ampleur nouvelle à ces phénomènes (Fenner et Renn, 2010; Hislop et Axtell, 2011; Matusik et Mickel, 2011; Genin, 2009; Duxbury et Smart, 2011; Perlow, 2012). Pour gérer les frontières entre les différents temps de la vie, les individus auraient recours à différentes stratégies se situant sur un continuum allant de la segmentation à l'intégration (Clark, 2000). Alors que la segmentation vise à maintenir une frontière étanche entre les domaines de la vie, une stratégie d'intégration mène au contraire à leur chevauchement (Rothbard et al., 2005) et à une importante porosité des temps.

- 6 Les technologies mobiles et le travail à la maison auraient des effets contrastés sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Leur usage serait à la fois fonctionnel, c'est-à-dire offrant de nouvelles possibilités d'émancipation à ceux désireux d'avoir plus de liberté dans l'organisation de leur travail, et dysfonctionnel, c'est-à-dire à la source d'un envahissement excessif du travail dans la vie personnelle (Matusik & Mickel, 2011; Middleton & Cukier, 2006). Le travail à la maison représente une solution utile pour limiter le temps de transport, le temps passé au bureau, les interruptions dans le travail ou concilier des obligations professionnelles et familiales (Felstead *et al.*, 2002; Van Dyne *et al.*, 2007; Tremblay & Genin, 2010). Cependant, de nombreuses études montrent que les personnes qui travaillent à la maison le font d'abord pour terminer des tâches qu'elles n'ont pas eu le temps de réaliser dans les horaires normaux de bureau, traduisant une intensification du travail (Halford, 2005; Middleton et Cukier, 2006; Genin, 2009; Metzger, 2009; Fenner et Renn, 2010; Matusik et Mickel, 2011). L'incidence des technologies mobiles et du travail à la maison sur la conciliation vie personnelle – vie professionnelle apparaît donc ambiguë et multiforme : représentent-ils une forme de mise à disposition en continu pour le travail ou un mode de conciliation efficace ?

Méthodologie

- 7 En raison de leur accès privilégié aux technologies mobiles et du caractère pluriel de leurs activités, les cadres et les professionnels forment une population particulièrement intéressante aux fins de notre étude. En effet, l'empiètement du travail sur la vie personnelle dépend essentiellement du métier et des segmentations professionnelles (Bozon et al., 2010; Perlow, 1999). Les cadres et professionnels ont aussi plus que les autres travailleurs accès à un ordinateur portable, à un téléphone intelligent ou à Internet (Duxbury et Smart, 2011); des équipements qui les rendent plus enclins à vivre une certaine porosité des temps (Genin, 2009; Metzger, 2009).
- 8 L'objectif de cette étude étant de couvrir une diversité de situations et non pas de présenter un portrait statistiquement fiable du phénomène de la porosité des temps, nous avons sélectionné l'échantillon de participants par choix raisonné. Tout d'abord, des organisations de différents secteurs d'activité (public, parapublic, privé) ont été identifiées. Dans chacune d'entre elles, un contact a été établi avec un responsable des ressources humaines ou un cadre pour obtenir l'autorisation de mener des entrevues et identifier de possibles participants. Ces derniers ont ensuite été contactés par courriel pour une demande d'entrevue. Dans l'affirmative, la technique de la boule de neige a aussi été utilisée pour recruter de nouveaux participants.

- 9 Toutes les organisations participantes sont de grandes tailles et œuvrent dans des domaines d'activités variés: santé, éducation, industrie cosmétique et banque/assurance. Finalement, 21 entrevues ont été menées auprès de cadres et de professionnels (6 hommes et 15 femmes) dans la région métropolitaine de Montréal. Les participants sont âgés de 27 à 58 ans, et 11 d'entre eux ont des enfants (de poupons à adultes). Huit participants n'ont pas de responsabilités d'encadrement tandis que 13 supervisent des équipes. Tous les participants travaillent à temps plein pour un employeur unique et aucun n'a d'accord formel de télétravail.

Secteur d'activité	Répondants
Santé (secteur public) 7 entretiens	5 femmes et 2 hommes
Institution parapublique 8 entretiens	7 femmes et 1 homme
Industrie cosmétique 3 entretiens	2 femmes et 1 homme
Banque/Assurance 3 entretiens	2 femmes et 1 homme

- 10 La technique de recueil des données utilisée a été celle des entretiens semi-directifs. Pour répondre à la question de recherche, le guide d'entretien s'organisait autour des thèmes suivants :
- les caractéristiques du poste actuel (fonctions, activités, responsabilités, nombre de personnes encadrées...);
 - les caractéristiques du temps de travail (durée, horaires et rythme de travail);
 - l'autonomie dans le travail et dans la gestion de l'emploi du temps;
 - l'utilisation des technologies mobiles;
 - le travail à la maison et les autres formes de porosité des temps;
 - les articulations entre la vie professionnelle et la vie personnelle (modes d'articulation entre les deux sphères, poids des responsabilités du hors travail, conflit emploi / famille, appui du conjoint / milieu familial);
 - des renseignements personnels (profil sociodémographique du répondant).
- 11 Tous les entretiens ont été conduits de visu et enregistrés dans leur intégralité. La durée des entretiens se situe entre 45 minutes et une heure trente. Les données ainsi recueillies ont ensuite fait l'objet d'une analyse de contenu thématique. Le codage a été effectué à l'aide du logiciel QDA Miner (version 4).
- 12 Le codage a permis de référencer différentes formes de porosité des temps, le sens donné à celle-ci par les participants ainsi que ses causes et conséquences. Il a également servi à mettre en lien la porosité des temps avec d'autres concepts tels la conciliation vie personnelle - vie professionnelle et l'usage fonctionnel ou dysfonctionnel des technologies mobiles.

Résultats : la porosité des temps entre surcharge et flexibilité

La mise à disposition pour le travail

- 13 Le premier constat qui ressort de l'analyse des données est l'utilisation essentiellement dysfonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison. Le travail déborde davantage sur le temps personnel que l'inverse. En moyenne, les répondants déclarent travailler deux heures par semaine à la maison ou en dehors du bureau (dans les transports, au chalet ou autre). La fréquence du travail à la maison varie de zéro à dix heures par semaine. En outre, celui-ci n'est presque jamais comptabilisé dans le temps de travail, ni rémunéré, ni récupéré. La porosité des temps apparaît donc de prime abord associée au phénomène d'intensification du travail. Ceci est appuyé par le fait que la première raison évoquée pour expliquer le travail à la maison est la charge de travail trop importante. Tous les participants ont mentionné avoir travaillé à la maison au moins une fois en raison d'une surcharge de travail, d'une urgence, d'un imprévu ou pour répondre à des délais serrés :

« J'amène du travail à la maison des fois le soir quand il y a beaucoup de travail. »
(Homme, 40, sans enfant)

« Nous avons eu un échéancier très serré pour répondre au besoin d'un client [...] J'étais tous les soirs connectée à mon *BlackBerry*, entre une et deux heures. Lorsque je ne suis pas dans une situation d'échéancier serré, je travaille environ une à deux heures par semaine à la maison. Cette situation est davantage le soir en revenant du travail, mais il se peut que la fin de semaine j'en fasse. » (Femme, 58, 2 enfants)

- 14 On peut ici conclure à une utilisation dysfonctionnelle du travail à la maison puisque celui-ci n'est pas choisi. Il est décrit comme une solution de secours pour absorber une surcharge de travail occasionnelle ou récurrente :

« - Êtes-vous obligée de travailler à la maison ?

- Oui, pour répondre aux objectifs, je suis obligée, au travail je n'ai pas le temps, alors oui... si c'est travailler à la maison, je le fais » (Femme, 29, sans enfant)

- 15 La moitié des participants voient le prolongement des activités professionnelles dans la vie personnelle comme un obstacle à la conciliation vie personnelle – vie professionnelle. L'accessibilité immédiate aux courriels, le fait de ne jamais déconnecter du travail génère selon eux des risques pour la santé physique et mentale et une détérioration des relations amicales et familiales :

« [Le travail à la maison] nuit à ma qualité de vie à la maison, à ma famille [...] c'est parce qu'on ne décroche pas... tu ne décroches pas de ton travail » (Femme, 48, 2 enfants)

« Un moment donné, il faut faire la différence entre la vie personnelle et la vie au travail. Je pense que cela occasionne beaucoup de problèmes de santé mentale et de relation de couple... Il y a de plus en plus de gens qui apportent du travail à la maison, qui travaillent le soir, tous les soirs, au lieu de faire des activités avec leurs enfants et leurs conjoints. Je crois que ce n'est pas très bien. Puis, je dirais qu'ils sont moins performants dans le jour au travail en se disant ce n'est pas grave je vais le finir ce soir à la maison. » (Homme, 40, sans enfant)

- 16 Pour conclure, l'utilisation dysfonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison représente une mise à disposition pour le travail.

Les résistances et stratégies de segmentation

- 17 Dans le but de ne pas se laisser envahir par le travail, certains participants désirent marquer une réelle séparation entre les sphères personnelles et professionnelles. Ils ont alors recours à des stratégies de segmentation qui se traduisent en pratique par le fait de rester plus tard au bureau pour ne pas travailler à la maison :
- « J'aime mieux rester une heure de plus au bureau et faire ce que j'ai à faire avant de quitter. Comme ça, j'arrive chez nous et c'est réglé » (Homme, 55, 1 enfant)
- 18 Un peu plus de la moitié des cadres et professionnels rencontrés ont aussi exprimé leur volonté de contrôler leur utilisation des courriels et d'avoir une discipline pour ne pas se laisser envahir :
- « Je m'apercevais que la première chose que je faisais en me levant le matin, je regardais mon BlackBerry et avant d'aller me coucher le soir, voir s'il y avait d'autres courriels. C'est complètement malade. Alors ce sont des choses que j'ai essayé de changer, parce que le BlackBerry, il faut que tu le contrôles, ce n'est pas lui qui va te contrôler » (Femme, 49, sans enfant)
- « C'est sûr qu'il faut une certaine discipline afin de ne pas toujours être là-dessus [le BlackBerry]. Par contre, il y a un côté positif. Je peux partir du travail en me disant que je peux finir à la maison. Donc il y a deux poids, deux mesures » (Femme, 58, 2 enfants)
- « C'est une arme à double tranchant. Ce n'est pas une bonne chose au niveau humain, mais au niveau professionnel c'est très bien. C'est plus productif, mais faut arrêter un moment donné, et dans ce poste-ci, je pourrais travailler 24h/24. C'est excellent quand on ne peut pas aller au bureau. Mais on doit avoir la discipline de s'arrêter. » (Femme, 32, sans enfant)
- 19 Ces extraits mettent en exergue non seulement les stratégies de segmentation pour limiter l'utilisation en continu des technologies mobiles, mais aussi l'ambiguïté des attitudes des participants à leur égard (« une arme à double tranchant », « deux poids deux mesures »). Il convient finalement de nuancer l'idée selon laquelle les technologies mobiles auraient fait totalement disparaître les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Sans prétendre à la représentativité statistique de l'échantillon, notons que le bureau demeure le lieu où la vaste majorité du travail est accompli (en moyenne, plus de 95% du temps de travail des participants y est effectué). Les technologies mobiles sont certes à la source d'une réorganisation spatiale et temporelle du travail, mais la réalité des participants est encore très éloignée de l'image du professionnel nomade qui travaille n'importe où, n'importe quand. Au contraire, les participants indiquent clairement que lorsque le travail déborde, il importe où et il importe quand.

Mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle

- 20 En dépit des réserves exprimées, l'autre moitié des participants font état d'une utilisation plus fonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison. En effet, ces derniers estiment qu'ils travaillent mieux à la maison pour toutes les tâches nécessitant de la concentration. Ils déclarent avancer plus vite, être plus efficaces, moins dérangés, plus tranquilles à la maison qu'au bureau. Certains expliquent faire à la maison le travail de réflexion qu'ils ne peuvent pas faire au bureau à cause des interruptions constantes. Finalement, ils travaillent mieux à la maison :

« J'y gagne à faire toute la gestion des budgets, de la paperasse à la maison, car ça me prend trois heures au lieu de 12 heures au travail » (Femme, 45, 2 enfants)
 « Je préfère être à la maison [pour répondre aux courriels], c'est plus facile chez moi tranquille. Moi j'aime mieux ça que de rester très tard au travail [...] Je suis tout le temps dérangée au travail, les téléphones qui rentrent, etc. » (Femme, 29, sans enfant)

- 21 Le temps et l'efficacité ainsi gagnés permettent de réduire le stress associé au travail et de dégager davantage de temps pour la vie personnelle, ce qui a des conséquences positives sur la santé et la conciliation vie personnelle – vie professionnelle :

« Oui c'est une bonne chose [le travail à la maison], je suis beaucoup plus performante qu'au travail parce que je ne suis pas déconcentrée [...] Certains dossiers, il faut que je les fasse à la maison, ceux qui demandent beaucoup beaucoup d'analyse plus pointilleuse [...] J'y gagne plus de trois heures de voyage ce qui fait que je suis moins fatiguée » (Femme, 31, sans enfant)
 « Cela me donne une indépendance... Je ne me stresse pas au travail parce que je n'ai pas fini mes choses » (Femme, 45, 2 enfants)

- 22 De plus, en restant en contact à distance avec son travail lorsque l'on ne peut s'y rendre pour des raisons personnelles ou familiales, l'absence se transforme en présence virtuelle, ce qui permet d'articuler des temporalités sinon irréconciliables :

« Si je prends un rendez-vous chez le médecin parce que les enfants sont malades, je suis en contact [avec mon travail] sur les heures où techniquement je dois être présent » (Homme, 34, 2 enfants)

- 23 Ces extraits fournissent des exemples d'un usage fonctionnel des technologies mobiles et du travail à la maison. Ils apparaissent comme des moyens efficaces de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les participants y voient de nombreux avantages : être plus efficace, plus concentré, moins stressé, moins fatigué, réduire le temps de transport et mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle pour finalement une plus grande performance et satisfaction au travail. L'utilisation fonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison est donc associée à une meilleure conciliation vie personnelle – vie professionnelle.

Les jeunes et les femmes plus enclins aux stratégies d'intégration

- 24 Les participants les plus jeunes semblent moins préoccupés que leurs aînés par l'envahissement du travail dans leur vie personnelle et optent plus volontiers pour des stratégies d'intégration (c'est-à-dire visant à favoriser la porosité entre les temps personnels et professionnels) :

« Les nouvelles générations, les jeunes gestionnaires, ont le BlackBerry greffé à la main. Les personnalités sont différentes. Moi je ne vais pas aller dans mes courriels à 22h00. Je remarque cette différence-là. Je vois qui envoie des courriels tard le soir. » (Femme, 58, 2 enfants)
 « En fait, je me promène toujours avec mon BlackBerry, je suis quand même tout le temps connecté » (Homme, 34, 2 enfants)
 « Le week-end et pendant mes vacances, je regarde mes courriels et je réponds [...] Moi, ça ne me dérange pas de passer 5 minutes à vérifier les urgences. Cela dépend aussi des gens » (Femme, 27, sans enfant)

- 25 Les stratégies d'intégration apparaissent aussi plus répandues chez les mères, en particulier pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Trois participantes (soit plus d'un tiers des mères de l'échantillon) déclarent travailler systématiquement le soir à

la maison (une heure en moyenne) pour pouvoir quitter leur travail à l'heure à laquelle elles doivent aller chercher leurs enfants :

« Pour moi c'est une bonne chose [le travail à la maison], je me sens mieux, plus confortable si je prends une heure pour travailler, je vais le faire quand le bébé va dormir, quand ma fille fera ses devoirs... Je vais bien équilibrer comme ça, je me sens plus confortable si je pars à 17h00, je vais travailler à la maison. On reçoit tellement de courriels, je préfère les faire le soir et arriver le matin et commencer mon travail. » (Femme, 37, 2 enfants)

« J'aime donner du temps aux agents, aux employés [...] Mais je quitte toujours à 16h00 parce que j'ai un lift et j'ai mes enfants chez nous. Je m'en vais chez nous, je fais mes choses. Et après cela je me remets au travail [...] Je travaille chaque jour à la maison une heure à deux heures. Cela me donne une indépendance. Je m'organise comme cela je peux finir tout ce qu'il faut que je fasse. Je ne me stresse pas au travail [...] Je peux travailler chez nous, mes heures sont flexibles, cela me donne un équilibre entre le travail, la famille et mon mari [...] J'aimerais travailler plus à la maison et aller moins au bureau. C'est plus satisfaisant, on évite le transport, je peux faire les tâches ménagères en même temps » (Femme, 45, 2 enfants)

« Si je me suis fixé de partir à 15h00, c'est que j'ai quelque chose de prévu et je vais partir à 15h00. J'ai des obligations à la maison. Il faut que je sois organisée. Après, je travaille à la maison une heure par soir, donc 5 heures par semaine [...] Oui c'est régulier, je trouve ça plus satisfaisant [...] Je pense que c'est important pour les employés qu'on soit disponible pour eux [...] Je suis d'une génération où on est toujours déchirée avec l'idée qu'on devrait être plus présente avec les enfants et qu'on passe trop de temps au travail. » (Femme, 46, 3 enfants)

- 26 Le fait de reprendre le travail le soir à la maison traduit un mode d'organisation du travail et d'articulation des temps sociaux visant à gérer une charge de travail professionnel importante et une charge de travail domestique qui l'est tout autant. En plus de refléter la répartition encore largement inégalitaire des rôles professionnels et familiaux entre les conjoints, ces extraits illustrent comment ces mères intègrent les contraintes liées au travail domestique (travailler à la maison pour « faire les tâches ménagères en même temps ») et celles liées au travail professionnel (« c'est important d'être disponible pour les employés »). Les stratégies d'intégration et l'importante porosité des temps qui en découle pour les mères pourraient s'expliquer par le fait qu'elles n'ont guère d'autres options pour concilier des demandes professionnelles et parentales importantes. Au contraire, les pères et les répondants plus âgés - dont les enfants sont adultes - semblent préférer des stratégies de segmentation, car ils en ont la possibilité :

« Moi je n'en veux pas (un BlackBerry), car je me dis que tu as n'as pas le temps de décrocher. Un moment donné, il faut arrêter aussi et penser à notre famille. Moi, j'ai des ados à la maison, et une femme, et un chien. Quand j'arrive chez nous, je me dis, il faut que je décroche. C'est ma vie familiale parce que sinon, je ferais ça 24 heures par jour... C'est une conciliation travail-famille, mais aussi pour ma santé mentale [...] J'ai toujours été un peu comme ça, quand je suis au travail, je suis au travail, ça ne me dérange pas de mettre les heures, mais quand je pars, je pars [...] Ma femme est habituée. Elle sait que c'est quelque chose d'important pour moi, elle accepte que je finisse tard et que j'arrive plus tard le soir. Je travaille beaucoup, mais ça me convient. Je vis bien avec ça [...] Je ne pense pas que ça serait bon de travailler à la maison » (Homme, 49, 3 enfants)

- 27 Ces extraits illustrent les dynamiques sexuées liées à la porosité des temps. Le travail domestique et parental étant encore majoritairement assumé par les femmes, les hommes peuvent choisir des stratégies de segmentation parce qu'ils ont la possibilité de rester plus tard au travail (« ma femme est habituée, elle accepte »). Or ce n'est pas le cas des mères de notre échantillon, pour qui la stratégie d'intégration semble la seule possible

pour articuler vie personnelle et vie professionnelle, même si celle-ci n'est pas toujours entièrement satisfaisante. La dernière participante mentionne en effet qu'elle est « d'une génération où on est toujours déchirée avec l'idée qu'on devrait être plus présente avec les enfants et qu'on passe trop de temps au travail ».

- 28 Pour terminer, notons une nuance importante. Le seul père de jeunes enfants de l'échantillon (34 ans) adopte contrairement à ses aînés, une stratégie d'intégration. Il ne travaille pas systématiquement le soir à la maison, mais avoue être « tout le temps connecté » pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.
- 29 Pour conclure, le fait de privilégier une stratégie de segmentation ou d'intégration (favorisant une importante porosité des temps) semble lié à des effets générationnels et sexuels.

Les obstacles organisationnels

- 30 Certains participants, en particulier les jeunes et les mères, aimeraient bénéficier d'arrangements leur permettant de plus travailler depuis la maison, idéalement entre une et quatre journées par mois. Cependant, l'utilisation fonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison n'est pas toujours possible en raison de contraintes organisationnelles :

« [Travailler à la maison] une journée par deux semaines, j'adorerais ça ! Ce serait une bonne chose. Il y a plein de choses dans l'organisation du travail que tu peux changer. Tout le monde en profiterait, je voyagerais moins et serais aussi plus efficace [...] Je l'ai proposé à ma patronne, mais elle n'a pas voulu... pour elle, c'est important d'être physiquement à son poste. Je trouve ça dommage [...] Il n'existe pas de conciliation travail-famille, c'est un mot à la mode... mais dans le quotidien on ne le sent pas. Il y a l'idée qu'on est à la direction, ça passe par des plus longues heures. Ça va de soi. » (Femme, 43, 2 enfants)

- 31 À ce chapitre, la culture organisationnelle et le rôle du supérieur immédiat ont surtout été mis de l'avant :

« On n'encourage pas les gens à travailler chez eux. C'est clair qu'il y a une culture, une façon de penser selon laquelle une personne qui travaille chez elle ne travaille pas vraiment. Dans mon unité d'affaires, les gens pensent ainsi. Cela est dû, selon moi, aux valeurs et aux perceptions des gestionnaires. » (Femme, 57, 2 enfants)

- 32 En résumé, l'utilisation fonctionnelle des technologies mobiles - c'est-à-dire pour travailler à la maison en substitut du travail au bureau et non pas en sus de celui-ci - est souvent limitée par des contraintes de nature organisationnelle. Les cultures organisationnelles favorisant la présence physique sur les lieux de travail représentent, pour ces participants, un obstacle à la conciliation vie - vie professionnelle.

Discussion

- 33 En conclusion, les participants à cette recherche travaillent à la maison essentiellement pour prolonger leurs activités professionnelles (Metzger, 2009) et, dans une moindre mesure, pour concilier vie personnelle et vie professionnelle (Felstead *et al.*, 2002; Van Dyne *et al.*, 2007; Tremblay & Genin, 2010). De fait, l'utilisation des technologies mobiles et du travail à la maison est surtout dysfonctionnelle et l'on observe d'ailleurs de la méfiance à l'égard d'un envahissement excessif du travail dans la vie personnelle. En même temps, la moitié des participants aimeraient pouvoir bénéficier d'une utilisation

plus fonctionnelle de ces technologies pour mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle. Au vu des avantages mentionnés plus haut, ils souhaiteraient pouvoir choisir les moments où ils travaillent à la maison, sans que cela ne soit la conséquence d'une surcharge de travail. Il ne s'agirait plus de travailler à la maison en sus des heures effectuées au bureau, mais bien en substitut de celles-ci. Malheureusement, cela n'est pas toujours possible. Il en résulte des attitudes ambivalentes face aux phénomènes de porosité des temps. En d'autres termes, la porosité des temps peut signifier à la fois une mise à disposition en continu pour le travail et une meilleure conciliation entre les différents temps de la vie.

- 34 La mise en avant de cette tension permet d'illustrer certains défis relatifs à l'émergence d'un régime temporel postfordiste. En premier lieu, nos résultats indiquent que les possibilités offertes par les technologies mobiles pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle se heurtent souvent à des cultures organisationnelles, des modes de contrôle et de coordination du travail hérités du modèle fordiste. Ces derniers agissent comme des freins à une utilisation fonctionnelle des technologies en présence. L'un des enjeux associés au phénomène de la porosité des temps tient à la résolution des tensions existant entre l'utilisation fonctionnelle et dysfonctionnelle des technologies mobiles et du travail à la maison. Ces tensions révèlent en outre le décalage existant entre d'une part des modes d'organisation et de régulation du travail, hérités du compromis fordiste, et les évolutions des technologies et des modèles de production d'autre part.
- 35 En second lieu, le brouillage des frontières entre les temps personnels et professionnels demeure peu ou prou, ignoré des organisations et des institutions. Les phénomènes de porosité des temps font ressortir le retard des mécanismes de régulation du travail - visant à protéger et à limiter le temps de travail - par rapport aux pratiques actuelles (connexion en continu au travail via les téléphones intelligents, intensification du travail) qui échappent complètement à ces mécanismes de régulation.
- 36 Si le régime temporel postfordiste soulève de nombreuses questions quant aux articulations des différentes temporalités sociales, encore peu de réponses se profilent. Comme l'indiquent nos résultats, les relations entre la porosité des temps et la conciliation vie personnelle - vie professionnelle ne sont pas unidirectionnelles, mais ambivalentes (Tremblay et Genin, 2010). En l'absence de régulation, l'individu est souvent laissé à lui-même et procède à des bricolages idoines pour concilier vie personnelle et vie professionnelle, avec plus ou moins de porosité des temps. Dans ce contexte, il apparaît important d'avoir une réflexion collective sur les questions de conciliation vie personnelle-vie professionnelle, et de porosité des temps, non seulement à un niveau individuel, mais qui interrogerait aussi les modes d'organisation du travail professionnel et domestique sous-jacent.
- 37 Le régime temporel fordiste se fondait aussi sur un contrat de genre, c'est-à-dire une division sexuelle du travail professionnel et domestique, soutenu par un ensemble de politiques publiques (Figart et Mutari, 2000; Nicole-Drancourt, 2009). La façon dont le régime temporel postfordiste va - ou non - redéfinir le contrat de genre et l'équité en emploi n'est pas encore claire (Van Echtelt et al., 2009). En dépit des évolutions incontestables du marché du travail (entrée massive et durable des femmes, couples à doubles carrières) et de la transformation des valeurs relatives au travail et à la famille, des inégalités structurelles persistent entre les hommes et les femmes (Lyness et Judiesch, 2013; Ely et al., 2014). Dans ce contexte, il serait intéressant de se pencher davantage sur les liens entre la porosité des temps et le genre. Nos résultats indiquent que les mères de

jeunes enfants ont plus tendance à recourir à des stratégies d'intégration pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Dans un régime temporel postfordiste, la double journée de travail effectuée par les mères serait-elle en train de prendre la forme d'une reprise systématique du travail le soir à la maison une fois les tâches domestiques et parentales accomplies ? Notre échantillon n'étant en aucun cas représentatif de l'ensemble de la population, d'autres recherches sont nécessaires pour arriver à une telle conclusion. Plus spécifiquement, on peut se demander si la porosité des temps renforce la division sexuelle du travail ou au contraire favorise l'équité. Par exemple, la mise à disposition en continu pour le travail, et l'obligation de disponibilité parfois adossée aux technologies mobiles tendraient à renforcer le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur, en défavorisant les femmes toujours moins disponibles pour le travail professionnel, plutôt que de remettre en question ce modèle (Van Echtelt et al., 2009). D'un autre côté, l'association positive entre la porosité des temps et la conciliation vie personnelle – vie professionnelle conduirait plutôt à penser qu'à l'inverse, celle-ci pourrait avoir des effets positifs sur l'avancement professionnel des femmes. Enfin, les nouvelles générations semblent plus ouvertes à un partage équitable du travail professionnel et domestique entre les conjoints. La notion de porosité des temps pourrait donc être une entrée particulièrement intéressante pour analyser la redéfinition du contrat de genre dans un nouveau régime temporel.

- 38 Pour terminer, cette étude connaît toutes les limites propres aux recherches qualitatives. L'échantillon est très restreint et ne prétend en aucun cas représenter fidèlement la population ciblée. Les résultats sont toutefois intéressants au sens où ils soulignent la dualité des attitudes des participants face aux technologies mobiles et au travail à la maison. Les tensions ici identifiées soulèvent d'importants enjeux relatifs à la porosité des temps et au régime temporel postfordiste en émergence.

BIBLIOGRAPHIE

- Amstad, Fabienne T, Laurenz L Meier, Ursula Fasel, et al. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations., *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 16, n° 2, pp. 151-169.
- Beauregard, Alexandra T et Lesley C Henry (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance, *Human Resource Management Review*, vol. 19, n°, pp. 9-22.
- Bergère, Jean-Marie et Yves Chassard (2013). *A quoi servent les cadres ?*, Paris, Odile Jacob.
- Bittman, Michael, Judith E Brown et Judy Wajcman (2009). The mobile phone, perpetual contact and time pressure, *Work, Employment & Society*, vol. 26, n°, pp. 464-480.
- Boulin, J Y (2001). Working time in the new social and economic context, *TRANSFER*, vol. 2, n° 1, pp. 197-210.
- Bozon, Michel, Ariane Pailhé et Anne Solaz (2010). Le travail empiète pour tous, la famille déborde pour les femmes, *Ined Actualités*, vol. 11.

- Carlson, Dawn S et Michael R Frone (2003). Relation of behavioural and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference, *Journal of Business and Psychology*, vol. 17, n° 4, pp. 515-535.
- Cederström, Carl et Peter Fleming (2012). *Dead Man Working*, John Hunt Publishing.
- Chang, Artemis, Paula McDonald et Pauline Burton (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, n° 13, pp. 2381-2413.
- Clark, Sue (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*, vol. 53, n° 6, pp. 747-770.
- D'abate, Caroline (2005). Working hard or hardly working: A study of individuals engaging in personal business on the job, *Human Relations*, vol. 58, n° 8, pp. 1009-1032.
- Duxbury, Linda et Rob Smart (2011). The "Myth of Separate Worlds": An Exploration of How Mobile Technology has Redefined Work-Life Balance, dans Kaiser S, Ringlstetter MJ, Eikhof DR, et al. (sous la direction de), *Creating Balance?*, Springer, pp. 269-284.
- Eby, Lillian T, Wendy J Casper, Angie Lockwood, et al. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002), *Journal of vocational behavior*, vol. 66, n° 1, pp. 124-197.
- Ely, Robin J, Pamela Stone et Colleen Ammerman (2014). Rethink What You "Know" About High-Achieving Women, *Harvard Business Review*, vol. 92, n° 12, pp. 100-109.
- Felstead, Alan, Nick Jewson, Annie Phizacklea, et al. (2002). The option to work at home: another privilege for the favoured few?, *New Technology, Work and Employment*, vol. 17, n° 3, pp. 204-223.
- Fenner, Grant H et Robert W Renn (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management, *Human Relations*, vol. 63, n° 1, pp. 63-82.
- Figart, Deborah M et Ellen Mutari (2000). Work time regimes in Europe: can flexibility and gender equity coexist?, *Journal of Economic Issues*, vol. 34, n° 4, pp. 847-871.
- Genin, Émilie (2007). *La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnel et temps professionnel*. Thèse de doctorat ès sciences de gestion. Paris: HEC.
- Genin, Émilie (2009). L'empiètement du travail des femmes et des hommes cadres sur leur vie personnelle, *Gestion, revue internationale de gestion*, vol. 34 n° 3, pp. 128-136.
- Grzywacz, Joseph G et S Carlson (2007). Conceptualizing Work--Family Balance: Implications for Practice and Research, *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, n° 4, pp. 455-471.
- Halford, Susan (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management, *New Technology, Work and Employment*, vol. 20, n° 1, pp. 19-33.
- Hislop, Donald et Carolyn Axtell (2011). Mobile phones during work and non-work time: A case study of mobile, non-managerial workers, *Information and Organization*, vol. 21, n° 1, pp. 41-56.
- Kelliher, Clare et Deirdre Anderson (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work, *Human Relations*, vol. 63, n° 1, pp. 83-106.
- Le Douarin, Laurence (2007). *Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle: Les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau*, *Réseaux*, vol. 140, n° 1, pp. 101-132.

- Lyness, Karen S. et Michael K. Judiesch (2013). Gender Egalitarianism and Work-Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries, *Applied Psychology*.
- Matusik, Sharon F et Amy E Mickel (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology, *Human Relations*, vol. 64, n° 8, pp. 1001-1030.
- Metzger, Jean-Louis et Olivier Cléach (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités, *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 4, pp. 433-450.
- Metzger, Jean-Luc (2009). Les cadres télétravaillent pour... mieux travailler, *Informations sociales*, vol. 3 n° 153, pp. 75-77.
- Middleton, Catherine et Wendy Cukier (2006). Is Mobile Email Functional or Dysfunctional? Two Perspectives on Mobile Email Usage, *European Journal of Information Systems*, vol. 15, n° 3, pp. 252-260.
- Nicole-Drancourt, Chantal (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel, *Temporalités*, vol. 9.
- Perlow, Leslie A (1999). The time famine: toward a sociology of work time, *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n° 1, pp. 57-81.
- Perlow, Leslie A (2012). *Sleeping with Your Smartphone*, Boston, Harvard Business Review Press.
- Rothbard, Nancy, Katherine Philips et Tracy Dumas (2005). Managing Multiple Role: Work-Family Policies and Individual's desire for Segmentation, *Organization Sciences*, vol. 16, n° 3, pp. 243-258.
- Tremblay, D.-G et Émilie Genin (2010). IT self-employed workers between constraint and flexibility, *New Technology, Work and Employment*, vol. 25, n° 1, pp. 34-48.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3rd edition), Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Van Echtelt, Patricia, Arie Glebbeek, Suzan Lewis, et al. (2009). Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands, *Gender & Society*, vol. 23, n° 2, pp. 188-214.

NOTES

1. Les fondements traditionnels du régime temporel fordiste sont le modèle ternaire du parcours de vie (études, emploi, retraite), le paradigme de l'emploi standard (à temps plein, pour un employeur unique et à durée indéterminée) et le modèle familial de l'homme pourvoyeur. Ces fondements ont été largement remis en question depuis trente ans et un nouveau régime temporel se profile (voir introduction de ce numéro spécial).

RÉSUMÉS

Dans cet article, nous interrogeons l'incidence des technologies mobiles et du travail à la maison sur la conciliation entre les temps personnels et professionnels. À partir d'entrevues qualitatives réalisées auprès de cadres et professionnels québécois, nos résultats mettent en exergue leurs effets contrastés. En creux, cette étude permet d'illustrer l'idée d'une porosité - entre temps professionnels et personnels - et souligne le décalage existant entre les mécanismes de régulation traditionnels (issus du modèle fordiste) visant à protéger et à limiter le temps de travail, et les pratiques actuelles qui leur échappent complètement. Pour conclure, nous soulevons quelques enjeux relatifs à la porosité des temps et au régime temporel postfordiste en émergence.

In this article, we question the incidence of mobile technologies and work at home on work-life balance. Based on qualitative interviews carried out with managers and professionals from Quebec, our findings highlight their contrasted effects. This study enables to illustrate of the concept of time porosity - between professional and personal times - and underlines the existing gap between the traditional mechanisms of regulation (inherited from the fordist model) to protect and limit working time, and the current practices which they fail to adequately embrace. To conclude, we discuss the stakes involved in time porosity and in the postfordist temporal regime in emergence.

INDEX

Mots-clés : conciliation temps personnels et professionnels, porosité des temps, technologies mobiles, travail à la maison

Keywords : mobile technologies, time porosity, work at home, work-life balance

AUTEUR

ÉMILIE GENIN

École de Relations Industrielles, Université de Montréal, emilie.genin@umontreal.ca

Affectation des temps et temporalités dans les couples où l'homme est au foyer – une transgression circonscrite

Myriam Chatot

- 1 Les couples hétérosexuels avec enfants où le père est au foyer et la conjointe active occupée présentent une division du travail originale au regard des normes de genre. En effet, la norme du couple biactif s'est aujourd'hui imposée, et l'inactivité est plutôt « une affaire de femmes » (Maison, 2007 : 17). Ainsi, les pères principaux pourvoyeurs de soins au sein du couple sont une minorité en France. Par exemple, seuls 2 % des pères interrompent leur activité professionnelle pendant au moins un mois dans le cadre d'un congé parental, contre 28 % des mères (Govillot, 2013). Plus largement, dans le recensement de l'INSEE de 2009, un peu moins de 0,2 % des hommes se définissent comme « hommes ou femmes au foyer », contre 3,2 % de femmes¹.
- 2 Selon l'enquête du laboratoire MATISSE sur la division familiale du travail en France (Barrère-Maurisson, 2001), les femmes inactives consacrent un peu moins de la moitié de leur temps aux activités parentales et ménagères, contre respectivement 29 % et 15 % pour les femmes et hommes actifs à temps complet. Les femmes inactives consacrent donc davantage de temps aux tâches domestiques² que les femmes actives à temps complets, qui elles-mêmes y consacrent plus de temps que les hommes actifs à temps complet. Qu'en est-il lorsque l'homme est au foyer ? En effet, la prise en charge de ces tâches est théoriquement la prérogative d'un parent au foyer. Dans cet article, nous cherchons donc à comprendre comment s'articulent le fait d'être un homme (et donc, selon les féministes matérialistes, de disposer du privilège de ne pas prendre en charge les tâches domestiques³ (Delphy, 1997) et le fait d'être au foyer.
- 3 Nous nous intéresserons plus particulièrement au rapport aux temps de ces pères, par rapport à celui d'autres parents inactifs. Selon Hélène Trellu (2010), dans les couples où le père est bénéficiaire de l'Allocation Parentale d'Education (APE)⁴, l'emploi du temps reste

sexué : les femmes prennent le relais de leur conjoint lorsqu'elles ne sont pas au travail, en s'occupant des enfants et du foyer, même si la spécialisation des tâches tend à diminuer. A l'inverse, une part importante des femmes en congé parental (Brunet, Kertudo, 2010) et au foyer (Maison, 2007) cherchent à prendre en charge la majorité des tâches domestiques, soit parce qu'elles estiment que c'est leur « devoir », soit parce que même lorsqu'elles jugent que ce travail ne leur incombe pas intégralement, « dans la pratique, l'abandon de ce poste est inenvisageable » (Maison, 2007 : 206). On peut alors se demander quelle structuration du temps peut être observée lorsque la femme est active occupée et l'homme inactif : observe-t-on une inversion du genre⁵ (c'est-à-dire que l'homme inactif consacre majoritairement son temps au foyer et aux enfants) ou un maintien de la structure du temps des hommes actifs à temps complet (c'est-à-dire qu'il divise à égalité son temps entre les tâches domestiques et les activités personnelles, en dehors du temps physiologique (Barrère-Maurisson, 2001) ? Plus largement, comment les conjoints articulent-ils temps professionnel⁶, familial et personnel⁷ quand l'homme est au foyer ?

- 4 Cet article vise à explorer les rapports aux différents temps des membres des couples où l'homme est au foyer, appréhendés par le biais d'un corpus d'entretiens auprès de 20 pères (voir l'encadré et le tableau). Tout d'abord, nous verrons que si les pères au foyer rencontrés dans le cadre de notre enquête ne sont pas impliqués dans un travail salarié, leur temps n'est pas libéré de préoccupations liées à l'emploi pour autant. Ensuite, nous montrerons que le fait d'être père au foyer ne va pas de pair avec la prise en charge exclusive des tâches domestiques. Enfin, nous nous intéresserons aux tensions au sein des couples concernant la définition de temps marqués comme personnels.

Méthodologie de l'enquête

L'enquête a été menée auprès de 20 pères, contactés par le biais de connaissances communes et de plusieurs institutions liées à la petite enfance. Il s'agit d'hommes sans activité salariée pendant au moins six mois et vivant en couple avec une femme active occupée et un ou des enfant(s). Ils ont été interrogés seuls dans le cadre d'entretiens semi-directifs (d'une durée moyenne d'1 heure 30), le plus souvent au sein de leur domicile (12), plus rarement dans un lieu public ou par téléphone, entre février 2012 et février 2013. Lors de trois entretiens, la conjointe était présente pendant la totalité ou une partie du temps. Ces entretiens portaient sur les trajectoires biographiques des conjoints, de la répartition des tâches ménagères et parentales au sein du couple et des discours qu'ils tiennent sur cette dernière mais aussi du regard qu'autrui porte sur cette situation.

Nous avons choisi de constituer notre échantillon sur une définition « objective » de la paternité au foyer, basée sur l'absence d'activité salariée, plutôt que sur une définition « subjective » (autodéfinition). En effet, il nous semblait que la notion de « choix » (le fait d'avoir "choisi" de devenir père au foyer) occupait une place importante dans le fait de se définir comme père au foyer. Or, selon Dominique Maison (2007), devenir femme au foyer n'est donc pas forcément un « choix » : « les femmes au foyer sont, au moins pour partie, des personnes "empêchées d'emploi", ayant cédé sous le poids des contraintes professionnelles et des exigences familiales » (Maison, 2007 : 56). Cependant, cette définition a abouti à une certaine hétérogénéité de notre échantillon, hétérogénéité également rencontrée dans l'étude des « femmes au foyer » (Ibid.). Le choix de ce critère a été fait pour comparer la prise en charge des tâches domestiques par des pères qui ont « choisi » délibérément d'endosser le rôle de parent au foyer avec celle de pères qui l'ont davantage « subi ». De plus, il nous semblait que des pères pouvant être définis comme tels pourraient ne pas se reconnaître dans le terme « père au foyer », qui est encore peu répandu dans les représentations.

Les caractéristiques biographiques de ces pères et de leurs conjointes sont détaillées dans le tableau suivant.

Tableau récapitulatif des enquêtés

Nom	Profession	Rémunération	Raison de l'arrêt	Enfants (âge en années)	Au foyer depuis (années)	Profil
Victor	♂ : technicien informatique ♀ : responsable du service information dans une université	♂ : 2000 ♀ : 1500	Chômage	2 – 1 fille, 1 garçon (1)	1	Par défaut
Antoine	♂ : médecin urgentiste ♀ : pharmacienne	♂ : 2500 ♀ : 8000	Démision	2 – 2 garçons (12, 15)	3	À plein temps
Dimriti	♂ : professeur d'université, consultant ♀ : administratrice internationale à l'OCDE	♂ : 1000 (en Moldavie) ♀ : 6000	Démision pour un suivi de conjointe	2 – 1 garçon (3) + 1 fille (29)	3,5	Par défaut
Benoît	♂ : architecte stagiaire ♀ : médecin des hôpitaux	♂ : 2500 ♀ : 8500	Arrêt de ses études	3 – 3 garçons (7, 4, 1)	6	À plein temps
Ernest	♂ : informaticien, sculpteur* ♀ : médecin	♂ : 1800* ♀ : 8300	Démision, échec d'une auto-entreprise	3 – 1 fille (17), deux fils (13, 8)	8	À mi-temps
Gaëtan	♂ : commercial chargé de la vente d'espaces publicitaires ♀ : avocate en entreprise	♂ : 4000 ♀ : 6600	Démision pour un suivi de conjointe	1 – un garçon (1) + 1 à venir	1	À mi-temps
Hervé	♂ : directeur financier ♀ : directrice opérationnelle dans une banque	♂ : 6600 ♀ : > 6600	Démision pour un suivi de conjointe	2 – une fille (14) et un garçon (11)	3	À mi-temps
Ian	♂ : agent des impôts ♀ : maître de conférences	♂ : 1500 ♀ : 2500	Congé parental	1 – un garçon (1)	1	À plein temps
Jonathan	♂ : ébéniste (auto-entreprise)* ♀ : avocate en entreprise	♂ : 1500* ♀ : 6000	Démision pour un suivi de conjointe	3 – 3 filles (13, 12, 8)	3	À mi-temps
Killian	♂ : commercial, éducateur spécialisé* ♀ : gérante d'une boutique	♂ : 1280* ♀ : 1700	Licenciement	2 – 2 filles (10 ; 5)	1 ; 1,5	À mi-temps
Léo	♂ : technicien à la radio ♀ : professeur des écoles	♂ : SMIC ♀ : 1800	Démision pour un suivi de conjointe	3 – 2 filles (7, 2), 1 garçon (9)	2 mois	Par défaut
Mathias	♂ : jamais travaillé ♀ : professeur en lycée	♂ : 300* ♀ : 2000	N'a jamais travaillé	2 – un garçon (6) et une fille (2)	7	À mi-temps
Noé	♂ : technicien d'atelier ♀ : conseillère à l'emploi	♂ : 2200, 300* ♀ : 1200	Chômage	1 – une fille (5)	5	À mi-temps
Olivier	♂ : recherche développement en laboratoire public ♀ : consultante en hygiène, sécurité environnement auprès des entreprises	♂ : 2600 ♀ : 2600	Chômage	3 – 2 garçons (3), une fille (6 mois)	3,5	Par défaut
Paul	♂ : fonctions commerciales et marketing en grande distribution, auto-entreprise ♀ : représentante d'une grande entreprise	♂ : 5000* ♀ : 3300	Chômage après échec d'une auto-entreprise	3 – 2 filles (8, 4), 1 garçon (7)	3	À mi-temps
Raphaël	♂ : dépanneur à la télévision ♀ : gestion de fortunes dans la banque	♂ : 2500 ♀ : 5000	Démision	1 – 1 garçon (6)	6	À plein temps
Ugo	♂ : technicien informatique ♀ : contrôleur de gestion	♂ : 2000 ♀ : 2500	Congé parental	2 – 2 garçons (5 ; 1)	1,5	À plein temps
Samuel	♂ : statisticien et webmaster d'une école d'ingénieurs, animateur* ♀ : médecin généraliste	♂ : 1000 ♀ : 2000	Chômage	1 – 1 garçon (10)	10	À plein temps
Tristan	♂ : libraire, graphiste indépendant ♀ : infirmière	♂ : 800* ♀ : 2800	Métier indépendant	2 – 2 garçons (3 ; 8 mois)	3,5	À mi-temps
William	♂ : petits boulots ♀ : professeur des écoles	♀ : 2400	Chômage	2 – 1 garçon (17) et 1 fille (12)	17	À plein temps

* : activité exercée ou rémunération perçue par les pères au moment de l'entretien (allocations, activités rémunérées ponctuelles, emploi salarié obtenu peu de temps avant l'entretien, bourses perçues).
Les montants indiqués pour les hommes non suivis d'un astérisque indiquent les salaires qu'ils percevaient dans leur précédent emploi. Les activités et les rémunérations indiquées pour les femmes sont celles respectivement exercées et perçues au moment de l'entretien.

Le temps professionnel : un temps laissé à la conjointe ?

- 5 Les couples où l'homme est au foyer se caractérisent par une mobilisation conjugale autour de la carrière de la conjointe⁸ : le père se retire du marché du travail, de façon temporaire ou plus pérenne, en partie afin de permettre à la conjointe de s'investir pleinement dans sa carrière professionnelle. Cependant, l'arrêt de l'activité salariée par le père est rarement la conséquence d'un désir délibéré de rompre avec l'emploi. La marge de manœuvre des couples se situe alors dans la volonté que cette situation se perpétue ou non.

Devenir père au foyer : un choix qui s'impose de lui-même

- 6 Les pères de notre échantillon présentent leur entrée dans la situation de père au foyer comme ayant fait l'objet d'un consensus entre les conjoints⁹, d'autant que selon les pères, peu de mères désireraient elles-mêmes être mères au foyer. Cet arrangement conjugal s'impose à eux en raison de leurs carrières respectives.
- 7 De nombreux pères expriment leur malaise vis-à-vis de leur emploi précédent ou de l'emploi en général¹⁰ : sensation d'en avoir « fait le tour », manque d'attrait pour la profession qu'ils exerçaient, voire sensation d'être inapte au travail salarié... De plus, leurs carrières sont souvent discontinues : 15 des pères étaient sans emploi au moment de l'arrivée d'un de leurs enfants. A l'inverse, les carrières des conjointes sont plus stables, souvent prestigieuses et plus rémunératrices que celles des pères. Ainsi, comme dans le cas des pères bénéficiaires de l'APE (Trellu, 2010 ; Boyer, Renouard, 2004), c'est

l'asymétrie des carrières féminines et masculines et le meilleur salaire de la conjointe qui amènent les hommes à endosser le rôle de parent au foyer.

- 8 Certains pères expriment également leur conviction qu'un enfant doit être gardé par un de ses parents, ou leur méfiance vis-à-vis d'autres modes de garde. Cependant, les raisons liées aux enfants sont moins souvent avancées par les pères, et toujours au second plan par rapport aux raisons financières ou liées aux carrières respectives des conjoints.
- 9 Comme dans le cas des pères bénéficiaires de l'APE, « l'alibi du hasard » et la carrière professionnelle de la conjointe sont mis en avant par les pères au foyer pour expliquer l'entrée du père dans cette situation (Trellu, 2010). Le retrait du monde du travail des pères est présenté comme une occasion saisie par les pères pour « faire une pause » vis-à-vis de l'emploi ou pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Dans certains cas, cette charge des enfants est même imposée au père, faute de mode de garde alternatif.

Le temps libéré : au bénéfice de la conjointe... ou du père ?

- 10 L'inactivité professionnelle des pères leur permet de libérer du temps, pour garder leurs enfants bien sûr, mais aussi pour leurs conjointes. En effet, le fait que le père soit au foyer permet selon eux aux conjointes un meilleur investissement professionnel, ne serait-ce qu'en leur épargnant les contraintes de la conciliation travail/famille, mais aussi en leur libérant l'esprit pendant leur journée de travail. Quelques pères soulignent également que depuis qu'ils sont au foyer, leur conjointe a davantage de temps pour exercer des activités personnelles.
- 11 De plus, comme dans le cas des pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2004), la situation de père au foyer est souvent présentée comme un entre-deux emplois et le temps libéré des pères est presque toujours investi dans une reconversion professionnelle (Trellu, 2010). Ainsi, cinq pères ont suivi une formation, deux ont décidé de faire d'une activité de loisirs une profession future. Par exemple, Killian suit une formation pour devenir éducateur spécialisé. De même, Raphaël profite de sa disponibilité temporelle pour perfectionner sa pratique du qi gong, un sport dont il espère devenir professeur dans quelques années. Par ailleurs, deux pères sont devenus auto-entrepreneurs, pour pouvoir décider de leurs horaires. En cela, les pères au foyer semblent différer des mères au foyer, puisque seulement la moitié des mères au foyer interrogées dans l'enquête « Histoires de vie » répondent par l'affirmative à la question « aimeriez-vous, ou auriez-vous aimé avoir un emploi ? » (Maison, 2007). Par ailleurs, deux pères ont investi dans l'immobilier, afin de s'assurer un revenu qui ne soit pas lié à l'activité salariée.
- 12 Le poids du travail dans l'identité masculine (Molinier, 2006) semble empêcher les hommes au foyer de présenter leur retrait du monde du travail comme définitif, contrairement aux femmes au foyer (Maison, 2007). Cependant, cette « parenthèse » paraît les inciter à se tourner vers une forme d'activité rémunérée différente de l'emploi salarié à plein temps, au moins pour une partie d'entre eux.

Se retirer de la sphère professionnelle : le temps qui s'étend

- 13 Dans notre corpus, on peut observer trois types de pères au foyer, qui se distinguent par leur rapport à leur propre horizon temporel : les pères « par défaut » (4 pères), les pères « à mi-temps » (9) et les pères « à plein temps »¹¹ (7).

- 14 Les pères « par défaut » sont des pères qui gardent leurs enfants « en attendant ». Ils décrivent cette situation comme étant subie et ne leur apportant aucune gratification personnelle. Ils tiennent un discours ambivalent vis-à-vis du retour à l'emploi : s'ils préféreraient être dans l'emploi qu'au foyer, ils déclarent ne pas chercher activement un travail. En effet, ils sont pris par la nécessité de garder leurs enfants, mais aussi par leur difficulté de trouver un nouvel emploi : ces pères ne peuvent pas ou ne veulent pas retourner dans le même domaine d'activité que leur emploi précédent et n'ont entamé aucune activité ou formation pour se reconverter.
- 15 Les pères « à mi-temps » quant à eux aménagent leur temps libéré du travail salarié pour se consacrer à des projets personnels, des travaux dans le logement¹² ou des formations. Ces pères sont certes au foyer « en attendant », mais ils n'expriment pas la même impatience de retourner dans l'emploi que les pères « par défaut ». Ils se présentent comme maîtres de leur retour : « la reconversion, elle était volontairement lente. Parce que je ne peux pas me lancer dans une activité prenante et laisser les enfants [lorsque ma conjointe est en déplacement professionnel]... » (Hervé). Certains de ces pères exercent une activité rémunérée intermittente, activité choisie pour conserver une possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans quelques cas, c'est le processus inverse qui s'est produit, comme dans le cas de Tristan : « je suis au foyer non pas dédié au suivi et à l'entretien de la maison, mais dans le cadre de mon activité professionnelle, et le fait d'avoir un peu de disponibilité me permet de m'occuper de la maison et des enfants, mais je ne suis pas un père au foyer sans activité professionnelle. ».
- 16 Enfin, les pères « à plein temps » souhaitent rester au foyer aussi longtemps que possible. Leur horizon temporel n'est pas borné par un éventuel retour au travail : bien que certains expriment des projets de reconversion, cette future profession semble envisagée davantage comme une occupation que comme un projet à part entière. D'ailleurs, les pères laissent entendre que cette question n'est pas à l'ordre du jour. La paternité au foyer est parfois pensée comme bornée dans un premier temps, mais cette borne temporelle a été repoussée : « La première année, c'était pas si clair que ça, je m'arrêtais mais on ne savait pas trop ce que ça allait donner. On n'avait pas forcément décidé que j'allais rester père au foyer. Alors que là ça va faire trois ans et pour l'instant c'est un choix, qu'on reconduit un peu chaque année » (Antoine). Cependant, contrairement aux « mater familias » (Maison, 2007), c'est-à-dire des femmes inactives qui déclarent avoir « toujours voulu » être mères au foyer et qui présentent l'inactivité comme « en adéquation complète avec leur moi profond » (Brunet, Kertudo, 2010), ces pères ne présentent pas leur paternité au foyer comme le résultat d'un projet de longue date¹³.
- 17 Plaisir et horizon temporel semblent donc liés. Les pères qui s'ennuient ou souffrent de leur présence au foyer (les pères « par défaut ») envisagent leur présence au foyer comme une situation « en attendant », mais leur horizon temporel est borné par leur désir de retourner dans l'emploi. Les pères « à mi-temps » entretiennent un rapport plus ambivalent quant à leur avenir, souhaitant retourner dans l'emploi mais n'étant pas pressés de le faire. Pour ces deux types de pères, la situation de père au foyer est pensée comme une parenthèse vis-à-vis de l'emploi, qu'ils fermeront lorsque la garde des enfants sera externalisée, lorsque les travaux qu'ils mènent dans leur logement seront finis ou lorsqu'ils décideront de mettre en place leur projet de reconversion. L'horizon temporel des pères « à plein temps », qui apprécient le plus le fait d'être au foyer en soi (et non en raison des possibilités que leur disponibilité leur laisse), n'a pas de limite définie.

- 18 Le retrait du monde du monde du travail par les pères est le plus souvent la conséquence d'accidents biographiques qui ont conduit à ce que le père soit assigné à la conciliation travail/famille¹⁴. Comme dans le cas des pères au foyer étudiés par Laura Merla (2006), « l'attachement [de ces hommes] au travail professionnel en général ou à leur situation d'emploi en particulier s'est effiloché au fil du temps » (Merla, 2006 : 75). Cependant, contrairement aux pères rencontrés par Laura Merla et Andrea Doucet (2007) (ou les femmes au foyer « hédonistes »¹⁵ (Maison, 2007), nous n'avons pas rencontré de pères qui avaient atteint un but professionnel ou financier. De même, les pères de notre enquête ont rarement mis en avant leur volonté que leurs enfants soient gardés par un de leur parent, ou leur désir de privilégier la qualité de vie à une plus grande aisance financière, alors que ces arguments semblent davantage mis en avant par les pères au foyer belges (Merla, 2006) ou bénéficiaires de l'APE (Trellu, 2010). Cette différence est peut-être liée aux choix réalisés lors de la constitution de l'échantillon, qui privilégie l'absence d'activité salariée à l'autodéfinition comme père au foyer, ce qui explique sans doute l'accent mis sur le travail dans leurs discours.

La prise en charge des tâches domestiques : un travail qui ne s'arrête jamais ou un mi-temps ?

- 19 Dans les couples hétérosexuels où la mère est au foyer, la division sexuée des tâches semble claire en théorie : la mère est assignée à la prise en charge des enfants et du foyer, le père est assigné à l'apport de ressources (Delphy, 1997). Et dans la pratique, la participation des conjoints de femmes au foyer ou en congé parental semble marginale, et circonscrite aux tâches « masculines » comme le jardinage et le bricolage (Maison, 2007 ; Brunet, Kertudo, 2010). Or, dans les couples où le père est au foyer, les rôles sont moins clairement définis.

Des arrangements variés entre les conjoints

- 20 Le temps du père est marqué de façon variée selon les couples : il peut être assigné en priorité à la garde des enfants (les tâches ménagères étant prise en charge de surcroît, s'il a le temps), à la garde des enfants et aux tâches ménagères, ou encore à une tâche autre. En effet, la répartition des tâches ménagères ne fait pas l'objet d'une assignation à l'un ou l'autre conjoint¹⁶, tout au plus certains pères font mention d'un « contrat » qu'ils auraient passé avec leur conjointe ou avec eux-mêmes : le fait d'être au foyer va de pair avec la volonté de « décharger » la conjointe des tâches ménagères.
- 21 Le fait que les tâches ménagères ne soient pas systématiquement attribuées au père peut s'expliquer par le fait qu'une part importante des couples reste attachée à une répartition égalitaire des tâches ; soit parce que la situation de père au foyer est pensée comme temporaire ou affectée à une activité, soit parce que comme l'exprime Ian « c'est pas parce que je suis à la maison que je dois tout me taper ». Cependant, les conjoints ne sont pas forcément d'accord entre eux sur ce qui doit être du ressort du père. Tristan le résume ainsi : « c'est mon rôle de faire [les tâches ménagères], et la confrontation, c'est que... [Ma conjointe] trouve qu'il y a des choses qui devraient être faites, que je ne fais pas. Je suis père au foyer, c'est mon rôle, mais je le fais pas, donc elle râle ! ».

- 22 Les circonstances qui amènent une personne à ne plus avoir d'activité salariée semblent marquer considérablement l'affectation du temps. Les parents en congé parental ont à cœur de consacrer ce temps libéré du travail en priorité à leurs enfants (Trellu, 2010), parfois au détriment d'activités personnelles qu'ils ne s'autorisent pas à pratiquer (Brunet, Kertudo, 2010) ; ce qui ne semble pas le cas des chômeurs (Letrait, 2002). Or, dans le cas des pères de notre enquête, une part importante d'entre eux ont arrêté de travailler du fait d'un licenciement ou d'un suivi de conjointe, plutôt que d'une volonté de s'occuper des enfants. Leur paternité au foyer serait donc davantage du côté de la « paternité » que du « foyer », dans la mesure où ils assurent la garde des enfants lorsque la conjointe n'est pas disponible, mais la gestion du foyer resterait au moins en partie du ressort de cette dernière.

L'état de la répartition

- 23 Il est malaisé de rendre compte de la répartition des tâches ménagères entre les conjoints à partir d'un corpus d'entretiens réalisés pour la majorité d'entre eux auprès d'un seul conjoint, ce qui empêche de confronter les déclarations des conjoints. En effet, la personne interrogée tend à surévaluer sa prise en charge des tâches ménagères (Guisse, Régnier-Loilier, 2010). La répartition des tâches établie ci-dessous est donc à considérer avec prudence.
- 24 D'une façon générale, les pères déclarent prendre en charge en totalité ou en partie les tâches « négociables » (cuisine, vaisselle, courses, ménage)¹⁷ et les tâches « masculines ». Les tâches « féminines » liées au linge sont davantage du ressort des conjointes. Les tâches parentales sont réparties entre les conjoints, de façon égalitaire ou davantage du ressort du père. Ainsi, comme dans le cas des pères bénéficiaires de l'APE (Trellu, 2010), les pères au foyer assument les tâches parentales lorsque leur conjointe travaille et participent aux tâches ménagères « masculines » et « négociables », mais ils « ne sont pas prêts à tout faire sous prétexte qu'ils sont davantage présents à la maison » (Trellu, 2010 : 244).
- 25 Ainsi, d'après les déclarations des pères, s'ils prennent en charge les tâches quotidiennes (repas, vaisselle) ou qu'ils effectuaient déjà avant d'être au foyer pendant la journée, les tâches sont souvent partagées le soir et le week-end. Ils justifient cette répartition par le fait qu'ils n'ont pas le temps de tout faire, ou que les conjointes « veulent aider » (« Gentiment, elle veut m'aider. Ça lui fait plaisir de participer », Hervé). Cependant, rares sont les pères qui déclarent avoir acquis de nouvelles compétences : les tâches qui étaient du ressort exclusif de la conjointe avant que le père ne se retire de l'emploi restent souvent de leur responsabilité. Ainsi, l'apprentissage et la prise en charge du repassage ne s'observe que chez les pères « à plein temps ». On peut l'interpréter comme la conséquence de l'horizon temporel de ces pères : ceux qui pensent rester longtemps au foyer feraient l'acquisition de nouvelles compétences pour réaliser les tâches qui s'y rattachent.

Une question de temps ?

- 26 Comme le souligne Muriel Letrait (2002), il ne suffit pas de ne pas avoir d'activité salariée pour devenir homme ou femme au foyer (entendu ici comme une personne qui consacre la majorité de son temps aux tâches domestiques). En effet, si le temps des hommes et des

femmes chômeurs est davantage consacré aux tâches domestiques que celui des actifs en emploi, il est également affecté à la sociabilité et la recherche d'emploi. Dans le cas des pères au foyer, la question du temps intervient de façon récurrente dans leurs discours, selon deux modalités : le temps qu'ils consacrent au foyer et leur rapport subjectif au temps disponible.

- 27 Comme dans le cas des pères bénéficiaires de l'APE, plusieurs pères parlent de leur paternité au foyer comme un travail, car « le temps est très contraint par un ensemble d'obligations liées à la prise en charge d'un jeune enfant » (Trellu, 2010 : 218). Pour deux pères, elle est décrite comme un travail ininterrompu : « [être père au foyer] ça s'arrête jamais ! Même en vacances, ça s'arrête pas ! Pareil quand t'es malade ! Tu peux pas t'arrêter ! » (Raphaël), « [Les tâches ménagères,] c'est pendant la sieste, ou le soir, quand tout le monde dort. C'est 10 heures, 11 heures, minuit... des fois je fais des machines à laver à 1 heure du matin. Et puis ça repart le lendemain. Même le week-end, on n'a pas trop le temps de faire le ménage, on prend des heures par ci, par là. Le week-end, on fait plein de ménage, parce que la semaine on n'a pas trop le temps. » (Olivier).
- 28 Ce discours du temps comme étant contraint se rencontre notamment chez les pères ayant la garde d'enfants en bas-âge à plein temps, qui déclarent avoir des difficultés à concilier prise en charge des tâches ménagères et garde des enfants : « le ménage, au début je faisais ça pendant les siestes. Mais il y a le risque du bruit et puis la fatigue... J'ai tenu un mois, mais ça faisait du travail non-stop de 7 heures du matin à 8 heures du soir donc j'étais crevé... Je voulais tout prendre pour moi, histoire d'assurer socialement, de jouer le rôle d'homme à la maison et en fait ce n'était pas agréable pour moi, et j'avais l'impression d'avoir moins d'énergie pour m'occuper des enfants... J'ai laissé tomber. » (Ugo). En effet, ces pères déclarent souvent ne pas pouvoir entreprendre quoi que ce soit pendant la journée : lorsque les enfants sont réveillés, « il faut qu'on soit tout le temps derrière [eux]. On peut rien faire. » (Olivier), et pendant les siestes « on ne peut pas tellement se planifier des tâches qui durent plus de 10 minutes, un quart d'heure » (Olivier), « les périodes de sieste, on est prisonnier, mais c'est une horreur ! Elles bloquent l'après-midi ou le matin. » (Jonathan).
- 29 Certains de ces pères sont ainsi pris entre sensation d'être débordés et ennui. Jonathan explique ainsi : « être homme au foyer, c'était pas bien, c'était pas génial, c'était asservissant... pas du tout enrichissant... et chiant, quoi ! À part qu'on est ravi d'être avec son enfant, mais on est prisonnier du rythme que l'enfant nous impose... [...] J'avais pas de boulot, j'étais vraiment d'une passivité, d'une inactivité autre que s'occuper de la maison, qui était caricaturale. On se retrouve à faire du repassage ou du ménage, ou... même pas des courses, puisqu'on peut même pas sortir... On s'emmerde, quoi, c'est pas marrant. ... [Et vers 16 heures et demi], j'allais chercher les deux autres à l'école, et toutes les mamans restaient à tchatcher, et moi je voulais pas rester, parce que qu'il fallait lancer le dîner, lancer les bains, faire un peu les devoirs, préparer l'appartement pour qu'il soit à peu près *clean*, et je comprenais pas comment elles faisaient partir à 5 heures ou 6 heures et demi ! "Mais comment vous faites ? Moi j'arrive pas, faut que je rentre, faut que j'avance, parce qu'avec l'inertie... sinon je me retrouve débordé et c'est absurde d'être débordé alors qu'on travaille pas !" ».
- 30 Pour les pères dont les enfants sont scolarisés ou à la crèche, la pression du temps est décrite comme moindre, ce qui leur permet de pratiquer des activités annexes dans la journée. Ainsi, certains pères « à mi-temps » hésitent à se reconnaître comme pères au foyer : « je suis souvent plongé dans autre chose que père au foyer, je suis père au foyer

mais je suis pas père au foyer » (Tristan). Plus largement, plusieurs pères décrivent la paternité au foyer comme un « mi-temps » : « père au foyer, pour moi, c'est un mi-temps. Ça me prend pas beaucoup plus en fait. » (Antoine). Ce père décrit ainsi ses journées comme une alternance de « temps pleins » et de « temps vides », avec des « heures de pointe » (ce sont ses mots) autour de l'heure des repas (7h-9h, 11h-14h, 16h-20h) où il se rend disponible pour ses fils et sa conjointe et prend en charge les tâches ménagères, et des périodes de temps libre (9h-11h, 14h-16h) où il « fai[t] des choses et d'autres qui ne sont pas liées à [s]a tâche ».

- 31 Par ailleurs, les pères sont confrontés à une question de rythme dans la prise en charge des tâches ménagères, qui n'est pas forcément synchronisé avec celui de leurs conjointes : « mon rythme à moi convient pas forcément à ma femme, du coup si c'est pas fait au moment où elle l'aurait voulu, elle va le faire, avant que moi je le fasse. Du coup la répartition est faussée, parce que des tâches que je devrais faire et que je ferais, parfois c'est pas moi qui les fait. Parce que l'instant convient pas. Soit elle voudrait que je le fasse au moment où ça lui convient mais moi je veux gérer mon rythme... et puis parfois je zappe complètement, du coup le linge reste mouillé, je l'étends que le soir... Du coup c'est des choses que je fais, à mon rythme, sauf quand elle me court-circuite. » (Ugo).
- 32 Ce problème de rythme peut également être mis en relation avec le fait que « le principe du père au foyer, c'est ça le souci, c'est que on a toujours un truc à faire mais on peut quasiment toujours reporter au lendemain » (Antoine). En effet, certaines tâches ménagères (comme le ménage ou le repassage) doivent être faites de temps en temps mais leur exécution n'est pas nécessaire au quotidien. Il faudrait donc intérioriser une « injonction à agir » (Dussuet, 1997) pour surmonter la tentation de les remettre au lendemain. Or, la plupart des conjointes semblent avoir intériorisé cette injonction et parfois ressentir un « sentiment d'urgence » face à la prise en charge des tâches ménagères, que le père ne ressent pas : « quand il y a de la vaisselle qui s'entasse dans l'évier, moi j'aime bien tout faire d'un coup, et ma compagne aime tout faire dès que ça arrive dans l'évier. Donc du coup elle en fait peut-être plus que moi. » (Olivier). Ainsi, bien que les pères aient virtuellement davantage de temps disponible que leurs conjointes pour prendre en charge les tâches ménagères, ce décalage de rythme explique en partie le fait que ces dernières en prennent une partie.
- 33 La question du temps occupe une grande place dans la répartition des tâches ménagères entre les conjoints. Certains pères déclarent manquer de temps, soit parce qu'ils se sentent débordés, soit parce qu'ils n'ont pas le bon rythme (c'est-à-dire celui de leur conjointe). Cela dit, pour de nombreux pères, la paternité au foyer s'apparente à un mi-temps, l'absence de garde des enfants dans la journée leur laissant une grande latitude pour faire les choses « à leur rythme » et cumuler plusieurs activités.
- 34 Comme dans les cas des pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, Renouard, 2004), l'entrée du père dans la situation de père au foyer va de pair avec une recomposition de la répartition des tâches ménagères : le père en fait plus qu'avant d'être inactif, sans pour autant en faire la totalité dans la majorité des couples. Le fait que la majorité des conjointes conserve la prise en charge de certaines tâches pourrait s'expliquer d'une part par une difficulté de ces dernières à se désinvestir de la sphère domestique, comme celles de pères bénéficiaires de l'APE (Trellu, 2010), et d'autre part par la résistance de certains pères à leur assignation dans les tâches ménagères.

Le temps personnel : se ménager du temps ou rattraper le temps ?

- 35 Le marquage d'un temps comme personnel est un enjeu dans le cas des parents au foyer : être parent ne s'arrête jamais. Les moments de coprésence des deux conjoints au foyer sont alors ambigus : certains pères les revendiquent comme du temps personnel, alors que leurs conjointes souhaiteraient en faire un temps familial. De plus, si les pères parviennent à se ménager du temps pour des activités personnelles, les conjointes s'y autorisent rarement.
- 36 Pendant les journées de semaine, le fait que la conjointe se consacre à son activité salariée et que le père se consacre soit au foyer soit à une activité rémunérée fait consensus. Ainsi, même lorsque le père fait passer des activités personnelles avant la prise en charge des tâches ménagères, la légitimité de ces activités n'est pas remise en cause par la conjointe (du moins selon le discours des pères).
- 37 Le temps libre des conjointes est le plus souvent marqué comme du temps familial¹⁸. En effet, d'après les pères, elles essayent de compenser le temps qu'elles passent loin des enfants en se rendant disponible pour eux le soir et le week-end, et de prendre en charge les tâches ménagères qui n'ont pas été faites pendant la semaine¹⁹. Par exemple, lors d'un entretien conjoint, la conjointe de Tristan explique qu'elle a une journée libre par semaine et que « mon vendredi sur deux, j'ai pas envie de le passer à faire du ménage, c'est ma journée à moi ». Pourtant, selon Tristan « il y a cette ambiguïté, c'est une journée pas que pour toi parce qu'il y a les enfants qui sont là ». De plus, elle déclare ne pas pouvoir s'empêcher de prendre en charge les tâches ménagères, tout en reprochant à son conjoint d'avoir à le faire. Tristan lui rétorque que ce n'est pas parce qu'il n'en fait pas assez : « 10 fois par semaine, je fais le linge et toi le mercredi il faut que tu fasses au moins une machine... Il faut que tu le fasses ! Par rapport à ton rôle, que tu te mets dans la tête, une sorte d'exigence que tu as... Le poids de la société qui ferait que tu te sentes obligée de participer au nettoyage de la maison ! ».
- 38 Le temps du père pendant ces périodes peut quant à lui être marqué soit comme du temps familial soit comme du temps personnel. Dimitri déclare ainsi : « Mais je suis pas un père au foyer à 100 %, puisque pendant le week-end je cesse de faire ça, c'est ma femme qui fait beaucoup ». Dans quelques couples, la conjointe reproche au père de ne pas se rendre plus disponible pour la famille le week-end, alors que le père estime que ce dernier constitue les « vacances » de sa charge de père au foyer : « le samedi c'est vraiment la logistique enfant. J'essaye d'en profiter pour faire des choses pour la maison. Ce qui déplaît à mon épouse. Qui trouve que je devrais être plus présent avec les enfants et m'en occuper... là on est un peu en désaccord, je trouve que j'ai déjà assez donné la semaine, j'ai envie de m'occuper de moi ou de mon environnement... » (Jonathan). Réciproquement certains pères reprochent à leur conjointe de ne pas se rendre disponible mentalement le soir, afin de faire de ce moment de coprésence un moment familial : « le temps familial, c'est du temps où tu es en forme. Si c'est un temps où tu es fatigué, ou agacé, ou encore stressé du travail et où ça tourne encore dans ta tête, c'est pas du temps de présence. C'est un quart de temps et ça se passe mal en général. J'aimerais [que ma conjointe] fasse plus d'effort dans ce sens-là... » (Raphaël).

- 39 Le temps libre des conjoints est fortement marqué par leur appartenance sexuée : les femmes l'affectent principalement à la famille et au foyer, tandis que les hommes disposeraient de la possibilité de marquer leur temps comme ils le souhaitent (et l'affecteraient à des activités « masculines » comme la pratique d'un sport, du bricolage, du jardinage, ou tournées vers leur reconversion professionnelle), et sans que leurs conjointes ne semblent avoir de prise particulière sur cette affectation.

Conclusion

- 40 Dans les discours des pères, la situation de père au foyer est souvent mise en parallèle avec un travail, pour en souligner les similitudes (temps consacré aux activités domestiques qui serait équivalent ou supérieur à celui d'une activité salariée, travail à mi-temps ou à temps plein) ou les différences (puisque le fait d'être parent est un travail qui ne s'arrête jamais). Ainsi, le rapport au temps décrit par Hélène Trellu (2010) concernant les pères bénéficiaires de l'APE est similaire à celui des pères « à plein temps » et de certains pères « par défaut ». On peut y voir la conséquence d'un marquage de leur temps comme étant assigné au foyer et aux enfants. A l'inverse, en ce qui concerne les pères « à mi-temps », le « mi-temps » parental se cumule souvent avec un autre mi-temps, consacré à une reconversion ou des activités rémunérées, ou à des activités plus conformes à leur identité masculine (bricolage, sport, jardinage). Leurs conjointes quant à elles semblent consacrer leur temps disponible en priorité à la famille. Notons cependant que l'une des limites importantes de notre enquête est de n'avoir interrogé qu'une minorité des conjointes, si bien que la plupart des conclusions que nous exposons ici ont été établies uniquement à partir des déclarations des pères.
- 41 Le cumul des activités des pères au foyer semble intimement lié au plaisir que les pères ressentent ou non à être au foyer : les pères qui apprécient l'adoption d'un rôle traditionnellement féminin se consacrent presque exclusivement aux tâches parentales et ménagères, tandis que les pères qui y voient moins d'attraits se ménagent du temps pour des activités qu'ils apprécient davantage, au détriment des tâches ménagères. Or, les femmes au foyer (Maison, 2007) et en congé parental (Brunet, Kertudo, 2010) semblent consacrer la majeure partie de leur temps (hors temps physiologique) aux tâches domestiques, sauf quand le ménage a les moyens financiers d'engager une « femme de ménage ». Les pères au foyer semblent pouvoir marquer leur temps plus librement. De plus, la majorité des pères rencontrés pensent leur disponibilité au foyer comme temporaire. Ils semblent maîtres de leur temps, concernant ce à quoi ils choisissent de l'affecter ou le moment où ils retourneront dans l'emploi. Les quelques pères qui ne disposent pas de ce pouvoir paraissent ceux qui souffrent le plus de cette situation de parent au foyer : ils disent s'ennuyer en étant « parent à plein temps », mais ils paraissent ne pas parvenir à se ménager du temps libre.
- 42 Le cumul des activités que nous avons relevé interroge la notion même de « parent au foyer », souvent associée à une personne qui consacre la majorité de son temps au travail domestique et aux enfants. Pourtant, l'inactivité n'est pas incompatible avec la prise en charge d'autres activités, qu'elles soient de loisirs, tournées vers le foyer ou un retour au travail²⁰. Par exemple, les femmes au foyer « rentrantes » (qui tentent de revenir sur le marché du travail ou qui y sont déjà revenues) peuvent avoir un « travail non-déclaré occasionnel ou de faible ampleur, faire des allers-retours sur le marché du travail déclaré, [s'investir] dans des activités de bénévolat, la création artistique, les formations » (Dieu,

Delhay, Cornet, 2011 : 268). Or, l'importance accordée au statut professionnel dans la société française contemporaine (Baudelot, Gollac, 2003) rend difficile pour un individu le fait de se consacrer exclusivement aux activités domestiques. Ainsi, la présence majoritaire des pères « à mi-temps » dans notre échantillon s'explique peut-être autant par le choix de prendre comme critère de sélection l'absence d'activité salariée que par le fait qu'il est difficile aujourd'hui de n'être « que » parent au foyer, sans être stigmatisé ou ressentir de la culpabilité²¹.

BIBLIOGRAPHIE

- Baudelot, Christian et Michel Gollac (2003). *Travailler pour être heureux ? – le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 351 pages
- Bauer, Denis (2010). L'organisation des tâches domestiques et parentales dans le couple, dans Arnaud Régnier-Loilier (sous la direction de), *Portraits de famille - l'enquête Etude des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined, pp. 219-240
- Barrère-Maurrisson, Marie-Agnès (sous la direction de) (2001). *Partage des temps et des tâches dans le ménage*, Paris, La documentation française, 143 pages
- Bessin, Marc et Corinne Gaudart (2009). Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ?, *Temporalités* [en ligne], n° 9
- Boyer, Danielle et Sonia Renouard (2004). *Les hommes bénéficiaires de l'APE – quels arbitrages au sein des couples ?*, Paris, Dossiers d'études de la CNAF, n° 57, 51 pages
- Boyer, Danielle (2004). Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ?, *Recherches et prévisions*, n° 76, pp. 53-62
- Brunet, Florence et Pauline Kertudo (2010). *Etude sociologique sur l'insertion professionnelle es femmes en congé parental*, Paris, Dossier d'études de la CNAF, n° 134, 106 pages
- Delphy Christine (1997). *L'ennemi principal – économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse, 262 pages
- Dieu, Anne-Marie, Christine Delhay et Annie Cornet (2011). Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail ?, *Revue internationale de psychosociologie*, vol. 17, n°43, pp. 261-281
- Doucet, Andrea et Laura Merla (2007). Stay-at-home fathering – a strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families, *Community, Work and Family*, vol. 10, n° 4, pp. 455-473
- Dussuet, Annie (1997). *Logiques domestiques – essai sur la représentation du travail domestique chez les femmes actives en milieu populaire*, Paris, L'Harmattan, 270 pages
- Goffman, Erving (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne – la présentation de soi*, Paris, Editions de minuit, 256 pages
- Guichard-Claudic, Yvonne, Danièle Kergoat et Alain Vilbrod (sous la direction de) (2008). *L'inversion du genre – quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 404 pages

- Guisse, Nelly et Arnaud Régnier-Loilier (2010), *Mise en scène de la vie quotidienne. Dit-on la même chose en présence de son conjoint ?*, dans Arnaud Régnier-Loilier (sous la direction de), *Portraits de famille - l'enquête Etude des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined, pp. 195-218
- Govillot, Stéphanie (2013). *Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux*, *Insee Première*, n° 1454, pp. 1-4
- Letrait, Muriel (2002). *L'utilisation par les chômeurs du temps libéré par l'absence d'emploi*, *Economie et statistique*, n° 352-353, pp. 101-125
- Maison, Dominique (2007). *Femmes au foyer - expériences sociales*, Paris, Dossier d'études de la CNAF, n° 92, 259 pages
- Merla, Laura (2006). *Appréhension et présentation de soi et transgression des normes de la division sexuelle du travail : le cas des pères « au foyer »*, Louvain, Université catholique de Louvain, 333 pages
- Molinier, Pascale (2006). *L'énigme de la femme active - égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot, 265 pages
- Pfefferkorn, Roland (2011). *Le partage inégal des "tâches ménagères", les cahiers de Framespa [en ligne]*, n° 7
- Ricroch, Layla (2012). *En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit*, Paris, INSEE Références, 80 pages
- Trellu, Hélène (2010). *Expériences de pères en congé parental d'éducation : recomposition de la parentalité et du genre ?*, Brest, université de Bretagne occidentale, 402 pages
- Zarca, Bernard (1990). *La division du travail domestique : poids du passé et tensions au sein du couple*, *Economie et statistiques*, n° 228, pp. 29-40

NOTES

1. Sources : INSEE.
2. Nous entendons par « tâches domestiques » les tâches ménagères et parentales.
3. Privilège qui semble opérer en partie dans les pratiques, puisque les femmes consacrent plus de temps à aux tâches domestiques que les hommes, même si l'écart tend à se réduire (Ricroch, 2012).
4. Lors de l'enquête d'Hélène Trellu (2007), l'APE était une allocation ouverte aux parents ayant de deux enfants au moins (dont un a moins de trois ans) qui réduisent ou interrompent leur activité professionnelle, sous condition d'activité antérieure.
5. C'est-à-dire le fait pour un individu d'un sexe donné d'investir un rôle ou un métier traditionnellement associé à l'autre sexe (Guichard-Claudic, Kergoat, Vilbrod, 2008).
6. Nous entendons ici par « temps professionnel » le temps consacré à une activité rémunérée.
7. Nous avons choisi dans cet article de parler de « temps familial » pour désigner le temps consacré aux tâches ménagères (hors bricolage ou jardinage, qui s'inscrivent dans un rythme de prise en charge différent des autres tâches ménagères (Pfefferkorn, 2011) ou avec les enfants, par opposition avec le « temps personnel » qui est consacré à des activités pratiquées sans les autres membres de la famille.
8. Nous avons décidé de parler de « pères » et de « leurs conjointes » (plutôt que les « mères » par exemple). En effet, le terme « père » fait écho à celui de « père au foyer », catégorie qui constitue notre objet d'étude, tandis que leurs conjointes n'ont pas d'autre caractéristique commune que celle d'être en couple avec un homme au foyer. De plus, ces dernières n'ayant pas

été interrogées systématiquement, elles sont le plus souvent appréhendées par le biais des discours que les pères produisent sur elles.

9. C'est également le cas des pères bénéficiaires de l'APE (Trellu, 2010).

10. Ce qui ne semble pas le cas des pères bénéficiaires de l'APE (Boyer, Renouard, 2004).

11. Nous partons ici du principe que dans les représentations, l'assignation principale d'un parent « au foyer » est la prise en charge des enfants et des tâches domestiques. Aussi, nous estimons qu'un père qui partage son temps entre les obligations domestiques et une autre activité peut être considéré comme un père « à mi-temps » et un père qui affecte son temps majoritairement à ces obligations comme un père « à plein temps ».

12. Plusieurs pères de notre échantillon, tout comme ceux rencontrés par Laura Merla (2006) ou Hélène Trellu (2010), profitent ainsi de leur disponibilité temporelle pour faire des travaux d'aménagement du foyer. On peut ici faire un parallèle entre les pères au foyer et les femmes en congé parental. En effet, lorsque la souscription au congé met à mal l'équilibre financier du couple, « les femmes tiennent à s'acquitter de l'intégralité du travail lié à l'intendance du foyer. Le plus souvent, les bénéficiaires reprennent à leur charge les tâches auparavant assumées par leur conjoint. Dans certains cas, leur sentiment de culpabilité est si fort qu'elles s'assignent de nouvelles missions domestiques, dépassant largement le cadre de celles réalisées quand elles étaient actives [...] Leur investissement temporel dans la vie domestique devient alors exponentiel » (Brunet, Kertudo, 2010 : 27).

13. Tout au plus ils déclarent avoir décidé de rester au foyer lorsque le couple a commencé à parler d'avoir des enfants

14. De même, la majorité des femmes au foyer (Maison, 2007) ou ayant souscrit un congé parental (Brunet, Kertudo, 2010) déclarent être devenues inactives en raison du poids des contraintes de conciliation travail/famille, davantage que pour réaliser un projet de longue date.

15. Des femmes au foyer qui, après avoir obtenu un « emploi valorisant et rémunérateur exercé assez longtemps pour démontrer leurs compétences », ont « estimé que les conditions d'exercice de cet emploi, la disponibilité exigée pour "*rester dans la course*" étaient peu compatibles avec la vie de couple et la fondation d'une famille. » (Maison, 2007 : 77).

16. Comme dans le cas des parents en congé parental (Trellu, 2010 ; Brunet, Kertudo, 2010) ou les femmes bénéficiaires d'un congé parental, les pères rencontrés dans notre enquête déclarent ne pas avoir discuté de la répartition des tâches ménagères avec leur conjointe.

17. La distinction entre tâches « féminines », « masculines » et « négociables » (c'est-à-dire réparties entre les conjoints ou prises en charge par les hommes ou par les femmes selon les couples) a été établie par Bernard Zarca (1990) et semble encore d'actualité aujourd'hui (Bauer, 2010).

18. En effet, si les conjointes sont souvent encouragées par leur conjoint à prendre une activité personnelle, elles semblent éprouver des difficultés à passer leur temps libre à des activités non-familiales.

19. Comme dans le cas des conjointes des pères bénéficiaires de l'APE (Trellu, 2010).

20. Ces catégories ne sont d'ailleurs pas étanches.

21. Émotion qui semble souvent ressentie par les mères au foyer (Maison, 2007) ou en congé parental (Brunet, Kertudo, 2010), mais qui n'apparaît que peu dans les discours des pères au foyer rencontrés, à part en ce qui concerne une prise en charge des tâches domestiques moindre que celle qu'ils estiment devoir endosser.

RÉSUMÉS

Les couples où l'homme est au foyer présentent une réponse originale aux contraintes de conciliation travail/famille, par rapport aux normes de genre. Dans cet article, à partir d'une enquête exploratoire auprès de « pères au foyer » menée en France, nous nous intéressons aux temporalités dans lesquelles sont inscrites ces hommes et leurs conjointes. Nous montrerons que contrairement à la majorité des femmes au foyer, le temps de ces pères n'est pas toujours affecté en priorité au foyer, puisque de nombreux pères de notre échantillon investissent leur temps dans des activités rémunérées ou personnelles. Ainsi, les pères disposeraient de la possibilité de marquer leur temps comme étant personnel ou familial (et ce même lorsqu'ils ne font pas autant de tâches ménagères qu'ils estiment devoir le faire), là où leurs conjointes semblent affecter leur temps libre (hors du travail salarié) au foyer et à la famille.

Couples with fathers-at-home change the rules of gender, by giving the responsibility of home and children to the man of the family. In this article, from an exploratory investigation about "fathers at home" in France, we will show what uses of time make these fathers and their spouses. Unlike the majority of housewives, the time of the fathers we met is not always allocated as a priority to the home: numerous fathers prefer to do some paid activities or leisure ones. So, fathers can choose if their time is a private one or a family one (even when they don't do as much housework as they think they should), when their spouses allocate their free time (when they're not at work) to home and family.

INDEX

Keywords : family time, father-at-home, housework, private time, work/family balance

Mots-clés : conciliation travail/famille, père au foyer, tâches domestiques, temps familial, temps personnel

AUTEUR

MYRIAM CHATOT

Doctorante à l'EHESS, myriam.chatot@sfr.fr

Note de recherche

Research Note

Crise de la reproduction sociale et refamilialisation de l'État social à Cuba : Adieu la « femme nouvelle » ?

Blandine Destremau

Introduction

- 1 Le projet révolutionnaire cubain avait entrepris la production d'un « homme nouveau », théorisé notamment par Che Guevara¹. De son côté, la « femme nouvelle » devait être libérée des contraintes domestiques et du poids du patriarcat, se dégager des carcans de classe et de race, et parvenir à l'égalité éducative et professionnelle pour se mettre également au service de la révolution. Mon point de départ réside dans une tension constitutive de ce projet d'émancipation: celle qui traverse la famille, d'un côté affaiblie comme institution et cadre de socialisation, de l'autre toujours, et de plus en plus, intensément sollicitée en tant que ménage ou groupe domestique. Toutes « nouvelles » qu'elles puissent être, de nombreuses femmes cubaines se retrouvent ainsi enfermées dans des contradictions dans la gestion de leurs engagements, responsabilités et temps de vie, d'autant plus aiguës qu'elles appartiennent à des groupes sociaux moins favorisés.
- 2 Sous l'effet conjugué du vieillissement démographique et d'une réduction des inégalités sexuées, notamment en termes d'insertion dans les marchés du travail, ce type de contradiction s'aiguise dans nombre de pays, interpellant tant les politiques publiques que les sciences sociales. L'impasse du « déficit de *care* » (Hochschild, 1995), qui débouche fréquemment sur une véritable crise des systèmes reproductifs (Federici, 2002), engendre différentes réponses des politiques publiques (Orloff, 1993, 1996). Ces dernières contribuent, de façon plus ou moins marquée selon les contextes, à une « néo-familialisation de l'État social (Chauvières, 2006), à une « rematernalisation » des femmes, surtout celles de milieux populaires (Marques Pereira et Pfefferkorn, 2011 ; Molyneux, 2007 ; Jenson, 2011), à l'intensification des flux de travail de *care* du Sud global vers les pays du Nord dans un mouvement de globalisation du travail reproductif (Anderson,

2000, ; Chang, 2000, ; Hochschild, 2000), et à l'augmentation des inégalités de classe et de race en raison d'une (re)distribution des besoins de *care* qui reproduit les rapports sociaux de domination (Ehrenreich et Hochschild, 2003 ; Magaña, 2013 ; Glen, 2009). Loin de partager une même trajectoire, les pays anciennement socialistes ou communistes connaissent à cet égard différents types de situations et d'orientations qui reflètent tant la construction multiscalaire des politiques antérieures que les systèmes de valeurs, les rapports de pouvoir, les cadres institutionnels et les formes familiales. Selon l'analyse proposée par Javornik (2014) qui classe la politique sociale et familiale dans huit pays ex-socialistes de l'Union européenne en types construits à partir du travail de Leitner (2003) - défamilialiste, familialiste explicite et familialiste implicite -, on peut parler de familialisme implicite et de néo-familiarisation de l'État social cubain.

- 3 Dans ce texte², j'analyse la mise en tension des modèles idéaux de *care* (Hochschild, 1995) de la révolution cubaine, qui reposaient sur une participation importante des services publics en contournant, ou occultant, une relative inertie de la division sexuelle du travail au sein des ménages. Cette dernière resurgit dans un contexte de rétraction des services publics, de dislocation familiale et surtout d'essor d'une autre demande de *care*, émanant des personnes âgées. Dans un premier temps, je présenterai les termes de la tension entre projet émancipateur et besoin de solidarité familiale pour la satisfaction des exigences matérielles de l'existence, dans un contexte de crise économique. On verra ensuite comment la demande croissante de *care* de la part des personnes âgées et dépendantes en particulier est comblée au premier chef par les ménages, et donc pèse de façon disproportionnée sur les femmes, mettant en péril certain de leurs acquis révolutionnaires d'émancipation.
- 4 Ce texte est construit sur plusieurs types de matériaux, élaborés en particulier au cours de quatre missions de terrain (plusieurs semaines chacune) réalisées entre 2010 et 2014. Une enquête de type ethnographique a permis de conduire une trentaine d'entretiens plus ou moins formalisés avec des acteurs de l'intervention sociale auprès des familles à La Havane; et nécessité de mettre en place des situations d'observations participantes et de participation observante dans des centres sociaux et d'accueil, des lieux publics, des établissements scolaires et d'animation socioculturelle d'un quartier central de la capitale. Une bonne partie des informations et énonciations a, en outre, été recueillie au cours de conversations « banales » au gré des rencontres et situations traversées. La recherche s'est par ailleurs appuyée sur des sources documentaires primaires (code de la famille, codes de la sécurité et de l'assistance sociales, statistiques, recensements et enquêtes familles, etc.); et secondaires (textes de recherche, journaux et publications, autres énonciations grand public).

Le projet d' « homme nouveau », individualisation, démarchandisation et socialisation

- 5 Le projet révolutionnaire cubain a mis quatre types de moyens au service de l'émergence d'un nouvel individu, émancipé des attaches raciales et familiales. Tout d'abord, la socialisation étatique, réalisée dans le giron des organisations de masse, des mouvements, des collectifs de travail et campagnes de travail volontaire, des institutions éducatives, de l'armée et du service civique. Le projet émancipateur individuel était ainsi subsumé sous une émancipation collective et nationale, conduite dans un cadre autoritaire. Le second moyen était celui de l'instauration de l'égalité de statut et de droits, et de l'égalité des

chances : l'éducation en a été l'instrument privilégié, ainsi que la rationalisation des carrières au sein d'une économie nationalisée et centralisée. Ainsi, chacun était-il supposé s'affranchir des déterminismes raciaux, familiaux, de sexe et de classe, pour construire des trajectoires valorisant les aptitudes individuelles au service du projet national. Le troisième moyen mis en œuvre soumettait la monnaie et le système des prix au projet social, nationalisait la quasi-totalité des moyens de production, socialisait la satisfaction des besoins, et indexait les rémunérations et l'accès aux biens et services au premier chef sur les besoins, et relativement peu sur la productivité et les dotations de chacun. Assez radicalement égalitariste, le modèle social cubain a ainsi accordé un rôle mineur aux revenus monétaires et aux relations marchandes comme conditions d'accès à la consommation, et amplifié l'importance des biens et services distribués de façon gratuite ou fortement subventionnée. Finalement, les solidarités sociales devaient achever de libérer l'individu des dépendances à l'égard du marché, des solidarités familiales et de l'emprise des liens de dépendance personnels: prise en charge des besoins de santé, assurance d'une pension de retraite, d'invalidité et de handicap, fourniture de logements à des prix très subventionnés aux ménages qui n'en possédaient pas, défamilialisation du soin aux enfants, mutualisation de certaines tâches collectives au sein de comités de défense révolutionnaires et comités locaux des organisations de masse.

- 6 La famille cubaine a été relativement peu institutionnalisée par l'État, selon l'expression de Bourdieu (1993). Il demeure que l'avènement d'un « homme nouveau » passait par « une révolution dans la famille, nécessaire au sein de la révolution socialiste » (Espín, 1990 : 242). Et que l'ordre familial a profondément changé sous le coup des mesures et politiques visant l'émancipation des individus à l'égard des dominations de classe, de genre, de race et du capitalisme marchand, et du fait de mobilités importantes de certains groupes sociaux (émigration en plusieurs vagues), des travailleurs (migrations, missions internationales) et des écoliers (missions, pensionnats, camps et campagnes) (voir entre autres Chávez et alii, 2010; Vera et Diaz, 2008; Vera et Socarrás, 2008; Vera, 2007). Les politiques égalitaristes dans les domaines des droits sociaux et du travail, de la protection sociale, de l'accès à la santé et à l'éducation, des droits civiques et politiques, ont produit un puissant effet d'individualisation et de transformation des rapports sociaux de sexe, de classe et de race vers une réduction des inégalités et un affaiblissement des relations de domination. Les femmes, en particulier, ont bénéficié de mesures juridiques (dont le code de la famille promulgué en 1975), éducatives, d'aménagement de la maternité, de prise en charge des enfants... qui leur ont permis de se libérer des rôles de sexe et de se présenter comme égales aux hommes sur les marchés du travail et dans la sphère politique. Et l'ouverture plus récente d'espaces de marché et d'entreprise, de l'éventail des possibles dans la réalisation de soi et de choix de consommation tend à renforcer l'individualisme des choix et des trajectoires au détriment des formes de soumission aux collectifs qui prévalaient jusqu'aux années 1990 (Destremau, 2015).
- 7 Tout en promouvant (indirectement) la défamilialisation, les politiques publiques se sont, toutefois, avérées plus ou moins implicitement ou explicitement familialistes³ selon les domaines : elles n'ont pas investi tous les espaces de besoins sociaux et ont préservé la famille comme indispensable unité de reproduction. Cette dernière reste très présente matériellement, socialement, mais aussi institutionnellement, comme système de solidarité et de responsabilité. Des contradictions systémiques se sont ainsi maintenues, voire développées, entre aspirations et ressources des femmes et hommes « nouveaux » (individus de plus en plus individualistes au service de la révolution) ; les besoins de la

société ; les moyens consacrés à la reproduction sociale par la collectivité ; la part exigée *de facto* des familles ; et les conditions réelles de partage des responsabilités au sein de ménages transformés, mais pas si « nouveaux » que cela.

Besoin de famille et satisfaction des nécessités économiques et matérielles du quotidien

- 8 La tension entre autonomisation individuelle et contraintes familiales s'est nourrie du défaut des salaires, pensions et modes socialisés de distribution de biens et services à réellement satisfaire les besoins matériels des ménages, dont les manifestations et les effets se sont récemment exacerbés. Si les revenus et pensions, donnant accès à des biens et services très fortement subventionnés, ont conduit à une démarchandisation assez avancée de la reproduction sociale dans le régime révolutionnaire, le système de distribution n'a jamais permis de satisfaire les besoins sociaux, fussent-ils réduits par un choix politique de rejet du consumérisme (et donc par la réduction des choix des consommateurs à des produits standardisés ; Cojimar, 2011).
- 9 Le bien-être des années 1980 qu'évoquent avec nostalgie la plupart de mes interlocuteurs a basculé en crise de survie pour de nombreux ménages depuis les années 1990. Les services publics et l'entretien des infrastructures ont marqué le pas. Au fil des années, l'offre de logement s'est infléchie, le nombre de logements manquants est considérable et le parc existant peu entretenu, à l'exception des zones touristiques. Les services en eau et électricité sont perturbés, les cantines sur les lieux de travail et les internats ont été supprimés, les prix de nombreux biens de consommation ont été partiellement ou totalement désubventionnés, la qualité des soins de santé régresse, l'accès aux médicaments est de plus en plus difficile. Le « panier de base » alloué à tous pour un prix symbolique par l'entremise du carnet de rationnement - *libreta*, - constitué de biens de première nécessité subventionnés à très bas prix - denrées alimentaires (huile, sucre, haricots, riz, café...) et produits d'hygiène (savon, dentifrice...) - couvre une portion de plus en plus réduite des besoins fondamentaux, tant en quantité qu'en diversité. Détournée vers les marchés en prix « libérés », plus rentables pour les producteurs, l'offre des marchés agropastoraux étatiques s'est contractée.
- 10 Une partie de plus en plus importante de la reproduction sociale, en proportion et en diversité des besoins, doit donc être satisfaite sur des marchés et modes d'accès plus onéreux, légaux ou non: marchés « libérés » en pesos, mais surtout marchés en monnaie convertible⁴ sur lesquels peuvent s'acquérir, à des prix internationaux, des vêtements, des chaussures, des produits d'hygiène, des téléphones portables, des équipements électroménagers, des accessoires divers, des fournitures semi-professionnelles, etc. L'extension du marché engendre une culture de consommation à laquelle les salaires et pensions publics ne permettent pas l'accès, tant les sphères de prix sont décalées (Destremau, 2015). Et le décloisonnement s'intensifie entre les sphères monétaires et les systèmes de prix : de plus en plus de biens et services ne sont plus disponibles qu'en CUC. Cette uniformisation progressive – qui doit conduire à l'unification monétaire – au détriment de la sphère subventionnée (en pesos) représente une perte considérable de pouvoir d'achat pour les pensions et salaires publics. Depuis 2005, des mesures d'augmentation importante des bas salaires et des pensions ont été adoptées, en monnaie nationale, sans parvenir à inverser la paupérisation considérable d'une bonne partie de la population (Mesa-Lago 2014)⁵.

- 11 Les conditions de reproduction matérielle ne sont pas – et de moins en moins – suffisamment assurées par l'économie socialiste pour soulager réellement les individus – et particulièrement les personnes dépendantes – de leur besoin de solidarité. La *lucha*, l'*inventar*⁶ ont comme ressource et destination le groupe domestique, parfois au-delà, y compris lorsqu'ils prennent la forme d'une entreprise. Sans relations de solidarité de proximité, et particulièrement familiale, la pauvreté matérielle qui est le lot de la majorité des Cubains se transforme en misère : un individu peut difficilement vivre sans famille. En effet, compte tenu de la dégradation de la couverture des besoins assurés par la distribution de rationset de la marchandisation croissante des biens et services, un individu ne peut survivre avec la seule ressource d'un salaire ou d'une pension publique. Ni, *a fortiori*, prendre en charge d'autres personnes. Si aucun parent émigré n'envoie d'argent⁷, d'autres ressources doivent être fournies par la débrouille ou une activité de nouvel entrepreneuriat. Or l'une comme l'autre peuvent difficilement être menées individuellement : elles s'appuient sur une organisation et l'entretien de réseaux sociaux, mutualisés au sein d'un groupe domestique, qui en est la ressource et le destinataire (Zabalà, 2010 ; Cojimar, 2011).
- 12 La survie quotidienne requiert, de surcroît, de multiples démarches, de longues heures de queue, des temps infinis à attendre les autobus (lorsqu'on n'a pas les moyens de s'offrir un taxi), de passer régulièrement dans différents types de lieux d'approvisionnement pour voir si un certain produit est arrivé, de faire le tour de ses contacts pour trouver une pièce de rechange, de se déplacer pour effectuer des démarches administratives et régler ses factures... Les microentreprises de *cuentapropistas* - accueil de touristes, restauration, manucure, coiffure, boutiques, duplication de DVD, fabrication d'objets artisanaux, etc. - se nichent elles aussi souvent au cœur de la famille : une bonne part d'entre elles sont installées à domicile et reposent sur la contribution de main d'œuvre familiale (Uriarte, 2004 ; Wehrli, 2008 ; parmi bien d'autres).
- 13 La solidarité familiale absorbe également les instabilités croissantes de l'intégration dans l'emploi, et donc l'allongement du temps nécessaire à l'autonomisation des jeunes, tout autant que les soubresauts dus à sa fragilité. En effet, le système cubain prévoyait une forte linéarité et homogénéité des trajectoires : après des études obligatoires (neuf ans, puis douze ans de scolarité), un jeune était orienté vers une formation technique, ou *una carrera*, c'est-à-dire des études supérieures débouchant sur un emploi public qualifié. Les récits entendus sur la période « avant les années 1990 » font peu de cas des inévitables ratés de cette machine de socialisation et d'intégration, qui existaient certainement. Il demeure que le phénomène s'est indubitablement accentué : d'une part, les carrières publiques sont moins attractives pour des jeunes aspirant à une consommation occidentalisée, et rechignant à faire de longues études pour percevoir de très modestes salaires. D'autre part, les institutions de formation et de socialisation des jeunes en difficulté scolaire ne sont plus aussi efficaces à les attirer et les intégrer. Finalement, l'encouragement à l'initiative privée, qui sert l'objectif de dégraissage des effectifs publics, produit une zone grise entre emploi et non-emploi, entre difficultés économiques et faillite, entre petits et vrais boulots, qui ne favorisent pas l'autonomie.
- 14 La solidarité familiale s'impose d'autant plus que le problème de logement rend difficile, voire quasiment impensable, la décohabitation des jeunes adultes des milieux populaires. Le déficit de la construction de logement a conduit à la cohabitation forcée de noyaux familiaux – ou de personnes non apparentées-, en particulier parmi les couches populaires. Les zones d'habitat informel, parfois proche de bidonvilles, se multiplient

dans les quartiers périphériques de La Havane. Les immeubles d'habitat populaires des banlieues sont peu entretenus. Dans les quartiers anciens de la capitale, la suroccupation d'appartements exigus, le manque d'entretien, la détérioration du bâti et des équipements conduisent à une forte insalubrité et à l'écroulement pur et simple de certains bâtiments lors des saisons pluvieuses. Toute autonomisation résidentielle se heurte à la pénurie d'offres de logements et, récemment, suite à la libéralisation du marché immobilier, au niveau de leurs prix.

Une émancipation féminine paradoxale

- 15 L'évolution de la structure des familles manifeste ainsi une contradiction, inhérente au projet de société mis en place depuis la révolution cubaine, entre individualisation et nécessité d'interdépendance, voire dépendance (Duràn, 2010). D'un côté, l'instauration de l'égalité formelle et la réduction des inégalités réelles (entre sexes et conjoints, entre classes et races), l'encouragement des femmes à participer de plein droit à la vie sociale, économique, culturelle et politique, l'individualisation des droits sociaux, la mise en place de dispositifs de transfert de la prise en charge des enfants vers les institutions publiques (cantines, pensionnats, crèches, camps et missions en zones rurales...), ont oeuvré à libérer les femmes des subordinations domestiques pour leur permettre des trajectoires autonomes, mais aussi de se mettre au service de la nation en s'engageant dans des carrières et dans des collectifs (King, 1977). Ces politiques de la société ont déplacé les contours des dépendances légitimes et illégitimes (Fraser et Gordon, 1994) et de l'autonomie. La notion de salaire familial apporté par « l'homme gagnant de pain » n'a pratiquement plus de pertinence (Safa, 1995, 2005) et les femmes deviennent « plus dépendantes de l'État que de leur époux » (Javornik, 2014). Les femmes sont libres de ne pas occuper d'emploi – et de fait seuls 60% d'entre elles sont recensées comme actives en 2010. Elles peuvent choisir d'être « femmes au foyer » et de rester dépendantes d'un homme, ou d'autres membres de leur famille, mais ne peuvent pas prétendre dépendre financièrement de l'État : elles ne sont pas, au simple titre de femmes ou de mères, même célibataires⁸, exonérées de l'obligation de travailler pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille (sauf si elles ont à elles seules la charge d'enfants handicapés).
- 16 L'autonomisation des femmes, combinée aux migrations, et aux difficultés économiques et de cohabitation dans des logements exigus ont engendré d'importants changements dans les façons de faire famille (Alvarez, 2004; Ares et Benitez, 2009 ; Vera et Diaz, 2008, parmi bien d'autres). L'instabilité des couples s'est accentuée, contribuant à l'éclatement des structures familiales. Au sein des ménages, l'hétérogénéité des formes de parenté s'accroît. Nombre d'entre eux sont organisés autour de la mère en charge de ses enfants mineurs ou adultes, avec ou sans autres parents cohabitants. Moins du tiers des ménages correspond au modèle « nucléaire classique », c'est-à-dire deux parents et leur(s) enfant(s) (Franco et Alfonso, 2008).
- 17 Les résultats du recensement de 2012 indiquent que 44,9 % des ménages sont dirigés par des femmes, en augmentation nette par rapport au précédent recensement de 2002, qui établissait ce pourcentage à 40,6 % (28,2% en 1981 et 14% en 1953). On peut lire dans cette proportion considérable un signe du « paradoxe de la femme cubaine » (Fleites-Lear, 1996), la matrifocalité se présentant comme l'un des effets (peut-être pervers) de la dépatricialisation. Quoique recouvrant des réalités très disparates (Fleitas Ruiz, 2005), et pas nécessairement l'absence d'homme, cette tendance reflète tant l'indépendance

économique et l'autonomie subjective des femmes, que l'instabilité des unions (et l'importance des unions « de visite ») et les mobilités internationales des hommes. Ainsi que le montre Helen Safa (1995, 2005), elle est également à mettre en relation avec la dévalorisation du rôle économique de l'homme, qui n'est plus nécessaire à une femme autonome et employée⁹. Fait souvent imputé à un modèle culturel caribéen, la famille cubaine est vécue comme essentiellement liée par la consanguinité et la filiation, et seulement marginalement par l'alliance (Vera et Diaz, 2008 ; Chávez et alii, 2010; Vera et Socarrás, 2008; Vera, 2007, parmi d'autres).

- 18 L'émancipation des femmes, combinée à la contrainte économique et de logement qui pèse dans la décision de procréer¹⁰, a produit des résultats notoires en termes de réduction de la fécondité, jusqu'à porter atteinte au renouvellement des générations. Depuis 1978, le nombre d'enfants par couple est inférieur à 2,1, qui est le taux de remplacement, et le taux brut de fécondité est passé de 4,07 en 1960 à 1,69 en 2012 ; le taux de croissance démographique est négatif depuis 2006¹¹. Les politiques publiques ont pourtant tenté de soutenir la natalité et, plus précisément la maternité, dans des conditions compatibles avec l'émancipation des femmes, et au service des objectifs de développement social et économique du pays (Catasus Cerveira, 1996): si elles n'ont pas versé aux familles de revenu supplémentaire, elles ont aménagé les conditions d'emploi des femmes enceintes et accordées des congés de maternité généreux, soulagé les femmes ayant des grossesses difficiles des obligations familiales, en leur proposant une institutionnalisation (foyer maternel), systématisé l'éducation sexuelle, garanti un large accès en crèche et universalisé la préscolarisation. Elles ont aussi accordé aux enfants nés hors mariage légal, les mêmes droits qu'aux autres.
- 19 Ces efforts se sont avérés insuffisants¹² : les politiques publiques n'ont pas totalement résolu la contradiction entre la conduite d'une vie de femme-dans-la-famille et celle d'une vie de travailleuse citoyenne. C'est que le poids du travail de *care* ne se limite pas aux enfants : de nombreux ménages sont « encombrés » par les personnes âgées, qui ont en quelque sorte pris la place physique des enfants.

Vieillesse et surcharge des ménages

- 20 L'amélioration des conditions sanitaires a en effet rallongé l'espérance de vie de vingt ans en deux générations : de 59 ans en 1953 à 78 ans en 2012. La pyramide des âges est aujourd'hui préoccupante : depuis 2009, la proportion des plus de 60 ans (18,3% en 2012) dépasse celle des moins de quinze ans (17,2%), celle des plus de 65 ans s'en rapproche, et les projections accentuent la tendance. Le taux de dépendance, du coup, ne s'est pas significativement modifié au cours des dernières années (547 pour 1000 habitants de 15-59 ans en 2012), mais il est en augmentation continue, quoique lente, depuis le début des années 1990, après avoir subi une décrue rapide au cours des décennies précédentes, en raison de la chute du taux de natalité. Il est projeté en fort essor (677 en 2025).
- 21 La composition des ménages exprime plutôt la présence de personnes âgées que celle d'enfants : en 2012, les deux tiers des ménages cubains ne comptent aucun enfant de moins de 14 ans, mais 40% comprennent une personne de plus de 60 ans¹³. Il s'agit bien de cohabitation : 90% des personnes âgées vivent dans leur famille. Typique des pays latins, le *care* familial des personnes âgées s'affiche en effet comme la norme idéale, évoquée avec une émotion et des accents culturalistes – en termes d'amour et de justice sociale plutôt que de travail – qui laissent peu de place au débat, alors même que ce même idéal,

lorsqu'il s'agit des enfants, a marqué le pas. Autant par souci d'économie, pour s'être laissé prendre de vitesse en pleine crise économique, que par conformité culturelle, la politique du gouvernement cubain a consisté à favoriser le maintien à domicile et la continuité de l'intégration communautaire des *abuelos*¹⁴, accompagnés par des structures de jour et un déploiement d'activités et d'accompagnements sanitaires et sociaux. Dès lors qu'elles deviennent dépendantes ou ont du mal à se déplacer et à maintenir leurs relations sociales, toutefois, le besoin de présence des personnes âgées à domicile rend nécessaire la disponibilité plus ou moins constante d'une personne (Bessin 2010).

- 22 Sans surprise, le *cuidador* est souvent une *cuidadora*¹⁵. Si la recherche fait état d'un estompage des inégalités dans la division sexuelle du travail et des responsabilités domestiques, la décharge des tâches domestiques vers les services publics et la labilité des unions ont apparemment permis aux ménages de faire l'économie d'une transformation radicale des modes de partage sexués (Lutjens, 1995 ; Peciña, 2008). Et si la femme-mère est déchargée par les institutions (et par la baisse de la fécondité) pour pouvoir se consacrer à d'autres engagements, la femme-fille ou petite-fille (mais aussi le fils ou petit-fils) se doit de prendre soin des personnes âgées (mais aussi des handicapés et alcooliques) de sa famille. Le poids considérable des ménages dirigés par des femmes accroît leur charge dans la reproduction matérielle de la famille et du soin aux dépendants.
- 23 Certains chercheurs soutiennent que, bien que les réductions d'emploi public touchent *a priori* hommes et femmes de façon équivalente, les activités dans l'économie privée marchande les plus ouvertes aux femmes reposent, de fait, sur des tâches domestiques – chambres d'hôte, restauration, service à domicile notamment – et les soins du corps – manucure, coiffure. Les femmes seraient les premières à quitter leur emploi public pour se lancer dans une activité de type domestique ou de *care*. Le devoir de soin à l'égard des personnes âgées, qu'il complique la poursuite d'une carrière ou se combine avec une sortie du salariat pour s'engager dans des activités économiques plus conciliantes, tendrait à réactiver des divisions sexuées du travail héritées de la période prérévolutionnaire. La complication et la charge croissantes des obligations domestiques soutiendraient ainsi la refamilialisation des rôles féminins, ou la revalorisation rampante d'un rôle de femme au foyer, doublé d'entrepreneuriat plus ou moins dissimulé¹⁶. Les implications en termes de surcharge des femmes pourraient expliquer en partie leur relativement bas taux d'activité¹⁷.
- 24 Les choix effectués par les familles et les femmes en particulier pour faire face à leurs (inter)dépendances et responsabilités dépendent de façon non négligeable de leurs revenus et autres ressources (familiales, territoriales, professionnelles, etc.), qui réintroduisent et renforcent les inégalités de solidarité. En effet, un marché de la prise en charge des personnes âgées se met lentement en place, mais il n'est accessible qu'aux personnes disposant de revenus suffisants. La présence et les moyens économiques ne s'équilibrent cependant pas toujours : de nombreuses personnes âgées reçoivent des versements de leur famille émigrée aux États-Unis avant leur vieillissement, mais n'ont personne de leur famille pour s'occuper d'eux. Lorsque la famille est éloignée, émigrée, ou trop occupée, une personne âgée peut se trouver isolée, soit de façon permanente, soit pendant la journée seulement.
- 25 Ne pouvant plus être absorbé par le groupe domestique, n'étant pas socialisé dans le cadre de politiques publiques, le vieillissement émerge en « question sociale ». Il représente un élément clé de la contradiction des temps sociaux: plus assez d'enfants,

familles moins consacrées au *care*, pas suffisamment de marchandisation du soin pour autrui, et pas assez de socialisation par l'État. C'est dans ce contexte que se consolide l'intervention sociale auprès des familles, sans pour autant parvenir à infléchir ces tendances.

L'assistance et l'intervention sociales face à la crise du *social care*¹⁸

- 26 À partir de la fin des années 1990 se renforce l'*atención*¹⁹ à des groupes vulnérables, qui ne peuvent subvenir à leurs besoins par leur travail, et qui sont particulièrement touchés par la crise économique et les effets des réformes. Ce renforcement, « nouveau moment de la politique sociale » (Espina Prieto, 2008 : 159), est pour une bonne part intégré dans le *Sistema de Atención a la Familia*²⁰, l'un des piliers des dispositifs d'assistance cubains, instauré en 1996. Des investissements ont ainsi été réalisés dans des programmes de distribution de prestations en espèces, en nature (alimentation, médicaments), des programmes de soutien à la rénovation des logements, etc. L'intervention sociale est également sollicitée pour orienter, intégrer, et le cas échéant discipliner et soigner les vagabonds, faire cesser les pratiques prostitutionnelles ou délinquantes, suivre les cas de déscolarisation, de violence et d'alcoolisme les plus patents, etc. Outre la mobilisation des effectifs de travailleurs sociaux déjà en activité (essentiellement rattachés à des institutions de santé), le renforcement de l'assistance et de l'intervention sociales s'est notamment appuyé sur la formation, au cours des années 2000, d'un corps de travailleurs sociaux *emergentes* appelés à diversifier les compétences et modes d'interventions, et dont la professionnalisation est actuellement discutée dans le cadre des réformes des formations en travail social. Leur action est encadrée dans un enchevêtrement dense d'institutions politiques, sociales, socioculturelles, sportives, sanitaires, d'organisations formelles, d'initiatives ad hoc, de programmes, plus ou moins disciplinaires ou sécuritaires, omniprésents dans les quartiers de la capitale.
- 27 Une importante mobilisation a été impulsée du côté des politiques d'*atención* aux personnes âgées, mais, tout comme l'assistance aux personnes démunies, elle apparaît très insuffisante²¹. Dès 1974, le *Plan Nacional de Atención al Anciano*²² fut lancé, renforcé en 1982, et articulé en 1984 à la politique du médecin de famille, qui installait dans les quartiers une consultation de généraliste pour 120 familles. Une enquête sur la situation des personnes âgées suivit, qui déboucha sur le *Programa de Atención Integral al Adulto Mayor*²³, intégrant des orientations sanitaires et gérontologiques spécialisées, sportives, culturelles, et sociales, mais dont la mise en œuvre souffrit de la crise des années 1990. Ainsi les résidences, dans lesquelles les personnes dépendantes et isolées peuvent s'installer de façon permanente, sont réduites au strict minimum²⁴. Initiées dans les années 1970, les Maisons de personnes âgées procurent un accueil de jour à des personnes isolées pendant la journée et qui ne peuvent effectuer les tâches quotidiennes, risquent des chutes, de ne pas s'alimenter, de déprimer voire de se suicider. Elles organisent certaines occupations et sorties, et procurent des repas et un suivi sanitaire. Avec la paupérisation, la fourniture de repas acquiert une importance primordiale et le dispositif de Cantines communautaires, qui accueillent aux deux tiers des personnes âgées, a été étendu.
- 28 L'assistance et l'intervention sociales sont essentiellement appelées à endiguer les manifestations les plus perturbantes de la crise économique et des transformations structurelles qui l'accompagnent pour la vie sociale et pour l'ordre public : l'émergence

de symptômes de dysfonctionnements sociaux (isolement, délinquance, décrochage scolaire, inactivité des jeunes, prostitution, vagabondage...). Elles tentent de consolider des formes de mobilisation et d'encadrement jusque là confiées à des institutions et organisations politiques dont le rôle de production de régulation, de solidarité et de cohésion sociales est affaibli. Elles ont néanmoins subi de plein fouet la réduction des dépenses publiques de la fin des années 2000, alors même que les structures sanitaires et sociales universalistes se dégradent de façon accélérée (Mesa-Lago, 2014 ; Destremau, 2016 à paraître). L'assistance et l'intervention sociales semblent ainsi impuissantes à refonder des équilibres permettant de dépasser la crise de la reproduction sociale, exacerbée autour des enjeux de *care*.

Conclusion: Contradiction des temps sociaux: la famille sous pression, les individus en tension

- 29 De fait, la période des vingt-cinq dernières années consacre une refamilialisation de la reproduction sociale à Cuba, et un aiguïsement des tensions que font peser sur les femmes (mais aussi sur de nombreux hommes) leurs obligations multiples. Les tensions entre les attentes et charges pesant sur la famille et les transformations émancipatrices des individus de tous âges se nourrissent d'obligations d'interdépendance voire de dépendance. Or la brèche entre prise en charge institutionnelle et responsabilisation familiale n'a fait que s'accroître au cours des dernières décennies.
- 30 C'est au sein des ménages que se nouent crise du *care* et de la reproduction économique et sociale, et contradiction dans les temps sociaux, tant à l'échelle d'une journée, que d'un cycle de vie, ou encore qu'entre générations. Ces crises et contradictions fragilisent la famille alors même qu'elle est fortement sollicitée, et constituent un danger de réversibilité des acquis d'émancipation des femmes. La désaffection relative des *Casas de Orientación a la Mujer y la Familia*²⁵, la discrétion des actions menées au plan local par les délégations de la Fédération des femmes cubaines (tout au moins dans La Havane) semblent de fait aller dans le sens d'un abandon relatif de la défense de la « femme nouvelle », pour parer au plus pressé : la crise sociale et la crise économique.
- 31 Ces évolutions, loin d'être exceptionnelles, ont été constatées dans un certain nombre de pays postsocialistes, héritiers de modèles familiaux et de politiques familiales ambivalents, et tous marqués par des trajectoires institutionnelles différentes²⁶. L'assistance et l'action sociales qui émergent en « nouvelle politique sociale » éclairent les dimensions familialistes occultées des politiques cubaines. Leur renforcement répond plus à l'urgence et au besoin d'endiguement de la désintégration sociale, qu'au besoin de repenser les grands équilibres de la reproduction sociale, dont le *care* n'est qu'une dimension, et la contradiction des temps sociaux, une des manifestations.

BIBLIOGRAPHIE

- Almodovar Romero, Magela (2011). Repensar el trabajo doméstico no remunerado a tiempo completo en la Cuba contemporánea, *Cuban Studies*, Vol. 42, pp. 78-96.
- Alvarez Suarez, Mayda (2004). La familia cubana: políticas públicas y cambios socio-demográficos, económicos y de género, dans *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*, CEPAL - SERIE Seminarios y conferencias N° 42, pp. 305-334, Disponible sur: www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/20555/ssc42_Familia_Parte2.pdf. Accès en: avr. 2014.
- Anderson, Bridget (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books, 224 p..
- Arés Muzio Patricia et Benitz PerezMaría Elena (2009). *Familia cubana : nuevos retos y desafíos a la política social*, La Havane, IPS CUBA, Enfoques, n° 21. Disponible sur: www.cubaalamano.net. Accès en: avr. 2014.
- Bessin, Marc (2010). La présence sociale auprès des personnes en difficultés : enjeux temporels et sexuels, Paris. Disponible sur: <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00612746>. Accès en: avr. 2014
- Bloch, Vincent (2011). Les dédales du régime cubain, 1959-1989, dans Bloch V., Letrillard Ph. (coord.) *Cuba, un régime au quotidien*, Paris, Choiseul, pp. 9-62.
- Bourdieu, Pierre (1993). A propos de la famille comme catégorie réalisée, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°100, pp. 32-36.
- Catasus Cerveira, Sonia I (1996). *La population de Cuba, principales caractéristiques et tendances démographiques*, Paris, Les dossiers du CEPED n° 39.
- Chang, Grace (2000). *Disposable Domesticity. Immigrant Women Workers in the Global Economy*. Boston: South End Press, 235 p.
- Chávez Negrín, Ernesto et all (2010). *Las familias cubanas en el parteaguas de dos siglos*, Habana, CIPS/UNICEF, 150 p.
- Cojimar, Julia (2011). Les Vâsquez: une économie familiale à la Havane, dans Bloch V., Letrillard Ph. (coord.) *Cuba, un régime au quotidien*, Paris, Choiseul, pp. 63-81.
- Destremau, Blandine (2014). Que “boa família”? Assistência e solidariedade familiares em Cuba, dans Garcia dos Santos Y. et Enríquez Rosas R. (eds.), *Assistência e família na América Latina: intimidade, vínculos sociais e gênero (Assistance et famille en Amérique latine : intimité, liens sociaux et genre)*, Dossier thématique de la revue *Cadernos de Pesquisa*, Fundação Carlos Chagas, São Paulo, Brésil, n° 152, (abr/jun), pp. 290-311.
- Destremau, Blandine (2015). L’extension du marché à Cuba : une « grande transformation » ? dans Servet J.-M et Hillenkamp, I.. (dir.), *Comprendre autrement le marché. Marchés réels et marché fantasmé*, Paris, Classiques Garnier, collection Écrits sur l’Économie, p. 251-274.
- Destremau, Blandine (2016, à paraître). Universalité, inégalités, famille. Du tournant des politiques d’assistance cubaines, dans Destremau B., Georges I. (dir.), *Le gouvernement des pauvres*

en Amérique latine. *La police du genre*, Paris, Aix-en-Provence, Karthala – Cherpa, coll. Questions transnationales.

Díaz-Briquets, Sergio et Perez, Lisandro (1982). Fertility Decline in Cuba : A Socioeconomic Interpretation , *Population and Development Review*, vol. 8, n° 3, Sept , pp. 513-537.

Durán, Alberta (2009). Transformaciones sociales y familia en Cuba : desafíos para las políticas sociales. *Cuadernos del CIPS*, Habana.

Ehrenreich, Barbara, Hochschild, Arlie Russell (2003). *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York, Metropolitan Books, 328 p.

Espín Guillois, Vilma (1990). La familia en el socialismo, Intervención en la reunión de dirigentes femeninas de países socialistas, *La mujer en Cuba. Familia y sociedad*, Habana: Imprenta Central de las FAR, pp. 225-245.

Espina Prieto, Mayra (2008). *Políticas de atención a la pobreza y la desigualdad*, CLACSO, Colección CLACSO-CROP, Habana. Disponible sur: bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/prieto/. Accès en: avr. 2014.

Federici Silvia (2002). Women, Reproduction and Globalization, dans Ch. Verschuur (dir.), *Genre, mondialisation et pauvreté, Cahiers Genre et Développement*, n° 3, Genève: IUED-EFI; Paris: L'Harmattan, 2002, 255 p., pp. 45-69.

Fleitas Ruiz Reina (2005). La política social y la familia en Cuba. Familias monoparentales, dans R. Fleitas Ruiz (dir.). *Selección de lecturas de sociología y política social de la familia*, Habana, Editorial Felix Varela, pp. 339-362.

Fleites-Lear, Marisela (1996). Paradojas de la mujer cubana. *Nueva Sociedad*, n° 143, Mayo-Junio, pp. 41-55.

Franco, Maria del Carmen et Alfonso Suarez, Alina (2008). El perfil sociodemografico de los hogares cubanos. Analisis por territorios. *El estado actual y perspectiva de la poblacion cubana : un reto para el desarrollo territorial sostenible*, Cuadernos de Estudios de Población y Desarrollo ; Hogares Cubanos Habana : Office national des statistiques, Centro de Estudios de Población y Desarrollo. Disponible sur: <http://www.one.cu/publicaciones/cepde/cuaderno/Articulo%203.pdf>. Accès en: avr. 2014.

Fraser, Nancy et Gordon Linda (1994). A Genealogy of Dependency: Tracing a Keyword of the U.S. Welfare State. *Signs*, Vol. 19, No. 2 (Winter), pp. 309-336.

Glenn, Evelyn Nakano (2009). De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé, dans Dorlin E. (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*. Paris, PUF, p. 21-63.

Hochschild Arlie (1995). The culture of Politics : Traditional, post-Modern, cold-Modern and Warm-Model Ideals of Care, *Social Politics*, 2 (3), p. 333-346.

Hochschild, Arlie Russell (2000). Global Care Chains and Emotional Surplus Value. Dans Hutton, W. and A. Giddens (eds.) 2000, *Global Capitalism*. New York : New Press. (130-147).

Javornik Jana (2014a). L'adieu au modèle de « l'homme soutien de famille ». Le présent postsocialiste à la lumière du passé socialiste. *Politiques sociales et familiales*, n° 115, pp. 11-24.

Javornik, Jana (2014b). Measuring state de-familialism: Contesting post-socialist exceptionalism, *Journal of European Social Policy*, 24: 3, p. 240-257

- Jenson, Jane (2011). Politiques publiques et investissement social : quelles conséquences pour la citoyenneté sociale des femmes ?, *Cahiers du Genre*, « Genre, politiques sociales et citoyenneté », organisé par Bérengère Marques-Pereira et Roland Pfefferkorn, Hors Série, 2011, pp. 21-43
- King, Marjorie (1977). Cuba's Attack on Women's Second Shift. *Latin American Perspectives*, vol. 4, n° 1 / 2, *Women and Class Struggle* (Winter- Spring), pp. 106-119.
- Leitner Sigrid (2003). Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective », *European Societies*, vol. 5, n° 4, pp. 353-375.
- Lutjens, Sheryl L. (1995). Reading between the Lines. Women, the State and Rectification in Cuba. *Latin American Perspectives*, issue 85, vol. 22 n° 2, pp. 100-124.
- Magaña, Coral Calderón (ed.), 2013, *Redistribuir el cuidado. El desafío de las políticas*, Cuadernos de la CEPAL n° 101, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas
- Marques-Pereira Bérengère et Pfefferkorn Roland (eds.) (2011). *Genre, politiques sociales et citoyenneté, Cahiers du Genre* 2011/3 - HS n° 2, Paris, L'Harmattan.
- Martin Claude (2008). Qu'est -ce que le social care ? Une revue de questions, dans *Le care : entre transactions familiales et économie des services*, *Revue française de socio-économie*, n° 2, pp. 27-42.
- Mesa-Lago, Carmelo (2002). Growing Economic and Social Disparities in Cuba : Impact and Recommendations for Change. *University of Miami : Institute for Cuban and Cuban-American Studies : Cuba Transition Project*, Disponible sur: http://ctp.iccas.miami.edu/Research_Studies/CMesaLago.pdf. Accès en: avr. 2014.
- Mesa-Lago, Carmelo (2006). Social and Economic Policy in Cuba : a Model of Integral Development for Latin América ?, ARI n° 148/2005, Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos.
- Mesa-Lago, Carmelo (2014). Institutional Changes of Cuba's Economic-Social Reforms: State and Market Roles, Progress, Hurdles, Comparisons, Monitoring and Effects, dans Richard E. Feinberg and Ted Piccone (eds.), *Cuba's Economic Change in Comparative Perspective*, Latin America Initiative Foreign Policy at BROOKINGS, Université de la Havane, p. 48-69.
- Molyneux, Maxyne (2007). Change and Continuity in Social Protection in Latin America, Mothers at the Service of the State?, UNRISD.
- Orloff, Ann (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states, *American Sociological Review*, 58 (3), 303-328.
- Orloff, Ann (1996). Gender in the welfare state, *Annual Review of Sociology*, 22 (1), 51-78.
- Peciña, Martha (2008). Les femmes cubaines à l'épreuve de la crise économique. *Cahiers d'Amérique latine*, 57-58, pp. 159-172.
- Safa, Helen (1995). *The Myth of the Male Breadwinner: Women and Industrialization in the Caribbean*, Boulder, Colorado, Westview Press.
- Safa, Helen (2005). The Matrifocal Family and Patriarchal Ideology in Cuba and the Caribbean. *Journal of Latin American Anthropology*, vol. 10, n° 2, pp. 314-338.
- Scarpaci, Joseph L. (2000). Winners and losers in restoring Old Havana. Pérez López, J.; Alonso, J. F. (eds.) *Cuba in Transition*, Volume 10, Washington, D.C., Association for the Study of the Cuban Economy, pp. 289-299.
- Uriarte-Gaston, Miren (2004). Social Policy responses to Cuba's Economic Crisis of the 1990s. *Cuban Studies*, volume 35, pp. 105-136.

Vera Estrada (dir.) (2007). *La Dimensión familiar en Cuba : pasado y presente*, Habana, Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana Juan Marinello.

Vera Estrada, Ana et Diaz Canals, Teresa (2008). Family, Marriage and Households in Cuba, dans Hennon, Ch. B. ; Wilson, S. M. (eds.), *Families in a Global Context*, New York, Routledge, pp. 465-491.

Vera Estrada, Ana et Socarrás, Elena (2008). ¿Modelos de familia en Cuba? Una aproximación desde la cultura, dans Vera Estrada, Ana et David Robichaux (coord.), *Familias y culturas en el espacio latinoamericano*, Habana, Instituto Cubano de Investigación cultural Juan Marinello/ Universidad Iberoamericana de México, pp. 63-102.

Wehrli, Angelica (2008). ¡No es fácil! – Facing Daily Challenges in Havana, Cuba, *Autrepart. Revue de sciences sociales au Sud: Les mondes post-communistes. Quels capitalismes? Quelles sociétés?* Paris, Armand Colin, IRD. Vol. 48, pp. 73-86.

Wehrli, Angelica (2010). Ama de Casa – A Hidden form of Entrepreneurial Success? Re-Challenging Gendered Roles. *International Journal of Cuban Studies*. London, Pluto Journals, Vol. 2, nos. 3 and 4), pp. 104–16.

Zabala Argüelles, Maria del Carmen (2010). *Familia y pobreza en Cuba. Estudio de casos*, Habana, Publicaciones Acuario, Centro Felix Varela.

NOTES

1. Particulièrement dans son texte *El socialismo y el hombre en Cuba* (1965).
2. Ce texte s'inscrit dans le cadre du programme ANR de recherches LATINASSIST, coordonné par Blandine Destremau et Isabel Georges, dont l'objet est l'étude des effets sociaux du développement d'une offre institutionnelle d'assistance destinée aux femmes dans six villes d'Amérique latine : Buenos Aires, Santiago de Chile, Guadalajara, Sao Paulo, Bogota et La Havane (2011-2014). Il poursuit la réflexion élaborée sous des angles différents dans (Destremau, 2014 et 2015). Je remercie également l'Instituto Cubano de Investigación Cultural "Juan Marinello" pour son accueil.
3. Le « défamilialisme » est patent pour ce qui concerne les enfants et l'autonomie des femmes par le travail. On peut plutôt parler de familialisme explicite pour ce qui est de la prise en charge des personnes âgées (en se référant aux définitions élaborées par Leitner 2003).
4. Peso cubain convertible ou CUC vaut de 23 à 25 pesos cubains ou CUP. Le CUC est adopté comme monnaie officielle de Cuba, le 8 novembre 2004. Sa circulation, limitée au territoire cubain, a remplacé celle des dollars US, dont la circulation a été libérée en 1993. Les salaires publics sont versés en pesos cubains (mais certaines entreprises publiques versent aussi des intéressements en CUC), tout comme les biens offerts par les distributions rationnées et ceux des marchés étatiques. Le marché noir fonctionne dans l'une ou l'autre monnaie.
5. La pauvreté est difficilement mesurable, puisqu'une bonne partie des biens et services se situe hors marché. Il n'existe pas de statistiques officielles. (Espina Prieto, 2008) et Mesa-Lago, 2006) estiment que l'incapacité à satisfaire ses besoins de base touche environ 20% de la population cubaine en 1999 et 2002.
6. Lutter, inventer, d'autres termes employés pour désigner les efforts requis pour organiser la (sur)vie matérielle.
7. Une proportion non négligeable de Cubains perçoivent de l'argent de l'étranger, mais cette aide familiale tend à favoriser les mieux dotés (et les Blancs).
8. Les mères célibataires bénéficient d'une priorité d'accès à l'emploi.

9. Les pensions alimentaires aux enfants de la part du parent qui n'a pas la garde sont très faibles, lorsqu'elles sont perçues.
10. Pour une interprétation socioéconomique des fluctuations du taux de fécondité cubain, voir notamment Diaz-Briquets et Perez, 1982.
11. Cuba n'a quasiment pas de population immigrée de première génération.
12. Comme dans bien d'autres pays socialistes ; cf (Javornik, 2014).
13. Dans un des *municipios* de La Havane, il y a deux personnes âgées pour un enfant.
14. Littéralement : grands-parents, utilisé pour désigner les personnes âgées.
15. Littéralement « la personne qui prend soin », dans le premier cas au masculin, dans le second au féminin.
16. Voir notamment Fleites-Lear, 1996 ; Lutjens, 1995; Peciña, 2008 ; Almodovar Romero, 2010, Wehrli, 2010...
17. Dans le recensement de 2012, le taux d'activité des femmes n'est que de 40,7%, et celui des hommes de 68,2%, en chute brutale par rapport aux chiffres diffusés depuis le recensement de 2002 et jusqu'à 2011 : 90% de taux d'activité pour les hommes et 60% pour les femmes. Il est difficile de savoir dans quelle mesure ce décrochage est dû aux transformations de la famille et du marché du travail, et/ou à l'allongement de la durée des études, par exemple : entre 25 et 60 ans (qui est l'âge actif de fait) on est entre 80 et 90% d'activité pour les hommes, et pour les femmes entre 55 et 60%. Ou encore à des changements dans les méthodes statistiques et de recensement, et dans la politique des signes qu'elles émettent.
18. Voir Martin, 2008.
19. Services, prestations, programmes.
20. Dispositif d'accompagnement et de prestations familiales.
21. En 2011, l'assistance sociale ne couvre que 1,6% des individus, alors que le taux de pauvreté et/ou de grande vulnérabilité sociale est bien supérieur, autour de 20%.
22. Plan national de services sociaux auprès des personnes âgées.
23. Programme de services multidimensionnels aux adultes âgés.
24. Environ 150 *residences* hébergent à la fin des années 2000 moins de 9000 résidents sur l'ensemble du territoire cubain, soit 0,6% des personnes âgées, mais leur construction est en essor.
25. Réseau d'institutions d'accueil, de conseil, de consultation et de formation de la Fédération des Femmes.
26. Voir notamment à cet effet Javornik, 2014.

RÉSUMÉS

Ce texte analyse la mise en tension des modèles idéaux de *care* de la révolution cubaine, qui reposaient sur une participation importante des services publics en contournant, ou occultant, une relative inertie de la division sexuelle du travail au sein des ménages. Cette dernière resurgit dans un contexte de rétraction des services publics, de dislocation familiale et surtout d'essor d'une autre demande de *care*, émanant des personnes âgées. Dans un premier temps, je présente les termes de la tension entre projet émancipateur et besoin de solidarité familiale pour la satisfaction des exigences matérielles de l'existence, dans un contexte de crise économique. On voit ensuite comment la demande croissante de *care* de la part des personnes âgées et

dépendantes en particulier est comblée au premier chef par les ménages, et pèse de façon disproportionnée sur les femmes. Le « familialisme implicite » de l'État social cubain se mue ainsi en néo-familiarisation, mettant en péril certains des acquis révolutionnaires d'émancipation féminine.

This paper analyzes the jeopardization of the Cuba revolution ideal *care* model, which rested upon a strong participation from public services, circumventing, or concealing the inertia of sexual division of labour within the households. The latter re-emerges in a context of shrinking public service and growth of another demand for *care*, originating from ageing persons. A first part presents the terms of the tension between the emancipatory project and need for family solidarity for the satisfaction of daily material requirements, in a context of economic crisis. A second part of the paper highlights how care demands from old and dependent people is satisfied in the first place by households, thus disproportionately burdening women. Cuban social state « implicit familialism » is turning into « neo-familialisation », threatening some of women's emancipatory revolutionary gains.

INDEX

Keywords : care, Cuba, family, social reproduction, women's emancipation

Mots-clés : care, Cuba, émancipation féminine, famille, reproduction sociale

AUTEUR

BLANDINE DESTREMAU

Directrice de recherches, CNRS / IRIS / EHESS blandine.destremau@gmail.com

Hors thème

Varia

A Participatory Governance Model Towards the Inclusion of Ethnic Minorities. An Action Research Experience in Italy

Francesco Marcaletti and Veronica Riniolo

Introduction

- 1 In Italy the traditional models of governance addressing the social, cultural and economic exclusion of ethnic minorities have failed (ERCC, 2000; Sigona, 2005; Ambrosini and Tosi, 2007; Ambrosini and Tosi, 2008; Colacicchi, 2008; Open Society Institute, 2008; Vitale 2009; Ambrosini, 2010; Vitale 2010; Riniolo, 2010 Enar, 2011; ECRI, 2012, Picker, 2012). The need for a new approach also capable of involving the target beneficiaries of policies is emerging. The critical situation of Roma in the Country is the result of multiple exclusion factors – like xenophobia and discrimination – and reflects decades of passive public interventions. As a consequence, in this policy field the governmental initiatives are a typical example of heterogony of ends, i.e. producing unintended consequences from intentional actions.
- 2 In order to bypass the traditional governance models and to develop a new way toward an effective inclusion of ethnic minorities – in line with the EU Common Basic Principles on Roma inclusion – the Italian Ministry of Labor funded an action research project, *Valore Lavoro*¹, promoted and coordinated by the Lombardy Region Authority, between 2009 and 2010. The project pursued the active involvement of Roma people as promoters of their paths toward labor integration through a governance model inspired by a bottom-up approach. The project's outcomes demonstrate that public policies can play a relevant role in promoting the social inclusion of minorities by fostering a participatory governance model inspired by the principles of subsidiarity, autonomy, responsibility and active involvement of community leaders expressed by minority groups themselves. These are new relevant elements to be taken into account in the planning of social

interventions. This model, as mentioned above, is also based on a close cooperation among national and regional authorities, civil society's bodies (charities, NGOs, third sector entities, social partners) and the Roma (individuals and their families and their associations).

- 3 The objectives of the present paper are twofold: first to identify a participatory governance model capable of meeting the goal of the inclusion of marginalized and excluded groups with a specific focus on Roma people. Second, to explain how and to what extent the participation of Roma people, one of the most excluded groups in Europe, can effectively improve the design of policies regarding crucial issues for them and for the society as a whole. In order to reach these objectives, the present paper falls into three parts: in the first one, a specific focus is dedicated to the concepts of governance and participatory governance, including a discussion of criticisms that these terms collect. The second part regards Roma and aims at answering the following questions: why are they a vulnerable group? What are their specificities and potentialities? Then article focuses, in the third part, on features of the *Valore Lavoro* project and its participatory governance model as a way to innovate traditional top-down approaches, focusing on its strengths and weaknesses. The specificity of this model of governance is the capacity to allow the effective active involvement into the decision-making process of a specific vulnerable group: Roma people.

From governance to participatory governance models

- 4 Governance can be defined as “the process of development, determination and implementation of policy actions, carried out according to criteria of concertation and partnership between public and private or third-sector bodies, in which all parties are involved in the process by giving resources, taking responsibility, exercising powers, taking advantage of shares of benefits of the expected outcomes of the policies themselves” (Segatori, 2012, p. 24)².
- 5 According to the author (Segatori, 2012), it is possible to distinguish between those who interpret the governance as the *pivotal element of a normative theory* and those who define it as a *descriptor of a specific process outcome* (a result, a product) arising from the interaction of other primary variables, i.e. a typical way (historically determined) of combining the relationships between State, market and civil society³.
- 6 Under the first perspective – the normative one – governance tends to propose itself as an *ideal-typical model*, characterized by particular values, principles and procedures, according to which it is possible to make measurements – in terms of benchmark – of the ways in which the decisional processes are set and conducted. Therefore, the governance imposes itself as a normative theory prescribing the principles of *good governance* in terms of openness, participation, responsibility, effectiveness, consistency, proportionality and subsidiarity. In other words, “a pragmatic action in prescriptive dresses which states itself as virtuous” (Segatori, 2012, p. 25).
- 7 Under the second perspective, the governance is interpreted as an *idea underpinning contingency ideologies* as the neo-liberal or neo-Keynesian ones: according to Kooiman (2003), the idea of governance as *minimal state*.
- 8 Both these perspectives represent the result of an historical process leading modern societies toward a new conception of the role that the public body (the State) has to play

in the trial to meet citizens' changing needs, on the one hand, and a new idea of the role which citizens themselves play, on the other hand.

- 9 The first paradigm reversal crossed by all the economically advanced societies of the western hemisphere affects the welfare state and concerns its *activation* (Oecd, 2005; Vanderbroucke, 2003).: The move is from an approach inspired by the logic of *corrective interventions* fundamentally based on passive benefit transfers to a new *promotional approach* focused on the investment on people and addressed at maximizing people's capacities in order to have a self-sufficient and independent membership in the society. The underlying *active welfare state* idea is related, according to the new paradigm, to the goal of a public intervention enabling people, i.e. addressed at widening citizen possibilities of choice, action, active participation (Colasanto, Lodigiani, 2008)
- 10 The second fundamental paradigm reversal concerns the consolidation of the *individualization process* (Paci, 2006). The reversal brought to the establishment of a growing awareness of the individual, in front of pre-determined rules and belongings, of self-determination and subjective planning in the construction of his/her autonomous and self-reflective biography (Beck, 2000).
- 11 In response to the changing social needs and risks, the welfare state has therefore reacted not just by revising its founding principles, but also by *shrinking back and giving new scope to other actors as protagonists of the process of building responses to the social needs themselves*.
- 12 Within this framework, governance means responsibility of the community in the government process: all the local and civil society actors, through networks and partnerships, are exhorted to take part into such process. At the same time, the local authorities are not just in charge of the planning of the services, but the political weight of their action and of their coordination role is also increasing. The State remains the hinge of the active welfare regime, maintaining intact its responsibilities toward its citizens' well-being (Vanderbroucke, 2003). But the emerging practices show also the growing importance that social contracts are assuming at local level as a method regulating the relationships between public actors and other non-public actors. Within such practices, the public authority – according to situations – can play the role of partnership's starter, coordinator, controller, facilitator, or simply supervisor of the market orientation, thus designing new relationship settings among entities responsible for programming, financing and producing social services and interventions (Pavolini, 2003).
- 13 Pre-condition and – at the same moment – method for an effective governance process, under all the described perspectives, is the concept of *subsidiarity*, declined either in a *vertical* or *horizontal direction*. It can be assumed as the principle legitimating the participation in the governmental processes by actors not belonging to (or emanation of) the public body. Under this perspective, the governance is the politic instrument of the subsidiarity, i.e. “the practical consequence into the political arena of the principles of participation and co-responsibility” (Sabbatini, 2005, p. 420-421). In other words, according to Jansen, “governance is promoted as a viable alternative rationality to reconcile politics and citizens, consulting and involving people and organizations in the shaping and monitoring of policy-making” (Jansen et al., 2006, p. 194), a rationality thus reinforcing democracy.
- 14 With specific regard to *participatory governance*, it was conceived as the solution to the limitations of the two prevailing governance models: market oriented and network

oriented, both characterized by a lack of accountability and legitimacy (Moini, 2012, p. 67). In the expression “participatory governance”, the term participatory is an adjective that connotes governance, reinforcing it in the sense of a contribution of different actors – stakeholders or bodies belonging to the civil society – in the definition of public policies. But, as seen above, there are many risks smoldering under the ashes of the decision-making processes. The participatory governance model presented in the following sections (§ 4.2) tries to overcome the limitations of a rhetoric of participation⁴, *compenetrating a form of top-down approach* – the participation in the definition of the project strategies comes from public institutions – *and a form of bottom-up approach* – where those involved are collective actors (belonging to civil society) bringing specific interest and an actual power in influencing the policy-making process. Some of the elements of the model that will be presented can also be related to that form of participatory governance that takes the name *collaborative governance*, presented by Ansell and Gash (2007) in theory and practice on the basis of a meta-analysis study of the existing literature. As better described below, despite some similarities the two models show mainly one difference: the collaborative governance model stresses the normative dimension of the decision-making process. This is not the case for the participatory model adopted by the Valore Lavoro project.

- 15 Collaborative governance is described in terms of a model for bringing together multiple stakeholders and public agencies “to engage in consensus-oriented decision making” (Ansell and Gash, 2007, p. 543) and defined as follows: “a governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collaborative decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets” (Ansell and Gash, 2007, p. 544). This definition stresses several dimensions: the initiative undertaken by the public bodies; the involvement of private entities; the engagement in decision-making; the formalization of the decision-making process itself; the consensus-building process; the focus on collaboration. The goal of elaborating a general model of collaborative governance generated an outcome summarized by the authors as shown in Figure 1.
- 16 According to this model, the fostering of collaborative processes needs that some specific *starting conditions* have to be carefully taken into account: e.g. the involvement of multiple stakeholders implies dealing with relevant influence, resources and knowledge asymmetries and imbalances. Even previous collaborative or conflict experiences constitute an important prerequisite, because, together with asymmetries, they compose the set of constraints and incentives on real participation. On the other hand, *basic protocols and ground rules* for collaboration, as defined at institutional level, along with a *positive leadership role* played by the public actor, represent other two fundamental inputs of the *collaborative process*. This latter is described in terms of a virtuous cycle, starting with *face-to-face interaction* as a practice for sustaining the *trust-building* process; more trust increases *commitment*, especially whereas the actors involved perceive that they actual contribute to the process of reinforcing the *shared understanding* of the objects of the collaboration. All these positive elements reinforcing each other lead to *intermediate outcomes* which enter in turn into the cycle, till the production of the final outcome (ibidem).

Figure 1. A general model of collaborative governance



Simplified from Ansell and Gash (2007, p. 550)

- 17 Although strengthening the normative dimensions, stiffening the role played by the public actor in the shaping of the conditions under which is possible to activate a process of collaborative governance, as a behavioral model of performing it, the Ansell and Gash general articulation of the concept shows several elements of interest. These elements can represent interpretative dimensions to be used for evaluating existing practices. Some of them will be focused on also while describing the governance model undertaken by the *Valore Lavoro* project.

A specific vulnerable group: Roma people in Europe and in Italy

- 18 The model of participatory governance described in the present article (§ 4.2) addresses a particular disadvantaged group: Roma people. In this section we describe some of the main characteristics of this group – both at the European and the Italian level, the country where the action research project was implemented – in order to understand its specificities and the importance of its inclusion in the decision-making processes regarding their issues. The importance of activating Roma is also generally recognized at the European Union level in the Common Basic Principles on Roma inclusion⁵. The success in the inclusion of this vulnerable group in the definition of the actions of the *Valore Lavoro* project is of particular relevance since it suggests that this model can also be applied to those groups that suffered severe forms of discrimination and/or exclusion.
- 19 Roma people⁶ are among the most vulnerable minorities and their human rights are far from being respected in many EU Member States, as all recent reports show (Cospe, 2009; EU-Midis, 2009; FRA 2011; FRA 2012; Raxen, 2009; Commissioner for Human Rights, 2012; RED 2012). This is also generally recognized by the sociological, political and economic literature (Barth, 2007, Ambrosini, 2010, Njegovan, 2011, Fésus, 2012, Pogany, 2012, Sigona and Vermeersch, 2012, Smith, 2011, van Baar, 2012, Vermeersch, 2012).
- 20 With 10 to 12 million people, Roma represent the greatest minority in Europe even if their precise number remains unclear due to various problems. Among others, their fear

to register in official census due to the stigma linked to their identity (Ambrosini, 2010; Kostadinova, 2011) and problems in collecting ethnic data, since in some cases national legislation forbids it (Ambrosini, 2010, Coses, 2010).

- 21 As outlined above, Roma suffer multiple discriminations⁷ – especially women (European Union, 2010) – and they face deeply-rooted problems: social exclusion, difficult access to health services, housing, high mortality rates, low education attainments, spatial segregation and so forth⁸. Even if they share these series of characteristics, they should not be seen as a homogenous group, either in cultural terms or in normative or administrative terms. For example, Roma people hold different legal status. Many Roma, after the 2007 EU enlargement to Romania and Bulgaria, became EU citizens hence with new entitlements to freedom of movement and residence in various member states and with a supranational protection of their human rights (Smith, 2011). Others are regular migrants who legally reside in one of the EU Member States. Moreover, some Roma are illegal migrants, since they do not have regular documents to stay in a territory. In some other cases they are forced migrants or stateless or have some lack in the personal documentation (e.g. birth certificates, identity cards) (Commissioner for Human Rights, 2012). There is a great variety also in terms of way of living, language, and occupation.
- 22 In light of these observations, all these differences should be kept in mind when it comes to define the setting of the policies addressing their marginalization. It is also necessary to avoid a vision of their cultural homogeneity, which is taken as an explanation and as *the* cause for their social exclusion. Some observers hold for example that their marginalization in the societies they live in stems from their cultural characteristics and from their identity, not from inequality or the discrimination they are victims of. As Vermeersch writes: “From deprived co-citizens the Roma are turned into cultural deviants” (Vermeersch, 2012, p.1208).
- 23 At the European level, there is a strong legislative framework for the protection of minorities and the fight against discrimination and xenophobia⁹ and, in addition to this, a new effort can be found in the recent Communication of the European Commission “An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020”.¹⁰ Moreover, Roma are the target of many integration policies (RED Annual Report, 2011). Nonetheless all this does not seem to be enough to face their status of deprivation. This increased attention to the Roma issue fosters the consciousness that it is necessary to face this challenge and facilitate a common strategy and vision on how to address this issue. However, paradoxically, there are two risks in this EU attention and activism addressing Roma. The first one can be well-summarized by Vermeersch’s words:

“Europe-wide actions to foster the social inclusion of the Roma in Europe run the risk of being reinterpreted as support for the argument that the Roma’s particular form of marginality is not unique to any country and should therefore be seen as something created by the Roma themselves” (2012, p.1208).
- 24 The second one is linked to the fact that since their problems have become “European problems” in some cases politicians have tried to avoid their national responsibilities towards their own citizens arguing that the responsibility of Roma is in charge of Europe and its institutions (Sigona and Vermeersch, 2012). According to some politicians, Roma issues should be European and not national ones (Vermeersch, 2012).
- 25 Still, Roma are a group in need of special attention though “explicit but not exclusive targeting” is the approach suggested in the EU documents (*Common Basic Principles on Roma inclusion*, Principle no. 2). As explained in the Common Basic Principles, it is worth

focusing on Roma as an explicit target, but not to exclude other groups in the same socio-economic conditions in order to include initiatives towards broader of interventions. This choice can have the advantage of preventing Roma people from being perceived as a burden and not as co-citizens (Vermeersch, 2012, p. 1209).

- 26 In Italy the situation of Roma reflects the same frame of exclusion and discrimination that characterized the European scenario, as emerges from official reports on Italy (Open Society Institute, 2008, Enar, 2011; Hammarberg, 2011; ECRI, 2012, Amnesty International, 2013; Naga, 2015) and from literature (Sigona, 2005; Sigona & Monasta, 2006; Ambrosini and Tosi, 2007; Ambrosini and Tosi, 2008, Colacicchi, 2008; Vitale, 2009; Ambrosini, 2010; Riniolo, 2010, Vitale, 2010, Picker 2012). In the Italian territory there are between 120,000 and 180,000 Roma people and about half of them are Italian citizens¹¹. In the Lombardy region, where the action research project took place between 2009 and 2010, there live more or less 13,000 Roma people (Ambrosini, 2010). Lombardy is one of the regions where the previous government established the state of emergency for Roma in 2008: indeed the Council of Ministers, on the 21st of May 2008, passed the Decree “Declaration of the state of the emergency with regard to nomad community settlements in the regions of Campania, Lazio, and Lombardia”. A climate of social alarm dominated the Italian political scene; but from then there have been some changes.
- 27 Indeed, after the Communication of the European Commission n. 173/2011¹², Italy drafted a strategy toward the inclusion of Roma (*Strategia nazionale d’inclusione dei Rom, dei Sinti e dei Caminanti*). In this document, the previous initiatives of the Italian government based on “emergency” have been declared unsuccessful. The new strategy approach assumes first of all an “intergovernmental” governance – since various Ministries are involved – and, secondly – a multidimensional governance based on subsidiarity, coordination, information, mediation, identity and change. Among the general objectives of this Italian strategy, it is worth mentioning the participation of Roma in their own social development and the exercising of their citizenship rights.
- 28 In Italy the Roma issue is a delicate and sensitive topic with widespread attitudes of denial and discrimination against them, boosted also by political forces and amplified by distorted information in the mass media. There is a great deal of evidence of vicious cycles among poverty, exclusion, discrimination, segregation, as for example described by the two most important sociological inquiries conducted in Italy into this ethnic minority (Ambrosini and Tosi, 2007, Ambrosini and Tosi, 2008).
- 29 Sometimes the same public authorities have worsened the climate of discrimination and fear: in some cases Italy was the scene of a series of initiatives operated at a local level by the relevant authorities that explicitly undermines the social inclusion of Roma, such as municipality ordinances solely addressing Roma (ERRC, 2008, Riniolo, 2010). There are also policies initially founded on good intentions, like the solution of establishing nomad camps in order to manage their establishment in a region, which nonetheless had a negative effect (heterogony of ends): the worsening of their marginalization. In addition to this, there are many cases of the institutional legitimization of discrimination.
- 30 Generally speaking, in Italy Roma are the most excluded group and, as Ambrosini writes, while migrants are economically accepted, Roma instead are still refused (Ambrosini, 2010, p. 145). But the “near complete exclusion of Roma from decent work in Europe” (Commissioner for Human Rights, 2012) needs particular attention: labor integration is one of the most critical areas for Roma as demonstrated, for example, by the fact that the level of unemployment among Roma is significantly higher than among non-Roma.

- 31 In line with these observations, the action research project *Valore Lavoro* focused on the integration of Roma people in the labor market. Job insertion indeed is the first step towards the inclusion of this minority as also recognized in the European Commission document “An EU framework for national Roma integration strategies up to 2020”, which underlines how a wider participation of Roma in the labor market could have positive effects in different fields: 1) improving economic productivity; 2) reducing government payments for social assistance; 3) increasing revenue from income taxes; 4) contributing to social cohesion; 5) helping eliminating discrimination and 6) fostering the respect for human rights.

The action research project *Valore Lavoro*: a model of participatory governance

- 32 In the present section the focus is on the core of the article: the model of participatory governance experimented with Roma people with the *Valore Lavoro* project. In the first part we describe its main objectives, methodology and the activities carried out, while in the next one the attention is specifically on the adopted model in order to include Roma in the designing of policies.

Project description: objectives, methodology, and actions

- 33 The general and main objective of the project, according to the guidelines coming from the Ministry of Labor that founded the project, was the job insertion of Roma people. With regard to methodology, the project – designed as an action research – has been developed as follows. First, research was conducted into literature dealing with Roma and their inclusion – in its broad meaning (social, economic, and cultural inclusion) – both at the national and European level. Specific attention was devoted to the area of the labor market. In addition to this, a review of the European normative framework on Roma and the contrast to discrimination lead to the identification of main policies and instruments adopted by European institution in this field. The analysis of policy also considered the Italian context in order to have an up-to-date framework on the normative context within which to develop the *Valore Lavoro* interventions. It is worth stressing that the project was also the result of the two most relevant pieces of research conducted in Italy into Roma, which focused on the condition of Roma in Lombardy (Ambrosini and Tosi, 2007; Ambrosini and Tosi 2008).
- 34 Another crucial step in the elaboration of the project’s strategies was the review of practices and projects conducted in Italy¹³ and in other European countries on Roma and their labor inclusion. This review aimed at identifying the strengths and areas of improvement of other initiatives in order to collect elements for the design and implementation of *Valore Lavoro*. In light of the first results of this stage, the following step consisted of a series of semi-structured interviews with both Roma living in the camps included in the project (11 semi-structured interviews) and the main stakeholders in this field, notably Roma associations, NGOs, representatives of the public administration in charge of labor market insertion.¹⁴ The aim of this stage was to collect the needs and points of views of the direct beneficiaries of the interventions and of the “privilege observers” in this field.

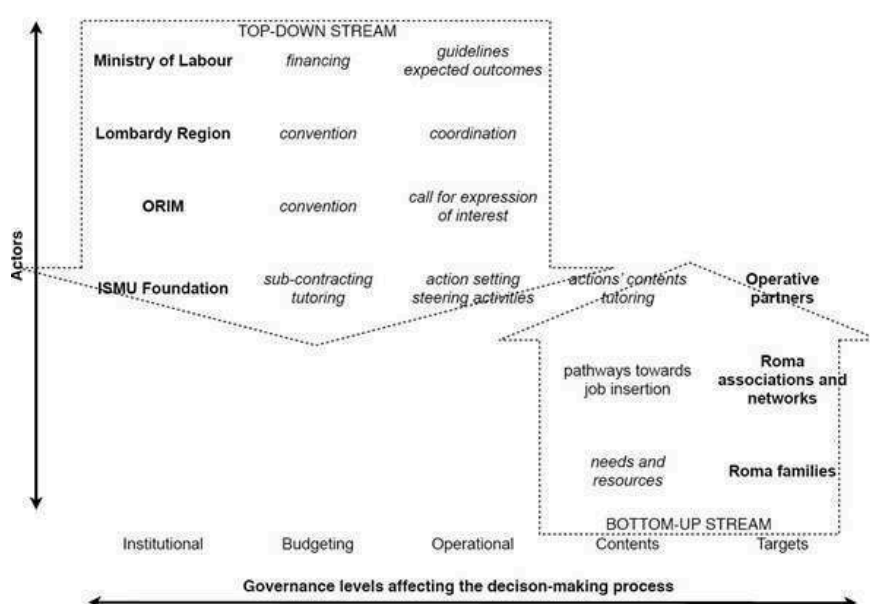
- 35 The subsequent development of the action research, i.e. the interventions in the field, was based on activities of project-working involving the operative partners, as the way to customize the interventions and budgeting them according to specific goals. This process was implemented in line with the methodology of participatory governance as described below. Moreover, during the entire development of the action research, an activity of monitoring favored the immediate identification of eventual problems arising in the realization of activities. Finally, the assessment of the activities and their outcomes allowed a picture of strengths and weaknesses of each initiative undertaken to be depicted, as described in section 4.3.
- 36 The project was articulated in different but integrated lines of action: 1) vocational training; 2) promotion and support of already existing working activities, e.g. organized as cooperative companies; 3) the hiring of Roma as employees; 4) encouragement of self-employment; 5) improvement in the autonomy of Roma in accessing public services; 6) promotion of the capability and the sensibility of public services in assessing and answering the specific needs of Roma.
- 37 In order to put forward the abovementioned actions, five initiatives were carried out in Lombardy. The first one, called “Progetto stireria e piccola sartoria” (Project Small Tailoring and Ironing – led by the Caritas Ambrosiana, a charity), activated a program of vocational training for Roma women and, at the end of the experimentation, in the center of Milan a dressmaker laboratory and a laundry were opened (Biondi e Ignazi, 2010). Similarly “I lavori artigianali delle donne e dei giovani rom e sinti” (Project handicrafts of Roma and Sinti women and youngsters – led by Opera Nomadi Milano, a Roma people association) focused on improving Roma women’s capacities as dressmakers (Pagani e Bezzecchi, 2010). The support of on-going activities of a cooperative was the challenge of the third initiatives led by Cooperativa IES-Casa della Carità, NGO, which involved Roma men in activities of pallet production and assemblage (Delfraro e Boffi, 2010). “Mengro Labatarpe” (Our Work – led by Sucar Drom, a Roma people association), the fourth experience, had two objectives: the first one was offering professional training for Roma women and men towards job inclusion supported by grants and, the second one, the establishment of a cooperative for metal collection (Associazione Sucar Drom, 2010). Finally, vocational trainings of a group of young Roma – through the support of Comunità di Sant’Egidio (NGO) and Fondazione ISMU (research institution) – was the core of the fifth experience (Marcante, 2010).
- 38 Throughout the *Valore Lavoro* experimentation specific attention was also given to the process of raising the awareness of the Italian society. Several public initiatives were organized in order to disseminate the results and outcomes of the project and to open a public debate on issues concerning minorities, discrimination and social exclusion. Moreover it published a job guide addressing public services, Job Centers, and the Roma themselves, which offers the main information about the access to the labor market in order to facilitate the autonomy of Roma and the capability and increased awareness of public operators.

The participatory model description

- 39 An effective way to describe a participatory governance model is to identify the different levels or degrees at which it expresses the openness of the decision-making process to the contribution of the citizens or their associations. Afterwards, is possible to cross the

identified levels with the typology of actors involved, at different stages, in the process, ranging from the public bodies to the individuals or groups of individuals. Figure 2 shows the architecture of this descriptive model applied to the *Valore Lavoro* project: on the horizontal axis are identified – according to their relevance under the decisional point of view – the governance levels; on the vertical axis the actors involved in the decision-making process are placed according to their degrees of formal responsibility into the decision-making process itself. The filled spaces in the matrix represent the factual involvement of the different actors into the governance process: their position contributes to describing participatory fluxes, in terms of top-down or bottom-up streams. On this basis, the horizontal intersections can be identified as the core of the participatory governance model because they represent the governance spaces with the higher interaction density and where vertical fluxes meet each other.

Figure 2. The participatory governance model of *Valore Lavoro*/project



- 40 As anticipated in the first section of the present paper (§ 2), the governance model proposed by the institutional bodies leading the *Valore Lavoro* project tended to propose a classical top-down approach interpolated by a bottom-up approach¹⁵.
- 41 The Lombardy region administration, that – according to the principles of subsidiarity¹⁶ – is in charge of the coordination of social solidarity planning and not of the operative interventions, had to activate a convention with an organization in order to make it responsible for the operational tasks derived from the general ministerial guidelines and for the expected outcomes, and in accordance with the allocated funding. The identified body was a scientific research institute, ISMU Foundation¹⁷, in charge of the coordination of the Regional Observatory on Integration and Multiethnicity (ORIM)¹⁸.
- 42 In the model introduced in Figure 2, a descending line is shown representing the top-down stream that. At the governance institutional level, the stream moves from the Ministry of Labor to the Lombardy Region, and from the latter to the third sector organizations that assume the operative responsibility for the implementation of the

project's activities. In this way, the ministerial guidelines and the expected results, as well as the allocated resources, are gradually transferred to lower levels, eventually reaching the organizations that assume the operational tasks related to the achievement of the goals and the use of the resources.

- 43 The core of the governance model set out by the *Valore Lavoro* project, and the key to understanding its participatory nature, lies in the intersection of the top-down stream with the bottom-up stream. This latter originated by the decision to directly involve the recipients of the project's activities – the Roma people and their families – into the process of shaping their paths towards job insertion that would better fit their starting conditions and meet their real needs. Thus, the top-down stream involved especially the institutional and third sector actors who usually play the relevant roles in Lombardy's "plural welfare" system (Cossi, Lodigiani, 2008). The involvement of the direct recipients of the interventions was pursued, as emerged from Fig. 2, through different actions: first, direct contact with Roma people who were interviewed in order to collect their views on labor insertion and the relationship with the so called *gagè* society (non-Roma people). This effectively took place through a series of semi-structured interviews with Roma living in the camps included in the project. Second, strong cooperation and constant discussion with Roma associations and NGOs were the precondition of the definition on any interventions: their long experience in the field with regard to inclusion projects and their deep knowledge of the Roma situation was at the basis of the elaboration of the following actions. This discussion was realized through a series of roundtables between all the partners involved in the project (Roma associations, ISMU Foundation and Lombardy Region representatives) and also through a direct dialogue between researchers of ISMU Foundation and representatives of Roma associations and NGOs. This exchange allowed the needs of Roma to be included as expressed directly by themselves and also by their representatives. In addition, this favored the effective inclusion of Roma representatives and NGOs in the design of policies: the construction of the subsequent interventions indeed was the result of the discussion and direct debate among all the stakeholders.
- 44 It has also to be recognized that the influence of the top-down stream in the context of *Valore Lavoro* project covers the most significant governance levels affecting the decision-making process. The levels range from the institutional governance of the project to the budgeting dimensions and most of the operational activities, as an action setting and steering responsibilities, even if some specifications are needed, as it will better described later.
- 45 The increasing awareness of the complex implications of the relationships between the goal of job insertion and characteristics of the target population encouraged the existing resources of Roma families and communities in relation to the possibility to draft effective paths towards work to be considered as a starting point of any actions. The main features of this methodological shift can be summarized by describing how the participatory governance process was managed, and by interpreting the method itself in the light of the collaborative governance model categories as formalized by Ansell and Gash (2007) (cfr. § 2).
- 46 All the above-mentioned contents and methodological challenges emerged at the lowest stage of the top-down process: At this stage ISMU Foundation, as leading partner of the project on the basis of a convention stipulated with the Lombardy Region, started together with ORIM to focus on the problem of how to give shape to actions (*facilitative*

leadership), according to governmental guidelines and conferred budget (*institutional design*), but also to the special characteristics of the target (*starting conditions*). To overcome the impasse, the methodological shift imposed – as self-evidence – to develop more participatory opportunities and to undertake the following steps:

- inviting to a meeting all relevant stakeholders (NGOs/third sector organizations, Roma associations, other associations, unions, local authority officials, practitioners) involved at a regional level in actions concerning the social inclusion of Roma (*face-to-face dialogue*). The objective of the meeting was to discuss good practices with regard to the job insertion of Roma and to launch the call for an expression of interest concerning the active involvement into the project (*trust-building*);
- after the meeting, five organizations, between NGOs and Roma associations, answered the call and were actively involved in the definition of the project's actions (*commitment to process*). According to project's guidelines directly derived from the ministerial ones, a steering committee was also established consisting of representatives of the five operative partner organizations. Another fundamental methodological shift was achieved thanks to the contribution of the operative partners: not proposing already existing paths – i.e. paths that already demonstrated to be ineffective with Roma people, e.g. Job Center protocols – but starting from the already existing activities that Roma are carrying out, from their needs and also from their abilities (*starting conditions*). From this point of view the participatory logic brought about a real added value to the decision-making process and gave effective scope to the aim of empowering people;
- at an operational level – and this is the stage at which the top-down flow meets the bottom-up flow – the operative project's partners were asked to define and implement actions plans – consistent with the ministerial guidelines – addressing the job insertion of Roma people according to the needs, skills and wishes expressed by the Roma communities they represented or they were engaged with (*intermediate outcomes*);
- proportionally financial resources have been allocated to the five operative partners in accordance with the action plans they defined; because of the need for coordination of the actions and for respecting the expenditure constraints settled at ministerial level, a tutorship function in charge of ISMU Foundation was also activated (*facilitative leadership*). The tasks of the tutorship functions aimed not at the overall evaluation of the operative partners choices but at giving them support in order to focus the goals of the actions and reduce the administrative burdens. Within the parameters defined by the spending limits, partners were free to decide how to use the economic resources (*commitment to process*): whether for compensating the beneficiaries involved in the actions of job placement or for purchasing equipment and tools to carry out any pre-existing autonomous work activities, or for starting new businesses, or eventually for paying training activities;
- on a regular basis, the steering committee monitored the action improvements and discussed the emerging issues (*shared understanding*); along with this, an informal internal evaluation process had been established. Once again, also in this case participation had been assumed as the logic inspiring and underpinning the evaluation criteria and methods. The coordinators of the project from ISMU Foundation, together with the tutor, carried out the different stages of the evaluation process directly involving the operative partners and the beneficiaries of the actions themselves. This was realized through carrying out of visits to Roma settlements, workplaces, training places, as well as by collecting self-appraisal interviews with those involved in the supported job insertion paths (*shared understanding*).

Strengths and weaknesses of the project's outcomes

- 47 In spite of its low budget, the methodological shift towards a more collaborative governance of the social inclusion processes via job insertion proposed by *Valore Lavoro* allowed significant results to be achieved. Differently other similar initiatives – analyzed and discussed at the preparatory research stages of the action-research project – proved to be less effective and less efficient. As a consequence of its results, and as secondary outcome of the methodology pursued, other meanings of participation emerged, at the extent to which is now possible to affirm that *Valore Lavoro* actually represents a stepping stone for the implementation of further initiatives into the realm of social inclusion.
- 48 From a *financial perspective*, more participation implied as consequence the streamlining of the institutional steering functions and the reduction of the steering staff devoted to coordination and administrative tasks: as a result, the project had been able to minimize the administrative costs and overheads and to maximize the budget share directly allocated to the operative partners.
- 49 As for the *effectiveness of the job insertion* actions undertaken, the collaborative logic strengthened the opportunity for Roma to access sustainable jobs, adequate according to their skills and fitting their needs.
- 50 Together, financial efficiency and effective job insertion produced the following results:
- 52 Roma people completed a path towards job insertions, 16 of whom completed a training program addressing enterprise creation. 10 become entrepreneurs by creating a cooperative company. 19 were granted a benefit for entering secured jobs. 3 got temporary jobs and 4 got a permanent job;
 - in accordance with the budget allocated, the cost per unit for each beneficiary involved in the project's activities had been €7,500.
- 51 Moreover, the project's achievements demonstrate its high potential in terms of the economic sustainability of the undertaken actions, innovative orientation, and transferability into other local contexts. At the end of the project, a number of recommendations addressed the stakeholders directly and indirectly involved in the definition and implementation of inclusive measures involving Roma people have been set out (Marcaletti, 2010).
- 52 The active involvement of the actors (Roma families, Roma associations and networks, NGOs, charities) can be pointed out as one of the innovative elements of the *Valore Lavoro* project from the perspective of both contents and methods followed to implement the participatory governance process. A mere top-down governance model, along the institutional aspects of the governance process, would have normatively established and delimited the specific fields of action, i.e. the ways to perform the activities in order to achieve the expected results or outcomes. In the specific case of job insertion, top-down settings would have stated the accepted and legitimate paths to be followed before starting the project's actions. The very first stages of the *Valore Lavoro* project clearly showed that it was not possible to follow this way because, from a point of view of the contents, and in accordance with the target population, the job insertion paths are not a neutral topic (Marcaletti, 2010). Roma people are a weak minority group in Italy, but with strong cultural identity even for what concerns family, gender, and working rules. Above all, despite biases and prejudice, they are not mainly inactive or devoted just to criminal

activities. Rather, they perform working activities that the majority of society does not usually consider employment.

- 53 The achieved results, nevertheless, do not conceal the weaknesses of the project, and especially the failure to fulfill the goal of the active involvement of the public employment services in the project's actions. It could be argued that the choice of opening the project's governance model to the participatory logic represented a forced solution to unresolved problems: the mistrust of Roma people when addressing their requests to the major public service providers, on the one hand; and the lack of public targeted services supporting the weakest jobseekers (as the results of unspecific employment policy goals and of low competence of the service operators), on the other hand. Indeed some attempts were made to bridge the gap between the project's actions and the employment service providers. Similarly, the involvement strategy addressing the training providers proved to be more successful. Although it is appropriate to allow Roma people in their working age the full dignity and potential in order to access all kind of regular jobs, in accordance with their capabilities and skills, thus avoiding the creation of a separate and secured jobs-for-Roma market, an overall awareness-raising process, involving all the relevant stakeholders, is needed in order to understand the complex implications of the job placement paths of Roma people (Marcaletti, 2010).

Conclusions

- 54 According to the theoretical framework and to the current meanings of the concept of participatory governance, the consequent practices should be interpreted as a typical *contingency model of action*, avoiding the attraction of *best fit solutions*. Although some general models are needed and, to some extent are also helpful because of their intrinsic heuristic power – as shown by the collaborative participation general model –, there is no evidence that best solutions can be applied in the same way to each context (Humphris, 2014). In the light of this, it is relevant to focus on the underlying features of the current practices in order to possibly identify innovative elements and solutions that could improve other already existing practices. This is of particular relevance when participatory governance processes address the needs of vulnerable groups in order to foster their social inclusion. In accordance with new principles of individualization, activation, subsidiarity and responsibility (§ 2) that inspire the *re-design of welfare regimes*, the current meanings of participatory governance – or at least of participation as a process – overlap with several dimensions of the empowerment concept. The *goal of empowering people, groups and communities* increasing their degrees of autonomy while promoting their social inclusion, underlines the strategic importance of participation in the decision-making process.
- 55 Nonetheless, participation does not automatically mean empowerment of citizens engaged in the process. *Participatory practices prove to vary extensively*. What is at stake – as the *Valore Lavoro* project clearly demonstrates – are also methodologies and contents (topics and issues over which the contribution of the citizens involved into the decision-making process makes a difference and creates added value) of the participatory process. From this perspective it is possible to argue, as lessons learned through the participatory and governance experience described in the present paper, that participatory methods and contents are as important as participatory conditions. At the same time *conditions for*

participation without methods and contents sound senseless, whilst the latter without the former sound ineffective.

- 56 Out of any ambition of identifying general pre-conditions aiming at building sound participatory practices, but with the sole objective of highlighting some other relevant lessons learned that can be assumed as an example of what makes participation effective, two other *Valore Lavoro* achievements should be mentioned.
- 57 The first one refers to *behaviors*. Both on the side of public bodies with an institutional point of view, and on that of citizens and groups engaged in the governance process, a certain degree of openness is required. In order to *overcome respective rigidities*, the public actor should focus on the areas of participation and operating within them as facilitator, exerting positive leadership roles. On the other hand, citizens and their groups should be aware of protocols and administrative constraints: from this perspective, some “no crossing the line” warnings are unavoidable.
- 58 The second refers to *resources*. It is not always the case, but the *Valore Lavoro* experience clearly demonstrates that with given conditions the participatory governance processes can reduce the administrative costs and overheads, especially when the actions opened to participatory practices are associated to service provision.

BIBLIOGRAPHY

- Alietti, Alfredo (2005). La retorica della partecipazione. In Alfredo Agostoni (editor). *Comunità, ambiente e identità locali*, FrancoAngeli, pp. 187-202.
- Ambrosini, Maurizio (2010). Il caso estremo: il trattamento delle minoranze rom e sinti. In Maurizio Ambrosini. *Richiesti e respinti. L'immigrazione in Italia. Come e perché*, Milano: Il Saggiatore, pp. 139-172.
- Ambrosini Maurizio and Antonio Tosi (editors) (2007). *Vivere ai margini. Un'indagine sugli insediamenti rom e sinti in Lombardia*, Milano: Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multietnicità, Fondazione Ismu-Regione Lombardia.
- Ambrosini, Maurizio and Antonio Tosi (editors) (2008). *Favelas di Lombardia. La seconda indagine sugli insediamenti rom e sinti. Rapporto 2008*, Milano: Osservatorio Regionale per l'integrazione e la multietnicità, Fondazione Ismu-Regione Lombardia.
- Amnesty International (2013). *Due pesi e due misure. Le politiche abitative dell'Italia discriminano i Rom*, available at <http://www.amnesty.it/Italia-campi-della-segregazione-per-rom-una-macchia-per-citta-di-roma>
- Ansell, Chris and Alison Gash (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice, *Journal of Public Administration Research and Theory*, No. 18, pp. 543-571.
- Arnstein, Sherry (1969). A Ladder of Citizen Participation, *JAIP*, Vol. 35, No. 4, pp. 216-224.
- Associazione Sucar Drom (2010). Progetto Mengro Labatarpe (il nostro lavoro). In Francesco Marcaletti (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano:

- Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, pp. 143-162.
- Barth, William (2007). Minority rights, Multiculturalism and the Roma in Europe, *Nordic Journal of International Law*, 76, pp. 363-406.
- Beck, Ulrich (2000). *La società del rischio. Verso una nuova modernità*, Roma, Carocci, 384 pages.
- Biondi, Claudia and Sabrina Ignazi (2010). "Taivè": un "filo" per l'integrazione. Stireria e piccola sartoria. In Francesco Marcaletti (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano: Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, pp. 77-104.
- Colacicchi, Piero (2008). Ethnic profiling and discrimination against Roma in Italy: new development in a deep-rooted tradition, *Roma Rights Journal*, No. 2, pp. 35-44.
- Colasanto, Michele and Lodigiani, Rosangela (editors) (2008). *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Milano, Vita e Pensiero, 368 pages.
- Commissioner for Human Rights (2012), *Human Rights of Roma and Travellers in Europe*, Council of Europe.
- Coses (2010). *Combating Anti-Roma discrimination. Knowledge and policies*, Venezia: Nuova CRS, 89 pages.
- Cospe (2009). *Contribution to the FRA Annual Report*.
- Cossi, Massimiliano and Rosangela Lodigiani (2008). Il welfare attivo Lombardo tra sussidiarietà, pluralismo e individualizzazione. In Michele Colasanto and Rosangela Lodigiani (editors) (2008). *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 243-270.
- d'Albergo, Ernesto (2010). Governance, participation and in-between. Inclusion in policy making and policies for inclusion in four Western European Metropolises, *Métropoles. La nouvelle critique urbaine*, No. 7, pp. 1-13.
- Delfraro, Enzo and Cristina Boffi (2010). Il consolidamento della cooperativa di costruzione bancali: l'intervento di Casa della Carità nel progetto Valore Lavoro. In Francesco Marcaletti (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano: Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, pp. 105-119.
- EU-Midis, *European Union Minorities and Discrimination Survey. Main result report*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2009.
- ENAR - European Network against Racism (2011). *Enar Shadow Report 2009- 2010. Racism and discrimination in Italy*.
- ECRI - European Commission against racism and intolerance (2012). *ECRI Report on Italy*.
- ERRC (2000). *Campland. Racial segregation of Roma in Italy*, Country Report Series, n. 9, October 2000.
- ERRC et al. (2008). *Report Security a la Italiana: Fingerprinting, Extreme Violence and Harassment of Roma in Italy*.
- European Commission (2012). *Discrimination in the EU in 2012*, Special Eurobarometer 393.
- European Union (2010). *Ethnic minority and Roma women in Europe. A case for gender equality?*
- FRA- European Union Agency for Fundamental Rights, UNDP (2012). *The situation of Roma in 11 EU Member States*.

- FRA - European Union Agency for Fundamental Rights (2011), *Fundamental Rights: challenges and achievements in 2010*.
- Fésus, Gabriella et al. (2012). Policies to improve the health and well-being of Roma people: the European experience, *Health Policy*, No. 105, pp. 25-32.
- Hammarberg Thomas(2011). I diritti di rom e migranti: lo sguardo del Consiglio d'Europa sull'Italia, *Aggiornamenti sociali*, vol. 62, No. 11, November 2011, pp. 697-700.
- Hooghe, Liesbet and Gary Marks (2003). Unraveling the Central State, but How? Types of Multi-Level Governance. *The American Political Science Review*. Vol. 97, No. 2, pp. 233-243.
- Hoskins, Bryoini and Massimiliano Mascherini (2009). Measuring active citizenship through the development of a composite indicator, *Social Indicators Research*, No. 90, pp. 459-488.
- Humphris, Rachel (2014). *Integration practice – initiatives and innovations by institutions and civil society*, KING Paper, Desk Research Paper n.14, July 2014.
- Jansen T., Chioncel N., Dekkers H. (2006). Social cohesion and integration: learning active citizenship, *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 27, No. 2, pp.189-205.
- Kooiman, Jan (2003). *Governance. A Socio-Political perspective*, www.ifs.tudarmstadt.de/pg.
- Kostadinova, Galina (2011). Minority rights as a normative framework for addressing the situation of Roma in Europe, *Oxford Development Studies*, Vol. 39, No. 2, pp.163-183.
- Marcaletti, Francesco (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano: Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, 218 pages.
- Marcaletti, Francesco, Pozzi Sonia, Riniolo Veronica (2011), Percorsi di empowerment e integrazione lavorativa di Rom e Sinti: l'esperienza del progetto Valore Lavoro, *Autonomie locali e Servizi sociali*, pp. 287-300.
- Marcante, Andrea (2010). Rete di prossimità e rete di formazione: il lavoro come strumento di cittadinanza. In Francesco Marcaletti (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano: Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, pp. 143-162.
- Moini, Giulio (2012). *Teoria critica della partecipazione. Un approccio sociologico*, Milano: FrancoAngeli, 188 pages.
- Naga (ed.) (2015), *Nomadi per forza. Indagine sull'applicazione delle Linee guida Rom, Sinti e Caminanti del Comune di Milano*, available at http://www.naga.it/tl_files/naga/comunicati/INVITI/Report_Nomadi%20per%20forza.pdf
- Njegovan, Biljana Ratkovic (2011). Social integration of Roma people. The importance and remit of Roma media: a case study, *Trames*, 15 (65/60), 1, pp. 102-119.
- Oecd (2005). *Extending Opportunities. How Active Social Policies Can Benefit Us All*, Paris: Oecd.
- Open Society Institute, Centre on Housing Rights and Evictions, European Roma Rights Centre, Romani Criss, Roma Civic Alliance in Romania (2008). *Security a la italiana: fingerprinting, extreme violence and harassment of Roma in Italy*, available at: http://www.soros.org/initiatives/brussels/articles_publications/publications/fingerprinting_20080715 (28.07.2008).
- Paci, Massimo (2006). *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, 2nd edition, Bologna: Il Mulino, 258 pages.

- Pagani, Maurizio and Giorgio Bezzecchi (2010). I lavori artigiani delle donne rom e sinte. In Francesco Marcaletti (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano: Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, pp. 121-128.
- Pavolini, Emanuele (2003). *Le nuove politiche sociali. I sistemi di welfare tra istituzioni e società civile*, Bologna: Il Mulino, 432 pages.
- Picker, Giovanni (2012). Left-Wing Progress? Neo-nationalism and the Case of Romany Migrants in Italy'. In M. Stewart (editor). *The Gypsy 'Menace'. Populism and the New anti-Gypsy Politics*. London: Hurst & Co., pp. 81-94.
- Raxen (2009). *Housing conditions of Roma and Travellers*.
- RED - Rights and Equality European Network (2012). *Annual Report 2011*.
- Riniolo, Veronica (2010). L'inclusione sociale dei rom nel contesto europeo e nazionale. In Francesco Marcaletti (editor) (2010). *Valore Lavoro: integrazione e inserimento lavorativo di rom e sinti*, Milano: Fondazione ISMU, Regione Lombardia, Osservatorio Regionale per l'Integrazione e la Multietnicità, pp. 19-34.
- Riniolo, Veronica and Francesco Marcaletti (2012). Active participation of Roma: an experience of participatory planning towards labor integration, *Roma Rights. Journal of the European Roma Rights Centre*, pp. 59-65.
- Sabbatini, Alessia (2005). Governance, *La Rivista delle Politiche Sociali*, No. 2, pp. 407-423.
- Segatori, Roberto (2012). Letture sociologiche del concetto di governance. In Ernesto d'Albergo and Roberto Segatori, *Governance e partecipazione politica. Teorie e ricerche sociologiche*, Milano: Franco Angeli, pp. 23-42.
- Sigona, Nando (2005). Locating 'The Gypsy Problem'. The Roma in Italy: Stereotyping, Labelling and 'Nomad Camps', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 31, No. 4, July 2005, pp. 741-756.
- Sigona Nando and Lorenzo Monasta (editors) (2006). *Cittadinanze imperfette. Rapporto sulla discriminazione razziale di rom e sinti in Italia*, Edizioni Spartaco, Napoli.
- Sigona, Nando and Peter Vermeersch (2012). Editors' Introduction. The Roma in the new EU: policies, frames and everyday experiences, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 38, No. 8, pp. 1189-1193.
- Smith, Pamina (2011). The Roma in Europe. Paving a brighter future, *Harvard International Review*, pp. 32-35.
- van Baar, Huub (2012). Socio-economic mobility and neo-liberal governmentality in post-socialist Europe: activation and dehumanisation of the Roma, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 38, No. 8, pp. 1289-1304.
- Vanderbroucke, Frank (2003). *Promoting active welfare states in the European Union*, Lecture at University of Wisconsin, Madison, 30 October, accessible at:
<http://eucenter.wisc.edu/Publications/vandenbrouckeWI.htm>
- Vermeersch, Peter (2012). Reframing the Roma: EU initiatives and the Politics of reinterpretation, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 38, No. 8, pp. 1195-1212.
- Vitale, Tommaso (editor) (2009). *Politiche possibili. Abitare le città con i rom e sinti*, Carocci, Roma.
- Vitale, Tommaso (editor) (2010). *Rom e sinti in Italia: condizione sociale e linee di politica pubblica*, No. 21, ISPI, available at http://www.ispionline.it/it/documents/PI0021App_rom.pdf

NOTES

1. The project *Valore Lavoro. Percorsi di inserimento lavorativo per rom e sinti* (Work Value. Work inclusion paths for Roma and Sinti people) took place between 2009 and 2010 thanks to an agreement between the Region of Lombardy and the Ministry of Labour (Agreement for the funding of a programme of interventions and actions aimed at promoting people's inclusion in the labour market addressed to Roma and Sinti communities established in Italy, December 28th, 2008). For a detailed description of the project see Marcaletti, 2010; Marcaletti, Pozzi, Riniolo, 2011; Riniolo and Marcaletti, 2012.
2. The translation from Italian into English was made by the authors of the present article.
3. For the concepts of governance and multilevel governance see also Hooghe and Marks, 2003.
4. As many authors highlight, the relationship between the participation and empowerment of citizens is not univocal (Arnstein, 1969, Alietti, 2005, d'Albergo, 2010, Moini, 2012): in some cases participation assumes a rhetorical meaning or even has a conservative function in the maintenance of the power structure. Sometimes participation is simply a process of legitimating decisions already taken, while empowerment encompasses the effective strengths of the actors involved. In this sense the "ladder" of participation of Arnstein (1969) is of particular relevance in understanding the different levels and effects of participation: the author, by combining two variables – the intensity of participation and the effective influence on the decision making process – defines a typology of eight rungs of participation: manipulation, therapy, informing, consultation, placation, partnership, delegating power, and finally citizen control . All these different faces of participation facilitate the comprehension of why this term attracts a great support by some and – at the same time – much criticism by those who state that there is not any actual incidence in term of redistribution of power.
5. The Common Basic Principles on Roma inclusion were presented for the first time at the meeting of the European Platform for Roma Inclusion in Prague on 24 April 2009. The ten principles are: 1) Constructive, pragmatic and non-discriminatory policies; 2) Explicit but not exclusive targeting; 3) Intercultural approach; 4) Aiming for the mainstream; 5) Awareness of the gender dimension; 6) Transfer of evidence-based policies; 7) Use of European Union instruments; 8) Involvement of regional and local authorities; 9) Involvement of civil society; 10) Active participation of the Roma.
6. The term "Roma" refers to a variety of groups of people who describe themselves as Roma, Gypsies, Travellers, Manouches, Ashkali, Sinti and other names. This term is commonly used in EU policy documents, discussions and generally in the literature.
7. Focusing on discrimination issues, the Eurobarometer survey conducted in 2012 highlights that, among the interviewees, those who claim to belong to a minority are more likely than European average to report that they have personally experience discrimination (European Commission, 2012, p.6). In addition to this, discrimination on ethnic grounds is perceived to be the most widespread form of discrimination in the EU (56%).
8. Porrajmos (literally *devouring* or *destruction* in some dialects of the Romani language) – i.e. the attempt of the Nazi regime to exterminate Roma people during the Second World War – is the extreme case of the violence they suffer during their history, still not completely recognized.
9. For example: Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin; Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, The social and economic integration of the Roma in Europe, 7.4.2010;

10. An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 5.4.2011, n.173/2011.
11. Data from the Italian official document: *Strategia nazionale d'inclusione dei Rom, dei Sinti e dei Camminanti*, 2012.
12. An EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 5.4.2011, n.173/2011
13. The Italian projects critically analysed are the following: *Progetto Sperimentale di inserimento lavorativo di rom e sinti*, Provincia di Rovigo; *Progetto Rom rumeni a Verona. Azioni positive per una convivenza possibile*, Verona; *Progetto Le Radici e le Ali. Sperimentazione di percorsi di inserimento socio-lavorativo per migranti e rom*, Catania, Milano, Pescara, Roma; *Progetto A cavallo del vento verso il lungo cammino*, Emilia Romagna; *Progetto Il lungo Cammino dei Sinti e dei Rom: percorsi verso il lavoro*, Emilia Romagna; *Progetto In carovana sulla via delle stelle*, Emilia Romagna; *Progetto Rom per Roma. Sperimentazione raccolta rifiuti ingombranti*, Roma; *Progetto Rom cittadini d'Europa*, Torino.
14. For a detail description of the actors involved see Marcaletti 2010.
15. The setting has been a consequence of the typical budget procedure associated with the allocation of Governmental funds addressed to meet specific needs. The Lombardy region authority signed a convention with the Ministry of Labour in the form of an agreement on specific guidelines about the implementation of paths toward job insertion of Roma and on the allocation of a budget covering the financing of the actions to be undertaken.
16. From this perspective, it should be noted that the most characterising feature of the Lombardy welfare model is its connotation as "plural", i.e. the pivotal functions that within it is played by the principle of subsidiarity, especially the horizontal one, in which the focus is posed on the synergy between institutional actors and the private entities, in particular belonging to the third sector (Cossi, Lodigiani, 2008, p. 250). Within this framework, the Regional authority (or in general the local authority) is in charge of the financing of services, thus configuring the public body as funding and auditing agency. The third sector actors or – in some cases – the private profit sector actors have the operational responsibility of service management. Citizens assume increasingly the responsibility of the purchasing function, via the setting of payment devices as vouchers or checks (Cossi, Lodigiani, 2008, p. 251-252).
17. Both the authors of the present paper have had responsibilities within the project, the former as Scientist in charge, the latter as Scientific coordinator of the project. For more information on ISMU Foundation, its research and activities see www.ismu.org.
18. www.orimregionelombardia.it.

ABSTRACTS

The objectives of this paper are twofold: on the one hand to identify a participatory governance model capable of meeting the goal of the inclusion of marginalized and excluded groups; on the other hand to explain how and to what extent the participation of some individuals, belonging to social excluded groups, can effectively improve the design of policies regarding crucial issues for them and for the society as a whole. Accordingly, after a critical review of concepts such as governance and participatory governance, the paper presents strengths and limitations of a

participatory governance model, applied in Italy between 2009 and 2010, which pursued the involvement of Roma people – one of the most excluded groups in Europe – in the design of initiatives and actions addressing them. The advantage of this model is the actual participation of beneficiaries in the planning of actions regarding them.

Les objectifs de cet article sont de deux ordres : d'une part identifier un modèle de gouvernance participative capable de répondre à l'objectif de l'inclusion des groupes marginalisés et exclus ; d'autre part expliquer comment et dans quelle mesure la participation de certaines individus, appartenant à des groupes sociaux exclus, peut effectivement améliorer la conception des politiques concernant les questions cruciales pour eux-mêmes et pour la société dans son ensemble. Après un examen critique des concepts tels que « gouvernance » et « gouvernance participative », l'article présente les points forts et les limites d'un modèle de gouvernance participative, appliquée en Italie entre 2009 et 2010, qui a vu la participation des Roms – l'un des groupes les plus exclus dans l'Europe – dans le cadre des initiatives et programmes qui s'adressent à eux. L'avantage de ce modèle est la participation effective des bénéficiaires dans la planification des programmes qui les touchent.

INDEX

Mots-clés: exclusion sociale, intégration au marché du travail, modèle de gouvernance participative, politiques d'inclusion, Roms

Keywords: inclusion policies, labor integration, participatory governance model, Roma people, social exclusion

AUTHORS

FRANCESCO MARCALETTI

Ph.D., Associate researcher, Faculty of Political and Social Sciences, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan (Italy) francesco.marcaletti@unicatt.it

VERONICA RINILO

Ph.D., Researcher at ISMU Foundation – Foundation for Studies on Multiethnicity, Milan (Italy) v.riniolo@ismu.org

Hors thème

Note de recherche

Research Note

La désétatisation en Afrique : un processus d'influence externe et d'incubation locale au Sénégal

The denationalization in Africa: an external influence and local incubation process in Senegal

Mebometa Ndong

Introduction

- 1 Dans cet article, la désétatisation renvoie à une substitution du pouvoir étatique par des acteurs agissant aussi bien au niveau global que local dans les structures de gouvernance, en particulier dans le cadre du développement urbain. Cette substitution s'est manifestée progressivement lors de l'intervention urbaine de la Banque Mondiale (ci-après la Banque) au Sénégal entre 1972 et 2006. L'objectif est d'explorer la trajectoire mettant en évidence le processus sous-jacent. Comment s'est-il traduit ? Sur quels facteurs reposent les différentes étapes concourantes à une perte de ce pouvoir et à son transfert vers les acteurs privés, civils et communautaires ? Pour répondre à ces interrogations, nous structurons l'article en quatre parties. Après un aperçu des perspectives d'analyse répertoriées dans les écrits, nous exposons la grille cadrée par le contexte des différentes interventions, la gestion des projets mis en œuvre et les stratégies opératoires déployées. Ces variables permettent d'observer la transformation du rôle des acteurs, surtout d'identifier les manifestations qui traduisent la désétatisation. Ensuite, nous présentons le matériel empirique pour non seulement documenter les thèses soutenues concernant la redéfinition de pouvoirs alternatifs, mais indiquer les échelles d'interprétation. Cela permet, enfin, d'ouvrir une réflexion théorique en guise de conclusion sur un phénomène connu, mais peu étudié en Afrique sous l'angle d'actions locales (où le local et le global interagissent en se complétant), alors qu'il peut varier en fonction du contexte géohistorique où il s'opère.

Esquisse des perspectives d'analyse

- 2 Les écrits sur la désétatisation en Afrique subsaharienne s'articulent avant tout sur une analyse prescriptive. Les diagnostics des organisations internationales (OI) sur la gouvernance évoquent tous l'excès d'État (l'État l'omniprésent) comme un des freins majeurs au développement économique, parlant d'un étatisme euphorique généralisé. Ces organisations fixent alors des seuils d'étatisation en ciblant les dépenses, les secteurs d'activités des entreprises, les parts de l'État et ses interventions. Pour interpréter la crise que traversent les systèmes gouvernants en Afrique, des qualificatifs émergent et visent l'État considéré comme surchargé, prédateur, mou ou contourné. Les OI prescrivent la contraction du secteur public, et la privatisation apparaît alors parmi les mesures désétatisatrices (Jacquemot, 1988). S'il faut libérer les marchés et éviter l'État, sa reconstruction devient-elle nécessaire?
- 3 Étudier l'omniprésence étatique complémente la perspective du politologue sur le *besoin d'État*. Ce besoin doit permettre le contrôle du territoire afin d'assurer les fonctions élémentaires de souveraineté, au risque d'une délégitimation. Même les Programmes d'ajustement structurel (PAS) appliqués par la Banque et le Fonds monétaire international n'ont pu effacer l'autorité de l'État. Au contraire, ils l'ont transformée suite à l'incapacité de mobiliser le secteur privé à cause d'une fragilisation de ses bases fiscales. Paradoxalement, ces transformations ont facilité la continuation de certaines formes d'interventions et donc d'autorité. Ici, sont mises en exergue les réformes ayant contrarié sa capacité d'arbitrer les conflits entre groupes sociaux et société civile par rapport à la force du travail et aux détenteurs des capitaux suite à sa restructuration drastique en matière de redistribution des biens et services (Politique Africaine 61, 1996).
- 4 Si ces perspectives peuvent prolonger l'analyse du désengagement de l'État en empruntant la trajectoire de l'(auto)engagement à travers des initiatives locales qui font naître de nouvelles formes de partenariat, d'ajustement, d'arrangements organisationnels et d'interactions (Fisette et Salmi, 1991), elles se rejoignent dans une logique de construction institutionnelle pour reconfigurer autrement la trame étatique sur le sous-bassement de la gouvernance. À cet égard, notre perspective se démarque puisqu'en situant la confluence des perspectives examinées, elle considère l'action développementale dans l'exploration de la désétatisation.

Substitution de pouvoir comme indicateur de la désétatisation

- 5 Le canevas présenté dans les lignes suivantes résume la grille exploratoire de la désétatisation sous l'angle des interventions urbaines. Cette grille comprend des variables dont les caractéristiques sont définies par des indicateurs simples (Tableau 1).

Tableau 1. Variables et indicateurs d'exploration de la désétatisation

Variable	Indicateur caractéristique
Contexte	• Changement pour mesurer le pouvoir étatique
Gestion	• Mécanismes pour appréhender la tendance du pouvoir étatique
Stratégie opératoire	• Outillage de l'acteur non étatique

Changement contextuel pour mesurer le pouvoir étatique

- 6 Avant, pendant et après la mise en œuvre des projets de développement urbain de la Banque au Sénégal, l'État centraliste demeure le principal responsable des enjeux de l'urbanisation. D'ailleurs aux débuts des années 1960, la pauvreté urbaine et la pénurie de logements résultent de l'inefficacité de ses politiques. Le manque d'infrastructures et de services urbains traduit aussi cette inefficacité.
- 7 Entre 1972 et 1981 lors du premier projet dédié aux parcelles assainies, les structures étatiques en matière urbaine monopolisent le cadre institutionnel et de gouvernance. Il s'agit d'un pouvoir hérité du modèle extraverti institué après l'indépendance¹. Dans la foulée des critiques de ce modèle d'inspiration keynésienne, fordiste et providentielle (Boyer et Saillard, 2002), sa régulation du développement appelle l'intervention externe. En référence aux différentes visions et en fonction du contexte local qui évolue, cette intervention favorisera le retrait de certains de ses pouvoirs au profit du privé, du civil et du communautaire. Cet affaiblissement découle-t-il du bilan des cinq phases priorisées et des projets mis en œuvre²?
- 8 Entre 1984 et 1997, la deuxième phase s'intéresse davantage au contexte local, mais les lacunes des politiques gouvernementales et les enjeux politico-institutionnels s'affichent. L'assistance technique pour la priorité devant affronter ces enjeux signale comment l'État allait substituer certaines responsabilités, substitution devant se matérialiser dans le projet de développement municipal et habitat. Surtout qu'un besoin de consolidation des pouvoirs locaux se présente dans l'absence de formation.
- 9 Entre 1989 et 1997 sont soulevés les problèmes de gestion urbaine, de chômage et d'intégration des ressources. Face à ces problèmes, l'État confronte la force civile stimulée par les AGETIP³ alors que la gestion urbaine ouvre d'autres défis. Ici, la décentralisation bénéficie d'un soutien gouvernemental, mais cette approche est fondée sur la délégation et l'intermédiation entre l'État et la société civile quant à la mise en opération des projets. Cela affaiblit l'État par rapport à son influence sur les collectivités territoriales.
- 10 Entre 1997 et 2006, la phase suivante vouée à l'appui aux communes accentue cet affaiblissement puisque décentraliser ne consolide pas le centre. Le développement municipal offre d'ailleurs un espace pédagogique pour résorber l'inadéquation entre capacités municipales et enjeux de la décentralisation compte tenu de l'absence d'un cadre municipal de maîtrise des enjeux urbains promus par l'État.
- 11 Finalement de 2006 à nos jours persiste l'incapacité gouvernementale d'encadrer les communes et le manque d'une structure de gestion intermunicipale. Voilà pourquoi

l'ajustement municipal entre en vigueur soit pour restructurer le dispositif institutionnel territorial autour d'acteurs dont le cadre de déploiement se polarise hors des sphères étatiques, mais avec d'autres interactions, à l'instar de l'entrepreneuriat local.

Mécanismes de gestion pour apprécier la tendance du pouvoir étatique

- 12 En matière de gestion locale (Stren, 2004; 2012), l'État retire ses prérogatives visant l'interaction horizontale des collectivités, devenues progressivement autonomes. Dans cette logique d'autonomie, il ne coordonne plus les acteurs décentralisés de mieux en mieux outillés pour affirmer leur propre performance. L'impulsion découle de la recherche d'intérêts institutionnels immanents à la gestion des projets, bien plus, à l'application de mécanismes spécifiques sous le signe de la valorisation.
- 13 Pour commencer, la valorisation du plan de mise en œuvre et du développement sociocommunautaire rythmera ces mécanismes, même s'agissant d'actions physico-spatiales où l'État était jadis le maître. Ensuite, l'option politico-institutionnelle s'attarde sur la valorisation du comité de direction par rapport à l'organisation des tâches de gestion. La force de ce comité dépouillera l'État de ses responsabilités dans la mise en œuvre des projets, étape dont la valorisation du plan se fera désormais sur une base pluri-institutionnelle. Sur la productivité, la valorisation du manuel de procédures et l'assistance technique au cycle adapté à chaque projet offrent plus de capacité à l'acteur non étatique lors d'opérations du développement urbain. Concernant la décentralisation, la valorisation des arrangements entre acteurs institutionnels d'implémentation précède la planification opérationnelle de la politique du recasement. En fin de compte, la valorisation du partenariat interinstitutionnel en vigueur pendant l'ajustement municipal fragilise la verticalité naguère entre l'État et les collectivités, les instances décentralisées, le privé, le civil et le communautaire.

Stratégies opératoires pour outiller l'acteur non étatique

- 14 Les intérêts politiques issus des stratégies opératoires locales sous-tendent divers changements dans le rôle de l'État en matière de développement urbain. Cela concrétise la désétatisation par l'ajustement municipal au Sénégal, où les structures non étatiques sont, d'une part, restructurées continuellement, d'autre part, dorénavant mieux outillées.
- 15 Au début, le contrôle opérationnel par les pouvoirs publics est sans équivoque pendant la construction d'infrastructures et des services urbains. Par la suite, la valorisation du plan d'investissement combine plus tard l'autogestion d'acteurs locaux à travers les institutions promues. Intégrer ces acteurs dans l'investissement public relève d'une stratégie d'amoindrissement du pouvoir de l'État dans la phase politico-institutionnelle. Cette mise à l'écart se manifeste surtout avec l'avènement des AGETIP pendant la priorité à la productivité. L'usage de la main d'œuvre locale en ville et la maîtrise d'ouvrages déléguée l'écarte des clauses où il intervenait notamment en matière économique. Ainsi, l'expansion et l'application de l'approche AGETIP aux activités communales, la mutuelle de garantie et la convention avec le gouvernement permettent une place importante au secteur privé. Cette posture se renforce avec le développement institutionnel et le retour à l'investissement physique pendant la phase décentralisatrice. L'opérationnalisation d'outils de gestion dans la construction des capacités, les investissements et l'aspect

institutionnel restent des marques d'attention. Afin de conclure la désétatisation à l'échelle territoriale, les contrats municipaux entrent en application pour que l'État n'interfère plus dans les affaires municipales de manière top down. Dès lors, l'ajustement municipal régulera la dynamique intercommunale, alors que capital privé, civile et communautaire reconstruit ou préexistant s'affirment dans la gestion des services tout comme les instances internationales (Kumar, 2005).

Échelles d'interprétation de la désétatisation

- 16 La désétatisation au cœur de cet article s'interprète suivant différentes échelles allant des prérogatives étatiques à l'ajustement municipal, version territoriale de l'ajustement structurel, en tant que plate-forme restructurante des cadres et modes de gouvernance (Olivier de Sardan, 2010). Les vecteurs à l'origine d'actions traduites à l'échelle opérationnelle permettent d'interpréter sous le prisme d'interactions, celles-ci se lisant en termes de partenariats locaux. L'internalisation des besoins et demandes locales qui accompagne ces interactions s'inscrit dans une trajectoire où la volonté hégémonique de l'acteur global confronte la contribution locale, ce qui suggère une interprétation basée sur la coresponsabilité (Tableau 2).

Tableau 2. Échelles des caractéristiques d'interprétation de la désétatisation

Échelle	Caractéristique
Appareil étatique	• Prérrogatives marquées par la centralisation du pouvoir et l'omniprésence
Vecteurs, manifestations et traduction	• Avènement de la Banque • Ouverture à la mondialisation • Interactions globales/locales • Opérationnalisation des projets • Privatisation institutionnelle, des ressources et des procédures • Implication civile et communautaire
Internalisation des demandes et besoins locaux	• Connexions internationales • Assistance et transfert des savoirs
Collaboration, coopération et partenariats locaux	• Institutionnalisation des structures et activités non étatiques
Volonté hégémonique et contribution locale	• Globalisation des interventions pour le développement urbain
Ajustement municipal	• Version territorialisée de l'ajustement, reconfiguration des institutions locales en matière de gouvernabilité

Prérogatives de l'appareil étatique

- 17 Au Sénégal, les phases de l'intervention urbaine de la Banque ont englobé un dispositif institutionnel formé de structures étatiques centrées sur le gouvernement⁴. Ce dispositif reflète les préoccupations et défis des différents contextes, comme la production de logements, l'élaboration des plans de développement, la construction d'équipements et infrastructures, et la décentralisation administrative. À côté des instances ministérielles se retrouvent des compagnies concessionnaires⁵. L'encadrement de l'économie populaire,

communément appelée *secteur informel*, revient à l'Urbanisme, à certaines municipalités déléguées et aux organisations non gouvernementales (ONG) privées comme la Fondation Droit à la Ville⁶. Sans être une ONG, l'Association des Maires du Sénégal agit pour le développement urbain, la municipalisation et la décentralisation.

- 18 Des ministères techniques (Travaux Publics, du Transport, de la Planification Urbaine et Habitat, de la Santé, de la Jeunesse et Sports) agissent comme maîtres d'œuvre. Ils mettent l'accent sur l'amélioration des liens entre le développement urbain et la décentralisation. Toutefois, il prévaut une forte centralisation des pouvoirs décisionnels notamment dans les institutions dakaroises et ministérielles. Cela traduit une centralité territoriale et institutionnelle. D'ailleurs, la modernité institutionnelle sous la présidence d'Abdoulaye Wade (2000-2012) a augmenté le dispositif gouvernemental avec l'éclatement des départements existants (Diop, 2013). Les agents de développement sont rattachés aux directions ministérielles et aux structures centrales pour l'élaboration des politiques. Suivant le champ d'action, les ministères impliqués au développement urbain orientent les politiques nationales. Les organismes parapublics agissent dans un cadre tutélaire et sectoriel. Basées dans la région de Dakar, les structures décentralisées et déconcentrées exécutent les programmes régionaux et départementaux⁷.

Vecteurs, manifestations et traduction

- 19 L'avènement de la Banque provoquera une substitution institutionnelle. Son déploiement pendant quatre décennies situe l'ajustement municipal comme l'un des résultats de la désétatisation. Certains ministères perdent des prérogatives suivant une démultiplication pour différents rôles. Celui en charge de la décentralisation par exemple s'exclut des enjeux fiscaux. La tutelle par le ministère de l'Intérieur diminue avec l'autonomie des collectivités locales. De même, l'autonomisation des Directions opérationnelles engendre des changements du partage de responsabilités des services sous-tutelle au Ministère de l'Économie et des Finances. Le ministère de la Planification et de la Coopération remplace certaines attributions de l'Office de l'habitation à loyer modique, par exemple en hébergeant la cellule du projet chargée de la coordination administrative et financière de la priorité physico-spatiale centrée sur le développement infrastructurel.
- 20 L'ouverture à la mondialisation, surtout le foisonnement institutionnel subséquent, crée un contexte globalisant et d'économie internationale. De là l'exigence d'une gouvernabilité⁸ où coordination, collaboration, partenariat et coopération entre les protagonistes priment⁹. Des consultants externes assistent les structures publiques sectorielles et la Communauté urbaine, commanditent les études techniques de mise en œuvre, alors que plusieurs acteurs locaux s'impliquent de plus en plus.
- 21 Ce contexte questionne l'interaction entre structures nationales et internationales en vue d'actions locales. Le secteur privé fournit déjà les services urbains. Des ONG s'activent en gestion municipale et interfèrent pour l'échange et le partenariat intermunicipal au niveau international. Voilà une substitution qui écarte l'État, pourtant cela soulève des enjeux diplomatiques, comme la diffusion d'informations réservées aux juridictions spécialisées en matière d'accords internationaux. La désétatisation apparaît donc comme un moyen de positionnement d'acteurs de la mondialisation pour que celle-ci pénètre les territoires encore résilients. Cette logique côtoie l'État en Afrique. D'où sa vulnérabilité qui interroge la gouvernance mondiale. Mais, il n'en est pas qu'une victime puisqu'en

offrant les espaces de déploiement, son rôle dans l'incubation des nouvelles règles du jeu apparaît incontestable.

- 22 La désétatisation se traduit surtout lors de l'opérationnalisation. Les organismes privés contractants ou consultants exécutent les marchés. La société civile et les groupes communautaires¹⁰ s'engagent dans l'organisation des ménages assignés aux projets pour administrer et développer les activités connexes. En plus des entreprises et consultants formés lors des opérations, les acteurs internationaux¹¹ implantent les programmes. Cela génère un changement visant l'implication civile tout en assurant la coordination entre le public et le privé afin que ce dernier s'impose continuellement. Dans l'option de la productivité urbaine, la présence de la société civile devient une exigence internationale, sa participation opérationnelle s'amplifiant. Les stratégies encourageant le privé se prêtent aux fondements de l'économie néolibérale. Le système institutionnel longtemps monopolisé s'en trouve progressivement investi. Maillon ou leader, l'État voit sa posture se restreindre considérablement.

Internationalisation des demandes et besoins

- 23 Quoi qu'on en dise, les demandes et besoins des collectivités locales, organismes communautaires, planificateurs et gestionnaires urbains s'internationalisent. Cela appelle non seulement une connexion aux associations internationales, mais des réponses valables comme par les maires francophones depuis 1987. L'assistance de cette structure aux municipalités et acteurs urbains permet le renforcement des capacités. Pour cela, les institutions urbaines locales bénéficient d'une expertise dans l'élaboration, la formulation et la traduction des politiques. Leurs actions s'orientent où l'État était omniprésent: environnement, aménagement, gouvernance locale, gestion municipale, politiques sociales et stratégies de lutte contre la pauvreté. L'approche participative dans la recherche-action favorise la démocratie locale qui, sans enfermer l'État, coupe certaines ficelles de son influence, surtout en regard d'une conception centriste répandue en Afrique.
- 24 La génération de nouveaux acteurs renforce le processus. Ceux-ci agissent dans la formation aux élus locaux, professionnels municipaux, personnel d'encadrement des ONG, et associations de base. L'objectif est de mobiliser et diffuser l'information scientifique, en vue de l'imprégnation des municipalités aux expériences connues et l'appropriation des connaissances par les populations. Il s'agit en particulier d'Instituts de conception des programmes et d'exécution des contrats sous-traités. Dorénavant inscrits dans des réseaux de consultants et experts associés, ces Instituts mènent la recherche, mobilisent des financements et s'imbriquent dans le système d'acteurs locaux¹².
- 25 L'effet induit au cours des années 1990 concerne l'émergence d'une coopération entre les responsables africains et la Communauté des bailleurs de fonds pour soutenir la décentralisation et renforcer les capacités locales. Voilà un tournant important vers un partenariat pour le développement municipal devenu un pôle de référence d'assistance institutionnelle et un programme de projets et services. Cette assistance permet l'efficacité techno-opérationnelle dans la nouvelle conjoncture institutionnelle.

Collaboration, coopération et partenariat des pouvoirs locaux

- 26 La mainmise étatique sur les affaires locales se restreint d'autant que les regroupements nationaux de pouvoirs locaux collaborent déjà avec un Comité paritaire, un Conseil d'Administration, des institutions de coopération et des partenariats financiers¹³. D'ailleurs, un bureau régional coordonne les programmes stratégiques de concert avec les élus et spécialistes des villes, les partenaires de la coopération décentralisée, les professionnels, les chercheurs, les opérateurs économiques, les associations d'intérêt et les services déconcentrés de l'État.
- 27 L'assistance aux collectivités visant le développement local et communautaire se réoriente dans des programmes à l'œuvre pour faciliter le dialogue politique avec et entre les États, promouvoir les partenariats, veiller de manière stratégique à la programmation internationale, élargir la coopération décentralisée en Afrique et avec les associés d'autres continents – l'Amérique Latine en l'occurrence, et dynamiser les structures d'intégration régionale et continentale. Identification, réseautage, formation et promotion des ressources (expertise), surtout échange, capitalisation d'expériences et production de connaissances deviennent des ponts dialogiques entre le régional et le local en vue d'une démocratie et une gouvernance redéfinissant le rôle de l'État. Désormais, toute stratégie de municipalisation/localisation sera programmée par les institutions africaines. Là encore, le rôle de l'État sera secondaire. La dynamisation de ces institutions se fera lors de structure mobile, comme les Journées de la Commune africaine, *Africités*.
- 28 Si l'État demeure toujours un acteur primordial du développement urbain dans cette refonte des institutions, il n'en est plus l'exclusif du fait de l'implication d'une diversité d'autres exclus auparavant. À cet égard, des concepts rendant compte de cette contexture rythment la dynamique de gouvernance par un vocabulaire qui se transforme. Pour la gestion urbaine, on parle de budget communal autonome, de privatisation élargie aux services locaux et d'approche participative, incluant les ONG et représentants des capitaux privés. Cette gestion guide différentes options. Le retrait progressif des pouvoirs publics de l'opérationnalisation coïncide avec l'encouragement de la privatisation et de l'implication civile. L'État devient accompagnateur et ses instances se localisent pour s'approprier et adapter les opérations. Leur complexification, notamment leurs objectifs, participe d'une tactique mettant l'État en déphasage négatif par rapport à l'ampleur des tâches, encore que le développement doive passer par la productivité et la monétisation. Il s'agit de construire une conjoncture économique et politique touchant plusieurs sources et secteurs où il est protagoniste principal. S'oblige-t-il alors de transférer ce rôle aux organismes délégués. Au tournant des années 1980, le concept de *société civile*¹⁴ s'impose en contexte de décentralisation et, dès lors, s'amplifie tout comme le secteur privé et les groupes communautaires. Depuis quelques décennies, la participation privée dans la productivité le territorialise affectant largement la base d'appui du pouvoir étatique.

Trajectoire d'une volonté hégémonique et d'une contribution locale

- 29 Comme le documente raisonnablement la recherche dont cet article s'inspire¹⁵, la trajectoire des interventions urbaine de la Banque au Sénégal comporte des repères révélateurs de la désétatisation. La priorité physico-spatiale découle d'une stratégie de

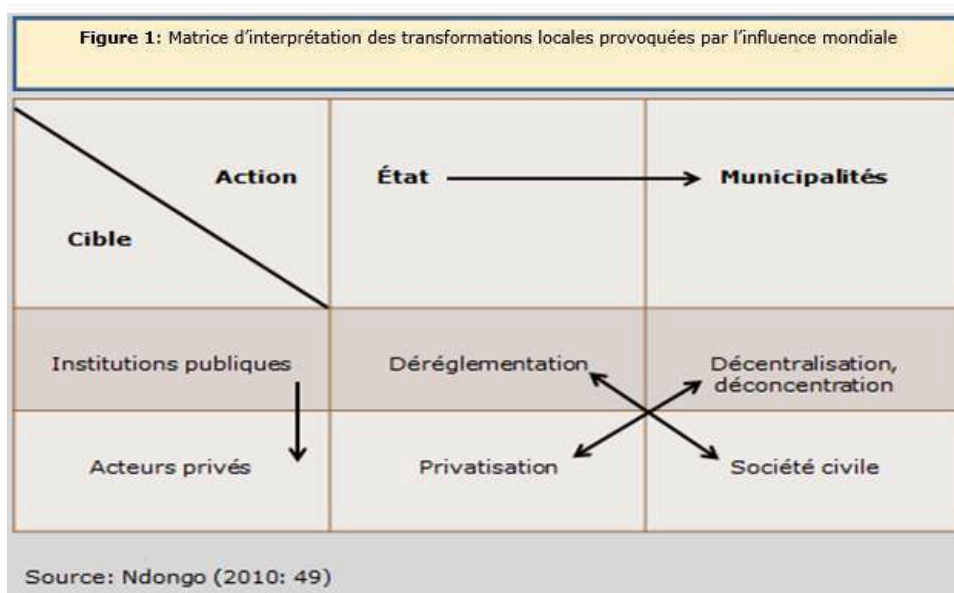
reconnaissance du pouvoir de l'État central et de sa légitimité dans le processus de développement, ce qui est conforme à l'approche keynésienne et rostovienne. Centrée sur le développement urbain, la Banque touche les secteurs stratégiques comme le logement, le sol et les infrastructures habituellement sous le seul contrôle étatique. Bien que ciblant les pauvres, l'autoconstruction constitue l'aspect populaire pour la stimulation de ce qui allait être le début de la désétatisation.

- 30 La rupture constatée entre la fin de ce premier projet et le début du second tient à une volonté de la Banque de contrôler la continuité et la permanence de ses expériences-projets dans le domaine urbain. Cela concorde avec la stratégie de contrôle de ses opérations en se situant dans l'ordre mondial dicté par les organisations de Bretton Woods dont elle représente un des principaux acteurs. Le retour en force de l'intérêt porté aux institutions pour réguler le développement survient au moment où les actions politico-institutionnelles deviennent prioritaires. Ce moment coïncide avec le début d'une remise en question du pouvoir étatique. Débute alors un ensemble de conditions liées à la recherche de la performance institutionnelle en vue du développement économique national alors que le discours néolibéral s'impose déjà dans l'orientation de la gouvernance mondiale¹⁶. Ce virage illustre davantage la détermination de la Banque d'amorcer la privatisation du secteur public. Cibler les municipalités est un moyen de tendre vers les structures décentralisées, mais aussi vers le capital privé. Si le premier projet de cette phase permet de consolider le dialogue avec l'État sénégalais, l'autre instaure le principe de la décentralisation et la privatisation. En somme, les deux projets devaient contribuer à la construction institutionnelle du territoire¹⁷.
- 31 Influencée par les PAS (Jayarajah et Branson, 1995), la priorité productive prolonge les intentions destinées à la transformation de l'État. On renforce le pouvoir local, on stimule la force civile et on redéploie les organisations communautaires. La création d'emplois et l'appui aux petites et moyennes entreprises constituent les jalons de l'approche stratégique. Les mécanismes mis en œuvre privilégient les procédures plutôt que le contenu des opérations. Toutefois, la Banque veille à la sélection des projets destinés à cette fin. Les projets de cette phase déclenchent une concurrence au sein des protagonistes de la Banque. Les uns voulant préserver l'instance AGETIP, les autres incitant à sa disparition au profit des programmes centrés sur l'appui aux communes.
- 32 En dépit des divergences, on s'achemine vers un élargissement du transfert de certains pouvoirs gouvernementaux aux collectivités locales. La déconcentration et la responsabilisation locale sont au cœur de l'approche mise de l'avant. L'emprise que prendront la priorité municipale et la décentralisation vise fondamentalement la déconcentration, dont un effet concerne l'affaiblissement de l'État. Le principal référent de ce virage est en fait le territoire. La priorité est donnée aux investissements municipaux associés à des fonctions servant la gestion municipale, mais ayant pour principale cible l'ajustement des structures locales. L'ajustement municipal autour duquel se concentre le dernier programme constitue le résultat des activités ayant conduit la Banque à réorienter continuellement les approches qu'elle met en œuvre.
- 33 Donnant à voir une traduction territorialisée de l'ajustement structurel ayant orienté les institutions centrales, la Banque guide une reconversion visant l'ajustement municipal. Cette fois, la cible est locale, territoriale, municipale. Bref, la trajectoire des 40 ans d'activités de développement urbain au Sénégal ne révèle pas une réalité homogène, immuable, bien au contraire¹⁸. Le choix de la raison d'être de ses projets de développement urbain au Sénégal, tout comme la vision devant guider ses pratiques,

correspond à un intérêt politique et au statut institutionnel qu'elle se donne auprès des États et des acteurs du développement. Grâce aux ruptures, parallélismes, controverses et innovations qui jalonnent les interventions étudiées, on découvre une volonté de transformation institutionnelle dont l'effet fondamental sur le plan territorial est l'ajustement municipal.

- 34 Ce cadre restructurant, pédagogique et institutionnel reconfiguré ne pouvait se construire sans un processus par lequel l'État substitue ses terrains d'influence, d'action et de programmation aux autres acteurs du développement urbain commandé des vecteurs de plus en plus locaux puisqu'autant la Banque influence, autant le Sénégal contribue aux transformations nécessaires. Les configurations territoriales obtenues, suivant des logiques endogènes, permettent-elles une mise en place de nouveaux régimes de gouvernance correspondant à des systèmes d'acteurs spécifiques aux priorités et aux approches mises de l'avant? Tout compte fait, nous assistons à une géographie institutionnelle de rapprochement, de mise en interaction, de réseautage des structures non étatiques, qui s'imposent, et se repositionnent par rapport aux prérogatives de l'État.
- 35 L'influence déterminante des acteurs internationaux dans les transformations structurelles locales a pris la forme d'un double mouvement où la désétatisation et la municipalisation représentent les colonnes de la matrice d'interprétation. Le processus s'inscrit dans cinq phases. Si la première (physico-spatiale) lance le mouvement, la deuxième (politico-institutionnelle) cadre les actions suivantes, alors que la troisième (productive) interpelle l'acteur privé, l'entreprise civile et communautaire locale, la quatrième (décentralisatrice) initie des changements dans les structures institutionnelles territoriales, et la cinquième offre un cadre de gouvernabilité sous forme d'ajustement municipal.

Voilà la matrice qualitative permettant de comprendre le processus de désétatisation (Figure 1).



- 36 Cela dit, un tel processus induit un ensemble d'activités transformatives des structures locales territorialisées appliquées par la Banque, en mettant en place des dispositifs

normatifs et mécanismes procéduraux lors des phases ayant jalonné l'intervention urbaine au Sénégal. La dynamique des projets de développement urbain dans ce pays entre les années 1960 et les années 2000 manifeste la désétatisation qu'accompagne la municipalisation. Nonobstant l'interaction constante entre la Banque et l'État, ce dernier participe à un processus globalisateur qui le limite progressivement (Bourdieu, 2001).

Ajustement municipal

- 37 Comprendre la désétatisation revient à lire comment s'est produit l'ajustement municipal. Comme il s'agit d'une refonte des institutions locales, sa construction met en scène la trajectoire *désétatisatrice* des projets de développement de la Banque au Sénégal durant quatre décennies. Avant tout, elle s'oriente par des jalons conçus par la Banque en référence à ses idéologies et paradigmes développementaux. Comme ceux-ci évoluent, cette trajectoire s'inscrit dans une histoire intentionnelle dont les repères coloniaux caractérisent l'Afrique subsaharienne. Comme nous venons de le montrer, la désétatisation résulte en grande partie de l'influence de cet acteur de la mondialisation doublée d'une volonté hégémonique. Ensuite, la désétatisation correspond à un processus de substitution dont la finalité concerne la privatisation institutionnelle, l'appropriation civile, la participation communautaire et la coordination internationale. Ce processus se traduit et se manifeste dans l'opérationnalisation des projets et leurs approches. Après, elle est le fruit d'interactions entre la Banque (ses experts, ses représentants) et le Sénégal dans un contexte d'inégalité avec l'acteur local, mais où les échanges permettent des transformations institutionnelles réciproques à l'origine de l'émergence d'autres acteurs, rôles et juridictions faisant donc du Sénégal un archétype. Enfin, on assiste à la reconstruction d'une institutionnalisée locale comme l'aboutissement de cette désétatisation en partie provoquée par le néolibéralisme occidental.
- 38 Ce processus découle d'un contexte propice aux interventions, dont les principales cibles sont l'État et ses pivots institutionnels, opérationnels et procéduraux. Paradoxalement, ces interventions occasionnent un dépouillement progressif de son pouvoir dans la gouvernabilité plutôt qu'un déploiement d'approches de gestion et de stratégies opératoires destinées à renforcer son autorité. Ces stratégies s'actualisent sur les terrains de la démocratie afin que l'État considère les revendications locales. Dès lors, participation privée et civile s'établissent pour réduire le périmètre d'action de l'État. La collaboration *public/privé/civil/communautaire* se redéfinit dans cette optique suivant de nouvelles formes de délégation et d'intermédiation. Ces processus fertilisent les terrains de priorisation d'idéologies externes de facture néolibérale, car décentralisation et privatisation structurelle, surtout la substitution institutionnelle, reconfigurent le cadre des politiques (schémas d'acteurs vertical, horizontal, régional) par des concepts de compétitivité ou de productivité à adopter et de toutes idées favorables à la réalisation de cette substitution en matière fiscale, administrative et organisationnelle.

Conclusion

- 39 Les défis du développement urbain posés par les enjeux d'urbanisation au Sénégal amènent à intervenir dans ce pays. La construction institutionnelle induite suite aux différents projets de la Banque se prête à la perspective tracée par Alexander :

«...establishing and operating interorganizational networks, creating new organizations and transforming existing ones, and devising and deploying incentives and constraints in the form of laws, regulations, and resources to develop and implement policies, programs, projects and plans. This level of institutional design is associated with professional planners' fields of practice: physical planning and land development, local economic development, housing, transportation and infrastructure, environmental policy, and (more peripherally) social and human services» (Alexander, 2005: 4).

40 Cette perspective touche aussi le cadre intraorganisationnel :

«The lowest 'level' of institutional design involves intra-organizational design, addressing organizational sub-units and small semi-formal or informal social units, processes and interactions, such as committees, teams, task forces, work groups etc. This occurs in every field of endeavor, from the global corporation implementing its 'matrix' form of organization through task-related work groups, to the players ... to ensure effective and timely task performance, this kind of institutional design is involved in establishing and managing planning processes and policy, plan, or project implementation » (Alexander, 2005:5).

41 Tout compte fait, notre analyse ne marginalise pas la construction d'institutions innovantes, mais considère l'implantation d'un nouveau cadre ayant considérablement affaibli les dispositifs étatiques. Le processus exploré appelle donc une réflexion théorique puisqu'elle s'inscrit dans différents développements conceptuels, qu'il s'agisse des systèmes institutionnels ou de gouvernance.

42 En situant cette réflexion sur les niveaux et échelles de gouvernance, elle se rapproche et prolonge les jalons posés par Alexander. Dans ce contexte, le recrutement d'acteurs, d'agents, d'experts, les réseaux croisés de savoir, la construction d'outils, la formulation d'approches, les choix des priorités, la promotion des paradigmes, modèles et théories, la mise en œuvre des projets, les réglementations, les lois, la régulation, les normes, procédures d'évaluation et expériences constituent d'indéniables paramètres de la construction institutionnelle. Miser sur ces paramètres comme on l'a vu dans cette recherche ne doit pas cacher ceux qui relèvent des pratiques et habitudes comportementales ou alors des éléments tacites inscrits dans les traditions, parentés, langues et imaginaires sociétaux, bref, des paramètres sociogéographiques et territoriaux sur la plate-forme globale. Cela ouvre l'occasion d'explorer les valeurs locales.

43 Dans une logique interventionniste, la construction institutionnelle en mode désétatisation sera permanente tant que la gouvernance locale en Afrique ne sera pas reconfigurée institutionnellement en termes de design des systèmes d'acteurs, mécanismes de gestion, stratégies d'implémentation, architecture institutionnelle adaptée, réseautage, coopération, partenariat et interaction.

44 Source de connaissances à explorer dans un vaste terrain, suivant les pistes ouvertes et partant de ses fondements jusqu'aux réformes socioéconomiques (Nikiforov et Kuznetsova, 1991; Akhmeduev, 1992), la désétatisation constitue-elle une option favorable à la gouvernance dans la complexité et la diversité d'un continent exposé à de nombreux enjeux et à l'aube du développement? Constitue-t-elle un moyen comparatif motivant la dynamique des projets et leur implémentation? En douter contredirait les contributions externes et locales. En outre questionner l'intérêt de la désétatisation est une entreprise ouverte au travail de terrain. Les effets de cette dynamique étant territoriaux, interroger ceux qui habitent ces territoires afin d'en déterminer la pertinence et mesurer les manifestations réelles et les enjeux qu'elle soulève limitent cet article. Qui en tire le plus avantage? L'évaluation de cette interrogation permettrait aux acteurs du développement

urbain et aux chercheurs d'explorer les enjeux de la gouvernabilité où l'urbanisation s'amplifie en contexte de glocalisation. Nous avons montré avec la désétatisation encouragée par la Banque, ce processus par lequel l'État perd son pouvoir au profit d'autres acteurs aussi bien au niveau local qu'international, qu'il y avait des répercussions dans les systèmes locaux de gouvernance. Par ses projets de développement urbain, elle réussit à le dévoiler et l'imprimer au Sénégal. Si ce cas peut faire école, c'est parce qu'il donne à voir la construction institutionnelle et le cadre de gouvernance sous-jacents (Ndongo et Klein, 2014).

- 45 En Afrique, face à une influence externe déterminante, les dynamiques socioéconomiques, la société civile, les structures privées et les mouvements communautaires se redéploient. Cela impacte les cadres institutionnels. Du coup, la transformation des institutions s'observe dans le contexte des interventions, la gestion des opérations et les stratégies opératoires. En considérant la polarité de ces variables, on peut d'ores et déjà percevoir la perte du pouvoir étatique au profit de l'extérieur¹⁹ et de l'entreprise privée.
- 46 Les facteurs de changements structurels d'ordre contextuel, gestionnaire et stratégique mettent en évidence la substitution du pouvoir, ce qui permet l'identification d'indicateurs locaux et ceux relevant de l'influence de la Banque. Sont ainsi mises en relief différentes échelles d'interprétation où les prérogatives de l'appareil étatique s'attachent à certains vecteurs et canevas y convergeant. À l'usure, stade où le réaménagement de cet appareil devient nécessaire, l'ajustement municipal conclut le processus établissant un cadre assimilable à l'*institutional building* puisqu'il englobe les règles du jeu institutionnel en termes de rôles, de mécanismes d'action, d'interactions d'acteurs, de systèmes et de réseautage national et international.
- 47 En clair, il émerge une démarche structurée théoriquement par deux perspectives complémentaires. Les changements institutionnels s'opèrent sur la trame territoriale comme espace de conflit et de compromis, support des aménagements portant les systèmes d'acteurs, le cadre politico-administratif, les découpages fonctionnels, la culture organisationnelle, les constructions physiques et les regroupements sociocommunautaires (Klein, 2008). À ce titre, cette trame est visée principalement parce qu'elle constitue le piédestal des interventions où l'État affiche son pouvoir.
- 48 Partant de là, comprendre comment se transforme sa structure en tant que centre de gravité des institutions débouche sur la posture néo-institutionnaliste, l'autre flanc de ce pouvoir. S'attaquer à ce paradigme revient à briser une dépendance, soit une interaction : celle des structures organisationnelles avec les actions sous-jacentes. En jouant sur le substrat de ces structures et sur les sources extra institutionnelles²⁰, on s'aligne sur les débats qui cristallisent cadres normatifs et facteurs historiques (March et Olsen, 1984; Powell et DiMaggio, 1991). En empruntant les repères localistes et globalistes (De Terssac, 2012), la posture régulationnelle (Boyer, 2004) correspond à la plate-forme théorique de la gouvernabilité, bâtie sur le contrôle des problèmes que doivent attaquer les politiques à l'œuvre par des solutions adaptées.
- 49 Dès lors, les démarches transformationniste et procédurale résultent pour, d'une part, cibler l'environnement et le contexte d'une institution - et acquiescer de manière positive aux normes en vigueur (Alexander, 2005) et, d'autre part, s'afficher de manière séquentielle et reproductrice : c'est l'*institutionnalisation* (Ganesh, 1980). Ces perspectives se complètent et convergent sur l'aspect interventionniste privilégié dans cet article

puisque l'une vise la planification et les designers s'inspirant du cadre théorique de l'autre, qui concerne les structures et les échelles d'action.

50 Les projets urbains de la Banque au Sénégal génèrent de nouveaux acteurs révélateurs de changements fondamentaux du cadre étatique. Des restructurations institutionnelles innovantes visent l'État. Si sa perte de pouvoir en découle, plusieurs considèrent les PAS comme locomotive (Campbell et Loxley, 1989; Osmont, 1995). Mais réduire la désétatisation aux privatisations (Iasin, 1991), qui l'ont marqué, serait erroné (Nikiforov et Kuznetsova, 1991). En fait, l'évolution des dispositifs de gestion et stratégies opératoires correspond à celle du contexte. Cela permet d'illustrer la diminution du rôle de l'État dans les approches successives du développement urbain mises de l'avant (Ndongo, 2010), tout comme l'institution et la traduction de cette dynamique.

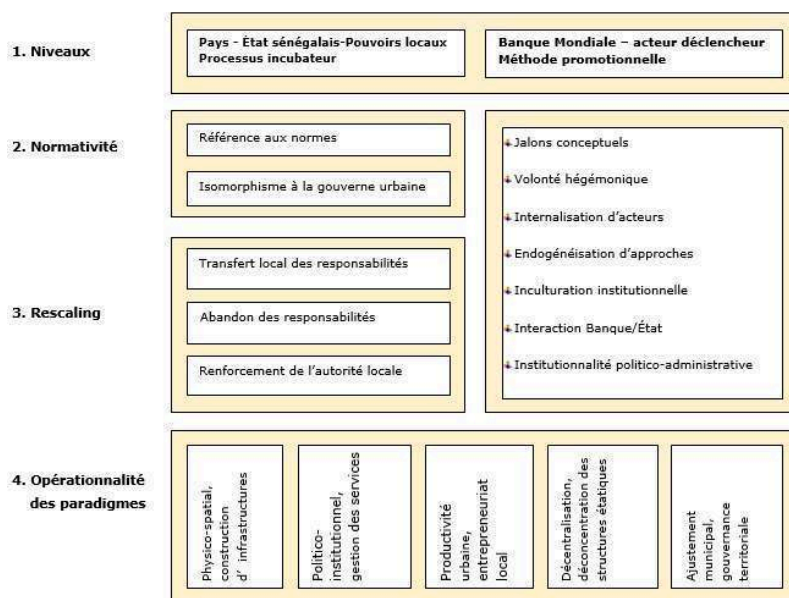
51 Après avoir exploré la désétatisation comme processus et ensemble de mécanismes spécifiques touchant les structures et systèmes institutionnels identifiables dans des innovations par l'action de la Banque et ayant créé un glissement progressif du pouvoir étatique vers d'autres acteurs, notre contribution prolonge l'analyse suivante :

«The blurring of sectoral boundaries, particularly in terms of new forms of cooperation and interdependence between the public and private sectors, has been part of a 'destatization' process whereby the role of the state has shifted from direct management to one of regulator, coordinator and enabler... » (Nunes et Syrett, 2006).

52 Pour terminer, retenons que la désétatisation a des fondements ou des sources. Celles-ci correspondent aux situations visibles créant un problème où l'État ne remplit pas son rôle, par exemple l'amplification de la pauvreté et l'émergence de nouveaux acteurs sur la scène urbaine. Dans ce cas, l'hégémonie intellectuelle occidentale a produit des inégalités et déséquilibres sociospatiaux par des forces exogènes dont l'incompatibilité avec le potentiel de l'État le tire vers le bas. Elle s'induit, suite aux interactions dans un contexte d'interdépendance. Donc, elle s'oriente par l'offre d'espaces de déploiement des paradigmes, la conquête de nouveaux terrains d'actions, par exemple dans le cadre de la transition de l'intervention de la Banque en Afrique du rural à l'urbain. L'orientation de la désétatisation est surtout liée à la priorisation sectorielle et au changement d'approches, d'où surgissent les transformations institutionnelles dans le cycle des projets menés par des acteurs en constante polarisation.

53 Désétatiser passe par un parallélisme entre un enchaînement d'actes étatiques et un balisage méthodique par un acteur déclencheur. C'est une co-construction alliant processus incubateur et méthode promotionnelle. Partant des jalons conceptuels posés par la Banque à l'inculturation institutionnelle et politico-administrative, l'État souscrit à une certaine normativité. Le *rescaling* subséquent de ses rôles et responsabilités favorise l'opérationnalité des paradigmes développementaux promus par la Banque et incubés par l'État. L'ajustement municipal achève le processus (Figure 2). Comme celui-ci reflète la désétatisation au Sénégal, il inaugure une ère qui affectera la centralité de l'État dans ses prérogatives. La capacité de la Banque de la provoquer et de l'orienter ne dissimule-t-elle pas le rôle joué par le Sénégal? Cette interrogation cible la contribution locale à la désétatisation afin d'établir une coresponsabilité, sujet à approfondir tout comme la comparaison entre le processus *désétatisateur* en contexte occidental et des pays en développement.

Figure 2. Schématisation du processus de désétatisation par la Banque Mondiale et l'État sénégalais



BIBLIOGRAPHIE

- Akhmeduev, A. (1992). Destatization and the Development of Forms of Property, *Russian Social Science Review*, vol. 33, n° 2, pp. 3-16.
- Alexander, E. R. (2005). Institutional transformation and planning: From institutionalization theory to institutional design, *Planning Theory*, vol. 4, n° 3, pp. 209-223.
- Bourdieu, Pierre (2001). *Contre-feux 2 : Pour un mouvement social européen*, Paris, Raisons d'Agir, 108 pages.
- Boyer, Robert (2004). *Théorie de la régulation 1. Les fondamentaux*, Paris, La Découverte.
- Boyer, Robert et Yves Saillard (2002). *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 588 pages.
- Campbell, Bonnie K. et John Loxley (1989). *Structural adjustment in Africa*, New York, St. Martin's Press, 277 pages.
- De Terssac, Gilbert (2012). La théorie de la régulation sociale : repères introductifs, *Revue Interventions économiques*, URL <http://interventionseconomiques.revues.org/1476>.
- Diop, Momar-Koumba (dir) (2013). *Sénégal (2000-2013) : les institutions et politiques publiques à l'épreuve d'une gouvernance libérale*, Dakar, CRES et Karthala.

Fisette, Jacques et Mustapha Salmi (1991). Le désengagement de l'État en Afrique et les initiatives locales : la naissance de nouvelles formes de partenariat, *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 35, n° 95, pp. 349-368.

Ganesh, S.R. (1980). Institution Building for Social and Organizational Change: An Appreciation, *Organization Studies*, vol. 1, n° 3, pp. 209-227.

Glenn, John (2007). *Globalization: north-south perspectives*, New York, Routledge, 288 pages.

Handlay, Antoinette (2007). Business, Government, and the Privatization of the Ashanti Goldfields Company in Ghana, *Canadian Journal of African Studies*, vol. 41, n°1, pp.1-37.

Iasin, E. (1991). Destatization and Privatization, *Problems in Economics*, vol. 34, n° 8, pp. 5-22.

Jacquemot, Pierre (1988). La désétatisation en Afrique Subsaharienne : enjeux et perspective, *Tiers monde*, vol. 29, n° 114, pp. 271-293.

Jayarajah, Carl et William Branson (1995). *Structural and Sectoral Adjustment: World Bank Experience 1980-92*, Washington, D.C., Banque Mondiale.

Kayizzi-Mugerwa, Steve (2003). *Reforming Africa's institutions: ownership, incentives, and capabilities*, New York, United Nations University Press, 407 pages.

Klein, Juan-Luis (2008). Territoire et régulation : l'effet instituant de l'initiative locale, *Cahiers de recherche sociologique*, Liber, Montréal, pp. 41-57.

Kumar, Nalini (2005). *Efficacité de l'appui de la Banque mondiale au développement de proximité et au développement mené par la communauté : évaluation de l'OED*, Washington DC., Banque Mondiale.

March, James J. et Johan P. Olsen (1984). The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life, *American Political Science Review*, vol.78, n° 3, pp.734-749.

Ndongo, Mebometa (2010). *L'intervention de la Banque Mondiale et la reconfiguration institutionnelle au niveau local : analyse de huit projets de développement urbain au Sénégal (1972-2006)*, Thèse de doctorat en études urbaines, Université du Québec à Montréal (D1885).

Ndongo, Mebometa et Juan-Luis Klein (2013). The World Bank and the Building of Local Institutionalism in Senegal: A Path toward Municipal Adjustment, *Urban Studies Research*, vol. 2013, Article ID 301068, Revue électronique, 14 pages, DOI:10.1155/2013/301068.

Ndongo, Mebometa et Juan-Luis Klein (2014). The World Bank and Municipal Adjustments in Senegal: Towards a New Institutional Framework, *Journal of Management and Strategy*, vol. 5, n° 2, May 2014. DOI: 10.5430/jms.v5n2p82.

Nikiforov, L. et T. Kuznetsova (1991). Conceptual Foundations of Destatization and Privatization, *Problems in Economics*, vol. 34, n° 7, pp. 6-24, DOI:10.2753/PET1061-199134076.

Nunes Silvia, Carlos et Stephen Syrett (2006). Governing Lisbon: Evolving Forms of City Governance, *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 30, n° 1, pp. 98-119.

Olivier de Sardan, Jean-Pierre (2010). Développement, modes de gouvernance et normes pratiques (une approche socio-anthropologique), *Revue canadienne d'études du développement*, 31 n°s 1-2: 5-20.

Osmont, Annik (1995). *La Banque Mondiale et les villes : du développement à l'ajustement*, Paris Karthala, 309 pages.

Politique Africaine 61 mars (1996). *Besoin d'État*, Paris, Karthala.

Powell, Walter W. et Paul J. DiMaggio (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, The University of Chicago Press, 486 pages.

Stren, Richard (2004). Gouverner les villes du Sud : défis pour la recherche et pour l'action, Actes du colloque international du PRUD, Paris, Unesco.

Stren, Richard (2012). Donor Assistance and Urban Service Delivery in Africa, Working Paper.

NOTES

1. C'est le modèle normalisé hors d'Afrique, d'application technocratique, d'orientation top down, superposé aux structures locales et en interaction avec celles-ci.
2. Huit ont été retenus dans la recherche dont s'inspire cet article (Ndongo, 2010).
3. Cet acronyme signifie *Agence d'exécution des travaux d'intérêt public* et désigne les projets de cette phase.
4. Les ministères œuvrant dans le développement urbain sont les suivants: Urbanisme et Habitat, chargé de la planification urbaine, Économie, Finances et Plan, chargé de la planification, Équipement, chargé des infrastructures, et Intérieur, tuteur des administrations locales.
5. Telles la Société Nationale d'Eaux Sénégalaise et la Société Nationale d'Électricité Sénégalaise.
6. Parmi les ONG, on distingue aussi: l'Institut Africain de Gestion Urbaine, la Société Africaine d'Éducation et de Formation pour le Développement, l'Appui à l'Autopromotion des Adultes Appliquée à l'Action par l'Alternance et l'Alternative, l'Association pour une Dynamique du Progrès Économique et Social, l'Association Conseil pour l'Action.
7. Sur le plan administratif, le territoire est un facteur de la décentralisation.
8. La gouvernabilité établit un cadre régulateur et de résolution de problèmes perçus en faisant face aux enjeux du développement urbain par des solutions construites pour cibles. Elle sous-tend l'idée d'un projet considérant la conjonction du courant des problèmes, de la politique et des solutions par les acteurs.
9. Ici, leur interaction doit dépendre des intérêts respectifs, tels que formulés dans les documents, et des outils échangés, surtout de leur connaissance intersubjective.
10. Comme les promoteurs d'immeubles privés, les corporations d'habitat, et les associations familiales, tribales, ethniques et religieuses.
11. Comme les donateurs multilatéraux, les bailleurs de fonds et les agences de coopération.
12. La glocalisation établit la plate-forme d'interactions entre la globalisation et la localisation, le point de rencontre entre les deux (Ndongo et Klein, 2013).
13. Comme l'Agence Canadienne de Développement International, la Banque Mondiale, le Centre des Nations Unies pour les Établissements Humains, la Coopération Française et l'Union européenne.
14. L'Asie l'avait déjà expérimenté dans les rapports entre les acteurs en matière de gouvernance.
15. Nous reprenons volontiers certains extraits pour tonifier l'argumentaire (Ndongo, 2010: 374-376).
16. La *gouverne* se restreint aux outils de la gouvernance, qui englobe l'interaction des structures étatiques ou non.
17. «*Institutional design means designing institutions: the devising and realization of rules, procedures, and organizational structures that will enable and constrain behavior and action so as to accord with held values, achieve desired objectives, or execute given tasks. By this definition institutional design is pervasive at all levels of social deliberation and action, including legislation, policymaking, planning and program design and implementation*» (Alexander, 2005: 3).
18. En prônant la bonne gestion et la bonne gouvernance, et s'alignant derrière ces concepts, la Banque dévoile une autre face, celle d'une institution cherchant à orienter les choix stratégiques et les modalités de gouverne des États. L'environnement dans lequel elle évolue est aussi en

pleine mutation grâce à sa propre contribution. Elle participe pleinement à ces transformations pour être la référence non seulement en matière de gouvernance mondiale, mais de transfert vers la périphérie des modèles qu'elle construit à partir des réalités centrales (économies occidentales) pour la gestion globale.

19. Il s'agit en particulier d'actionnaires internationaux (Kayizzi-Mugerwa, 2003; Glenn, 2007; Handlay, 2007).

20. Celles-ci évoquent l'environnement structurel, cadre normatif et régulateur d'activités développementales par les structures globales interagissant avec les concepts et référentiels locaux.

RÉSUMÉS

Cet article explore la désétatisation en Afrique. C'est le processus par lequel l'État perd son pouvoir au profit d'acteurs privés, civils et communautaires aussi bien au niveau local qu'international. Pour documenter comment il se produit, nous revisitons la trajectoire de l'intervention urbaine de la Banque Mondiale ayant induit une construction institutionnelle au Sénégal. Comme la refonte des pouvoirs locaux accompagne le processus désétatisateur, elle illustre la contribution de deux facteurs, l'un promeut de l'extérieur les paradigmes émergents comme transformateurs des systèmes qui se reproduisent et l'autre les incube localement. Choiesies comme variables du cadre d'analyse, nous réexaminons le contexte d'implémentation d'actions à l'œuvre, les mécanismes de gestion et les stratégies opératoires. Si la désétatisation donne lieu à un nouveau modèle de gouvernance, du point de vue de l'analyse théorique, elle a des fondements, des leviers/vecteurs et s'inscrit dans un cycle d'actions.

This article explores denationalization in Africa (which some authors refer to as "destatization"). It is the process through which the State loses its power to private, civil and community actors both locally and internationally. To document how this happens, we revisit the trajectory of the World Bank's urban interventions which induced institutional building in Senegal. As the resulting local institutionalization highlights the denationalization process, it illustrates the contribution of two factors, one promoting the emerging transformative paradigms of systems from the outside and the other incubating them at the local level. Based on this analytical framework, we reexamine the context within which these actions are implemented, mechanisms are managed and strategies are operationalized. If, from a theoretical analysis bent, denationalization gives rise to anew model of governance, this will lead to a cycle of actions which are well guided and grounded, very provocative and tactfully induced.

INDEX

Keywords : denationalization, institutional substitution, institutionalization, interaction, Senegal, transfer, World Bank

Mots-clés : Banque Mondiale, désétatisation, institutionnalisation, interaction, Sénégal, substitution institutionnelle, transfert

AUTEUR

MEBOMETA NDONGO

PhD. Adjunct Research Professor, Institute of African Studies, Carleton University.
mebometa_ndongo@carleton.ca

Compte-rendus

Reports

Jacqueline Laufer (2014). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Paris : La Découverte. Collection Repères. 127 p.

Diane-Gabrielle Tremblay

- 1 L'objectif de l'égalité professionnelle est bien présent dans nombre de sociétés développées, mais il reste un défi aussi dans plusieurs pays, les inégalités femmes hommes persistant au travers des décennies. L'ouvrage de Jacqueline Laufer s'intéresse d'abord à la construction des inégalités, mettant en évidence les situations sur le marché du travail, mais aussi la construction des inégalités dans les organisations et dans la famille ou les rapports familiaux. Ce premier chapitre permet de bien comprendre la construction des inégalités au fil des ans, dans divers milieux, et montre bien que les inégalités ne sont pas construites dans un seul espace. Au contraire, un ensemble de processus sociaux associés à la famille, aux organisations et à la société, contribuent à la construction des inégalités entre les hommes et les femmes.
- 2 Le deuxième chapitre traite des principes juridiques et de leur mise en œuvre. Il est intéressant de constater ici que l'auteure part des conventions internationales, puis traite de l'Europe communautaire et, finalement, explique comment l'Europe joue un rôle moteur pour tenter de favoriser l'égalité, sans toutefois y arriver bien sûr. Des éléments de jurisprudence sont évoqués.
- 3 On passe ensuite au contexte français. La protection du travail des femmes et celle de la maternité y sont notamment abordées. L'auteure nous offre ainsi une synthèse intéressante de la situation française qui permet au lecteur de s'y retrouver dans les dédales des lois et « protections » pouvant influencer sur la situation des femmes et sur les inégalités ou progression de l'égalité femme homme. L'ouvrage contient plusieurs encadrés fort utiles, qui permettent d'avoir un point de vue précis sur une loi, une protection ou encore sur un document ou rapport précis. Mentionnons, par exemple, l'encadré qui traite des actions positives adoptées dans le contexte français et celui qui

présente le rapport Génisson qui, en 1999, formulait des recommandations au sujet de la négociation. Tous ces encadrés font de ce petit livre de la collection Repère un excellent document pédagogique pour l'enseignement comme pour la recherche.

- 4 Une section particulièrement intéressante est celle sur le « gender mainstreaming », une approche qui a fait débat en Europe au cours des dernières décennies . Celle-ci vise à contourner les obstacles à l'égalité en prévoyant que toute politique en matière de formation, de recrutement, de promotion, d'éducation, d'organisation du temps de travail ou autre doit d'abord faire l'objet d'analyse du point de vue de ses effets sur les femmes, et en matière d'égalité homme femme plus précisément. Le « droit de concilier » vie professionnelle et vie familiale fait aussi l'objet d'analyse, tout comme la lutte contre les discriminations, notamment dans la fonction publique française.
- 5 Le chapitre III, le plus long, s'intéresse aux acteurs (l'État, les entreprises et les syndicats) et aux enjeux de l'égalité professionnelle. Ce chapitre est fort intéressant, notamment parce qu'il permet de comprendre l'évolution de la politique étatique en matière d'égalité professionnelle. On retrace ici divers dispositifs et comités qui ont contribué à l'historique du développement de l'égalité professionnelle en France. L'auteure traite aussi du développement d'une politique d'égalité professionnelle, de l'ajustement aux changements dans les justifications de l'égalité professionnelle, du développement de l'expertise, ainsi que de la politique de l'emploi.
- 6 L'ouvrage aborde ensuite le rôle des entreprises dans la mise en œuvre des politiques. Il en ressort que la réponse à la loi de 1983 a été plutôt timide, mais a néanmoins permis de construire une orientation pragmatique. Les politiques de diversité sont apparues plus tardivement, mais se sont beaucoup développées dans les entreprises françaises. Si plusieurs jugent ces politiques de diversité de manière positive, on peut aussi penser que cet accent mis sur la diversité contribue à réduire l'importance accordée à la problématique de l'égalité professionnelle et à la situation particulière des femmes au profit d'une problématique plus générale, soit celle de la diversité. Il est difficile de savoir si cela pourra donner des résultats aussi probants pour les femmes que pour les autres groupes.
- 7 L'auteure traite ensuite du rôle des syndicats comme acteur majeur de l'égalité professionnelle. La place des femmes dans les syndicats, les politiques de mixité et de quotas sont ici traitées, et l'on constate qu'il est toujours difficile pour les femmes de percer le plafond de verre. Le « mainstreaming » de l'égalité est aussi traité dans le contexte syndical, notamment en ce qui a trait aux revendications syndicales et dans l'organisation elle-même.
- 8 L'ouvrage se conclut par un chapitre (IV) sur la démarche de mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle. Il traite notamment des accords interprofessionnels et des accords d'entreprises, tout en dressant un bilan des apports et des limites de ces démarches.
- 9 L'intérêt majeur de l'ouvrage est de réunir en quelque 127 pages l'essentiel de l'historique de l'égalité professionnelle en France et en Europe, de présenter à la fois les faits et une analyse nuancée des apports et limites des démarches proposées.

AUTEUR

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure, École des sciences de l'administration, Téléq-Université du Québec
dgtrembl@teluq.ca

Laura Merla et Aurore François (dir.). *Distances et liens*. Louvain-la-Neuve : Éditions Academia. 170 pages.

Diane-Gabrielle Tremblay

- 1 L'ouvrage résulte d'une collaboration entre un groupe de chercheurs membres du Centre interdisciplinaire de recherche sur les familles et la sexualité (CIRFASE – Université catholique de Louvain) qui se sont lancé un défi : « porter des regards croisés sur la question de la distance et des liens dans les relations familiales, parentales, conjugales et /ou sexuelles ». Le groupe a choisi délibérément de retenir une approche pluridisciplinaire et de composer des chapitres réunissant des auteurs d'au moins deux disciplines, essentiellement des sociologues, psychologues, historiens et anthropologues. Les auteurs ont été invités à revoir des travaux antérieurs et à les relire à l'aune de la collaboration interdisciplinaire et à s'ouvrir ainsi à de nouvelles analyses, de nouvelles perspectives.
- 2 Les thèmes traités sont variés, mais tous les articles explorent la question de la distance et des liens qui persistent malgré la distance. La distance, comme la proximité géographique, s'articulerait ainsi autour de trois dimensions : objective, subjective et (ré) appropriée. Certains contextes peuvent également influencer, en particulier les contextes technologiques, institutionnels/politiques, cultures/normatifs ou encore relationnels. Ainsi, sur le plan psychologique, on peut dire que la distance réelle devient relative lorsqu'elle est empreinte d'investissements affectifs, ce qui se traduit alors par une distance que les auteurs qualifient de « ressentie ». Le « trop loin » et le « trop proche » peuvent ainsi être fort différents de la distance réelle.
- 3 Comme le notent les auteurs en introduction, « géographique et/ou affective, recherchée, subie ou contrainte, mais aussi identitaire, symbolique, fantasmée...la distance – et son pendant, la proximité – est multiforme ». Les divers chapitres du livre permettent de bien voir la diversité et la complexité des relations entre les différentes formes de proximité

ou de distance. Ainsi, le premier chapitre traite de la différenciation des générations au sein de la famille et on s'interroge sur les distances et les modes de mise à distance, entre les parents et les enfants.

- 4 Le deuxième chapitre traite de la distance telle qu'elle est vécue par les enfants qui sont confiés à des membres de la famille élargie. Ce chapitre est fort intéressant et original, traitant à la fois des enfants de migrants internes en Chine et de ceux d'immigrés philippins en France.
- 5 Le chapitre 3 traite d'une situation de plus en plus fréquente, soit celle des familles transnationales et explore la manière dont ces familles organisent les maintiens des liens, tentent de recréer la proximité, malgré la distance. La dimension culturelle est ici fort importante, et les familles transnationales sont vues comme des vecteurs de transmission culturelle intergénérationnelle.
- 6 Le chapitre 4 aborde, quant à lui, la question de la conjugalité et de la parentalité dans les carrières scientifiques, tout en se penchant plus particulièrement sur les effets de la mobilité au sein des couples de chercheurs. Ceci renvoie à la co-construction ou à l'organisation conjointe des carrières de chercheurs. Il apparaît que les chercheurs doivent composer non seulement avec leurs demandes et leurs exigences propres, mais aussi avec les demandes de leurs employeurs, des organismes de recherche ou universités qui ont comme caractéristiques d'être souvent très gourmands en matière de temps exigé des salariés. Ceci ajoute aux contraintes que vivent les jeunes chercheurs et peut induire des tensions au sein des couples de chercheurs, tout comme des divergences dans les orientations finalement choisies par l'un et l'autre. Le chapitre est fort intéressant, traitant d'une situation de plus en plus fréquente pour les jeunes chercheurs, qui doivent souvent opter pour la mobilité internationale afin de satisfaire leurs aspirations professionnelles.
- 7 Le chapitre 5 traite de l'évaluation des familles par les acteurs de la protection de l'enfance en Belgique. On est ici sur un tout autre sujet, et aussi sur une approche plus historique que ce n'était le cas dans les autres chapitres. Le chapitre retrace l'historique du modèle dit « protectionnel » en Belgique. Les diverses qualités de la famille, dont les qualités « fonctionnelles » sont évaluées.
- 8 Le chapitre 6 aborde encore un autre thème, soit celui de la procréation assistée pour les couples lesbiens et enfin l'ouvrage se termine sur un épilogue de Luc Van Campenhoutt sur la « proximité distante », et traite de la distance et de la proximité dans l'interdisciplinarité. Tous les chapitres ont en quelque sorte constitué un défi pour leurs auteurs, puisqu'ils ont incité à réunir des disciplines différentes. La réflexion qui en émane est cependant très riche. Les chapitres appellent aussi à passer d'enquêtes ou de recherches empiriques « locales » à un contexte souvent international, voire macrosociologique. Le processus d'interrogation interdisciplinaire qui anime tous les chapitres est certes fécond et pourrait sans doute être tenté sur d'autres thématiques, bien que ce ne soit pas toujours facile. En effet, la dominance de l'histoire ou de la sociologie pointe parfois dans un article ou un autre, témoignant du fait que le pari de l'interdisciplinarité n'est pas toujours facile à assurer. Cela dit, le livre est fort stimulant et devrait intéresser tous les chercheurs en sciences sociales qui s'intéressent à des thèmes touchant la transnationalisation, les relations transculturelles, les mobilités internationales et autres thèmes connexes.

AUTEUR

DIANE-GABRIELLE TREMBLAY

Professeure, École des sciences de l'administration, Téléq-Université du Québec
dgtrembl@teluq.ca

Marie-Laure Legay, Histoire de l'argent à l'époque moderne. De la renaissance à la Révolution. Paris, Armand Colin, 2014, 221 pages.

Christian Deblock

- 1 L'ouvrage traite de l'argent dans la France de l'ancien régime, plus précisément comme le titre l'indique, de la Renaissance à la Révolution. De nombreux ouvrages ont été consacrés au sujet ; ce qui fait l'originalité de celui-ci et en même temps le rend aussi passionnant que plaisant à lire, du début à la fin, c'est qu'il nous montre comment l'argent, de rare qu'il pouvait être avant la Renaissance devient progressivement courant, recherché à défaut d'être abondant au fur et à mesure que se développe le commerce, comment il évolue aussi, prenant des formes toujours plus nouvelles, pour en pas dire audacieuses au gré des innovations bancaires et du développement de nouveaux instruments de crédit, et surtout comment en s'imposant dans les échanges et le quotidien de toutes les strates sociales, il transforme la société et les attitudes à son égard. L'auteure ne se contente pas simplement de porter un regard en arrière sur notre modernité au travers de l'argent ; elle nous entraîne dans une véritable immersion sociale dans cette France d'avant la Révolution.
- 2 L'ouvrage est divisé en quatre parties, respectivement appelées « les royaumes de l'argent », « Argent et société », « Argent et politique » et « Le triomphe de l'argent ». On retiendra dans la première partie le chapitre consacré à « l'argent des livres ». Faut-il se surprendre, mais l'argent, dans sa forme métallique, était rare et la plupart des activités sociales se faisaient à crédit. Un rappel historique sur une réalité qui divise toujours les économistes : marchandise ou non, la monnaie est avant tout un instrument de crédit, une anticipation d'un échange à venir. Du « registre du banquier » aux « billets du roi », le crédit ou « l'argent des livres » rythme l'activité économique, et, à l'image de la carte bancaire d'aujourd'hui, nul ne pouvait s'en passer. Dans la seconde partie de l'ouvrage, l'auteure porte un regard sur les usages de l'argent et ses perceptions. S'immisçant dans tous les rouages de la vie économique et sociale, l'argent est pourtant traité avec

suspicion, quand il n'est pas méprisé, notamment par une noblesse plus portée à la dépense somptuaire et au jeu qu'au commerce, une activité indigne de son rang. Sur ce plan, il aurait été intéressant d'ouvrir l'étude et de comparer la situation en France à celle des Provinces Unies et à celle de l'Angleterre, deux pays où l'argent fut sujet à moins d'interdits moraux. L'étude comparative des perceptions et usages de l'argent permettrait, à n'en pas douter, de mieux comprendre comment ces deux pays ont pu faire leur révolution commerciale et prendre ainsi rapidement l'ascendant sur une France pourtant au faîte de sa puissance dans l'Europe des Lumières, mais plus dépensière et rentière que portée au risque et à l'investissement.

- 3 La troisième partie est consacrée à la vie politique. En trois chapitres bien campés, l'auteure nous montre comment bourgeois et financiers savent se rendre indispensables, non seulement en apportant au roi et à la noblesse en général l'argent dont ils ont tant besoin, pour guerroyer comme pour festoyer, mais surtout en servant d'intermédiaires pour trouver du crédit, changer du papier en espèces sonnantes et trébuchantes ou encore lever les impôts. Pour reprendre l'auteure, « les hommes d'affaires sont devenus les maîtres de cet État royal non seulement en faisant les avances nécessaires, mais en devenant aussi les gestionnaires d'une dette qu'ils ont eux-mêmes créés. » (p. 143). L'ouvrage se conclut sur une dernière partie consacrée au triomphe de l'argent. Là encore, Marie-Laure Legay nous surprend, pour nous montrer comment l'argent au travers des nouvelles pratiques et comportements impose sa rationalité, au point de « s'ériger en grand ordonnateur de la vie sociale » (p. 201) et finalement, dans la conclusion qu'elle en tire, comment la Révolution va, dans ce monde où l'argent étale sa toute-puissance à côté d'une misère non moins visible, en consacrer le triomphe et celui des notables et des rentiers.
- 4 Un livre à découvrir ! Et vite !

AUTEUR

CHRISTIAN DEBLOCK

Professeur titulaire, Département de science politique, UQAM deblock.christian@uqam.ca

Christian Deblock et Michèle Rioux, *De la nationalisation du monde à la globalisation*, Québec : Presses de l'Université Laval, 2013, 73 pages.

Denis Lawson

- 1 Cet ouvrage court, mais très dense est « une leçon inaugurale du séminaire d'économie politique internationale » autour d'une histoire de la globalisation et du rapport des sociétés à l'économie. Une rupture (Fernand Braudel) de l'histoire qui est un parti pris (p.7.) dans la difficile conceptualisation mondialisation *versus* globalisation ou la controverse entre un concept dit francophone et un autre dit anglophone (p.22.), mais qui semblent tous deux questionner « une sociologie politique de l'économie-monde [ndl] ». Un parti pris osé (au regard de la discipline des deux auteurs) dans le champ de l'histoire qui se révèle être une approche qui tranche avec un « habitus » du rapport à l'économie et qui énonce une « nouvelle [...] circulation » (p.8.) Celle « sans précédent historique des marchandises, des services, des capitaux et, peut-être par-dessus tout, de l'information » (*idem*). Même si nous retrouvons avec Braudel une certaine forme de capitalisme marchand de type global autour du XIII^e siècle dans les villes d'Italie du Nord¹. Mais pour eux nous sommes dans un nouveau temps de la globalisation, rupture du temps de la nationalisation et de l'internationalisation, il impacte nos schèmes de représentations tout comme nos idées en transformant notre relation au monde et aux institutions. Ce qui doit nous amener à les « repenser » pour comprendre non seulement le processus de la globalisation de notre temps et sûrement pour anticiper celle à venir, si elle n'est pas déjà là.
- 2 C'est dans le temps de la circulation des objets énoncés (services, capitaux, etc.) signifiant l'entrée dans la nouvelle ère, mais aussi dans le processus écrivant une nouvelle histoire que la globalisation se laisse enfin saisir à travers une présentation raisonnée (*idem*). Celle qui fait fi, par mesure de cohérence essentielle à l'approche développée par les auteurs, des efforts d'alignement institutionnel au temps de l'histoire qui court alors que l'État qui institue semble statique même s'« il n'est pas mort » (p.9.). L'éclatement ou la porosité (

soft view) de ses frontières suggère en revanche qu'il est hors du temps, sinon de celui du monde, un temps qui n'est plus le national qu'il a été, ni l'international d'ailleurs. C'est le temps de la globalisation ou de la transnationalisation (*idem*) énoncé par deux crises économiques majeures (celles de 1997-1998 et 2007-2008) qui semblent ne pas entamer la décision de changement. Changement institutionnel, changement des idées et des schèmes, de rapport à l'économie, à l'économie politique ou à l'économie politique internationale ? Au-delà de la leçon inaugurale et de son volume court, ces questions seraient probablement intéressantes pour le lecteur qui compte poursuivre la réflexion. Un point sur les efforts institutionnels d'adaptation et ceux nécessaires à l'aune du temps qui court deviennent ainsi incontournables, en admettant qu'idées et institutions préfigurent une meilleure adaptation au temps et l'anticipation de ceux à venir. Dès lors, puisqu'on a identifié le phénomène en quoi consistera le changement institutionnel ? Qui sera responsable du changement institutionnel, de l'adaptabilité au temps de la globalisation ? La globalisation suggère-t-elle une globalisation de l'adaptabilité au temps ? La porosité des frontières conférerait-elle une adaptabilité interne à chaque État, vu qu'il n'y a pas d'intégration aboutie en termes d'intégration politique (p.18).

De l'introduction

- 3 La note introductive de l'ouvrage s'ouvre sur la question de l'adaptation au temps ou le refus d'adaptation, ou celui du changement alors que le temps de la globalisation est là et s'impose comme un incontournable de « notre époque » (p.11.) à travers « l'expansion [...] les réseaux [...] et la rapidité de la circulation des flux] : information, activités commerciales, financières, humaines » (*idem*). Ce qui amène les auteurs à s'interroger sur un tournant de « l'histoire humaine » dans un monde « plat » intégrant le marché comme norme et le recul des notions de la modernité et de la démocratie libérale : « solidarité, collectivité, identité nationale [victime de la transnationalité] » (p.12, 13). C'est la fin de l'histoire (p.14.) somme toute ? L'individu ou l'homme social, l'homme social ou l'individu ? Nous ne pouvons que considérer sérieusement l'approche des auteurs s'ils sont d'accord avec nous sur la nécessité de « repenser » idées et institutions en acceptant l'entrée dans le temps. Et si nous prenons en compte les tensions provoquées en Europe par la montée des extrêmes et les « nouveaux » discours autour de l'identité nationale, conséquences des deux crises (*supra*), du caractère plat du monde, de la déstructuration des schèmes et des représentations imposées par la vitesse des flux.
- 4 Une question s'impose alors et justifie l'une des affirmations des auteurs : « nos idées, nos visions, et *a fortiori* nos institutions changent moins vite que le monde dans lequel nous vivons » (p.15.). La réforme et le changement ne sont-ils pas *insécures* ? Les frontières ont protégé comme rempart face à l'extérieur, elles étaient régulatrices de flux. Premier élément d'insécurité ce sont les incertitudes du temps de la globalisation conséquence de leur porosité. Deuxième élément d'insécurité c'est l'idée du changement (qui signifie changement de nos représentations et des *habitus*) comme un inconnu pénétrant dans la rapidité des flux, ou le déploiement des firmes transnationales avec leur niveau « d'agressivité ». Troisième élément d'insécurité c'est l'institution en elle-même en tant que concept, mais aussi objet tangible. Une institution par définition est une chose établie. Donc qui a une temporalité longue (une histoire) dans sa formation et qui par ce fait se fixe, s'enracine. L'institution serait par nature à contre-courant du changement. Ce qui ne veut pas dire qu'elle y est réfractaire. C'est plus dans le changement institutionnel

comme moment de tensions, de bouleversement douloureux, d'explosion, de conflit. Dans la question, quel doit être le sens de la révolution – bonne ou mauvaise, positive ou négative, nécessaire ou pas – il y a l'idée qu'aucun décideur politique ou acteur, capable d'influer un changement institutionnel adapté au temps, ne veut prendre le risque de l'adaptabilité. Nous pouvons le remarquer dans le discours de la plupart des dirigeants face aux deux crises – surtout celle de 2007-2008. Elles sont évoquées comme phénomènes « hors sol » ne dépendant pas de l'état de nos idées ou de nos institutions. Il faudra faire des efforts pour les surmonter, mais ceux-ci ne concernent pas la structure de nos idées et de nos institutions. Quand bien même le « capitalisme financier extrême » ait été identifié comme problème dans la dernière crise, cela n'a pas empêché les décideurs d'injecter de la monnaie dans le système. Alors que le temps court, il a en face les mêmes idées et les mêmes institutions. Dès lors, l'individualisation, qui est une forme de construction de rempart sécurisant à un niveau micro, pali l'absence de changement profond à une situation globalisant. L'individu l'élément « organique » premier de l'économie n'ayant pas la prétention au centenaire ou au bicentenaire des institutions est-il contraint à l'adaptabilité ?

De l'économie mondiale dans le temps long ou de la phénoménologie de l'histoire ?

- 5 La question de l'adaptabilité et du « décalage » entre temps de l'histoire et temps des idées ou des institutions s'articule dans la suite de la démonstration des auteurs. Sous le titre « L'économie mondiale dans le temps long », le national devient l'international auquel sera préféré le concept d'intégration – distinction faite avec l'interdépendance, ou encore la globalisation – comme projet commun, mais toujours autour des États (p.17, 18.), alors même que « la dynamique économique procède des entreprises » (p.19.).
- 6 La nécessité d'une distinction prévalait ainsi dans l'avènement du concept tout comme du phénomène de globalisation, entre « instrumentalisation » (p.20, 21, 22.) et difficulté de compréhension ou encore de régulation. Un phénomène plus décisif, plus bouleversant, pour le tournant de l'histoire de l'humanité dans son ampleur, par le processus de démocratisation (en termes d'utilisateur probablement) de ses contenus comme l'Internet (p.22, 23.), qui a révolutionné l'ensemble des activités humaines, mais aussi des rapports aux autres, au monde, et qui pousse les auteurs à le préférer au terme de mondialisation (p.24.). Un monde dont le temps et l'espace raccourci vient à nous, soumis à la force divisant de la globalisation (p.25.). Celle-ci « abat les murs » (frontières) aplanissant ainsi le monde malgré ses différences (p.26.)
- 7 Elle se déclinerait en trois vagues (p.26 à 33 : « des Provinces unies à la globalisation contemporaine ») dont le temps long permet de rendre compte ici de son histoire. Une histoire de l'économie monde et du processus des différents temps qui ont conduit à celui que nous vivons. Celui qui traverse l'écrit des auteurs. Ceux-ci arrivent ainsi à faire une relecture de Karl Marx dans le sens de l'histoire, mais surtout une « histoire des idées » au-delà sûrement du « matérialisme dialectique ». Même si, ils le reconnaissent l'exercice de la temporalité de l'histoire – séquence de temps –, pour mieux saisir la globalisation de « Notre » temps est problématique (p.33, 34.). Ce qui ne les empêche pas d'identifier l'avènement de « Notre globalisation » et de la lier surtout à la « rupture première, ce premier changement d'ordre qualitatif [...] qui [leur] permet de dater la phase actuelle [de

la globalisation et] de dire en quoi et pourquoi [elle] est quelque chose de nouveau. » (p.36)

- 8 Du commerce national au commerce global (p.35.) c'est dans la nature des relations que les différents commerces engendrent, mais aussi des types d'organisations et d'institutions qu'il faudra probablement appréhender la rupture. Or les auteurs ne définissent pas explicitement ce concept – même s'ils se réclament du sens braudelien – indispensable à la compréhension des différents temps de l'histoire jusqu'à la « Nôtre » et à son avènement comme nouveauté. La rupture est fondamentale dans le changement institutionnel et la réforme à l'adaptabilité. Les auteurs soulignent à juste titre l'importance des institutions (p.37, 38.) ou le processus d'institutionnalisation qui doit aller avec le temps. Tout comme ils se posent la question de la nature dont seront le prochain temps et la nature des ruptures (p.39.) ou simplement celle de la rupture source des « transformations » (*idem et suiv.*)

Des transformations de l'économie mondiale, ou l'articulation de la rupture vers un « retournement du monde »² économique ?

- 9 Trois transformations (p.40.) de l'économie mondiale ont été identifiées par les auteurs pour illustrer la rupture. A) « La montée en puissance de la Chine » (p.41 à 47.) qui semble être dans le sens du temps. Une Chine qui a surtout fait le choix de l'adaptabilité, d'entrer dans la globalisation et de faire profiter son économie en pleine croissance. B) « Les nouveaux réseaux marchands » (p.47 à 52) autre signe du changement illustrant le mouvement (délocalisation, externalisation, transnationalisation) « du centre de gravité de l'économie mondiale de l'Atlantique vers le Pacifique ». Autour de la Chine et dans une certaine mesure du Japon, le mouvement Asie-Pacifique (mais surtout Asie de l'Est et du Sud-est) articule le temps. Enfin, C) le décalage entre « la prise de risque [pour] le temps futur et la prise de risque dans le temps présent » (p.53 à 60). En posant la transaction comme élément incontournable du capitalisme, les auteurs présentent cette troisième transformation comme une interaction entre « un futur et un présent » lié par la monnaie ou le crédit. Une interaction instable, car au cœur des anticipations ou de la spéculation et donc des risques à prendre. Mais cette instabilité n'est pas synonyme de désordre autrement l'interaction débouche sur de la crise, et dans le cas de cette troisième transformation sur une déconnexion entre « futurité » et économie réelle. La crise de 2007-2008 en est un exemple tout comme elle met en évidence la question du crédit, ou du moins celle de la monnaie et principalement l'instrument fondamental au centre des transactions internationales, le Dollar américain.

De la conclusion

- 10 La note de conclusion, « les sociétés ne sont pas une variable d'ajustement » (p.61 et *suiv.*) est un point sur la démarche (historico-contemporaine et réflexive). « Le chemin parcouru » (p.61 à 65.) par les auteurs tout le long de l'ouvrage se révèle être celui de la globalisation. En termes de cheminement, elle est dans la durée longue (histoire du concept et du phénomène) non linéaire, car faite de ruptures. Des changements qui affectent le phénomène tout comme sa conceptualisation, plus particulièrement dans le

temps actuel (temps transnational qui fait exister l'État, mais affirme la porosité des frontières) qui est le « Nôtre ». Ils bouleversent l'économie mondiale qui s'organise « plus que jamais [...] autour des grandes entreprises » (p.64.) de l'économie réelle sous influence exacerbée du « capitalisme financier » dérivant. Toute chose qui interroge sur « la route à suivre » (p.65 à 71) en ce qui concerne l'histoire du temps présent et celui à venir. Car des bouleversements, les « idées reçues » semblent ne pas en être ébranlées, du moins profondément pour que les institutions correspondantes puissent prendre la marche du changement réfléchi. Celui autour de la question de « régulation », de la « liberté positive, négative », du « crédit » ou de la « monnaie » ; et aussi celle de la « nature des institutions », leur état tout comme leur adaptation au temps.

De la réflexion que peut susciter un ouvrage court, mais dense.

- 11 1) Une lecture de Braudel (Écrits sur l'histoire, 1969 ; Civilisation matérielle, économie et capitalisme, XV^e-XVIII^e siècle, 1979 ; La dynamique du capitalisme, 1985 ; Écrits sur l'histoire II, 1990) confère une nécessité à la compréhension de l'écrit de Deblock et de Rioux. Dans la compréhension de la notion d'histoire, de rupture, du temps. Le temps comme moment. Le moment d'avènement d'un phénomène, mais aussi moment de sa compréhension. Il est ce qui permet de saisir le phénomène dans sa circulation. Il devient ainsi au pluriel les différents temps du phénomène. Des temps interdépendants et de rupture (Deblock et Rioux), mais pas total, puisque dans la nouvelle ère des indices d'identification permettent une situation datée, toutefois différente, car elle est processuelle et dynamique. Le phénomène de la globalisation offre ainsi une compréhension tout autre à travers ses « trois vagues » (p.26.), mais son identité semble emprunt des différents temps de vagues successives. La compréhension que nous avons du phénomène aujourd'hui ne pouvant renier totalement ce qu'elle était tout comme l'entrée dans une nouvelle histoire du temps qui n'est jamais définitif.
- 12 2) Il serait très pertinent de savoir quel est l'espace de référence du possessif « Nôtre ou nôtre » utilisé par les auteurs. Dans la question de l'adaptation institutionnelle et sa nécessité au temps de la globalisation, le « Nôtre » est-il Québécois, Canadien, Nord-américain, « occidental » ou global, incluant peut-être l'Afrique ? L'Afrique, l'autre absente (apparue une fois, p.52.) de cet excellent ouvrage qui intègre l'approche réflexive et interdisciplinaire – histoire, géographie, économie politique, relations internationales, philosophie politique, etc. –, mais aussi le caractère actuel de certains auteurs mobilisés (Jean Monnet, p.15-16., John Maynard Keynes, p.67.). Une absence alors même que l'espace du monde où se joue une part de l'histoire du temps actuel de la globalisation est africain. Même si les questions de la rupture et de l'adaptation institutionnelle se posent à des degrés et sont de nature différente des autres espaces du monde ; la présence « massive » de la Chine³ sur le continent semble pencher pour l'idée que la globalisation s'y joue sûrement au-delà de la simple caricature de l'Afrique comme marché et pourvoyeuse de matières premières.
- 13 3) De la nationalisation du monde à la globalisation peut-on enfin définir celle-ci, comme une entité dont l'identité (qui permet de la saisir, pour une compréhension du concept et du phénomène) est un cheminement passé, présent et futur. Elle appelle à sortir d'un nous et eux (international), du nous (national) pour penser des idées et d'institutions. Le

temps long de son histoire non linéaire montre qu'elle engendre des interactions et des interconnexions. Mais ce temps long révèle que l'épicentre de l'histoire n'est jamais le même. Elle a une temporalité multiple (située d'abord dans les Provinces unies) faite de prise de risques (sur le temps qu'on ne maîtrise : la « futurité ») autorisée par la disponibilité du crédit remboursable. À défaut, un recours à une mise à jour (rendu indispensable par la crise) s'enclenche pour un nouveau cycle d'anticipation (expansion, transactions, constitution de réseaux, circulation de flux à vitesse variable dans le temps). Une identité qui se confond in fine avec celle du capitalisme.

NOTES

1. Pierre-Noël Giraud, « Comment la globalisation façonne le monde », *Politique étrangère*, 2006/4 Hiver, pp. 927-928, sur : <http://www.cairn.info/revue-politique-etrangere-2006-4-page-927.htm>
2. Marie-Claude Smouts et Bertrand Badie, *Le retournement du monde, sociologie de la scène internationale*, 3^e édition, Paris : Presses de SciencesPo/Dalloz, 1999.
3. Mamoudou Gazibo et Roromme Chantal, *Un nouvel ordre mondial made in China ?* Montréal : de Presses l'Université de Montréal, 2011, Mamoudou Gazibo et Olga Alexeeva, *The African Community in China in the Age of the Renewed China-Africa Cooperation*, Institute of African Development Occasional Paper Series n°16, Cornell University, 2012.

Débat

Debate

Mise en contexte historique et politique : de la mission sociale à la responsabilité sociale des universités, et retour.

Dorval Brunelle

- 1 Pour plusieurs¹, l'idée même que l'université puisse être investie d'une mission sociale apparaît hautement contestable², tandis que pour d'autres, un tel projet serait suranné. C'est pourquoi ils lui préfèrent la notion de « responsabilité sociale de l'université » (RSU), une thématique qui fait l'objet d'une importante littérature spécialisée et à laquelle, de surcroît, se consacrent des observatoires et des laboratoires de recherche. Toutefois, comme la mission sociale est à la fois plus ancienne et mieux accréditée, il apparaissait important d'y recourir au départ. Cela dit, il y a bien sûr une raison beaucoup plus fondamentale qui justifie ce choix et elle tient au fait que cette notion apparaît première aux deux niveaux historique et épistémologique, un double antécédent qui est indispensable pour pouvoir envisager en quoi et comment la responsabilité sociale en constitue à la fois un prolongement et un dépassement, voire même un détournement.
- 2 Concernant la primauté historique, il convient de rappeler que la mission sociale dans son acception large en tant que contribution au développement de la société, ou dans son acception étroite, en tant que services à la communauté ou de services à la collectivité, compte parmi les activités des établissements d'enseignement supérieur depuis des lustres, comme nous le rappellent les historiens de l'éducation. Ainsi, dès le XIX^e siècle, quelques universités en Amérique latine (Rodriguez et Alcántara, 2000) et aux États-Unis, un peu plus tard au Canada et au Québec, ont mis sur pied des programmes qui visaient à corriger leur réputation d'établissement élitiste et à promouvoir la justice sociale³. Bien sûr, la contribution des universités au développement de la société était plus souvent qu'autrement proclamée, parfois revendiquée par certains visionnaires⁴, mais rarement pratiquée. Et quand elles étaient mises en pratique, ces initiatives étaient en général à ce point modestes et imprégnées des valeurs de ce qu'on désignerait aujourd'hui comme la « pensée unique », que nombre de réformateurs sociaux, militants syndicalistes ou autres

agitateurs politiques, voire des intellectuels engagés ont plutôt choisi de créer de toutes pièces leurs propres instruments pédagogiques et leurs propres établissements d'enseignement – cours du soir, écoles sociales populaires, écoles de parti, universités ouvrières, etc. – pour contrecarrer les biais colportés par l'enseignement universitaire officiel et instaurer, ce faisant, un espace de réflexion et de recherche alternatifs⁵. Ceci étant rappelé, c'est au cours de l'entre-deux-guerres, et surtout dans la foulée de la crise des années trente du précédent siècle, qu'en Europe, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, au Canada et au Québec les universités feront droit à leur mission sociale de manière pratique, notamment en intégrant ou en créant des écoles de travail social ou des écoles d'infirmières, c'est-à-dire en s'ouvrant à des professions considérées jusque là comme étant en dehors de leur champ de formation et de recherches⁶. Plus tard, au cours des années soixante surtout, sous la triple poussée, d'abord, du passage d'une économie industrielle à une économie de services – la tertiarisation – ensuite, de la pression démographique exercée par l'accroissement rapide de la population d'âge scolaire – le « baby boom » – et, enfin, dans la foulée des revendications issues des mouvements étudiants, plusieurs gouvernements à travers les Amériques se lanceront dans la création de nouvelles universités. Bien évidemment, ce que l'on a souvent désigné à l'époque comme étant la « démocratisation » de l'accès à l'enseignement impliquait que les établissements d'enseignement supérieur récemment créés devaient assumer *de facto* une mission sociale originale à deux niveaux distincts : premièrement, au niveau de la formation, en scolarisant des cohortes étudiantes dont les parents n'avaient pas, par définition, fréquenté les universités; et deuxièmement, au niveau disciplinaire ou du contenu de ces formations, à les scolariser en misant sur le développement de nouveaux programmes et de nouvelles spécialisations dans des domaines autres que ceux qui étaient privilégiés par les universités existantes, à savoir la formation professionnelle dite « libérale », comme la médecine, l'ingénierie, le droit, etc. C'est ainsi que plusieurs parmi les universités plus anciennes, qui avaient surtout jusque-là assumé un rôle central dans la production et la reproduction sociale et idéologique des élites et de leurs savoirs, de même que la plupart des nouveaux établissements d'enseignement supérieur (EES) vont connaître de profondes mutations internes tout en étant sujets à la multiplication des interpellations et des critiques externes. En somme, pour paraphraser Bergson revu par Popper, nombre d'EES passent ainsi du statut de « société fermée » à celui de « société ouverte »⁷.

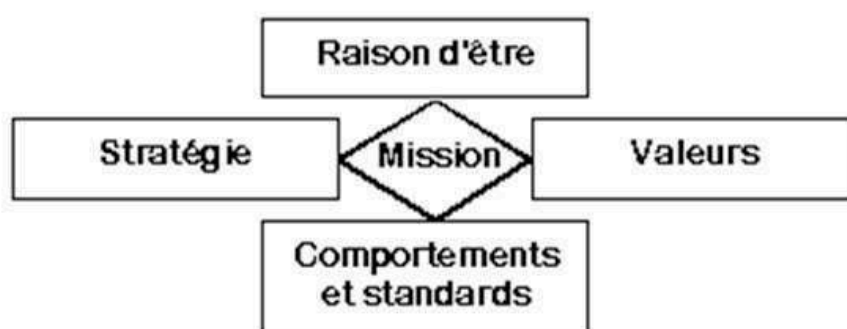
- 3 Ces quelques réflexions et rappels nous permettent de saisir l'ampleur de la difficulté que représente la définition d'une mission sociale applicable indistinctement à toutes universités, d'une part, applicable uniformément à toutes les facultés et écoles à l'intérieur des universités de l'autre. Toutefois, à partir de la distinction qui vient d'être faite, nous pourrions à tout le moins avancer l'hypothèse selon laquelle la mission sociale se déclinerait essentiellement de manière unidirectionnelle vers l'extérieur pour les établissements ou même les facultés élitistes ou contingentés, c'est-à-dire « fermés », alors que la mission sociale serait d'application à la fois plus diffuse et multidirectionnelle pour les établissements et les facultés dits « ouverts ».
- 4 Sans aller plus loin dans cette direction pour le moment, contentons-nous de souligner que nous avons assisté ces dernières années en Amérique latine au lancement de plusieurs initiatives fort intéressantes en matière de mission sociale, comme en témoigne l'adoption de règlements universitaires qui obligent les étudiants à se consacrer à des services sociaux au Mexique et au Pérou notamment⁸ ou la création d'un Réseau national

de mobilisation sociale (COEP) au Brésil, en 1993. Il faut aussi mentionner les innombrables «community-based initiatives» menées à l'instigation des universités aux Etats-Unis, les «community engagement centres and initiatives» au Canada, ainsi les services aux collectivités ou aux communautés au Québec. De plus, les pratiques menées au titre des missions sociales ont connu une importante extension au niveau régional et au niveau international avec la création du Conseil latino-américain des sciences sociales (CLACSO), de la Faculté latino-américaine des sciences sociales (FLACSO), du Centre bolivien d'études multidisciplinaires (CEBEM) ou du Centre latino-américain d'apprentissage et de service solidaire (CLAYSS), sans oublier les initiatives toutes récentes comme l'Institut pour l'Education Supérieure en Amérique Latine de l'UNESCO (IESALC), créé en 2012, et l'Observatoire régional de Responsabilité sociale pour l'Amérique latine et la Caraïbe (ORSALC), lancé en 2012 également.

- 5 Quant à la primauté épistémologique maintenant, elle renvoie à l'idée que, non seulement la mission prime-t-elle la responsabilité, elle la fonde et elle la dépasse. En effet, la notion de mission en tant qu'ensemble de devoirs et d'obligations confiés à une institution, un organisme, une entreprise, voire même en tant que devoirs et obligations propres à une fonction particulière, profession, emploi ou métier peu importe, joue un rôle fondationnel aux yeux de cette institution, de cette entreprise ou de cette profession. D'où il résulte que la, ou mieux les responsabilités sont tributaires de la mission confiée à une organisation ou à un organisme. Plus précisément, la responsabilité, entendue comme devoir de répondre de ses actes est tributaire des devoirs et obligations inscrits dans la raison d'être, dans la stratégie et dans les valeurs promues par l'entreprise, l'organisation ou l'université. En distinguant entre les quatre éléments qui composent la mission, le schéma ci-dessous permet de jeter un éclairage plus large sur la notion elle-même et il permet en même temps de mettre en lumière les rôle et place de la raison d'être, de la stratégie et des valeurs dans la définition des comportements et donc des responsabilités inhérentes à la poursuite d'une mission.

Schéma 1

Les éléments de la mission d'une entreprise:



Source : J. Tendon, Conseils, coaching et gestion de projets pour accroître la performance d'entreprise.

En ligne: <http://systemic.ch/NewArticles/article008.htm>

- 6 Cependant, même si la mission fonde – au sens fort – l'institution, l'organisation ou l'entreprise, il n'en demeure pas moins que l'institution, l'organisation ou l'entreprise

sont à leur tour redevables de leur mission, non pas tant à la société ou à leur communauté, mais d'abord et avant tout à une instance qui a pourvu à leur création même, et cette instance ou ce pouvoir, c'est celui de l'État. En d'autres mots, une organisation relève du pouvoir qui l'a juridiquement constituée par législation, par lettres patentes ou autrement et qui, ce faisant, agit vis-à-vis d'elle comme pouvoir constituant⁹. En créant l'université, l'État confie une mission éducative à un ou à des établissements d'enseignements supérieur et, ce faisant, il institue et sanctionne un droit à l'éducation. Le parallèle entre le rôle de l'État vis-à-vis de la création d'entreprises et d'organisations, et celui qu'il assume quand il crée, il institue ou il établit des universités mérite d'être relevé même si, dans la plupart des cas, et contrairement à ce qui se passe pour les premières qui disposent de la plus large autonomie qui soit, l'État définit la politique d'éducation et balise le contenu sinon l'étendue du droit à l'éducation supérieure.

- 7 Ces quelques rappels d'ordre général revêtent une importance capitale parce que, dès qu'il est question de responsabilité sociale surtout - peu importe s'il s'agit de responsabilité sociale de l'entreprise ou de celle de l'université pour le moment, - la question de la place de l'État ou du rôle de l'État semble tomber dans un angle mort. En effet, tout se passe comme si l'État disparaissait de la scène et laissait champ libre aux parties prenantes qui auraient alors tout le loisir de transiger entre elles loin de l'État, mais aussi loin de la politique de l'État et, dans le cas qui nous intéresse ici, loin de sa politique d'éducation. En ce sens, et vu depuis l'angle des parties concernées, l'entreprise ou l'université, l'exigence de responsabilité sociale pourrait apparaître soit comme un complément à la responsabilité politique assumée par l'État, soit carrément comme son substitut. Symétriquement, vu cette fois depuis l'angle du pouvoir d'État, la responsabilité sociale de l'entreprise ou celle de l'université pourrait être interprétée soit comme un renforcement ou comme un allègement de la ou des politiques publiques, soit comme pur et simple défaussement de la part de l'État, c'est-à-dire comme une stratégie visant à renoncer à exercer son autorité et à assumer ses responsabilités politiques en matière d'éducation, en l'occurrence, et à en transférer l'exercice aux parties concernées.
- 8 Ces préliminaires étant posés, il s'agit donc de prendre un certain recul afin de situer notre réflexion d'ensemble dans un contexte politique et historique plus large tout en articulant plus étroitement les niveaux national et international d'intervention en matière d'éducation supérieure. Pour étayer cette mise en contexte, nous allons poursuivre deux pistes d'analyse : la première visera à juxtaposer providentialisme et post-providentialisme à travers le prisme de la coordination internationale, tandis que la seconde portera sur la *nouvelle* gestion et l'apolitisme. Bien évidemment, ces deux pistes méritent explications.
- 9 Quant à la première piste de réflexion, il s'agit de répondre à la question de savoir pourquoi il peut s'avérer important d'introduire la question de la coordination internationale dans la juxtaposition des cadres providentialiste et post-providentialiste ? D'abord pour bien montrer à quel point le cadre providentialiste, qui a prévalu tout au long de la Guerre froide jusqu'aux années soixante-dix environ, a été national dans sa forme et dans son contenu, mais ensuite pour mettre en lumière à quel point le cadre actuel est tributaire de contraintes externes et, par voie de conséquence, de la coordination internationale actuelle avec ses limites et ses contradictions. C'est le premier objectif. Le second en découle : si le projet de société qui était poursuivi au temps du providentialisme n'a plus grand chose à voir avec le projet actuel, la notion de « social » qui avait cours alors n'a plus le même contenu aujourd'hui. En effet si, au temps

du providentialisme, l'idée de mission sociale renvoyait essentiellement, par derrière les projets et programmes qu'elle validait, à un projet central qui visait la construction d'une économie et d'une société nationales grâce à l'approfondissement d'une identité nationale, sinon d'une solidarité nationale, à l'heure actuelle, l'expression se décline obligatoirement au pluriel avec le résultat que les missions sociales recouvrent une multiplicité de projets, de programmes et d'enjeux qui représentent autant de défis tout aussi difficiles à hiérarchiser qu'à prioriser. En d'autres mots si, hier encore, le projet national subsumait les différentes missions sociales des organisations et des universités, ce ne serait plus le cas aujourd'hui dans la mesure même où la multiplication et la montée des missions justement pousseraient au second rang le projet national. Au surplus, c'est en grande partie cette démultiplication elle-même qui appelle et exige une forme ou une autre de coordination à l'échelle internationale ou régionale pour la simple raison que tous ces soi-disant « nouveaux défis » - qu'il s'agisse de détérioration environnementale, de mouvements migratoires, de discriminations systémiques, de pauvreté, etc. - qui surgissent tout autour de nous seraient de surcroît en grande partie le produit ou le résultat, par dessein ou par défaut peu importe, de l'inaction ou de l'impuissance de l'État-nation lui-même. En ce sens, le désencastrement de la société ne serait pas uniquement imputable à l'action délibérée et unilatérale de l'État - à son retrait comme on l'avance couramment -, il serait aussi le produit d'une endogénéisation et d'une maturation effectuées par des groupes et des cohortes au sein de la société qui agiraient en marge de l'État et de sa politique, y compris de sa politique d'éducation supérieure. Transposé et appliqué au niveau universitaire, il s'agit alors de prendre acte de l'internationalisation des universités, d'une part, de tenir compte des processus de transnationalisation des programmes, des formations et des projets de recherches, de l'autre.

- 10 Quant à la seconde piste de réflexion, elle a pour but d'approfondir celle qui a été présentée ci-dessus en nous attardant désormais à l'interface entre politique et gestion. Il s'agit alors de compléter l'interprétation macro en recourant à un niveau micro-économique d'analyse. Cela dit, l'objectif est le même que la fois précédente puisqu'il s'agit ici encore de juxtaposer deux cadres afin de mieux cerner l'évolution du contenu des notions de mission et de responsabilité sociales.
- 11 Dans une première section, nous allons effectuer un retour en arrière qui nous conduira à juxtaposer deux cadres d'analyse, le providentialisme et le post-providentialisme en lien avec le défi posé les exigences d'une coordination à l'échelle internationale dans chaque cas. Il s'agit alors de mettre en lumière en quoi et comment le recours aux politiques publiques nationalistes, notamment dans le domaine de l'éducation supérieure, a pu prévaloir dans un contexte caractérisé par une coordination internationale déficiente, alors que, dans le contexte post-providentialiste actuel, nous assistons plutôt à la prolifération des organisations et des intrevenants dans le domaine de l'enseignement supérieur. En deuxième lieu, nous allons effectuer un changement de niveau et présenter les paramètres de la nouvelle gestion publique, une approche qui introduit un véritable renversement de perspective en vertu duquel, pour le dire de manière lapidaire, la gestion se substitue au politique. Ce changement de niveau vise à compléter l'approche présentée en première section en serrant de plus près les nouveaux paramètres de la gestion universitaire. En conclusion, nous chercherons à voir quelles leçons tirer de notre mise en situation pour appréhender les contenus des notions de MSU et de RSU aujourd'hui.

Providentialisme, post-providentialisme et l'enjeu de la coordination internationale

- 12 Pour bien comprendre les enjeux qui sous-tendent les missions et autres responsabilités auxquelles les EES sont aujourd'hui confrontés, nous allons remonter à l'économie politique dite « providentialiste » qui a servi de cadre de référence pour les gouvernements tout au long des années d'après guerre jusqu'aux années soixante-dix environ¹⁰. L'économie politique en question reposait sur la poursuite d'un double objectif, à savoir l'adoption de politiques dans les domaines économiques, sociaux et culturels capables ou susceptibles de faciliter l'adaptation de la société et de son économie – du marché intérieur – aux exigences et contraintes du commerce international – du marché extérieur. Cependant, au-delà de ces enjeux pratiques et immédiats, cette situation plaçait face à face l'adoption de politiques nationales, d'un côté, la participation aux valeurs universelles promues par la communauté internationale, de l'autre, une contradiction ou mieux, un compromis qui devait être aplani grâce à la mise en place d'un ensemble d'instruments de co-ordination à l'échelle internationale, des instruments dont la mise au point avait été confiée à l'Organisation des Nations Unies (ONU) et aux organisations qui faisaient partie du système de l'ONU. Rappelons, pour faire bonne mesure, qu'une telle coordination internationale apparaissait d'autant plus incontournable qu'il s'agissait de toute nécessité d'éviter une rechute dans le nationalisme exacerbé pratiqué de toute part durant les années vingt et trente, nationalisme qui avait compté parmi les causes – fussent-elles lointaines – du déclenchement de la guerre elle-même. Cependant, autant les architectes de l'ordre d'après-guerre avaient bien prévu que l'exigence de coordination devait couvrir tous les domaines, y compris l'éducation – ce dont témoigne la création de l'UNESCO en 1945¹¹ – autant la Guerre froide conduira à l'exacerbation des questions de sécurité internationales, une exacerbation qui contaminera tous les autres domaines, y compris bien sûr l'éducation et l'éducation supérieure.
- 13 Dès 1944, dans une importante étude préparée pour le Bureau international du travail (BIT) consacrée à résoudre le dilemme entre la poursuite d'un ensemble d'objectifs de politique économique, comme le plein emploi et les politiques sociales qui, de prime abord, relèvent de la politique intérieure et confortent le recours au nationalisme économique, d'un côté, l'extension du commerce international avec ses exigences et contraintes en matière de division du travail et de spécialisation, de l'autre, Conduffe et Stevknson montrent qu'il n'y a pas d'alternative à l'autarcie économique en dehors de la coopération économique internationale :
- The real alternatives at the present time, therefore, are on the one hand to accept these pressures for national self-sufficiency as a necessary condition of achieving an equitable and stable organisation of economic activity, or, on the other hand, to devise instruments of international economic co-operation which will enable governments to pursue their national policies without sacrificing the gains of international specialisation. (...) It seems obvious that, in default of international co-ordinating instruments, greater national or regional self-sufficiency would be not only practicable, but inevitable¹².
- 14 Le plus intéressant dans l'extrait ci-dessus, c'est bien sûr la dernière phrase où les auteurs soulignent qu'à défaut d'une coordination internationale adéquate, l'auto-suffisance nationale – ou régionale – s'avérerait « inévitable ». Or, on sait que ce rôle de

coordination fut imparti aux organisations du système de l'ONU¹³ qui assumèrent la responsabilité de préparer tous ces accords, pactes et protocoles qui devaient par la suite, après avoir transité par les gouvernements, être appliqués par les ministères correspondants au niveau national¹⁴. De plus, la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 devait assurer et consolider la suprématie que l'on entendait accorder aux droits humains au niveau international tout en facilitant leur incorporation et leur application au niveau national encore que, comme nous le rappellerons à l'instant, les droits prévus à la Déclaration donneront lieu à l'adoption de deux pactes au lieu d'un seul.

- 15 En attendant, si la coordination a donné des résultats fort intéressants en matière de droit du travail, en particulier, où l'on a négocié et signé un nombre important de protocoles, dans plusieurs autres domaines, en matière de droit social et en matière d'éducation notamment, les résultats furent minces, voire inexistantes. D'ailleurs, en matière de droit à l'éducation, c'est moins l'UNESCO qui a occupé l'avant-scène à l'époque, mais ce sont plutôt les dispositions prévues à l'article 26 de la Déclaration qui, à l'instar de ses autres dispositions, en plaçant les individus en surplomb par rapport aux missions confiées aux organisations internationales – le travail, l'agriculture et la faim, les finances, l'aviation civile, etc – apparaît à la fois comme une initiative originale et audacieuse, mais aussi comme un dispositif extrêmement *fragile* soumis à tous les aléas, surtout lorsque la raison d'État¹⁵ devait prendre le pas sur l'État de droit.
- 16 Cette *fragilité* concerne au départ la Déclaration elle-même qui a conduit à l'adoption de deux pactes internationaux et deux ensembles de droits : d'un côté, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) adopté par tous, ou tant s'en faut, de l'autre, le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) – dont l'art. 13 couvre le droit à l'éducation – qui, rappelons-le, n'est entré en vigueur qu'en 1976 et dont les dispositions sont reconnues par un nombre moindre de signataires. De plus, si les droits civils et politiques ont gagné un tel ascendant depuis quelques décennies, cela tient d'abord et avant tout au fait qu'ils s'inscrivent de plain pied dans une logique individualiste à haute teneur économique avec le résultat que, malgré l'objectif posé au départ d'instaurer un seul système des droits fondamentaux, à l'arrivée nous en avons au moins deux qui sont issus des deux pactes internationaux avec toutes les hiérarchies et contradictions que cette division impose aux organisations internationales, tout autant qu'aux administrations nationales. Ce manque de coordination internationale explique en bonne partie pourquoi nous avons assisté à la multiplication des régimes juridiques et politiques des droits fondamentaux, dont le droit à l'éducation, tout au long de la Guerre froide, avec le résultat que le contenu des droits fondamentaux variera non seulement d'un pays à l'autre, mais aussi d'une conjoncture politique à l'autre à l'intérieur d'un même pays. Enfin, comme ni le PIDCP ni le PIDESC relève d'une organisation internationale, mais plutôt de conseils et de comités de surveillance qui disposent tout au plus d'un pouvoir de recommandation face à l'État et à ses tribunaux, le respect des engagements souscrits par les pays signataires s'avère hautement aléatoire¹⁶.
- 17 Pourtant si la Guerre froide n'a pas permis, confrontation entre l'Est et l'Ouest oblige – entre autres raisons –, de mener à bien le projet de départ, comment peut-on expliquer que l'après Guerre froide, au lieu de nous rapprocher des idéaux d'universalité et de justice sociale sanctionnés au lendemain de la Deuxième Guerre, nous en ait éloigné encore davantage ?

- 18 L'explication la plus simple tient au fait que la libéralisation des marchés prend nettement le dessus sur tous les autres enjeux comme en témoigne la multiplication des accords de libre-échange négociés entre les pays. Parallèlement, les organisations internationales à vocation économique, et notamment le tandem Banque mondiale-Fonds monétaire international (BM-FMI), en se rapprochant des objectifs de la Maison blanche et du Congrès des États-Unis autour de ce que John Williamson a appelé le « Consensus de Washington »¹⁷, pousseront les gouvernements nationaux, y compris ceux qui avaient plus ou moins réussi à réduire les écarts de revenus à l'intérieur, sur la voie d'une libéralisation à grande échelle appliquée et applicable dans tous les domaines, y compris l'éducation supérieure¹⁸.
- 19 À ce stade-ci, nous pouvons tirer deux réflexions des développements antérieurs. La première touche à l'importance des repositionnements intervenus entre les grandes organisations internationales. À ce propos, il convient d'abord de prendre acte du déclin du rôle et de l'ascendant qu'avait exercé cette tribune universelle que sont les Nations Unies à la faveur de la montée en puissance d'organisations internationales à vocation économique comme le tandem BM-FMI et surtout l'Organisation mondiale du commerce (OMC), relayées, depuis le blocage des négociations à l'OMC à partir de 2001, par la prolifération des accords de libre-échange. Alors que ces organismes avaient été envisagés et conçus, au départ, comme des agences de l'ONU et comme les rouages d'un ensemble qui avait nom « système de l'ONU » ou « famille de l'ONU », l'OMC, en particulier, se comporte comme un électron libre dans le système international actuel. Enfin, il faut surtout tenir compte de l'émergence d'organisations mises sur pied à l'instigation des pays nantis - qu'il s'agisse de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE, 1948 et 1961), du Forum économique mondial, (FEM, 1972), du G-8 (1975) ou du G-20 (1999) - qui fonctionnent à l'extérieur et en marge du système de l'ONU¹⁹. Ces tribunes et initiatives agissent à la fois comme des définisseurs de la nouvelle économie politique internationale et comme des relais dans leur application au niveau des politiques économiques nationales, des relais qui ont pour effets de contourner dans bien des cas les objectifs de justice sociale et de bien-être qui avaient été présents au moment de la définition des paramètres de l'ordre d'après-guerre.
- 20 La deuxième réflexion concerne l'évolution du contenu des paramètres appliqués et sanctionnés par les organisations qui occupent désormais une place éminente dans la gouvernance au niveau mondial, évolution qui a poussé à l'instauration d'une nouvelle hiérarchie des droits en vertu de laquelle les droits de propriété et leurs dérivés (droits des investisseurs, brevets, etc.) déclassent désormais tous les autres droits, et notamment les droits économiques, sociaux et culturels. En définitive, dans la conjoncture mondiale, globale, régionale, nationale et locale actuelle, les instruments juridiques les plus efficaces et les plus utilisés servent essentiellement à la promotion des quatre *soi-disant* libertés - c'est-à-dire la libre mobilité des biens, des services, des investissements et de la main d'œuvre - et, en ce sens, leur objectif premier est de faciliter, d'accélérer et d'approfondir la libéralisation des marchés. Dans ces conditions, le recours aux droits économiques, sociaux et culturels vise, au mieux, à atténuer le libre exercice des droits de propriété, au pire, à cautionner, voire à approfondir la libéralisation des marchés et l'extension des droits de propriété.
- 21 Ceci posé, il ne faudrait pas tirer de la juxtaposition entre un cadre providentialiste et un cadre post-providentialiste la conclusion à l'effet que le premier aurait systématiquement été plus avancé en matière d'accès à l'égalité que le second, plus démocratique, ou même

plus responsable socialement, parce que ce n'était pas le cas²⁰. Bien au contraire, dans les Amériques notamment, le cadre providentialiste était articulé autour de quatre préoccupations centrales fortement liées entre elles : (i) le nationalisme économique ; (ii) la tertiarisation de l'économie – au Nord en tout cas ; (iii) la solidarité nationale²¹ ; et, (iv) l'universalisation du modèle de la famille nucléaire.

- 22 Cette mise en contexte nous rappelle à quel point, à l'époque en tout cas, le rôle des universités et leur mission sociale étaient fortement corrélés à la conjoncture nationale, beaucoup moins avec la conjoncture internationale, un enchaînement qui sera renversé au cours de la période subséquente. Il est intéressant de rappeler à ce propos que, pour l'économiste Paul Bairoch, le recours à l'État-providence dans l'immédiat après-guerre était essentiellement imputable à deux causes : à la crise des années trente et à l'attrait qu'exerçait le modèle soviétique. C'est la conjonction des deux qui nous auraient valu le New Deal aux États-Unis, sa pâle réplique au Canada sous le gouvernement du premier ministre R. B. Bennett, le Front populaire en France, en 1936, et le train de mesures adoptées par le gouvernement de Léon Blum par la suite, et ce serait ce qui expliquerait le mandat confié par le premier ministre Churchill à l'économiste William Beveridge qui rédigea le rapport sur les assurances sociales et les services sociaux, en 1942, et celui sur le plein emploi, en 1944, deux rapports qui jetteront les bases du providentialisme dans le monde anglo-saxon et au-delà.
- 23 Ceci étant établi, Bairoch évoque deux ensembles de facteurs pour expliquer le passage au post-providentialisme, au « néolibéralisme » dans son vocabulaire : le premier ensemble renvoie à l'ouverture des marchés financiers, à des transformations techniques et technologiques, ainsi qu'à l'uniformisation des modes de consommation et de vie, entre autres, et le second renvoie plutôt aux ratés imputables à l'État-providence lui-même. Parmi ces facteurs, il convient sans doute d'en isoler un troisième qui est l'effondrement de l'URSS et du bloc socialiste, un effondrement qui minera la légitimité du modèle socialiste et celle de l'étatisme, c'est-à-dire de l'interventionnisme étatique lui-même²².
- 24 Ces rappels nous montrent également que si, par le passé et faute de coordination au niveau international, la puissance et la légitimité de l'État ont dû composer, par défaut tout autant qu'à dessein, avec sa capacité à maintenir une certaine étanchéité entre les marchés national et international, aujourd'hui sa puissance et sa légitimité reposeraient plutôt sur sa capacité à libéraliser le marché des services et à flexibiliser celui du travail en fonction des exigences liées à l'internationalisation ou à la globalisation de son économie. Cette reconversion de la part de l'État est un indicateur important de l'autonomie qu'il a su et qu'il a pu gagner vis-à-vis de sa société nationale dans la foulée de son implication et de son imbrication dans les mécanismes de coordination en place au niveau international ou global. Cette reconversion montre en effet que l'État peut continuer de croître et de se développer, sinon en renonçant à la défense et à la protection de la solidarité nationale, à tout le moins en la soumettant à une profonde redéfinition et à une profonde restructuration. Cette mise à distance vis-à-vis de la société marque un changement de stratégie, alors que l'internationalisation de ses firmes nationales devient, pour l'État, le nouveau signe de sa puissance au sein de l'ordre international lui-même. Ce désencastrement de l'économie nationale – pour reprendre le terme de Polanyi²³ – entraîne la réduction du rôle des entreprises et des entrepreneurs dans la construction de l'économie nationale et donc, la réduction de leur imputabilité politique vis-à-vis de leurs gouvernements et concitoyens. En corollaire, la baisse de l'implication financière des entreprises sera compensée par l'accroissement du fardeau

fiscal assumé par la population active. De surcroît, le coût socio-économique de cette internationalisation systématique est de plus en plus imposé par un État qui choisit d'avoir recours, au niveau de sa propre organisation et de sa propre gestion, au même type de mesures que celles qui sont appliquées parallèlement par les entreprises. On pense ici bien sûr à la généralisation du recours aux paramètres de la Nouvelle gestion publique (NGP), entre autres, dans les secteurs de la santé et de l'éducation. On voit ainsi l'État lui-même remettre en cause son rôle historique et renoncer au maintien du clivage entre le public et le privé sur lequel il avait naguère fondé la plus grande part de sa légitimité, afin de consolider l'économie et d'approfondir la vision de la solidarité nationale²⁴.

- 25 Cette libéralisation systématique induit une véritable inversion des rapports entre les sphères économique, politique et sociale. Alors que, par le passé, l'intégration économique devait composer avec la politique nationale, à l'heure actuelle, ce serait la politique et la société qui seraient mises au service d'une intégration économique globale. Dans ces conditions, le rôle imparti à la sphère politique l'enjoindrait d'agir comme instrument ou comme facilitateur de l'intégration économique en favorisant la prise en main, sinon la prise en charge, par les institutions et par les individus eux-mêmes, de leur propre intérêt et notamment de leur propre éducation et de leur propre formation²⁵.
- 26 En matière de politique sociale et de politique d'éducation, cette transition prendra la forme d'un double retrait de la part des gouvernements. Au niveau d'ensemble, nous assisterons à un retrait vis-à-vis de la définition même des contenus de la solidarité nationale qui sera, dans le meilleur des cas, enchâssée dans des chartes et confiée à des tribunaux, dans le pire des cas, inscrite dans des accords de libre-échange et confiée à des panels d'experts en matière de commerce international. Au niveau sectoriel, et en matière de politique d'éducation notamment, nous assisterons, dans le meilleur des cas²⁶, à un retrait de la part d'un ministère de l'Éducation – ou de son substitut, un Conseil d'éducation supérieure, par exemple – qui renoncera à définir la ou les missions de son réseau universitaire, c'est-à-dire – pour reprendre la nomenclature du schéma présenté ci-dessus – ses raisons d'être, ses valeurs et ses stratégies, préférant laisser chaque établissement "libre" d'y pourvoir à sa place et à sa guise²⁷.
- 27 Nous voyons ainsi qu'il y a une continuité fort intéressante et fort révélatrice à la fois dans les effets du désencastrement engagé sous l'égide d'un État post-providentialiste vis-à-vis de sa politique économique, et ses prolongements dans sa politique d'éducation. La première conséquence, et la plus connue de ce retrait de l'État est d'accroître l'autonomie normative et financière des entreprises. La seconde conséquence de ce retrait, ou de ce qui constitue un véritable défaussement de la part de l'État dans ce cas-ci, est de substituer, au rapport politique établi antérieurement vis-à-vis des établissements publics – aussi minimaliste ait-il été par ailleurs –, un rapport technique ou gestionnaire fondé, entre autres, sur l'atteinte de résultats. En somme, la dépolitisation appliquée au niveau des entreprises nationales est également appliquée au niveau des établissements universitaires, avec le résultat, répétons-le, que la mission des universités n'a pas ou n'a plus à tenir compte d'une politique nationale de l'éducation inexistante, voire exangue, et que chaque établissement peut à loisir définir la sienne propre. Le parallèle n'en devient que plus frappant entre l'entreprise qui, libérée de toute contrainte politique, choisit de se responsabiliser (RSE) et l'université qui, loin de toute politique nationale d'éducation supérieure, fait de même (RSU).

- 28 Avant de clore cette section, nous allons rapidement reprendre un de nos fils conducteurs et passer en revue de manière très générale les principales initiatives qui ont été lancées par les organisations internationales en matière d'éducation supérieure depuis la fin de la Guerre froide, il y a maintenant vingt-cinq ans²⁸. À ce propos, il convient d'insister sur le fait que nous n'avons plus affaires à un acteur dominant, l'UNESCO, mais bien à une panoplie d'organisations issus d'horizons divers qui interviennent désormais dans le domaine. Cela dit, l'UNESCO occupe toujours le haut du pavé à la fois en termes d'antériorité et de crédibilité, comme en témoigne la Conférence mondiale de 1998, qui adopte la Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le XXI^e siècle : visions et actions²⁹, ainsi que les nombreuses initiatives qui ont suivi³⁰.
- 29 Parmi les autres organisations internationales, il faut compter avec la présence de deux d'entre elles, en particulier, l'OMC et l'OCDE, qui se sont impliquées par suite d'évolutions fort différentes. Pour l'OMC, l'éducation est un service comme un autre – la banque, l'assurance – dont les prestations tombent sous la coupe de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS)³¹. Bien sûr, l'article 1.2 de l'Accord précise que les services « fournis dans l'exercice du pouvoir gouvernemental » ne sont pas inclus, une expression qui couvre les services à but non commercial qui ne sont pas en concurrence avec d'autres fournisseurs de services. En somme, l'éducation supérieure publique est mise à l'abri, mais rien n'empêche que la concurrence internationale des universités et autres EES privés, de même que celle des fournisseurs de services de formation en ligne, entre autres, est une réalité avec laquelle le monde universitaire doit désormais composer. C'est d'ailleurs cette présence croissante et les menaces qu'elle fait peser sur les *clientèles* étudiantes qui expliquent en grande partie l'intérêt que l'OCDE a porté à l'enseignement supérieur. En effet, les initiatives de l'OCDE, certaines en tandem avec l'UNESCO, visaient essentiellement à protéger les étudiants, et surtout les étudiants du Sud, contre les « pratiques douteuses » de certains fournisseurs de services d'éducation supérieure³². Ce faisant, l'OCDE étendait au domaine de l'éducation supérieure le rôle qu'elle avait exercé en matière de bonne pratique et de responsabilité sociale des entreprises en faisant adopter ses Principes directeurs pour les entreprises multinationales, en 1976, des principes qui ont fait l'objet de mises à jour – appelées « Lignes directrices » – en 2011 et en juin 2015. Enfin, à ces deux organisations, il faut ajouter les engagements souscrits au titre des Objectifs du millénaire pour le développement (OMP) dont certains – l'égalité des sexes, notamment – s'appliquent à l'enseignement supérieur.
- 30 Par ailleurs, non seulement devons-nous composer avec les interventions issues de plusieurs organisations internationales, mais nous devons de surcroît tenir compte des initiatives régionales et prendre acte, notamment³³, de celles menées à l'instigation de l'Union européenne pour deux raisons au moins : d'abord parce qu'en cherchant à définir principes, missions et visions d'une éducation supérieure à l'échelle européenne, l'UE pratique une certaine forme d'universalisation et montre la voie en matière d'internationalisation au niveau de l'enseignement supérieur; ensuite, parce que le « modèle européen » constitue à cet égard une alternative intéressante face aux projets fondés sur la seule exigence de rentabilité.
- 31 Enfin, pour compléter ce rapide tour d'horizon, il faut bien évidemment dire un mot du secteur privé et tenir compte de sa présence croissante, sinon envahissante, non seulement dans la fourniture de services d'éducation supérieure à l'échelle internationale, comme en atteste la multiplication des universités privées, mais encore et surtout peut-être dans le développement d'indicateurs de performance et autres *rankings*

qui contribuent à hiérarchiser les EES et à exacerber la concurrence qu'ils mènent entre eux³⁴.

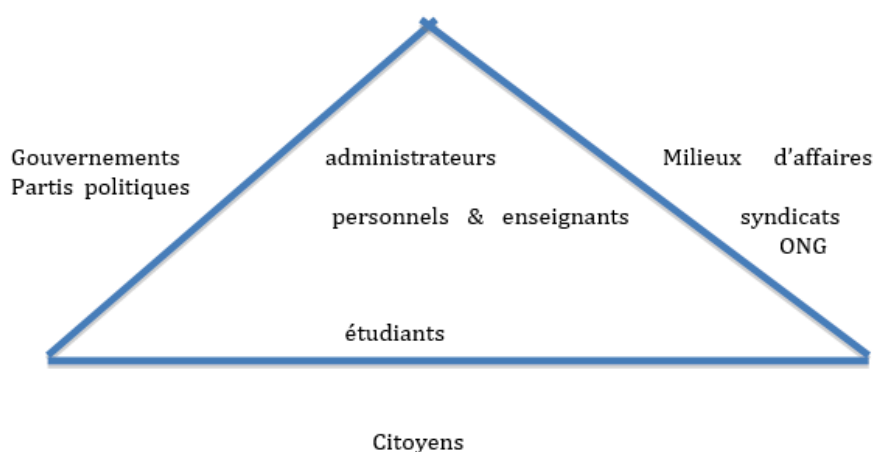
Gestion publique ou politique publique

- 32 Comme nous l'avions annoncé en présentant notre plan, nous allons, dans la présente section, effectuer un changement de niveau. À l'approche historique et politique qui nous a permis d'établir quelques liens importants entre les cadres providentialiste et post-providentialiste au regard de la coordination internationale dans leur application à l'éducation supérieure, succédera désormais une approche articulée autour des questions de gestion et de politique. Cette approche vise à la fois à compléter la précédente et à l'ancrer au niveau des pratiques et des acteurs directement ou même indirectement impliqués dans le monde universitaire³⁵.
- 33 Les promoteurs de la Nouvelle gestion publique (NGP) partent d'un constat simple, à savoir que toute organisation repose sur un ensemble de règles fixes et que, dans la poursuite de ses objectifs, l'organisation consacre une part importante de ses ressources à en contrôler la réalisation, au lieu de les concentrer sur l'atteinte de résultats. C'est ainsi que la NGP a développé un ensemble cohérent et interdépendant de principes qui repose sur la place centrale qu'occupe la relation éventuellement conflictuelle entre un mandant et son mandataire, ce que l'on appelle en anglais le « *principal-agent problem* ». Cette problématique renvoie au fait que, dans la poursuite de leurs objectifs respectifs, mandants et mandataires ne disposent ni des mêmes responsabilités ni des mêmes informations ni non plus des mêmes intérêts. Si les premiers ont une vue générale des objectifs de l'organisation, les seconds, pour leur part, poursuivent des buts plus immédiats. Pour remédier à ces contraintes, la NGP suggère d'intervenir à deux niveaux : *premièrement*, la NGP propose de substituer à la démarche traditionnelle fondée sur des processus, démarche qui s'avère difficile à évaluer et à quantifier, une démarche alternative définie en termes de résultats à atteindre ; et *deuxièmement*, la NGP propose, pour favoriser l'atteinte des objectifs en question, la mise en place d'un système d'incitations à l'amélioration des performances. Cela dit, la plupart des défenseurs de la NGP portent au crédit de cette approche d'avoir su dépasser les limites inscrites dans le modèle wébérien de production de biens et de services qui repose sur une structure hiérarchique figée opérant depuis le haut vers le bas (« *top-bottom approach* ») où la conception et la définition des grands objectifs à atteindre sont réservées à la haute administration, tandis que l'exécution est assumée par une armée d'exécutants obéissants et soumis.
- 34 Toutefois, quels que soient les succès de cette approche dans la production et la distribution de produits et services, il reste que sa transposition aux activités gouvernementales et à des services publics comme l'éducation ou la santé a posé et continue de poser tout un ensemble de problèmes théoriques et pratiques redoutables³⁶. En effet, autant la relation entre un mandant et un mandataire est relativement simple dans le secteur privé, et ce, même si on fait intervenir un troisième personnage, l'actionnaire (ou le *stockholder*), autant cette relation se complique dans le secteur public³⁷. Cette complexification est imputable à deux causes : la première tient à la multiplication des intervenants (appelés *parties prenantes* ou *stakeholders*) qui portent et qui défendent des intérêts divers, voire divergents, et la deuxième cause de complexification est imputable à la difficulté de concilier efficacité et équité selon que l'on se place du point de

vue de tel ou tel groupe, d'une part, quand on cherche à concilier les diverses interprétations que ces groupes peuvent avoir du bien commun, d'autre part³⁸.

- 35 Pour mieux comprendre et saisir la première cause de complexification, on peut rappeler que les universités et autres EES se situent au point de convergence d'un réseau de relations qui implique une panoplie d'intervenants ou mieux, de parties prenantes que l'on peut départager en deux ensembles, l'un placé à l'extérieur de l'établissement, l'autre à l'intérieur, chacun de ces ensembles étant lui-même découpé en trois. Ce qui nous donne, sur l'extérieur, le classement suivant : (i) le gouvernement qui finance les EES et les partis politiques; (ii) les groupes de pression (organisations patronales, syndicats et autres); et (iii) les citoyens dans leur double capacité de payeurs de taxes et d'éventuels bénéficiaires d'un droit à l'éducation supérieure. Et à l'intérieur d'un établissement, on a un autre découpage en trois : (i) les administrateurs et les cadres; (ii) les personnels enseignants (professeurs, chargés de cours, etc.) et les employés; (iii) les étudiants.
- 36 Quant à la seconde cause de complexification, celle qui touche à la conciliation entre efficacité et équité, le principal défi à cet égard est celui que pose un arbitrage voire, selon certains, une incompatibilité qui n'est ni d'ordre philosophique ni d'ordre moral, mais bel et bien d'ordre politique et stratégique entre des ensembles de valeurs portés et défendus par les différents acteurs. Ces valeurs, issues de parties prenantes regroupées en trois ensembles, formeraient un véritable *triangle d'incompatibilité* comme l'illustre de Schéma 2 ci-dessous³⁹.

Schéma 2. Le triangle d'incompatibilité appliqué aux EES



- 37 On voit alors qu'une des façons ou une des stratégies à laquelle on aura recours pour résoudre ces arbitrages et autres incompatibilités à trois consiste à leur substituer une approche duale définie, en l'occurrence, en termes de « fournisseur » et de « client », ce qui, du coup, place hors circuit l'ancienne approche qui cherchait à introduire les valeurs de citoyenneté et de solidarité au cœur même du processus de légitimation des dépenses publiques aux trois niveaux⁴⁰. Nous voyons ici émerger, au centre même de la transposition d'une *nouvelle* gestion dans le secteur public, l'enjeu du retrait du politique ou, vu depuis un autre angle, ce parti pris d'apolitisme qui caractérise en propre la NGP, pour qui un hôpital est un hôpital, une université est une université, en ce sens que la

gestion interne d'un établissement quel qu'il soit n'a pas à être influencée par la ou les politiques promues et défendues par un gouvernement, qu'il soit conservateur, libéral, ou social-démocrate, ni par les desiderata des citoyens, mais uniquement par les besoins des bénéficiaires – en l'occurrence, les étudiants – et les exigences du marché du travail⁴¹.

- 38 Par ailleurs, les universités sont aujourd'hui de véritables microcosmes sociaux (microcosme du marché du travail et du marché des expertises) en ce sens que l'on assiste à une véritable duplication des deux processus qui affectent ou qui grèvent l'ensemble de la société à l'heure actuelle⁴². Il s'agit, en premier lieu, du double processus de la fragmentation ou de la parcellisation des tâches, d'une part, de la centrifugation de l'emploi, de l'autre. La fragmentation affecte non seulement les personnels de soutien, mais aussi les enseignants, les chercheurs, les assistants de recherche et les correcteurs, tandis que la centrifugation pousse à la multiplication des statuts d'emploi au-delà du pivot central et emblématique représenté par le professeur à part entière ou le chercheur de carrière dont la tâche correspond au modèle ou à l'idéal type défendu, promu et sanctionné par les conventions collectives. On assiste ainsi à la multiplication des statuts : chargés de cours structurels ou ponctuels, assistants de recherche, étudiants-correcteurs, etc. Et il s'agit, en deuxième lieu, dans la foulée des transformations en cours au niveau de la tâche et de l'emploi, d'une part, mais aussi dans la foulée des transformations en cours au niveau sociétal, transformations qui affectent les perspectives d'emploi et les carrières, d'autre part, de la démultiplication des discours alternatifs peu ou pas compatibles, et des revendications peu ou pas compatibles non plus, autour de l'éducation, de la formation, des programmes et de leur contenu.
- 39 Cette dynamique interne est encore compliquée et complexifiée par les statuts différentiels accordés à différents secteurs par des intervenants extérieurs qui proviennent de plusieurs sources parmi lesquelles on peut retenir les six suivantes : (i) les politiques de subventions des gouvernements accordées aux étudiants selon les secteurs (sciences exactes, sciences sociales); (ii) les politiques des organismes subventionnaires de la recherche (*idem*); (iii) les fondations privées; (iv) les corporations professionnelles; (v) les agences extérieures de certification (exemple le label EQUIS en science administrative)⁴³; et, enfin, (vi) les agences de cotation de crédit, de classement, et autres ordonnancements établis par des corps intermédiaires, des corps professionnels ou des organismes privés. Ces contraintes et exigences conduisent à une démultiplication des comptes à rendre aux bailleurs de fonds, qu'ils soient publics (les ministères et agences) ou privés (les fondations).
- 40 Au niveau des arbitrages, nous voyons que la situation est encore plus délicate, voire litigieuse, à cause du haut niveau d'incompatibilité entre les objectifs, les imputabilités et les finalités qui peuvent être portés, défendus et imposés ou revendiqués par l'une ou l'autre de ces parties prenantes, que ce soit entre les bailleurs de fonds publics et privés, entre gouvernements et fonds de recherche, entre établissements universitaires, entre les différents corps d'enseignants, entre associations étudiantes, etc.
- 41 Enfin, à ces deux contraintes, il faut en ajouter une troisième, celle qui vient de la concurrence des autres universités, des autres établissements de production des connaissances (écoles supérieures, centres privés, laboratoires privés, etc.), une concurrence qui s'exerce aussi bien au niveau local ou national, qu'au niveau global. À quoi il faut encore ajouter les forces qui, depuis l'extérieur et au niveau du commerce international, poussent en direction de la libéralisation des marchés, y compris la libéralisation des marchés des « services » universitaires, promue par l'Organisation

mondiale du commerce, d'une part, et consécutive à l'internationalisation des diverses fonctions des universités, de l'autre⁴⁴.

- 42 L'une dans l'autre ces dynamiques, couplées et renforcées par suite de l'obsolescence accélérée des savoirs et des expertises (le fameux « *decreasing knowledge shelf-life* », en anglais) conduisent à une dévalorisation accélérée des formations et, par conséquent, des diplômes. En somme, la contrainte définie par l'économiste autrichien Joseph Schumpeter qui caractérisait le capitalisme comme un processus de « destruction créatrice » s'applique désormais aux universités, à leurs formations et diplômes, comme à n'importe quelle autre entreprise.

Conclusion

- 43 Quelles leçons peut-on tirer des développements antérieurs pour cerner et situer les contenus des notions de MSU et de RSU ? En premier lieu, la juxtaposition entre les cadres providentialiste et post-providentialiste nous a révélé non seulement l'importance de contextualiser les initiatives relevant d'une mission sociale en rapport avec l'un ou l'autre de ces deux cadres, mais également l'importance de tenir compte, pour ce qui touche à la mission sociale des universités, en particulier, du niveau international, et plus spécifiquement de l'état de la coordination à l'échelle internationale. En effet, puisque l'université se situe par définition à la jonction de deux universalités, celle de l'État-nation et celle, plus vaste, englobant ce que l'on désignait naguère comme le « concert des nations », - c'est-à-dire l'ensemble des pays qui respectent les règles internationales - ni ses missions ni ses responsabilités ne devraient être saisies ou limitées à une scène au détriment de l'autre. Car nous avons bel et bien affaire ici à deux universalités qui ne se recouvrent ni ne se confondent, chacune étant située et pensée à un niveau distinct, même si les passerelles et les échanges d'un niveau à l'autre sont - ou devraient être en tout cas - constants. C'est ainsi, par exemple, que l'universalité d'accès à l'éducation supérieure relève de la politique nationale et ne pourra jamais être sanctionnée ou réalisée au niveau international, tandis que la circulation des savoirs, de la recherche et des personnels s'inscrit dans une universalité qui, par définition, ne peut pas être limitée à l'État-nation et à sa politique nationale, et qui relève plutôt de la coordination internationale. En ce sens, une université ne peut jamais être « nationale » - malgré que plusieurs affichent le qualificatif - au sens strict dans la mesure où elle est à la fois tributaire et partie prenante à part entière de la communauté internationale, nonobstant les inégalités infra-nationales et internationales - entre le Nord et le Sud - et autres asymétries prévalentes en termes de moyens, de ressources ou d'opportunités.
- 44 C'est ici et à ce niveau que la distinction introduite en début de présentation entre universités « ouverte » et « fermée » peut recouvrer sa pertinence : l'université ouverte le serait à la fois sur le national et l'international, l'université fermée se contentant d'occuper, ou étant forcée de le faire, un seul des deux niveaux. Transposée et appliquée à la notion de mission sociale, cette distinction permettrait d'en suivre l'évolution à travers le temps, afin de mettre en lumière les croisements, complémentarités, arbitrages et autres replis ou blocages qui lient ou qui séparent les deux universalités en question. Une mission sociale donnée pourrait alors être appréhendée non seulement à travers l'application d'un projet ou d'un programme, mais aussi comme la résultante d'un ensemble de collaborations et d'antagonismes entre acteurs de l'intérieur et de l'extérieur et ce, à divers niveaux local, national ou international.

- 45 En deuxième lieu, nous avons vu que le passage au post-providentialisme, peu importe s'il est imputable à l'action de facteurs endogènes, aux pressions issues des promoteurs de la nouvelle gestion, ou aux projets et programmes portés et défendus par les organisations internationales, voire à tous ces facteurs à la fois, ce passage induirait un retrait ou un repli de la part de l'État vis-à-vis de sa politique d'éducation supérieure. On peut à ce sujet évoquer l'idée d'un délitement de la politique d'éducation, y compris de la politique universitaire, qui ne seraient plus saisies dans leur ensemble ni dans leur complémentarité en tant qu'investissements sociaux susceptibles et capables de contribuer à la promotion du bien commun et d'un sens critique, mais qui seraient désormais envisagées comme des dépenses qui devraient de toute nécessité être articulées aux besoins des marchés de l'emploi. Les premières victimes de ces réalignements politiques, ce sont l'universalité d'accès et la gratuité. Cela reflète l'emprise grandissante de la logique entrepreneuriale et d'une coordination internationale d'inspiration néolibérale sur les politiques nationales et ce, malgré les contre-interventions issues des organismes voués à la défense des droits à l'éducation à tous les niveaux, y compris l'enseignement supérieur⁴⁵. On a une illustration fort révélatrice de ce paradoxe au niveau même de la coordination internationale – ou plutôt du manque de coordination – quand on compare les lignes directrices, projets et autres programmes issus des grandes organisations où il n'est jamais question de la gratuité d'accès à l'enseignement supérieur, d'un côté, avec les recommandations issues du Comité des droits de l'Homme de l'ONU qui dénonce rituellement les reculs en matière d'accès imputables à l'augmentation des frais de scolarité, de l'autre⁴⁶. En attendant, ce repli ou ce retrait peut prendre différentes formes : celle de la dévolution d'une plus grande autonomie aux établissements universitaires en matière de gestion, celle d'un resserrement des financements ou celle d'un contrôle des résultats.
- 46 La question qui surgit alors est celle de savoir quels impacts de telles transformations dans les rapports entre gouvernements et EES sont susceptibles d'avoir sur la MSU ou sur la RSU. Nous avons évoqué l'idée de « dépolitisation » à ce sujet, mais il faut explorer la chose plus avant car, s'il y a dépolitisation, celle-ci opère à sens unique, depuis le gouvernement vers les EES, et non pas nécessairement en sens inverse, comme le montre le fait que nombre d'EES - ensemble ou en rangs dispersés - pressent les gouvernements d'adopter ou de mettre à jour leur politique de l'enseignement supérieur. En somme, MSU ou RSU sont, qu'elles le veuillent ou non, tributaires au premier chef d'une mission ou d'une responsabilité *politique* antérieure et supérieure à la mission ou la responsabilité sociale. Bien sûr, tel ou tel projet, initiative ou programme peut fort bien ignorer cet ascendant et agir comme si le gouvernement et sa politique ne comptaient pour rien, cela n'empêche pas qu'il *faudrait* en tenir compte, sinon au niveau pratique, en tout cas au niveau de l'analyse afin de situer et de contextualiser les initiatives relevant de la MSU ou de la RSU, au lieu de les analyser en tant qu'actions purement ou simplement autonomes.
- 47 À ce propos, il paraît opportun d'introduire quelques éléments de réflexion concernant les rapports entre intérêt de groupe et intérêt général. Car, ce qui distinguerait en propre la politique d'un gouvernement de celle d'une organisation, voire même de celle d'un citoyen quel qu'il soit, serait lié avant tout au statut accordé à l'intérêt général par rapport à l'intérêt particulier dans chaque cas. En effet, pour un gouvernement, c'est la promotion de l'intérêt général de l'ensemble des citoyens et des organisations situés sur son territoire qui *devrait* primer et qui *devrait* fonder, au premier chef, à la fois la légalité et la légitimité de son action; l'intérêt spécifique de ceux qui sont concernés par telle loi

ou par tel règlement devrait quant à lui passer au second plan. En revanche, dans tous les autres cas, c'est l'inverse qui se produit, puisque la légitimité et la légalité de l'action entreprise ne concernent au premier chef que les parties prenantes. C'est alors l'intérêt de groupe ou l'intérêt individuel – parfois une interprétation groupée ou individuelle du bien commun –, qui prime, tandis que l'intérêt général est cette fois placé à l'arrière plan.

48 Transposé dans le monde universitaire, cela signifie tout simplement qu'il y a bien un intérêt supérieur qui transcende l'université elle-même, un intérêt qui ne se confond ni avec celui d'un ou de plusieurs groupes (ni non plus avec une illusoire somme des intérêts groupés dans chaque cas), et que cet intérêt doit ou devrait être inscrit et défini dans une politique universitaire en bonne et due forme envisagée en tant qu'une des composantes de la promotion du bien commun d'une société. En ce sens, la politique universitaire ne doit pas être confondue avec la mission d'une université, ni même avec la politique des universités. En d'autres mots, si les universités ont un rôle central à jouer au titre de leur contribution au bien commun, il appartient à l'ordre politique lui-même de définir ce bien commun de sorte que les universités puissent s'y référer pour évaluer leur propre contribution à sa promotion.

49 Or, la revendication d'autonomie de la part des EES semblerait mettre à mal l'idée d'un nécessaire ancrage *politique* au niveau national et au niveau international. En ce sens, il apparaîtrait, vu depuis l'angle des EES maintenant, que les initiatives menées au titre de leur mission ou de leur responsabilité sociales *devraient* être maintenues éloignées tout autant de la politique des gouvernements que de celle des organisations internationales. Toutefois, en agissant de la sorte, les établissements universitaires se comportent exactement comme le font les entreprises qui revendiquent elles aussi le droit et le pouvoir de définir elles-mêmes le « bien commun » de leurs clientèles. L'homologie et la symétrie entre RSE et RSU n'en deviennent que plus éclatantes et la différence d'avec la MSU, que plus frappante. Cependant, cette parenté ne devrait surtout pas être invoquée pour invalider d'entrée de jeu la RSU ou même la RSE. En effet, comme le souligne Corinne Gendron,

la responsabilité sociale est d'abord un questionnement sur sa contribution au progrès et au mieux-être de nos sociétés, et parallèlement sur la délimitation de son périmètre d'action⁴⁷.

50 En choisissant d'accorder toute son importance à la notion de RSU, nous souscrivons d'emblée à l'idée selon laquelle ces pratiques doivent être analysées en tant que telles, c'est-à-dire en tenant compte des objectifs qu'elles visent, compte tenu également des moyens qu'elles se donnent ou dont elles disposent. En effet si, pour paraphraser Gendron, « on a eu tendance à condamner les mécanismes d'élaboration » de ces politiques en se contentant de les inscrire dans la mouvance des déréglementations, c'était oublier « combien les mécanismes précédents suscitaient la controverse »⁴⁸.

51 En somme, il reviendrait en propre à l'idée de mission sociale appliquée aux universités, de confronter et de résoudre à sa propre échelle ce trilemme que représente la revendication d'autonomie fonctionnelle, la poursuite d'un intérêt général ou d'un bien commun national, et sa contribution à la communauté universelle. Mais en attendant, et peu importe l'état d'avancement ou le recul des négociations entre acteurs, programmes et projets autour de ce trilemme, il reste à accorder toute leur importance émancipatrice et normative aux multiples initiatives issues de la responsabilité sociale des universités qui le méritent.

BIBLIOGRAPHIE

- Jutta Allmendinger et Stephan Leibfried, « Education and the welfare state: the four worlds of competence production », *Journal of European Social Policy*, vol. 13, (2003). p. 63-81. En ligne: <http://esp.sagepub.com/content/13/1/63.full.pdf+html>
- Paul Bairoch, *Histoire économique et sociale du monde du XVI^e siècle à nos jours*, Paris, Gallimard, 1997.
- Henri Bergson, *Les deux sources de la morale et de la religion* (1932), Paris, PUF, 1959.
- D. Brunelle, « Crise du marxisme et sociologie », *Sédiments* 1986, textes réunis par Georges Leroux et Michel Van Schendel. Éditions Hurtubise HMH, pp. 197-223.
- D. Brunelle, « Les libertés en contexte », in Josiane Boulad-Ayoubet Peter Leuprecht, dir., *Le sens de la liberté*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, pp. 17-43.
- D. Brunelle, dir., *Main basse sur l'État. Les partenariats public-privé au Québec et en Amérique du Nord*, Montréal, Fides, coll. « Points chauds », 2005.
- D. Brunelle, dir., *Gouvernance: théories et pratiques*, Montréal, Éditions IEIM, 2010.
- Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte. Observations finales du Comité*. Canada, 22 mai 2006. En ligne : <http://www.pch.gc.ca/fra/1356367526364>
- Corinne Gendron, « Les initiatives et les dispositifs de responsabilité sociale menacent-ils le droit international? Réflexions à partir d'ISO 26000 en matière de droit du travail, » in D. Brunelle, dir., *Travail et commerce. Clauses sociales, responsabilité sociale et accords transnationaux d'entreprise*, Montréal, Éditions IEIM, 2013.
- J. B. Conduffe et A. Stevkson, *The Common Interest in International Economic Organisation*, Montréal, International Labor Office, 1944, p 66.
- Robert Coram, *Political Inquiries : to Which Is Added, a Plan for the General Establishment of Schools Throughout the United States* (1791), cité par Andrew Delbanco, « Our Universities : The Outrageous Reality », *The New York Review of Books*, vol LXII, no 12, 2 juillet 2015, p. 38.
- Michel Freitag, *Le Naufrage de l'université. Et autres essais d'épistémologie politique* (1995), Montréal, Nota bene, 2006.
- Christophe Jarle et Jacques Verger, *Histoire des universités. XII^e-XXI^e siècle*, Paris, PUF, coll Quadrige, 2012.
- Lucie Lamarche, « Les droits économiques et sociaux de la personne sous le contrôle de la société civile : de la substitution des modes de mise en oeuvre à la complémentarité », dans Marco Borghi et Patrice Meyer-Bisch (dir.), *Éthique économique et droits de l'homme, la responsabilité commune*, Éditions universitaires Fribourg, Suisse, collection interdisciplinaire, série « Droits de l'homme », 1998, p. 299-333.
- Simone Landry, « La Liberté académique et l'autonomie universitaire : un recueil de citations », Comité de la liberté académique et de l'autonomie universitaire, *Les Cahiers de la FQPPU*, avril 2001.

Christian Laval et Louis Weber, *Le Nouvel ordre éducatif mondial*. OMC, Banque mondiale, OCDE, Commission européenne, Paris, Éditions Nouveaux regards et Syllepse, 2002.

Stephen McBride, *Paradigm Shift. Globalization and the Canadian state*, 2^e édition, Winnipeg, Fernwood Publishing, 2005.

OCDE, *Lignes directrices pour des prestations de qualité dans l'enseignement supérieur transfrontalier*, Paris, 2005.

Karl Polanyi, *La Grande transformation* (1944), Paris Gallimard, 1983.

Karl R. Popper, *La société ouverte et ses ennemis* (1944), Paris, Seuil, 1979.

Roberto Rodríguez Gómez et Armando Alcántara Santuario, « La Reforma de la educación superior en América Latina en la perspectiva de los organismos internacionales », *Revista española de Educacion Comparada*, 6, 2000, pp. 177-207.

En ligne : <http://www.sc.ehu.es/sfwseec/reec/reec06/reec0607.pdf>

James T. Shotwell, *La Grande décision*, New York, Brentano's, 1945.

J. Tendon, *Conseils, coaching et gestion de projets pour accroître la performance d'entreprise*, 2007.

En ligne: <http://systemic.ch/NewArticles/article008.htm>

UNESCO et Université des Nations Unies, *Pathways Towards a Shared Future: Changing Roles of Higher Education in a Globalized World*, août 2007.

J. Williamson, « The Washington Consensus Revisited », in Emmerij, Louis, dir. (1997), *Economic and Social Development into the XXI Century*, Washington D.C., Inter-American Development Bank, pp. 48-61.

NOTES

1. Ce texte est une version révisée et écourtée de l'introduction aux actes d'un colloque co-organisé par l'Institut d'études internationales de Montréal (IEIM-UQAM) et le programme Social-Campus de l'Organisation universitaire interaméricaine (OUI), en octobre 2014. Les actes paraîtront cet automne 2015 aux Éditions de l'IEIM.

2. Il convient de souligner dès le départ que, pour tout un courant de pensée dont notre regretté collègue Michel Freitag fut sans doute un représentant emblématique, l'idée même qu'une des missions de l'université puisse la conduire à orienter ses activités en direction des *besoins* de la société aurait constitué rien moins qu'une mécompréhension et un détournement de sa mission civilisationnelle et civilisatrice propre. En butte au monopole de la connaissance imposé par les abbayes, leurs ordres religieux et leurs copistes, d'un côté, héritière de l'imprimerie, du pluralisme religieux et de la science, de l'autre, l'*universitas* se serait historiquement imposée comme une communauté *ouverte* d'érudits, de savants et de maîtres. Cette mission, la seule qui compte, elle l'a perdue et elle devrait plutôt chercher à la retrouver, au lieu de se tourner vers le colmatage des besoins sociaux. Voir : M. Freitag, *Le Naufrage de l'université. Et autres essais d'épistémologie politique* (1995), Montréal, Nota bene, 2006.

3. Il ne sera pas question de remonter plus loin dans le temps parce que notre analyse privilégiera un cadre interaméricain et que, dans certains cas, au Brésil notamment, la création d'universités attendra les années 1930. En revanche, s'il fallait élargir la perspective en direction d'autres continents, l'Europe, le monde arabe, etc. il va de soi que la profondeur historique de la mission sociale des universités devrait être ajustée et révisée en conséquence. Voir, entre autres,

Christophe Jarle et Jacques Verger, *Histoire des universités. XII^e-XXI^e siècle*, Paris, PUF, coll Quadrige, 2012.

4. Robert Coram, dans *Political Inquiries : to Which Is Added, a Plan for the General Establishment of Schools Throughout the United States* (1791), écrit ceci : « (it is) a scandal to civilized society that part only of the citizens should be sent to colleges and universities », cité par Andrew Delbanco, « Our Universities : The Outrageous Reality », *The New York Review of Books*, vol LXII, no 12, July 2, 2015, p. 38.

5. Sans aller jusqu'à rappeler les remontrances de Rabelais aux Sorbonnards et sans citer les propos ravageurs de Marx et de Lénine - parmi une foule d'autres -, à l'endroit des universités et des universitaires (à propos desquels on pourra consulter D. Brunelle, 1986), qu'il suffise de rappeler les initiatives suivantes : la fondation de la London School of Economics par Sidney et Beatrice Webb (1895), la création de l'École de Francfort (1923), du Collège de sociologie, à l'instigation de G. Bataille et autres (1937), du Collège de philosophie, par Jean Wahl, (1947), ou même les initiatives plus récentes d'un Michel Onfray.

6. Comme en témoigne la création de « social schools » dans plusieurs universités aux Etats-Unis, de la School of Social Work à l'Université McGill, en 1918, de l'École de service social à l'Université de Montréal, en 1940, et du Département - aujourd'hui l'École - de service social à l'Université Laval, en 1943, sans oublier la création, à l'initiative du YMCA, du Sir George Williams College à Montréal, en 1926, devenu l'Université SGW, en 1948, rebaptisée Université Concordia une fois intégré le Collège Loyola, en 1974.

7. La distinction nous vient d'Henri Bergson (*Les deux sources de la morale et de la religion*, 1932). Elle a été reprise et développée par Karl R. Popper dans *La société ouverte et ses ennemis* (1944).

8. Cette pratique s'est généralisée au Mexique. On en trouvera un exemple dans le règlement de l'Université autonome de Coahuila.

En ligne : http://www.sirvoes.sep.gob.mx/sirvoes/doc_pdf/ReglamentoSERVICIOSOCIAL.pdf

9. Il n'est pas inutile de rappeler à ce propos que le raisonnement ici appliqué à l'université, qu'elle soit publique ou privée d'ailleurs, vaut tout aussi bien pour les entreprises à but lucratif qui sont elles aussi constituées par l'État soit par lettres patentes soit par la Loi des compagnies ou son équivalent.

10. Nous partons bien évidemment de l'hypothèse selon laquelle la politique d'éducation est, au même titre que la politique sociale, partie intégrante de l'État-providence. Voir Allmendinger, Jutta et Stephan Leibfried (2003). « Education and the welfare state: the four worlds of competence production », *Journal of European Social Policy*, vol. 13, p. 63-81.

11. L'UNESCO est, tout comme l'Organisation internationale du travail (OIT), une initiative issue au départ de la Société des Nations et, plus précisément, de la Commission internationale de coopération intellectuelle (CICI) créée en 1922. Sur sa place dans l'architecture de l'ONU, on pourra consulter J. T. Shotwell, *La Grande décision*, New York, Brentano's, 1945 ; ou encore : D. Brunelle, « Les libertés en contexte », in Josiane Boulad-Ayoubet Peter Leuprecht, dir., *Le sens de la liberté*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2009, pp. 17-43.

12. J. B. Conduffe et A. Stevknson, *The Common Interest in International Economic Organisation*, Montréal, International Labor Office, 1944, p 66.

13. À noter, au passage, que celles dont il est ici question relèvent toutes du Conseil économique et social (ECOSOC), alors que les organisations de maintien de la paix relèvent du Conseil de sécurité.

14. C'est ainsi que les vis-à-vis ou les répondants nationaux pour l'Organisation internationale du travail (OIT), ce sont, au-delà des gouvernements, les ministères du Travail, pour la FAO, les ministères de l'Agriculture, pour l'UNESCO, les ministères de la Culture, etc., De plus, dans le cas de l'OIT en particulier, sa mission l'enjoint d'impliquer, en sus des gouvernements - ou leurs ministères -, deux partenaires sociaux, les associations patronales et les syndicats

15. Que ce soit pour des motifs financiers ou sécuritaires. À ce propos, aux yeux d'un des architectes du système de l'ONU, les dispositions de la Déclaration seraient de nul effet tant et aussi longtemps que le recours à la guerre ne serait pas mis hors la loi, d'où la complémentarité entre la mission éducative confiée à l'UNESCO et la création de la Cour internationale de justice. J. T. Shotwell avait écrit à ce propos : « le mépris des droits de l'Homme à l'intérieur des pays de l'Axe était une préparation psychologique et même physique à la guerre elle-même. C'est pourquoi il tombe sous le sens que l'organisation d'une paix durable doit aussi comporter quelque précaution pour le maintien de la justice à l'intérieur des États aussi bien que dans leurs rapports entre eux, et que le moment est venu de se mettre d'accord sur les principes fondamentaux du droit des gens », *op. cit.* pp. 271-2.

16. « Le système des Nations Unies pour la promotion et la protection des droits de l'homme comporte deux types d'organismes : les organes de la Charte des Nations Unies, dont le Conseil des droits de l'homme, et les organes créés au nom des traités internationaux des droits de l'homme. La plupart de ces organes bénéficient des services de secrétariat du Département des traités et de la commission du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) ». Extrait du site de l'ONU : <http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx> Ainsi le Comité des droits économiques, sociaux et culturels mis en place dans la foulée de l'adoption du Pacte de 1976 est un organe de surveillance, tout simplement, même si depuis 2008 il peut entendre des témoignages des organismes nationaux de défense des droits.

17. Voir J. Williamson, « The Washington Consensus Revisited », in Emmerij, Louis, dir. (1997), *Economic and Social Development into the XXI Century*, Washington D.C., Inter-American Development Bank, pp. 48-61.

18. Le tandem BM-FMI n'est pas seul en cause, bien sûr. Nous reviendrons sur cette question plus bas.

19. Les explications de ces retraits sont complexes. Au niveau le plus général, il convient tout autant de les imputer à la perte subie par les pays nantis du vote majoritaire à l'Assemblée générale de l'ONU, une perte consécutive à l'arrivée des pays d'Afrique nouvellement indépendants à l'aube des années soixante, qu'à l'impuissance du système de l'ONU ou de l'une de ses organisations à faire face aux nouveaux défis mondiaux.

20. Ce n'est pas le lieu d'explorer cette question plus à fond, mais il faut tout de même souligner que, dans plusieurs contextes, un certain discours lénifiant, en reprenant une démarche résolument a-critique vis-à-vis de l'État-providence, non seulement ignore l'apport des interprétations critiques, mais attise une nostalgie des origines qui contribue à bloquer les voies de l'émancipation. Au Québec, en particulier, cette posture passe par l'obsédante et l'incessante remise en récit d'une Révolution tranquille auréolée de toutes les vertus, ou tant s'en faut.

21. Une solidarité partielle et partielle puisqu'elle était portée essentiellement par et pour des hommes, et plus précisément des hommes Blancs, au détriment des femmes, des Premières nations et des Noirs.

22. Paul Bairoch, *Histoire économique et sociale du monde du XVI^e siècle à nos jours*, Paris, Gallimard, 1997, tome 3, 3^e partie « Le XXI^e siècle chez les nantis », pp. 15 et ss.

23. Karl Polanyi, *La Grande transformation*, Paris Gallimard, 1983. Ce terme est la traduction de « *embeddedness* ».

24. Ceci dit, gouvernements et pouvoirs publics peuvent quand même se ménager des lieux précis d'intervention, qu'il s'agisse du financement des infrastructures routières, portuaires, de la recherche-développement, voire de la lutte contre l'extrême pauvreté.

25. Il convient de noter, au passage, puisqu'il n'est pas question de développer cet argument ici, que le retrait de l'État n'implique pas qu'il y ait affaiblissement de l'État. Bien au contraire, dans la plupart des cas, le retrait contribue au renforcement de l'État et, en particulier, au renforcement de son pouvoir disciplinaire, voire même de son pouvoir militaire.

26. La réserve s'impose parce que, dans nombre de cas, le recours au providentialisme n'entraînait pas obligatoirement l'adoption de politiques dans tous les domaines, loin de là. C'est ainsi que le gouvernement du Québec n'a pas cru devoir adopter une politique universitaire.
27. On aura compris que la même stratégie s'applique en matière de politique de santé, de politique environnementale, de politique régionale, de politique urbaine, etc.
28. On trouvera un tour d'horizon plus complet dans le collectif coordonné par Christian Laval et Louis Weber, *Le Nouvel ordre éducatif mondial*. OMC, Banque mondiale, OCDE, Commission européenne, Paris, Éditions Nouveaux regards et Syllepse, 2002. Les auteurs relèvent en introduction que les organisations internationales exercent désormais « un rôle décisif » en matière d'éducation. En ligne : <http://institut.fsu.fr/Le-Nouvel-ordre-educatif-mondial.html#>
29. En ligne : http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_fre.htm
30. Par exemple la conférence : « Pathways Towards a Shared Future: Changing Roles of Higher Education in a Globalized World » co-organisée avec l'Université des Nations Unies, en août 2007. En ligne : <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160439E.pdf>
31. Mieux connu sous son acronyme anglais GATS, c'est-à-dire : *General Agreement on Trade in Services*. L'article 1 de l'accord décrit quatre catégories (appelées *modes*) qui décrivent les différentes activités susceptibles de faire l'objet de négociations commerciales. À titre d'illustration, on a ainsi à l'art. 1.2 : (i) les services transfrontaliers, où seul le service franchit la frontière (par ex. un service de cours en ligne) ; (ii) la consommation à l'étranger (ex. : l'étudiant étranger) ; (iii) la présence commerciale à l'étranger (ex. : l'établissement d'une succursale d'une université à l'étranger) ; (iv) la présence commerciale de représentants du pays d'origine (ex. : les enseignants en poste à l'étranger). Les services faisant l'objet de ces négociations peuvent recouvrir un ou plusieurs de ces modes.
32. Voir : Lignes directrices pour des prestations de qualité dans l'enseignement supérieur transfrontalier, Paris, OCDE, 2005. L'expression « pratiques douteuses » est tirée de ce texte. En ligne : <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/35779480.pdf>
33. « Notamment » parce que chaque région ou continent ou communauté linguistique porte et défend sa propre politique de l'enseignement supérieur. C'est vrai de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), comme ce l'est pour les rencontres des ministres de l'Éducation des Amériques (organisées par l'Organisation des États américains, OEA), ou des rencontres annuelles dans le cadre des Sommets Ibéro-américains, pour ne citer que ceux-là.
34. Les deux classements d'universités les plus connus sont le Times Higher Education World University Ranking et le Shanghai Academic Ranking of World Universities. On peut également mentionner, dans une tout autre perspective, l'étude PISA (Programme for International Student Assessment) qui dresse une comparaison internationale des qualifications et autres habiletés des étudiants en vue, entre autres choses, d'établir une norme de « pauvreté éducationnelle ».
35. L'argumentation qui suit est développée plus avant dans deux ouvrages : D. Brunelle, dir., *Main basse sur l'État : les partenariats public-privé au Québec et en Amérique du Nord*, Fides, coll. « Points chauds », Montréal, 2005 ; et D. Brunelle, dir., *Gouvernance : théories et pratiques*, Montréal, Éditions IEIM, 2010.
36. Les services en question ont ceci de particulier d'être d'abord et avant tout des droits à l'éducation ou à la santé. Or, comme l'ont souligné plusieurs analystes, la transformation d'un droit en service est une des conditions qui permet ensuite d'en confier la prestation à des entités privées. Voir Lucie Lamarche, « Les droits économiques et sociaux de la personne sous le contrôle de la société civile : de la substitution des modes de mise en oeuvre à la complémentarité », dans Borghi et Meyer-Bisch (dir.), *Éthique économique et droits de l'homme, la responsabilité commune*, Éditions universitaires Fribourg, Suisse, collection interdisciplinaire, série « Droits de l'homme », 1998, p. 299-333.
37. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle plusieurs auteurs admettent que la NGP n'est pas transposable telle quelle au niveau des administrations publiques.

38. Je reviendrai sur cette question du rapport entre les intérêts de groupes *au pluriel* et l'intérêt collectif, en conclusion.

39. Inutile de souligner que ce schéma simplifie grandement les choses dans la mesure où chaque partie prenante, ou une de ses composantes (groupe, cohorte, faction, peu importe), est susceptible de revendiquer une efficacité mesurée en termes de rentabilité immédiate, par exemple, la rentabilité électorale dans le cas d'un gouvernement ou d'un parti, ou la rentabilité financière dans le cas d'une organisation, tandis qu'une autre partie prenante ou fraction pourra défendre des valeurs d'accessibilité et d'universalité portées par une certaine vision du bien commun ou de l'intérêt général.

40. Au passage, et pour éviter toute ambiguïté, il convient de souligner que ce parti pris d'apolitisme n'est pas plus justifiable ou défendable en entreprise et dans le secteur privé, mais il faut souligner par la même occasion que c'est précisément cette démarche *économique* qui permet de placer à l'arrière plan la dimension politique des enjeux, voire d'ignorer des questions comme la détérioration de l'environnement ou les retombées des processus de production sur la santé.

41. L'enjeu de l'approche « client » conduit ainsi à escamoter l'autre dimension du *service public*, à savoir la reconnaissance d'un droit *universel* à l'éducation qui appartient à tous les citoyens collectivement et vis-à-vis desquels ils sont tous et toutes obligés individuellement, y compris celles et ceux qui ne vont pas à l'université.

42. Notons que ce qui suit n'est pas propre aux universités et que ces mutations affectent toutes les grandes organisations publiques, notamment les hôpitaux.

43. EQUIS (*European Quality Improvement System*) est un label qui a été accordé à 108 institutions (les écoles accréditées) dans 32 pays. « Le label EQUIS reconnaît les établissements qui sont tournés vers l'international. Les écoles sont reconnues pour avoir une relation privilégiée avec des entreprises et recruter des étudiants qui envisagent de travailler à l'étranger. Il faut que ces écoles aient des accords avec d'autres établissements dans d'autres pays. C'est tout le département de commerce qui est noté, non seulement les programmes d'études mais aussi la recherche, les unités de e-learning, les activités. Le département doit être orienté vers le management international ». Voir le site : http://france.idp.com/l'enseignement_australien/equis.aspx

44. On peut penser ici aux Cours en ligne ouverts massifs (CLOM) ou *Multiple Open Online Courses* (MOOCs).

45. Parmi ces contrepoids, on peut citer les actions menées par l'Internationale de l'éducation (IE), ainsi que toutes ces initiatives issues des mouvements alter et anti-mondialistes. Cette précision est essentielle, parce qu'elle montre bien que le niveau international est aussi marqué par des conflits, des négociations et des compromis. À propos de l'IE, ou pourra consulter, en ligne : <http://www.ei-ie.org/fr>

46. Voir le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Examen des rapports présentés par les États parties conformément aux articles 16 et 17 du Pacte. Observations finales du Comité. Canada, 22 mai 2006.

En ligne : <http://www.pch.gc.ca/fra/1356367526364>

La Ligue des droits et libertés en a effectué la synthèse suivante : « en 2006, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU avait condamné le Canada à propos de l'effet discriminatoire qu'avait depuis 1998 l'augmentation des frais d'études sur les personnes à revenu modeste dans nombre de provinces et territoires et ce malgré les mesures de soutien financier mises en place. Quant à l'argument du budget disponible pour progresser vers la gratuité des études universitaires, le Comité avait indiqué que « les Canadiens ont un niveau de vie élevé et le pays a les moyens de leur assurer dans une large mesure la jouissance de tous les droits énoncés dans le Pacte », in *LDL. Droit à l'éducation*.

En ligne : <http://liguedesdroits.ca/?categorie=droit-a-leducation>

47. Corinne Gendron, « Les initiatives et les dispositifs de responsabilité sociale menacent-ils le droit international? Réflexions à partir d'ISO 26000 en matière de droit du travail, » in D. Brunelle, dir., *Travail et commerce. Clauses sociales, responsabilité sociale et accords transnationaux d'entreprise*, Montréal, Éditions IEIM, 2013, p. 60.

48. *Idem*, p. 78.