

MARQUEURS DE RÉSISTANCE À L'USAGE DES DISPOSITIFS D'ARTICULATION TRAVAIL-FAMILLE PAR LES HOMMES

Introduction

Lors d'une enquête Eurobaromètre de 2004 réalisée à l'échelle de l'Europe des quinze, 84% des hommes interrogés ont déclaré n'avoir pas pris de congé parental et n'en avoir pas l'intention¹.

De nombreux dispositifs en vue de faciliter l'articulation entre travail et famille sont mis en place par les autorités : congé de maternité, congé de paternité, congé parentaux, etc. Cependant, leur mise à disposition n'en entraîne pas l'usage systématique par les personnes qui pourraient en bénéficier, et en particulier les hommes, ce qui entraîne un retour perpétuel aux schémas traditionnels de la répartition des tâches.

La légitimité de la prise de congés visant à faciliter la conciliation travail-famille s'organise autour de deux axes : un axe vertical exprimant la différence de positionnement statutaire, largement fonction du lieu de travail, et un axe horizontal traduisant la différence selon le genre². Nous souhaitons, au cours de cette analyse et avec, en toile de fond, la réflexion menée au cours de la matinée d'étude du 1^{er} octobre dernier sur la conciliation travail-famille³, relever les différents paramètres permettant de comprendre le trop faible usage des dispositifs par les hommes.

L'axe vertical : le lieu de travail

Lorsque le recours aux dispositifs d'articulation travail-famille n'est pas obligatoire, l'usage de ces derniers est fonction de l'attitude du milieu professionnel face à la problématique de l'articulation travail-famille. Or, si un certain nombre de semaines doit obligatoirement être pris par les jeunes mamans, ni le congé de paternité ni le congé parental n'est obligatoire.

Bien que l'on constate, à l'heure actuelle, un souhait de plus en plus fort des pères de s'investir dans leur vie familiale, ce type d'engagement manque cruellement de reconnaissance et de légitimité. « *On trouve toujours, dans les organisations contemporaines, un style de gestion qui tient pour acquis que les responsabilités familiales restent une affaire personnelle extérieure à l'entreprise, voire une 'affaire de femmes'*⁴ ». En paraphrasant Høgaard, on peut dire que l'image du *hard working male*⁵ reste la référence en termes de valeur de travail. Donc, une entreprise peut offrir toute une série de mesures afin

¹ « Qui va s'occuper de bébé ? », dans *L'Agenda Social*, décembre 2008, p. 20.

² Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

³ *Papa au boulot, Maman aussi... Et moi, et moi, et moi ?!! L'articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, matinée d'étude organisée par le CEFA asbl, 01/10/09.

⁴ FUSULIER (B.), MARQUET (J.) (DIR.), *Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères*, dans *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38/2, 2007, p. 85.

⁵ HØGAARD (L.), *Working Father – Caught in the Web of Symbolic Order of Gender*, in *Acta Sociologica*, 40, 1997, p. 245-261.

de faciliter la conciliation travail-famille de ses employés, cependant, si elle ne soutient pas elle-même les mesures, l'employé risque d'être dissuadé de les utiliser.

La dimension pratique du travail

Selon une analyse comparant les politiques adoptées par trente pays européens pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale publiée en 2005⁶, différents facteurs pratiques entrent en jeu lorsqu'il s'agit de prendre ou non les congés de type parentaux. Il y a la compensation financière, autrement dit, ce que l'on appelle communément le calcul économique du couple (celui qui est le moins bien rémunéré sacrifie son salaire au profit du congé parental) qui aboutit généralement à la prise de congé par la femme. Il y a ensuite la flexibilité du congé parental, ce dernier étant plus fréquemment utilisé lorsqu'il peut être échelonné. Et enfin, le fait de travailler dans le secteur public ou privé influence la prise de congés parentaux, le congé parental étant plus fréquent chez les hommes travaillant dans le secteur public.

L'espace symbolique⁷

Le lieu de travail est un espace hiérarchisé dans lequel les acteurs se définissent, implicitement et explicitement, les uns par rapport aux autres en fonction de la place qu'ils occupent, autrement dit, en fonction, notamment, de leur catégorie professionnelle et de leur statut (cadre, employé, ouvrier). Chaque catégorie professionnelle et chaque statut nourrissent certaines représentations entraînant des prises de position spécifiques. Soit « être cadre ou ouvrier dans une entreprise revient aussi à occuper une position dans la structure de pouvoir de l'espace social sur base de laquelle se prennent des positions en qualité de cadre ou d'ouvrier ». Ces positions influent sur ce que l'on considère comme légitime ou illégitime de faire par soi-même ou par un autre acteur.

Dans les faits⁸, on constate que la pression sociale de l'environnement de travail rend difficile pour les cadres de prendre un congé parental alors que ces mêmes cadres considèrent qu'il est plus légitime pour des employé-e-s ou des ouvrier-e-s d'utiliser ces congés. « Plus on s'élève dans la hiérarchie statutaire, moins les cadres accordent de légitimité à la prise d'un congé pour raisons familiales⁹ ». Et ceci est valable pour les hommes, mais aussi, dans une moindre mesure, pour les femmes.

L'axe horizontal : le genre

L'autre facteur déterminant dans la considération que l'on se fait de sa propre position sociale et de celle des autres est fondamentalement le genre. « La vie sociale en général et la vie professionnelle en particulier sont structurées par un référentiel cognitif et normatif construit autour de la norme sexuée ». Ainsi, nous constatons tous les jours que les

⁶ « Qui va s'occuper de bébé ? », dans *L'Agenda Social*, décembre 2008, p. 20.

⁷ FUSULIER (B.), MARQUET (J.) (DIR.), *Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères*, dans *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38/2, 2007, p. 87-89.

⁸ Enquête menée par Bernard Fusulier (docteur en sociologie) auprès de 137 cadres d'une entreprise manufacturière implantée en Wallonie (dernier quadrimestre de 2006).

⁹ Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

femmes au travail sont plus largement reconnues dans leur rôle de mère que les hommes au travail dans leur rôle de père, travail et famille étant en totale opposition chez les premières, alors que ces deux valeurs se renforcent du côté des seconds. Par conséquent, les relations sociales sont totalement imprégnées de l'idée qu'il est plus légitime pour une femme que pour un homme de prendre du temps sur sa vie professionnelle pour s'occuper de sa famille.

Concrètement, il est socialement mieux accepté qu'une femme, cadre et à plus forte raison employée ou ouvrière, s'écarte de la sphère professionnelle au profit de la famille qu'un homme employé, ouvrier, ou à plus forte raison cadre.

Conclusions

Il est important que l'État continue de jouer son rôle dans le développement d'un modèle social dans lequel travail et famille entrent le moins possible en conflit, et cela, en favorisant l'offre de mesures pratiques et en poussant à leur application. Car, comme le soulignait Ariane Dierickx, tant que l'on considèrera que la conciliation entre travail et famille est une affaire de couple, on continuera d'abandonner des personnes qui n'ont ni ressources ni moyens pour vivre d'autres modèles.

Actuellement, la décision de prendre ces congés reste dans le chef du travailleur-de la travailleuse et relève de plusieurs paramètres notamment le calcul économique conjugal, la négociation conjugale, mais surtout la légitimité accordée par l'entreprise aux congés dit thématiques. Or le degré de légitimité de la prise de ce type de congé est d'autant plus fort que la place occupée par le travailleur est inférieure dans l'échelle statutaire et d'autant plus si le travailleur est une femme.

Le 30 novembre 2009, l'Union européenne s'est dotée de congés parentaux de quatre mois minimum au lieu de trois, dans le but d'inciter les pères à prendre plus en charge l'éducation des enfants. La Commission a avancé d'autres pistes afin de favoriser la prise de congés thématiques par les hommes. Ce que l'on trouve en toile de fond de ces décisions, c'est un souhait de rendre ces congés plus contraignants afin de laisser moins de place à la culture d'entreprise. Parmi les propositions, on compte l'interdiction stricte du transfert de congé parental entre les parents, l'affectation obligatoire d'une partie du congé parental aux pères, en passant par l'octroi d'un congé supplémentaire aux parents si les pères prennent un minimum donné du congé parental¹⁰. On peut également évoquer des mesures telles qu'une meilleure compensation financière du congé parental afin de le rendre plus populaire ainsi que de meilleures garanties quant à l'avenir professionnel des jeunes parents avant et après le congé.

Pour clôturer notre réflexion, avançons également un élément souligné lors de la matinée d'étude du 1^{er} octobre à savoir que si des campagnes sont menées afin de pousser les pères à prendre part à la vie familiale, rien n'est encore fait afin de solliciter la participation des hommes à la vie domestique.

Sources et bibliographie

¹⁰ « Qui va s'occuper de bébé ? », dans *L'Agenda Social*, décembre 2008, p. 20.

FUSULIER (B.), MARQUET (J.) (DIR.), *Articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères*, dans Recherches sociologiques et anthropologiques, 38/2, 2007, p. 83-103.

Intervention d'Ariane DIERICKX « Bébé ou boulot faut-il choisir ? » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

Intervention de David LALOY « Existence de dispositifs d'articulation travail-famille et réflexion sur leur acceptation sociale » dans le cadre de la matinée d'étude du CEFA asbl *Papa au boulot, Maman aussi... et moi, et moi, et moi ?!!! Articulation de la vie familiale et professionnelle : les défis contemporains*, 01/10/09.

« Qui va s'occuper de bébé ? », dans L'Agenda Social, décembre 2008, p. 20.

<http://archives.lesoir.be/amelioration-du-conge-parental-dans-l%26%238217-ue t-20091130-00R4H3.html?query=cong%E9+de+maternit%E9&firstHit=0&by=10&sort=datedesc&when=-1&queryor=cong%E9+de+maternit%E9&pos=2&all=11189&nav=1> (dernière consultation : 01/12/09)