



A salaire égal, répartition des tâches égale ?

*Articuler vie professionnelle et vie familiale
au sein de couples économiquement égaux*

FPS 2011



fps

Etude réalisée par Sarah Hibo
Service Etudes du Secrétariat National des FPS
02/515.17.67
sarah.hibo@mutsoc.be

Remerciements :

Jean, Judith, Olivier, Anne, Vincent, Juliette, François, Pascale, Jacques, Sophie, Edouard, Aurélie, Thomas, Alice, Raphaël, Elsa, Philippe, Florence, Justin, Céline, Pol, Louise, Pierre, Marie, Guy, Catherine, Eric, Célia, Bastien, Sandra, Ben, Lisa, Luc, Emma, Nicolas, Eve, Christophe, Julie, Thierry, Virginie pour leurs précieux témoignages

Editrice responsable:

Dominique Plasman
Place Saint Jean, 1-2
1000 Bruxelles



Les Femmes Prévoyantes Socialistes sont un mouvement féministe de gauche actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté

Table des matières

INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1 – LOGIQUE DE GENRE VS LOGIQUE ECONOMIQUE DANS LE CHAMP DE L’ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE FAMILIALE	5
1.1. LA LOGIQUE DE GENRE	5
1.2. LA LOGIQUE DU CALCUL ECONOMIQUE.....	8
1.3. UNE SOCIALISATION GENREE	12
1.4. CONSTRUCTION DES IDENTITES SEXUEES AU SEIN DU COUPLE	13
CHAPITRE 2 – PERSPECTIVES THEORIQUES SUR L’ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE FAMILIALE	17
2.1. EVOLUTION DE LA FAMILLE, EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL	17
2.2. ACTIVITE DOMESTIQUE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU COUPLE	19
2.2.1. <i>Sphère domestique</i>	<i>19</i>
2.2.2. <i>Sphère professionnelle</i>	<i>20</i>
2.2.3. <i>Interdépendance entre vie professionnelle et vie familiale</i>	<i>21</i>
2.3. MESURES VISANT A FACILITER L’ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE FAMILIALE	23
2.3.1. <i>Les congés.....</i>	<i>23</i>
2.3.2. <i>L’accueil des jeunes enfants.....</i>	<i>25</i>
CHAPITRE 3 - DISPOSITIF METHODOLOGIQUE	26
3.1. LA DEMARCHE	26
3.2. LE RECRUTEMENT DES COUPLES	26
3.3. LE DEROULEMENT DES ENTRETIENS	27
3.4. PRESENTATION DE LA POPULATION	30
3.5. L’ANALYSE DES ENTRETIENS.....	32
CHAPITRE 4 – LES MODALITES DE L’ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE FAMILIALE.....	33
4.1. L’EXTERNALISATION DES TÂCHES FAMILIALES	33
4.1.1. <i>Les tâches parentales.....</i>	<i>33</i>
4.1.2. <i>Les tâches domestiques.....</i>	<i>37</i>
4.2. LE PARTAGE DES TÂCHES FAMILIALES.....	38
4.2.1. <i>Les tâches domestiques.....</i>	<i>38</i>
4.2.2. <i>Les tâches parentales.....</i>	<i>46</i>
4.3. L’UTILISATION DES DISPOSITIFS ENTRAINANT UNE RÉDUCTION DE REVENU	49
4.3.1. <i>Le congé parental.....</i>	<i>49</i>
4.3.2. <i>Homme et femme face au congé parental</i>	<i>50</i>
4.3.3. <i>La réduction du temps de travail.....</i>	<i>56</i>
4.3.4. <i>Homme et femme face à la réduction du temps de travail</i>	<i>58</i>
CHAPITRE 5 – RENFORCEMENT DES IDENTITÉS SEXUÉES AU SEIN DU COUPLE	62
5.1. APPROCHE DES DIFFÉRENCES HOMME / FEMME	62
5.2. LE RÔLE D’UNE FEMME, LE RÔLE D’UN HOMME.....	66
5.3. LOGIQUES DE COUPLE ET RÔLES SEXUÉS	73
LOGIQUE ECONOMIQUE OU PRÉGNANCE DES STÉRÉOTYPES DE GENRE ?.....	75
BIBLIOGRAPHIE.....	83

Introduction

Les évolutions des dernières décennies dans le champ du travail et de la famille ont fortement touché les femmes. Exclues de la sphère professionnelle et confinées dans la sphère domestique, elles ont progressivement repris le chemin du marché du travail grâce aux revendications féministes.

Face à la situation économique et démographique actuelle, sur fond d'égalité des chances entre hommes et femmes mais aussi dans un souci de bien être des personnes et en particulier des enfants, le modèle « exclusif » prôné jusqu'à la moitié du 20^{ème} siècle a laissé progressivement la place au modèle « cumulatif » impliquant la participation de l'homme et de la femme dans la sphère de production et de reproduction (voir notamment Dubar, 2000, Fusulier, 2003 et 2008). Des « solutions » sont mises en place, par les pouvoirs publics notamment, pour aider les couples à concilier plus facilement carrières et charges familiales (défamiliarisation des tâches, mais aussi congés parentaux). Mais les rôles traditionnels homme/femme persistent et mènent la vie dure au modèle cumulatif qui n'est pas encore synonyme d'investissement égalitaire des conjoints dans les sphères privées et publiques.

Cette recherche s'inscrit dans une sociologie du genre. Le genre est un concept qui décrit la construction sociale issue de la différence biologique de sexe. Il influence notre façon d'appréhender les choses, nos choix, nos opinions. C'est par la socialisation que nous intégrons les différences de genre.

La division sexuelle du travail issue de la domination masculine attribue aux femmes les rôles liés à la sphère familiale, et aux hommes le rôle de principal pourvoyeur de revenu. Même si, aujourd'hui, beaucoup de femmes ont un emploi et que les hommes participent davantage aux tâches ménagères, la charge de la sphère de reproduction reste inégalement répartie entre les conjoints, au détriment des femmes.

Plusieurs recherches sur l'articulation travail/famille mettent en évidence que, dans un couple, lorsqu'il faut choisir qui (père ou mère) s'occupera des enfants (via une diminution du temps de travail, le recours à un congé parental...) la décision est d'abord prise sur base d'un calcul coûts-bénéfices où interviennent principalement le revenu et la situation professionnelle des conjoints. C'est celui qui a le plus faible revenu qui « sacrifiera » sa carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.

Mais au-delà de cette justification économique, il nous semble qu'il y a d'autres facteurs qui conditionnent le choix de la prise d'un congé parental mais aussi la répartition des tâches au sein d'un couple ou encore, plus simplement, les domaines de responsabilité féminins et masculins. Nous pensons, en effet, que c'est une logique de genre qui conditionne les choix et modes de vie des individus et que la logique économique n'est qu'une partie perceptible des enjeux, de la négociation intraconjugale et des relations de genre.

Dès lors, nous avons choisi d'étudier l'articulation travail/famille au sein de couples ayant un salaire quasi identique. Nous tenterons d'identifier quels seront les facteurs influençant la prise de congé

parental et nous observerons aussi comment, dans ces couples en situation économique et professionnelle égalitaire, homme et femmes se répartissent les tâches domestiques et parentales.

Le premier chapitre sera consacré à la problématisation. Nous y développerons la logique économique et la logique de genre qui sont à la base de notre problématique.

Le deuxième chapitre fera brièvement le point sur les recherches consacrées à l'articulation travail/famille. Nous passerons en revue les récentes évolutions observées dans le champ de la famille et du marché du travail ainsi que les liens entre les deux champs. Nous terminerons par ce qui est mis en place par les pouvoirs publics au niveau des congés et des structures d'accueil pour aider les parents à articuler au mieux leur travail et leur vie familiale.

Ces deux premiers chapitres nous permettront d'alimenter notre réflexion pour procéder à l'analyse de notre matériau (chapitres 4 et 5).

Dans le troisième chapitre, nous expliquerons la manière dont nous avons sélectionné les personnes interrogées et nous aborderons les questions liées à la réalisation des entretiens. Nous exposerons ensuite notre méthode d'analyse.

L'analyse des entretiens sera exposée dans les deux derniers chapitres. Le chapitre quatre sera consacré à la description de la conciliation travail/famille au niveau de la répartition des tâches familiales, du recours à un congé parental et de l'attitude par rapport au travail. Dans le chapitre cinq, nous étudierons comment les hommes et les femmes se positionnent par rapport à leur rôle masculin ou féminin et dans quelle conception théorique du genre ils se situent.

Nous conclurons cette étude en examinant si les couples inscrivent leurs pratiques dans la logique économique ou si c'est la logique de genre qui influence leur fonctionnement.

Chapitre 1 – Logique de genre vs logique économique dans le champ de l’articulation vie professionnelle-vie familiale

Plusieurs études sur l’articulation travail-famille concluent qu’au sein d’un couple¹, lorsqu’il faut prendre un congé pour s’occuper d’un enfant, le choix de qui de l’homme ou de la femme s’arrêtera de travailler, s’effectue en fonction des rémunérations de chacun. Le conjoint qui gagne le moins fera le « choix » de mettre sa carrière entre parenthèses. Or, l’écart salarial entre hommes et femmes fait qu’il est souvent financièrement plus rentable que ce soit la femme qui prenne en charge l’éducation des enfants en cessant ou en diminuant son activité professionnelle.

La logique économique permettrait donc d’expliquer les inégalités entre les femmes et les hommes face à la prise d’un congé parental. Nous pensons néanmoins que ce raisonnement voile une autre partie de la réalité. En effet, il nous semble que, bien que la logique économique puisse expliquer certaines inégalités de sexe, c’est aussi (et surtout ?) à une logique de genre que nous avons à faire ici.

Il nous semble que la répartition de tâches professionnelles et familiales au sein du couple répond à la logique de genre qui attribue aux femmes la responsabilité de la sphère privée et aux hommes celle de la sphère publique. C’est ce que nous tenterons d’approcher, dans ce premier chapitre, au travers de la littérature. Ce premier chapitre nous permettra également d’alimenter notre réflexion pour l’analyse qui sera effectuée dans les chapitres 4 et 5.

1.1. La logique de genre

Les différences sexuelles « objectives », physiques, ont conduit à une représentation « différenciée » des sexes. La notion de genre s’est construite en réaction à la réduction des différences hommes-femmes au sexe biologique. Le terme « genre » désigne, les processus sociaux qui définissent le masculin et le féminin, leur intériorisation par les individus et leurs effets sur les comportements qui s’appliquent dans tous les domaines de la vie². « Ces visions genrées œuvrent comme système d’évaluation, de jugement, de hiérarchisation qui irrigue toute notre pensée, y compris d’abord dans des domaines qui ne semblent pas avoir de rapport avec la différence des sexes³ ».

Pour D. Kergoat (2005), le rapport social hiérarchique (de pouvoir) entre les sexes a engendré des groupes sociaux de sexe : « Les groupes sexués ne sont pas le produit de destins biologiques mais sont d’abord des construits sociaux ; ces groupes se construisent par tension, opposition, antagonisme autour d’un enjeu⁴ ». Dans la société occidentale, cet enjeu fondamental des rapports sociaux de sexe est le travail (professionnel et domestique)⁵.

¹ Tout au long de cette étude, nous utiliserons le mot « couple » en sous-entendant que nous sommes en présence de couples hétérosexuels. Nous ne voulons pas par là nier qu’il y a des couples homosexuels mais l’objet de cette étude étant d’observer la logique de genre à travers la répartition des tâches entre homme et femme au sein du couple, pour ne pas alourdir le texte nous utiliserons « couple » au lieu de « couple hétérosexuel ».

² GUIONNET C. NEVEU E., 2004, p. 5

³ GUIONNET C. NEVEU E., 2004, p. 12.

⁴ KERGOAT D, 2005, p. 95.

⁵ KERGOAT D, 2005, p. 95-96.

De nombreux auteurs ont expliqué l'origine des rapports (hiérarchiques, de domination) entre les sexes (notamment : Héritier, 1996 ; Dubar, 2000 ; Guionnet et Neveu, 2004). Il semble que de tout temps, les hommes ont tenté de contrecarrer l'influence, le pouvoir social que pourrait avoir le privilège « naturel » de la procréation en conférant aux femmes une identité négative qui est à l'origine de leur position de « dominée ». Cette domination s'appuie sur une infériorité « naturelle » des femmes par rapport aux hommes, qui a longtemps rendu impensable la remise en question des rapports entre les sexes.

Les femmes ont été cantonnées à des tâches peu valorisées (sans prestige, répétitives), attachées à la sphère de reproduction et passant pour naturelles, innées, liées à la maternité tandis que les hommes se sont emparés des tâches de la sphère de production, plus valorisées (souvent plus « créatives » et « remarquables »), et ils ont majoritairement investi la sphère du travail considérée comme un espace où réaliser leurs désirs de pouvoir, de reconnaissance, de compétition, de domination.

Mais, puisque les différences de sexe étaient présentées comme issues de la nature, elles n'ont été remises en question que très récemment. Les sciences sociales ont longtemps privilégié d'autres entrées d'analyse dans leur objet d'étude. Ce n'est qu'avec les mobilisations féministes que la diffusion de la problématique du genre a été possible⁶.

Stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre attribuent des caractéristiques et des rôles différents aux hommes et aux femmes, dans tous les domaines de la vie, sans que cela ne soit basé sur des faits observables et avérés. Ils déterminent souvent les rôles sociaux et les positions des hommes et des femmes dans la société et montrent à quel point les rôles de sexe sont ancrés dans la conscience collective.

La théorie de Valian⁷ concernant les stéréotypes de genre montre comment ces conceptions sont ancrées dans nos pensées et comment elles influent sur la société et les discriminations entre hommes et femmes. Les individus s'appréhendent mutuellement avec ces stéréotypes, ce qui affecte les conceptions et évaluations de leur travail, qualités et capacités. Les gens sont donc non seulement jugés sur leurs propres capacités, mais aussi, en partie, sur des stéréotypes trop simplifiés attribués à leur genre. Les évaluations qui sont basées sur des stéréotypes de genre mènent à un traitement différent des hommes et des femmes (sur le marché du travail), sans nécessairement être provoqué par une discrimination manifeste ou intentionnelle.

Les stéréotypes de genre sont significatifs des rôles et comportements attendus, encore actuellement, par les individus de l'un et l'autre sexe. Une petite brochure de sensibilisation aux discriminations de genre donne une belle illustration de ces stéréotypes :

« La vraie femme doit : être sexy, savoir faire la cuisine, boire du Coca-Cola light, faire régime, se maquiller, lire Jeune et jolie, monter sur un tabouret quand elle voit une souris (en poussant des cris perçants), être maternante avec les enfants, regarder Les Feux de l'amour, être fragile

⁶ GUIONNET C. NEVEU E., 2004.

⁷ Cité in ROBEYNS I., 2006, pp. 7-9.

et sensible,...». Par contre, « le vrai homme doit : être galant, ne pas craindre les araignées, regarder les matches de foot à la télé, cogner si sa copine est agressée, lire Le Moniteur de l'automobile, savoir se servir d'une foreuse, épater les copains, être protecteur, savoir draguer les nanas, boire de la bière,... »⁸

La femme doit donc être « douce et délicate » alors que l'homme doit être « fort et protecteur ». Tandis que les tâches féminines sont plutôt de l'ordre de la répétition périodique des mêmes gestes, avec ce que cela implique en termes de routine et d'ennui, les tâches masculines sont davantage productives, suscitant fierté et reconnaissance de la part d'autrui.

Différentes approches théoriques du genre

On peut distinguer cinq approches théoriques du genre : l'universalisme, le différentialisme, le naturalisme, le sociologisme et le postmodernisme⁹. De ces approches se dégagent trois types d'individus qui nous permettent d'appréhender les conceptions actuelles des rapports de genre (Fusulier, 2009). Ils nous seront utiles pour clarifier les positions tenues par nos informateurs dans le dernier chapitre de ce travail.

Selon l'approche universaliste qui prône « l'égalité dans l'indifférence des sexes »¹⁰, tous les êtres humains sont égaux. Les spécificités telles que le sexe ou la race sont des construits culturels à la base des rapports de pouvoir¹¹. Cette approche universaliste donne à voir un individu « abstrait universel » où l'on fait abstraction des particularités issues du sexe.

L'approche naturaliste issue du néo-darwinisme et comportant plusieurs variantes¹² précise que les différences entre hommes et femmes sont biologiques. Elle légitime les inégalités au nom de cette différence ontologique entre les sexes et soutient que « l'on observe empiriquement des différences universelles entre les hommes et les femmes pour certaines conduites, certaines dispositions cognitives ou certains affects »¹³.

Dans l'approche différentialiste, les individus sont des êtres sexués qui, de par leur sexe, ont des aptitudes différenciées. Il y a opposition binaire entre le masculin et le féminin. Dans cette approche, « les différences liées au sexe sont ontologiques ou essentielles tandis que les différences liées au genre sont construites par la société et la culture. »¹⁴ Le différentialisme dénonce la domination masculine qui aurait « étouffé » jusqu'alors l'identité féminine et postule que la prise en considération des différences de sexe contribuera à l'égalité (dans la complémentarité) entre homme et femme. L'« individu sexué genré » est issu de cette conception différentialiste.

⁸ SIPS, *Féminin, masculin, c'est pas que de la grammaire ! Des jeunes en parlent*, Liège, SPIS Centre de planning familial de l'Université de Liège, 3^{ème} édition, mars 2003

⁹ Pour les définitions qui suivent, cf. FUSULIER B., 2008, BERT C., 2008 et GUILLO D., 2008.

¹⁰ FUSULIER, 2009, p. 3.

¹¹ BERT C., 2008, p. 140.

¹² Pour plus de précisions à ce sujet, cf. GUILLO D., 2008, pp. 255-276.

¹³ GUILLO D., 2008, p. 257.

¹⁴ BERT C., 2008, p. 141.

L'« individu genré sexué » est issu de la conception sociologiste. Elle postule que les individus sont des êtres genrés mais la primauté est donnée à la construction sociale, qui se fait en fonction du sexe. Au départ, les individus seraient des matières brutes que la société façonne (au cours de la socialisation et des différentes interactions avec l'environnement et les individus plus ou moins proches) selon leur sexe de façon féminine ou masculine.

Dérivé de la conception sociologiste, le postmodernisme postule que les individus sont des êtres post-genre. « Le sexe n'obéit pas à une logique binaire des oppositions »¹⁵, c'est-à-dire que les êtres humains ont un potentiel libre et ne peuvent être qualifiés d'homme ou de femme. Chaque individu peut choisir de s'assumer de façon féminine ou masculine, indépendamment de son sexe. C'est dans cette perspective que se placent les théories « queer ».

La logique de genre est donc à la base de notre comportement, de nos goûts, de nos pratiques. Dès notre plus jeune âge nous sommes baignés dans cet univers genré et notre position dans la société est le reflet des rapports sociaux de sexe. Dans le point qui suit nous allons décrire ce qu'est la logique économique et nous verrons comment l'économie est influencée ou non par cette logique de genre.

1.2. La logique du calcul économique

Dans de nombreux domaines, notre vie est régie par la rationalité économique. La prise de décision de retrait temporaire du marché du travail ou de réduction du temps de travail n'échappe pas à la règle.

Le modèle classique de l'*homo oeconomicus* suppose que le comportement de l'acteur est guidé par la rationalité économique.

J. S. Mills propose le terme d'*homo oeconomicus* établissant que l'homme agit économiquement. Pareto ajoute à l'*homo oeconomicus* de Mills, une dimension d'attitude « logique », associant l'idée de rationalité (instrumentale) aux actions économiques et à « une épuration des comportements effectifs ». Ces trois dimensions tendent à réduire l'idée de rationalité à la dimension de recherche de l'intérêt. Deux mouvements se développent autour de cette notion. Celle qui nous intéresse plus particulièrement précise que l'*homo oeconomicus* est un homme abstrait et calculateur, « ayant pour but de faire prévaloir ses intérêts, en agissant de manière rationnelle dans le choix des moyens sélectionnés. »¹⁶ Dans les sciences sociales, sur base de cette définition, le comportement rationnel a été réduit au choix des intérêts eux-mêmes.¹⁷

A partir du comportement rationnel de l'*homo oeconomicus*, plusieurs économistes tentent d'expliquer les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans la sphère domestique.

Les économistes néo-classiques étudient la famille et la théorie du capital.¹⁸ Le but du ménage étant de maximiser son revenu, c'est l'homme, plus productif sur le marché du travail qui ira travailler.

¹⁵ BERT C, 2008, p. 141.

¹⁶ AKOUN A., ANSART P., 2006, p. 579.

¹⁷ Idem, pp. 579-581.

¹⁸ Cf. MARON L, MEULDERS D., 2008.

Selon les économistes néo-classiques, c'est un calcul économique rationnel qui permet d'expliquer les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. « C'est pour cela que les femmes investissent moins dans leur éducation et que les employeurs rationnels choisissent d'employer des hommes aux postes à responsabilité puisque la productivité relativement plus élevée des femmes pour le travail ménager et l'éducation des enfants les amènent naturellement à s'absenter et à interrompre leur carrière pour élever les enfants et faire le ménage »¹⁹.

Pour J. Stiglitz (2000), le calcul économique est un élément clé dans le processus de décision des ménages. Le modèle du choix du consommateur permet d'étudier certaines décisions qui peuvent être prises par les ménages, notamment le nombre d'enfants. Selon l'auteur, cette décision n'est pas étrangère à toute considération économique, dans la mesure où elle influe sur l'offre de travail à long terme. En prenant en compte l'ensemble des coûts associés au fait d'avoir des enfants (dont le coût des salaires perdus durant la période où la mère aurait pu travailler), les couples s'aperçoivent que le salaire de la femme occupe une place importante dans leur calcul. Ils prendront la décision en pondérant les coûts et avantages associés au fait d'avoir un enfant. Pour Stiglitz, le calcul économique est à l'origine du fait que les femmes disposant d'un revenu élevé ont en moyenne une famille moins nombreuse et, que le taux de natalité dans les pays riches est inférieur au taux de natalité dans les pays les plus pauvres²⁰.

Plusieurs auteurs traitant de l'approche économique dans les modèles de négociation²¹, observent que dans un couple, ni les hommes, ni les femmes, ne désirent prendre en charge le travail domestique. C'est la personne qui a le revenu le plus important au sein du couple qui a le pouvoir de négociation. Ces modèles postulent que, plus les revenus entre les partenaires seront identiques, plus la répartition des tâches sera égalitaire (Maron, Meulders, 2008).

La littérature relative à l'articulation travail-famille met régulièrement en avant l'importance de la logique économique dans la décision d'un couple de réduire le temps de travail de l'un des conjoints. L'analyse économique des congés parentaux suppose que l'écart salarial (qui désavantage les femmes) va davantage pousser la mère à suspendre ses activités professionnelles pour s'occuper des enfants, étant donné que, proportionnellement, la perte de salaire est moindre pour elle que pour le père.²²

Dans une recherche qualitative menée auprès d'hommes ayant pris un congé parental en France, Hélène Trellu (2007), fait une observation similaire. Ses recherches montrent que le modèle de l'homme pourvoyeur de revenu domine. Le calcul économique lié aux écarts de salaire entre hommes

¹⁹ MARON L., MEULDERS D., O'DORCHAI S., 2008, p. 2.

²⁰ STIGLITZ J., *Principes d'économie moderne*, 2000, p. 179.

²¹ BOWLES S., "The production process in a competitive economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian models", *American Economic Review*, 75, 1, 1985. ; CHIAPPORI P.-A., "Collective labor supply and welfare", *Journal of Political Economy*, 100, 3, 1992 ; CHIAPPORI P.-A., "Introducing household production un collective models of labor supply", *Journal of Political Economy*, 105, 1, 1997; CHIAPPORI P.-A., "Rational household labor supply", *Econometrica*, 56, 1, 1988 ; BANK T. W., "Les régulations du marché du travail: sont-elles avantageuses pour les femmes?" *PREM notes Genre*, 94, 2004 ; FOLBRE N., "Hearts and spades: Paradigms of household economics", *World Development*, 14, 2, 1986 ; MANSER M. et M. BROWN, "Marriage and household decision-making: A bargaining analysis", *International Economic Review*, 21, 1, 1980; MC ELROY M. B. et M. J. HORNEY, "Nash-bargained household decision: Toward a generalization of the theory of demand", *International Economic Review*, 22, 2, 1981. Cité dans MARON L., MEULDERS D., 2008.

²² MARON L., MEULDERS D., O'DORCHAI S., 2008, p. 2.

et femmes fait qu'il est plus rentable que la femme prenne en charge l'éducation des enfants en cessant ou en diminuant son activité professionnelle.

Mais, parallèlement, à cette dimension économique, les politiques familiales tendent à favoriser les liens entre le père et l'enfant, ce qui contribue à une (lente) modification des représentations de la paternité. Les couples sont donc partagés entre des représentations sexuées tendant à perpétuer les inégalités, et des aspirations démocratiques visant une plus grande égalité parentale.

C'est à nouveau la logique économique qui permet à l'auteure d'expliquer ses résultats. En effet, dans les couples où le père a arrêté de travailler, deux tiers des femmes ont un diplôme supérieur à leur conjoint, elles ont tendance à être dans une catégorie socioprofessionnelle supérieure à leur partenaire et reçoivent aussi un salaire supérieur. Pour Trelu, le choix de l'homme au foyer répondrait donc à une logique pécuniaire (souvent liée à la situation professionnelle précaire de l'homme), mais aussi à une volonté du père de s'investir dans la sphère familiale ou encore à la difficulté de trouver un mode de garde adapté²³.

Dans un article sur la paternité au Japon, F. Taga (2007) met à nouveau en évidence cette logique économique. Lorsque les conditions de travail japonaises sont incertaines, lors de la naissance d'un enfant, les pères font rarement usage de leur droit au congé parental pour éviter de mettre à mal les finances du ménage. Même lorsque l'épouse a un emploi régulier, il est toujours relativement plus avantageux que ce soit elle qui prenne un congé parental en raison de l'important écart salarial entre hommes et femmes. Le salaire horaire féminin étant environ de 68% du salaire horaire masculin, et le congé parental étant rémunéré à 40% du salaire de base, il est « financièrement plus raisonnable » que ce soit la femme qui prenne le congé. De plus, une part importante des épouses qui travaillent sont des « employées irrégulières », occupant des emplois instables et faiblement rémunérés. Dans les couples où les promotions d'emploi féminines sont peu importantes et qui peuvent se permettre de vivre avec le salaire de l'homme, « le retrait du marché du travail de la femme après la naissance d'un enfant semble également un choix raisonnable »²⁴.

En Suède, bien qu'un effort soit réalisé en vue d'une meilleure égalité entre hommes et femmes, qu'il y ait une reconnaissance du droit de l'enfant à être avec ses deux parents, et malgré la volonté de modifier les stéréotypes de genre, A. Chronholm (2007) souligne que lorsque les hommes gagnent plus que les femmes, ce sont bien souvent eux qui continueront à privilégier leur carrière professionnelle. Ce n'est que dans les couples où la femme gagne plus que son conjoint, que les pères prennent plus largement le congé parental²⁵.

Même si aujourd'hui les femmes sont présentes sur le marché du travail (sphère de production), elles sont victimes de ségrégation qui les empêche d'accéder à certaines fonctions. La *ségrégation horizontale* assied les femmes dans des emplois de services, à connotation plus féminine, et qui sont moins rémunérateurs, tandis que la *ségrégation verticale* désigne le fait que l'emploi des femmes se concentre dans des positions hiérarchiques plus basses et qu'elles ont moins facilement accès à des

²³ TRELU H., 2007.

²⁴ TAGA F., 2007.

²⁵ CHRONHOLM A., 2007.

postes à responsabilités (« plafond de verre »), qui seraient plus rémunérateurs. Ces deux mécanismes permettent en partie d'expliquer l'écart salarial entre hommes et femmes et les inégalités qui en découlent.

Dérivant de la logique économique, la logique matrimoniale développée par M.-A. Barrère-Maurisson (2003) permet aussi d'expliquer le confinement des femmes dans la sphère domestique ou, du moins, leur moindre importance dans la sphère professionnelle. Selon l'auteure, la construction des carrières se fait en lien avec le déroulement de la vie familiale. M.-A. Barrère-Maurisson identifie trois modèles de carrières masculines rendues possibles ou, tout au moins facilitées par l'investissement plus ou moins important de la conjointe sur le marché du travail²⁶.

Le premier modèle, visible dans les milieux peu favorisés, est celui des « *parcours très imbriqués* ». Homme et femme commencent à travailler très jeunes et ont peu ou pas de qualifications. L'emploi de la femme est conditionné par celui de son mari et par les naissances.

Le modèle des « *destins parallèles* » est observable dans les couples avec qualification, où la carrière débute dès la fin des études et se poursuit après le mariage, sans interruption après une naissance. Ces individus occupent des postes de niveau moyen, souvent dans le secteur public ou dans le domaine administratif, sans promotion particulière. Ces emplois sont à horaires réguliers et facilitent la conciliation avec la vie familiale. « Le fait d'occuper des positions professionnelles de niveau équivalent (homogamie) est un facteur favorable pour les arrangements familiaux. L'égalité professionnelle, dans ce cas, va généralement de pair avec l'égalité familiale, c'est-à-dire au niveau de l'accomplissement des tâches domestiques et dans la prise en charge parentale ; ou, tout au moins, est un élément qui facilite un certain partage. »²⁷

Le dernier modèle est celui des « *parcours très dissemblables* » (ou du *breadwinner – care giver*) où l'homme, très diplômé, mène une carrière importante qui débute dès la fin de ses études, tandis que sa conjointe est moyennement diplômée et a arrêté de travailler dès son mariage. Elle soutient et facilite la carrière de son époux en gérant l'éducation des enfants et le ménage.

Au travers des recherches citées ci-dessus on voit poindre, derrière la logique économique, une logique de genre. La logique matrimoniale développée par Barrère-Maurisson constitue aussi une explication genrée d'une différence –économique- de position sur le marché du travail.

Il y a effectivement une logique économiquement rationnelle au comportement des couples lorsqu'il s'agit de travailler (ou non), mais celle-ci n'est sexuellement pas neutre, elle est construite sur les différences sexuées. Elle prend sa source dans la séparation du monde en une sphère de production, domaine masculin, et une sphère de reproduction, domaine féminin. La logique économique donne l'avantage à chaque sexe dans le domaine qui lui est assigné par les rapports sociaux de sexe.

²⁶ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, p. 20-24.

²⁷ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, p. 23.

1.3. Une socialisation genrée

Comme nous l'avons évoqué, il y a domination sociale et culturelle des hommes sur les femmes avec pour objectif d'annihiler la domination naturelle des femmes.

La dichotomie homme/culture, femme/nature s'observe dans toutes les sociétés. La femme est plus longuement engagée dans le processus de reproduction, elle est associée au domestique et donc au privé qui est considéré comme inférieur au public.

Les représentations de genre sont véhiculées par la socialisation. Dès son plus jeune âge, l'enfant est confronté à un « monde féminin » et un « monde masculin ». Dubar (1991) définit la socialisation comme : « la transmission de valeurs, de normes et de règles organisées par des institutions dévolues à cette mission, mais résultant également d'interdépendance avec de multiples autres acteurs et institutions. La socialisation est un processus interactif et multidimensionnel qui ne résulte pas uniquement d'inculcations imposées à des sujets passifs par des institutions ad hoc. Elle naît de modèles et de normes hétérogènes, elle est reçue sélectivement et activement par les agents sociaux selon leurs singularités. Elle est un processus lent, personnalisé non nécessairement continu. »²⁸

La division sociale des rôles masculins et féminins commence dès la phase de socialisation primaire de l'enfant. La famille joue un rôle important dans la transmission des opinions et des comportements et lui inculque l'assignation des hommes et des femmes à des places différentes dans la société.

Respectant la socialisation sexuée, l'influence des parents diffère selon leur sexe et celui de l'enfant (Blöss, 2001). Ainsi, les garçons seront plus influencés par leur père tandis que les filles prendront facilement exemple sur leur mère contribuant à maintenir les stéréotypes de genre. Même dans les familles les plus attachées à l'idée des rapports égalitaires entre homme et femme, l'éducation reçue par les deux sexes diffère (jouets, vêtements...).

Selon Lahire (2001), la socialisation sexuée correspondrait au modèle de l'*habitus*. Dans ce cas, il y aurait une véritable intériorisation de la contrainte culturelle qui fait que les dispositions masculines et féminines sont vécues comme une évidente nécessité (et pas comme un choix), inséparables de nos manières d'agir et sur lesquelles on ne s'interroge pas.

La scolarité, à la suite de la socialisation familiale, encourage, elle aussi, une « socialisation différentielle » des filles et des garçons dont les conséquences sont observables dans le processus d'orientation scolaire où, à compétences égales, les filles ne suivent pas les mêmes filières que les garçons²⁹.

Sur le marché du travail, la division sexuée qui trouve son origine dans le contrôle masculin exercé sur les instruments de production (du côté de la culture), interdisant aux femmes l'accès à des activités nécessitant des outils plus perfectionnés (pour les confiner dans la nature), est à l'origine de la ségrégation entre hommes et femmes.

²⁸ DUBAR, cité in GUIONNET et NEVEU, 2004, p. 34

²⁹ BLÖSS, 2001, p. 3.

En fait, c'est l'ensemble de notre environnement (famille, école, agencement des lieux publics, télévision, publicité...) qui, dès notre plus jeune âge, nous inculque de façon plus ou moins diffuse, selon les situations, une vision du monde genrée, une hiérarchisation entre les sexes qui, lorsqu'elle n'est pas invisible, est perçue comme allant de soi.

Bien que les comportements et les trajectoires des hommes et des femmes se soient rapprochés dans différents domaines de la vie sociale (plus grand investissement des pères dans la famille, participation des femmes au marché du travail), on constate que le principe de domination masculine persiste et qu'il n'y a pas de remise en cause fondamentale de la division sociale des rôles de sexe (Blöss, 2001). On reste face à une tendance à la naturalisation des rôles de sexe plutôt qu'à une construction culturelle des identités de genre comme le résultat de la socialisation. Certaines inégalités sociales entre hommes et femmes passent donc inaperçues (car « naturelles ») et contribuent à reproduire une économie domestique inégalitaire.

1.4. Construction des identités sexuées au sein du couple

Comme nous l'avons évoqué, c'est par la socialisation (primaire et secondaire) que l'individu se construit une identité –sexuée, notamment. Pour François de Singly (1996), « l'individu cherche à se conformer au regard qu'autrui lui renvoie de lui-même, par le miroir que cet autrui lui tend »³⁰. Il reprend une phrase de W. James (in *Principes de psychologie*, 1904), « Le soi social de l'homme est la reconnaissance que celui-ci obtient de ses semblables »³¹. L'individu construit donc son « soi » par rapport à des autrui significatifs. Tout individu doit trouver son identité personnelle cachée au fond de lui-même, son « identité intime ». Et cette identité ne peut être connue que parce que d'autres personnes la reconnaissent comme strictement personnelle, comme originale, comme propre à cet individu et pas comme une identité qui serait liée à une position professionnelle, à un groupe... L'individu a besoin du regard de personnes à qui il accorde de l'importance pour construire son identité. Le regard d'autrui est le « miroir » dans lequel se reflète son identité intime.

L'individu a donc besoin de relations personnelles et affectives pour découvrir son « soi ». La thèse de F. de Singly est que, dans la société contemporaine, c'est la famille qui permet la construction de l'« identité individualisée »³². De par les liens d'affection qui lient les conjoints, la famille permet « une ambiance telle que le soi puisse se réaliser dans sa triple quête : la découverte de ses ressources cachées, l'unité et la stabilité »³³.

Selon Dubar (2000), la « crise des identités sexuées » trouve sa source dans la redéfinition de l'identité féminine issue des évolutions dans le champ de la famille et du travail vers plus d'égalité hommes-femmes. Il observe que le rôle domestique assigné aux femmes ne peut plus être la seule composante de l'identité féminine. « Les femmes majoritairement ne se définissent plus seulement comme épouses ou mères. Même si elles consacrent à "la famille" plus de temps et d'investissement

³⁰ DE SINGLY F., 1996, p. 11.

³¹ Cité in DE SINGLY F., 1996, p. 11.

³² Pour de Singly, la famille contemporaine continue à contribuer à la reproduction biologique mais sa fonction centrale est la production identitaire.

³³ DE SINGLY F., 1996, p. 14.

que les hommes, elles ont aussi une *identité professionnelle* qui influe sur la construction de leur identité personnelle »³⁴. Aujourd'hui, pour de Singly (1996), « l'idéal social du soi féminin » est celui de femmes « ni célibataires ni carriéristes », ni « femmes au foyer ». L'auteur précise alors que deux conditions sont nécessaires pour la construction de l'identité personnelle : « le travail salarié n'est pas une forme de reconnaissance suffisante, il faut aussi (...) être reconnu pour soi-même et non pour ses richesses sociales ou culturelles »³⁵.

L'identité féminine est donc en « crise » dans le sens où elle est en cours de redéfinition. Le processus d'émancipation des femmes, qui engendre une diversification des formes de vie privée (puisque les femmes n'acceptent plus d'être confinées dans la sphère domestique), va modifier les rapports homme/femme mais va aussi influencer l'identité masculine. En effet, l'identité des hommes est conditionnée par celle des femmes (et inversement), elles sont toutes deux indissociables puisqu'elles se construisent en opposition.³⁶

Notons que pour Dubar (2000), l'identité est le résultat de deux principes : le principe de différenciation et le principe de généralisation. L'identité est donc caractérisée par la différence, le fait de se singulariser par rapport à quelqu'un, mais cette différenciation doit s'accompagner d'un point d'appartenance commun à un groupe. L'élément qui relie ces deux principes est le fait que l'identité vient de et par l'autre, « il n'y a pas d'identité sans altérité »³⁷. Dubar et de Singly s'accordent donc sur l'importance d'autrui dans la construction identitaire. Pour les auteurs, la fonction centrale de la famille contemporaine est justement cette construction des identités personnelles³⁸.

Précisons encore, comme le font remarquer Guionnet et Neveu (2004), que « la socialisation engendre aussi des dispositions, c'est-à-dire des répugnances, des attirances, des impatiences devant l'inefficacité du partenaire, le sentiment d'accomplir ou de menacer la composante genrée de son identité en faisant telle ou telle chose. »³⁹ Au sein des couples, on observerait donc (en accord avec le double principe de différenciation et de généralisation de Dubar) une tendance à vouloir préserver son identité sexuée en s'attribuant des tâches différenciées.

Si l'on se base sur ces différents auteurs, la négociation des identités sexuées, au sein du couple, est un processus complexe. D'une part, l'individu aurait un besoin d'entrer en relation avec un autre proche pour révéler son « soi intime » ; ce serait le rôle mutuel des conjoints. D'autre part, les conjoints devraient pouvoir se sentir différents, uniques en même temps qu'appartenir à un groupe de référence, ce qui passe par la préservation de leur identité sexuée en se réservant, selon leur sexe, des tâches plutôt masculines ou féminines.

Pour illustrer les tensions identitaires vécues par les hommes (et les femmes, dans une moindre mesure) et alimenter notre réflexion quant à la (non) prise du congé parental par les hommes, nous

³⁴ DUBAR C., 2000, pp. 65-66.

³⁵ DUBAR C., 2000, p. 33.

³⁶ DE SINGLY F., 1996.

³⁷ DUBAR C., 2000, p. 3.

³⁸ DUBAR C., 2000, p.76; DE SINGLY F., 1996.

³⁹ GUIONNET, NEVEU, 2004, p. 157.

donnerons l'exemple de deux recherches, l'une d'Hélène Trellu (2007), l'autre de Laura Merla (2007) menées auprès d'hommes qui choisissent d'interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants et à la gestion du foyer.

Trellu étudie un échantillon de pères ayant choisi de bénéficier de l'allocation parentale d'éducation⁴⁰. Ces hommes se sentent assez isolés dans leur choix, et l'absence de modèle engendre une difficulté à se positionner en tant que père au foyer ou, plus largement, à construire leur identité de père au foyer.

Selon le principe de différenciation de Dubar, les pères rencontrés mettent en avant leur différence par rapport aux autres pères et se définissent en opposition à ceux-ci. Mais par contre, ne connaissant pas d'autres pères en congé parental, le processus de généralisation ne peut se faire. Cette absence d'identification à un groupe semble expliquer l'ambivalence de leur propos, allant de la fierté d'avoir fait ce choix à l'impression de ne pas être à leur place.

Ces hommes sont à la recherche d'une reconnaissance sociale (un conjoint qui validerait leur monde) car ils sont régulièrement confrontés à des réactions négatives de la part de leur entourage, des institutions, du monde professionnel, bien qu'ils aient des retours positifs des femmes souhaitant que leur conjoint s'investisse plus dans l'éducation des enfants.

Ils développent des stratégies pour ne pas être discrédités par les autres hommes, ou tentent de dissimuler leur situation. Si le couple est confronté à des personnes qui acceptent ce choix, c'est la relation singulière entre le père et l'enfant qui est mise en avant. Mais, des relations négatives peuvent se manifester, dans la famille, de la part de personnes qui trouvent que la place de l'homme n'est pas au foyer. On leur reproche de faire les tâches attribuées aux femmes et donc de se déviriliser, ou on ne trouve pas logique que la femme ait une activité professionnelle qui la « contraint » de travailler pour faire vivre sa famille car son conjoint est fainéant.

Les hommes qui restent au foyer reconstruisent pendant cette période une nouvelle identité masculine et paternelle, qui a également des répercussions sur l'identité féminine et maternelle de leur conjointe. Les femmes oscillent entre tension et culpabilité à l'égard de leur ambition professionnelle et de leur rôle de mère mais, elles culpabilisent moins d'être engagées professionnellement dans la mesure où leurs enfants ne subissent pas les conséquences de ce choix lorsque leur mari est au foyer.

L'engagement professionnel des mères ne signifie pas un désengagement de la sphère familiale. Malgré leur activité professionnelle, elles gardent une partie importante de la gestion des tâches parentales et domestiques. Elles conservent tout ce qui concerne la logistique : gestion des emplois du temps, des menus, prise de rendez-vous... « Cette gestion peut être la conséquence d'un moindre investissement des hommes au foyer mais révèle également la difficulté qu'ont ces femmes à laisser « leur » place à leur conjoint dans la sphère familiale »⁴¹. Malgré leur charge professionnelle, ces femmes ne désinvestissent pas pour autant la sphère familiale. Elles semblent avoir besoin de reprendre le contrôle de la sphère domestique, d'entrer de nouveau dans les rôles traditionnels.

⁴⁰ Interruption de l'activité professionnelle (du père ou de la mère) pour élever un enfant.

⁴¹ TRELLU H., 2007, p. 137.

Dans l'article « *Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique* », Laura Merla se penche sur la difficulté qu'ont les hommes au foyer de gérer une image positive d'eux qui se détache de la référence au travail professionnel, difficulté se manifestant vis-à-vis d'eux même mais aussi dans les relations avec l'entourage. Le genre, qui participe à l'appréhension et la présentation de soi, est constamment remis en question dans le contexte des interactions. Hommes et femmes doivent donc composer avec les normes de genre afin de se définir en tant qu'individu sexué, en tant que « processus dynamique de gestion de la tension entre attribution et identification »⁴², alors qu'ils transgressent la norme de la division sexuelle du travail.

De ce chapitre, nous retiendrons que le genre est un principe qui façonne notre identité, qui conditionne nos comportements dès notre plus jeune âge dans la famille, à l'école puis plus tard, dans les relations de couple.

Nous avons pu observer qu'une logique économique explique en partie la décision de travailler, de prendre un congé parental mais qu'au-delà du calcul rationnel, c'est une logique de genre qui fixe les conditions des rapports homme/femme.

Les recherches menées par Merla et Trelu, sont basées sur des situations plutôt « atypiques » d'hommes sans emploi ou en pause carrière avec une conjointe qui a un emploi. Notre recherche sera, quant à elle, consacrée à la répartition des tâches professionnelles et familiales et à la prise de congés parentaux au sein de couples où les conjoints sont égaux sur le plan économique. Nous nous attarderons aussi quelque peu sur la négociation/construction/validation de l'identité sexuée au sein de ces couples.

⁴² MERLA L., 2007, p. 146.

Chapitre 2 – Perspectives théoriques sur l’articulation vie professionnelle-vie familiale

2.1. Evolution de la famille, évolution du marché du travail

Dans l’histoire (récente) de la famille, on distingue trois périodes (cf., notamment, de Singly F., 2009 ; Marquet J., 2004-2005) auxquelles correspond un mode de production particulier. Précisons que plusieurs modèles de production et de configurations familiales peuvent coexister et les dates qui définissent ces périodes varient selon les auteurs et l’aspect des choses que l’on veut éclairer.

La première période, que nous appellerons pré-modernité, s’étend du 18^{ème} siècle jusqu’à la moitié du 19^{ème} siècle. Ce sont des familles traditionnelles basées sur une économie domestique dominée par la culture agricole où tous les membres contribuent, par leur travail, à la « survie » du ménage. Dans cette famille, les rôles hommes/femmes sont distincts. L’homme a en charge les travaux agricoles extérieurs tandis que la femme s’occupe de la sphère domestique et/ou aide au travail des champs dans la classe populaire.

La deuxième période, nommée première modernité, va de la fin du 19^{ème} siècle aux années 1960. Elle est marquée par l’industrialisation et le salariat. Cette période voit les rapports hommes/femmes se modifier vers une spécialisation encore plus forte des rôles de sexe. Dans la société moderne, le fonctionnement de l’ordre social n’est plus articulé à la famille. La famille appartient désormais au privé et les activités qui y étaient exercées deviennent des « tâches ménagères » qui sont exclues de ce que l’on qualifie de « travail ». Cette séparation entre sphère professionnelle et sphère privée, s’inscrit dans un ordre social qui assigne les femmes à l’espace domestique, privé et les hommes à l’espace marchand, public, elle est à la base de la disqualification du travail des femmes et donc, de l’illégitimité des femmes dans le monde du travail. Dans les groupes sociaux supérieurs et moyens, les femmes étaient traditionnellement cantonnées à la sphère domestique et s’occupaient de l’éducation des enfants et de l’entretien du ménage, ce qui laissait à l’homme l’exclusivité de mener une carrière et de pourvoir aux besoins de la famille (Daune-Richard, 2001). Durant cette période, l’image de la famille « idéale », « classique » est celle d’un couple avec deux enfants, où l’homme travaille et pourvoit aux besoins du ménage et la femme s’épanouit au foyer et dans l’éducation des enfants.

La troisième période généralement identifiée est la seconde modernité, qui débute dans les années 1970 et se caractérise par le développement du secteur des services, où les femmes trouvent la majorité de leurs emplois. En effet, ce secteur est souvent assimilé aux tâches domestiques effectuées par les femmes et c’est, en partie, à elles qu’on les destine. On assiste donc à une entrée massive des femmes sur le marché du travail. Féminisation de l’emploi et essor du salariat augmentent la population active et transforment en même temps l’organisation interne de la vie familiale.

En effet, dans la seconde modernité, nous sommes souvent en présence de couples bi-actifs où la mère de famille cumule activité professionnelle et activité parentale. L’accès des femmes au salariat ne peut cependant pas être vu comme un indicateur de l’émancipation de leurs rôles domestiques.

Les femmes rencontrent encore beaucoup de difficultés sur le marché du travail, témoignant du peu de légitimité de la place qui leur est accordée (position hiérarchique, salaire, temps partiel...). Dans les représentations sociales dominantes, les femmes sont considérées comme ayant un statut de « rechange » dans la famille et, l'emploi des hommes reste prioritaire puisque les femmes ont toujours l'opportunité de se replier sur la famille (en cas de crise, notamment). Même si l'on peut observer une autonomisation par rapport à la fonction maternelle, la maternité reste une contrainte à l'emploi des femmes sur le marché du travail. (Blöss, 2001)

Les femmes sont donc, actuellement, majoritairement actives professionnellement ou ont le désir de l'être ; en témoigne leur persévérance à rester sur le marché du travail malgré l'augmentation continue du chômage féminin, leur plus faible taux d'emploi par rapport aux hommes, le type d'emploi qui leur est proposé (mal rémunérés, à temps partiel...), ou encore les incitations au retour au foyer (congé parentaux divers). Mais cette réalité n'a guère bouleversé la division du travail car les hommes n'en ont pas profité pour investir le champ du domestique.

Bien qu'il y ait une évolution dans la condition féminine nous pouvons constater que la division traditionnelle entre le masculin et le féminin persiste. Selon P. Bourdieu (1998) « les hommes continuent à dominer l'espace public et le champ du pouvoir (notamment économique, sphère de production) tandis que les femmes restent vouées (de manière prédominante) à l'espace privé (domestique, sphère de reproduction), où se perpétue la logique de l'économie des biens symboliques, ou à ces sortes d'extensions de cet espace que sont les services sociaux et éducatifs ou encore aux univers de production symbolique »⁴³. L'auteur identifie trois principes qui régiraient les choix des femmes et de leur entourage : « 1) les fonctions convenant aux femmes se situent dans le prolongement des fonctions domestiques ; 2) une femme ne peut avoir autorité sur des hommes ; 3) l'homme a le monopole du maniement des objets techniques et des machines »⁴⁴.

Modèle alternatif ou modèle cumulatif ?⁴⁵

La famille de la première modernité correspond au « modèle alternatif » (exclusif), c'est-à-dire que les conjoints doivent « choisir » de se consacrer à leur carrière professionnelle ou de se consacrer à la famille. À cette époque, on ne parle pas vraiment de choix puisqu'il est encore de coutume que les femmes soient au foyer et que les hommes aient une carrière professionnelle. C'est l'éthos du devoir qui prime encore à ce moment pour les individus, ils acceptent de se conformer au modèle prôné par la société.

Avec les transformations accompagnant le passage à la famille de la seconde modernité, l'éthos du devoir fait place à celui de l'épanouissement personnel et les individus acceptent de moins en moins de devoir sacrifier leur famille pour mener une carrière professionnelle ou de sacrifier une carrière professionnelle pour s'occuper de la famille. Le modèle exclusif va donc s'estomper au profit du « modèle cumulatif » où hommes et femmes ont la possibilité d'avoir une carrière professionnelle et de passer du temps en famille en même temps. Le degré de cumulativité travail-famille varie⁴⁶ et

⁴³ Bourdieu P., 1998, p. 101.

⁴⁴ Bourdieu P., 1998, p. 101.

⁴⁵ FUSULIER B., 2003 ; FUSULIER B., MERLA L., LALOY D., PLAIDEAU C., 2005 ; FUSULIER B., GIRALDO S., LALOY D., 2008.

⁴⁶ Cf. ci-dessous, les trois configurations d'articulation travail/famille développées par M.-A. Barrère-Maurisson.

tous les couples n'ont pas (encore) adopté un modèle où les conjoints consacrent la même importance au travail et à la famille. Mais aujourd'hui, c'est le modèle cumulatif qui est prôné car il permet de répondre aux aspirations de bien-être de la société actuelle (le bien-être des enfants sera favorisé par la participation des deux parents à l'éducation et, le bien-être des travailleurs permettra probablement d'augmenter leurs performances sur le marché du travail). Ce modèle soutient aussi l'égalité des chances entre hommes et femmes et favorisera l'augmentation du taux d'emploi des femmes⁴⁷. C'est ce modèle que nous allons détailler à la fin du point suivant et nous verrons si c'est dans ce modèle que s'inscrivent les couples actuels

2.2. Activité domestique et activité professionnelle au sein du couple

Dans ce point, nous examinerons de plus près les enjeux et le fonctionnement du partage entre activité domestique et activité professionnelle dans les couples contemporains.

2.2.1. Sphère domestique

Au niveau du partage entre la sphère professionnelle et la sphère domestique (Maruani, 2002), on remarque qu'en 1999 comme en 1986, en France, les deux tiers du travail domestique sont effectués par les femmes, les hommes n'apparaissant que pour 20% dans les charges les plus importantes (courses, cuisine, vaisselle, linge, soin matériel aux enfants). La vie en couple accentue les différences entre pratiques féminines et masculines mais différemment selon l'activité professionnelle de la femme. « La part des hommes dans le travail domestique passe de 21,8% quand il a une conjointe inactive, à 31,5% quand elle est active professionnellement »⁴⁸. L'asymétrie entre les sexes demeure mais, on constate une légère redistribution du travail ménager entre les conjoints, sans que le monopole de la sphère domestique ne soit brisé pour autant. Même quand elles ont une activité professionnelle, les femmes ne remettent pas en cause le principe de leur disponibilité permanente au service de la famille. Au terme de négociations, elles peuvent obtenir que les hommes interviennent davantage, sans jamais parvenir à effacer la prépondérance féminine⁴⁹.

M.-A. Barrère-Maurisson (2003, chapitre 3) fait des constations similaires sur base de son analyse de l'enquête sur le budget temps des ménages de 1999 en France. Pour l'auteure, le travail domestique (entretien de la maison, soin aux enfants...) reste une spécialité féminine à laquelle les hommes consacrent peu de temps, même quand les deux conjoints sont salariés. Dans son analyse, Barrère-Maurisson distingue les « tâches domestiques » et les « tâches parentales ».

Le temps parental comporte diverses tâches (domestiques, de sociabilité, « taxi », scolaires)⁵⁰ qui peuvent être apparentées ou non à du « travail ». Les pères investissent plus celles qui ne sont pas apparentées à du travail, c'est-à-dire qu'ils prennent part aux tâches parentales de sociabilité (loisirs, échange, culture) et effectuent souvent une part des trajets liés aux activités extrascolaires des

⁴⁷ FUSULIER B., MERLA L., LALOY D., PLAIDEAU C., 2005.

⁴⁸ MARUANI M., 2002, p. 23.

⁴⁹ MARUANI M., 2002, pp. 10-27.

⁵⁰ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, pp. 95-97.

enfants, mais ce sont généralement les mères qui prennent en charge les tâches parentales dites domestiques ou scolaires⁵¹.

Lorsque les femmes parviennent à libérer du temps (sur leur temps de travail), elles le consacrent au parental, au domestique et au temps personnel et de repos, tandis que les hommes consacrent ce temps libre aux loisirs et puis aux enfants⁵².

Barrère-Maurisson observe aussi un « effet de couple ». Le fait d'« être dans une logique de partage fait ressortir les pratiques sexuées (...). C'est dans la répartition des temps parentaux domestique et de sociabilité que l'attribution de rôles différents est la plus visible : proportionnellement, les pères s'impliquent plus dans les activités de sociabilité que dans toute autre tâche parentale, les activités parentales domestiques, elles, restant typiquement dévolues aux femmes. (...) En couple, le partage individuel du temps professionnel et du temps parental s'opère en faveur du temps professionnel pour le père (...) et en faveur du temps parental pour la mère (...). »⁵³

Travail domestique et professionnel sont donc étroitement liés. Plus le temps de travail professionnel des mères est court, plus elles consacrent du temps aux tâches domestiques. La répartition du temps dépend aussi de la situation conjugale puisque le temps consacré au domestique est plus élevé pour les mères avec conjoint. L'auteure fait aussi remarquer que les pères ayant un emploi donnent la priorité au temps passé avec les enfants par rapport au temps domestique⁵⁴.

2.2.2. Sphère professionnelle

Malgré la volonté grandissante des femmes d'avoir un emploi, source d'autonomie et d'épanouissement personnel, la situation des femmes sur le marché du travail est plus précaire et plus problématique que celle des hommes. La « domination » des femmes dans la sphère domestique, est à l'origine de l'illégitimité des femmes dans le monde du travail et donc de l'instabilité de l'emploi féminin.

Anne-Marie Daune-Richard (2002), fait remarquer que l'inégale répartition des charges domestiques et parentales entre hommes et femmes engendre une offre de travail différenciée selon le sexe. L'emploi féminin est concentré dans le secteur tertiaire où les femmes occupent des emplois rappelant souvent les tâches de type « familial », et l'augmentation de l'activité féminine s'est portée vers des emplois déjà féminisés. Ces éléments tendent donc à maintenir la ségrégation professionnelle.

Elle constate aussi que les femmes consacrent moins de temps que les hommes à l'activité professionnelle. 80% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes⁵⁵. Bien que pour certaines, cela résulte d'une démarche volontaire, pour d'autres, c'est parce qu'elles ne trouvent qu'un temps partiel (représentations sociales affectant la légitimité des femmes sur le marché du travail, chômage mieux accepté pour elles car considérées comme ayant un statut de « rechange » dans la famille...)⁵⁶. Même si de nombreux couples souhaitent que les deux conjoints travaillent,

⁵¹ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, p. 117.

⁵² BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, p. 102.

⁵³ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, p. 99.

⁵⁴ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, pp. 101-102.

⁵⁵ DAUNE-RICHARD A.-M., 2001, p. 136.

⁵⁶ GUIJONNET C., NEVEU E., 2004, pp. 137-138.

certaines femmes renoncent parfois à chercher un emploi pour des raisons familiales, par lassitude, ou en raison d'une moindre rentabilité financière⁵⁷.

Notons encore que l'écart salarial belge s'élève à 11 % (IEFH 2010), c'est-à-dire que le salaire des femmes est, en moyenne, de 11% inférieur à celui des hommes. Cet écart salarial varie en fonction des secteurs. Il est, par exemple de 26% pour les employés du secteur privé.

Une grande partie de cet écart salarial peut toutefois être expliquée. Ainsi, 54.6% de l'écart s'explique par les caractéristiques professionnelles, 14.9% par la situation familiale et 30.5% par des caractéristiques individuelles... Mais une fois tous ces facteurs écartés, il reste encore la partie inexpliquée de la différence salariale constituée par « ce qui n'est pas encore expliqué (principalement en raison du manque de données relatives à certaines caractéristiques) et ce qui est inexplicable, car c'est une conséquence d'une pure discrimination salariale⁵⁸ », discrimination basée sur le genre et les stéréotypes qui en sont issus.

2.2.3. Interdépendance entre vie professionnelle et vie familiale

À la lecture des points précédents, nous pouvons constater qu'aujourd'hui carrière professionnelle et vie familiale sont entremêlées et se construisent l'une par rapport à l'autre.

Le lien entre les composantes familiales et professionnelles donne lieu à différentes configurations familiales. Barrère-Maurisson (2003) identifie trois modèles de familles, selon l'importance accordée à l'activité professionnelle de la femme.

Le premier modèle regroupe les familles à carrière unique, où l'homme occupe une fonction de haut cadre et la femme est au foyer (1 famille sur 4 en 2000). Dans ces familles, les hommes prennent très peu en charge le parental (30%) et encore moins le domestique (20%).

Le deuxième modèle est constitué des familles à deux carrières non-équivalentes. L'homme exerce un emploi à temps-plein et la femme travaille à temps-partiel et consacre l'autre partie de son temps au foyer (1 famille sur 4). Dans ces couples, le partage des tâches est assez inégalitaire, dans le sens où les deux conjoints travaillent, mais les hommes ne prennent en charge que 40% du parental et seulement 25% du domestique.

Le troisième modèle regroupe les familles où les deux conjoints travaillent à temps-plein et ont des carrières de moindre niveau (1 famille sur 2). Le professionnel est donc réparti plus égalitairement que dans les deux modèles précédents, mais la répartition de la charge domestique se fait de façon très inégalitaire puisque les femmes effectuent 60% du temps parental et 70 % du travail ménager⁵⁹. Marie-Agnès Barrère-Maurisson conclut que le temps partiel, même s'il permet une meilleure conciliation entre travail et famille (à charge des femmes), réduit très peu les inégalités dans le couple. Mais surtout, que les femmes qui souhaitent s'investir professionnellement autant que leur conjoint assument bien plus de tâches domestiques que ces derniers. Le modèle le plus égalitaire au niveau du partage des temps est alors le modèle « traditionnel », femme au foyer et homme au

⁵⁷ GUIJONNET C., NEVEU E., 2004, p. 141.

⁵⁸ IEFH, 2009, p. 63.

⁵⁹ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, pp. 114-115.

travail, mais bien qu'il ait l' « avantage » d'un « temps de travail » équivalent, il accroît les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et dans la sphère domestique⁶⁰.

En Belgique, I. Glorieux, J. Vandeweyer et P. van Tienoven (2000 et 2009) montrent, sur base des données des enquêtes budget-temps de 1999 et 2005, que l'emploi du temps des hommes et des femmes belges diffère fortement. « Les femmes ont une charge de travail totale plus élevée, s'occupent davantage des travaux ménagers et des enfants et consacrent davantage de temps aux soins personnels et à la participation sociale. Les hommes, par contre, consacrent davantage de temps au travail salarié, ont davantage de temps libre et sont plus longtemps en route. C'est seulement en ce qui concerne l'enseignement et la formation qu'il n'y a pas de différence significative entre les sexes. »⁶¹

Bien que la situation féminine soit en progression sur le marché du travail, l'emploi des femmes diffère toujours de celui des hommes. Dans le ménage, il y a à nouveau des tâches qui sont principalement effectuées par les femmes alors que d'autres sont plutôt réservées aux hommes.

Glorieux et Vandeweyer, soulignent que l'emploi du temps des hommes et des femmes est encore très traditionnel. « Les femmes effectuent davantage de travaux ménagers et s'occupent davantage des enfants. Les hommes ne sont pas totalement inactifs dans le ménage, mais effectuent uniquement des tâches typiquement masculines, notamment du bricolage dans et autour de la maison. Ils effectuent également encore davantage de travail rémunéré que les femmes. (...), les activités les plus discriminatoires entre les hommes et les femmes ont trait au travail, ce qui montre qu'en Belgique, le travail est encore toujours strictement réparti entre les sexes. »⁶²

C'est dans les couples où les deux conjoints ont un emploi rémunéré que la répartition de la charge de travail (rémunéré et non-rémunéré) est la plus égalitaire. Mais, « la composition de la charge de travail continue à présenter des différenciations liées aux stéréotypes sexuels. »⁶³ Les hommes passent plus de temps au travail rémunéré tandis que les femmes consacrent plus de temps aux tâches ménagères et aux soins et à l'éducation des enfants.⁶⁴

Cette enquête semble confirmer, comme le montrait Barrère-Maurisson, que la situation des femmes sur le marché du travail et le temps qu'elles consacrent au travail salarié dépendent de leurs charges familiales, ce qui est moins le cas des hommes. L'engagement de ces derniers dans le ménage est quasi constant et moins important.

Les femmes dans toutes les situations de travail ont toujours une charge de travail plus importante que les hommes. Mais, la différence en quantité de travail (domestique et professionnel confondus) effectué par les femmes qui travaillent et le groupe dominant des hommes travaillant à temps plein est plus ou moins égale. Les auteurs parlent dès lors d'une « double responsabilité » des femmes qui travaillent ou d'une « double charge mentale » (Barrère-Maurisson, 2003), plutôt que d'une double journée de travail. Et, c'est par cette double responsabilité qu'ils expliquent les stratégies

⁶⁰ BARRERE-MAURISSON M.-A., 2003, p. 117.

⁶¹ GLORIEUX I., VANDEWEYER J., 2000, p. 71.

⁶² GLORIEUX I., VANDEWEYER J., 2000, p.72.

⁶³ GLORIEUX I., VAN TIENOVEN T.P, 2009, p. 36.

⁶⁴ Ibidem.

d'adaptation féminines. « Les hommes n'ont qu'un rôle dominant, le rôle du travail, et celui-ci détermine la charge de travail totale »⁶⁵.

2.3. Mesures visant à faciliter l'articulation vie professionnelle-vie familiale

En Belgique, les services publics sont un important pilier de la conciliation entre travail et famille. Ils sont à l'origine des différentes mesures et dispositifs permettant cette conciliation. C'est donc, en partie, grâce à eux que les femmes peuvent investir la sphère professionnelle et que chaque travailleur peut choisir de combiner le soin aux proches avec le travail. Les pouvoirs publics agissent en faveur du modèle cumulatif d'articulation travail/famille en instaurant des congés destinés aux parents ou en finançant des dispositifs d'accueil pour les jeunes enfants.

Diverses possibilités d'interruption de la carrière professionnelle, avec garantie de réinsertion (et protection contre le licenciement), sont offertes par la Communauté française aux enseignants qui choisissent de privilégier la famille pour un temps. Nous détaillerons ces mesures dans le premier point. À côté de cela, d'autres services comme les crèches, les titres services, permettent aux couples d'externaliser certaines tâches assumées traditionnellement par les femmes et permettent dès lors, à ces dernières, de travailler à l'extérieur de la maison sans compromettre la vie familiale. Le deuxième point y sera consacré.

2.3.1. Les congés

*Les différents types de congés accessibles aux parents*⁶⁶

Père	Mère
<p>Congé de paternité : 10 jours, fractionnable, dans les 4 mois à partir de la naissance, 3 jours rémunérés par l'employeur, 7 jours à 82% du salaire rémunéré par la mutuelle</p> <p>Conversion du congé de maternité en congé de paternité : en cas d'hospitalisation ou décès de la mère</p>	<p>Consultations prénatales pour les travailleuses : le temps nécessaire pour la consultation, accord avec employeur, maintien rémunération</p> <p>Congé de maternité : 15 semaines, min. 1 avant, min. 9 après la naissance, rémunérés par l'organisme assureur, 82% du salaire les 30 1ers jours et 75% du salaire ensuite</p> <p>Pauses d'allaitement : 30 min par jour (si 4h de travail) jusqu'à 7 mois après la naissance</p>

⁶⁵ GLORIEUX I., VANDEWEYER J., 2000, p.75.

⁶⁶ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=534>, page consultée le 6 juillet 2011. Cf. annexes pour plus de détails.

Ces congés sont accessibles aux salariés du secteur privé. La législation pour les travailleurs des autres secteurs (Communauté française, Région wallonne, enseignants, etc.) est parfois un peu différente mais chacun dispose à peu près de tous les types de congés repris ci-contre.

Chaque parent

Congé parental : 3 mois à temps-plein (ou 6 à mi-temps, 15 à 1/5^{ème}), fractionnable, allocation forfaitaire +/- 650 € (à temps-plein), jusqu'aux 12 ans de l'enfant

Congé d'adoption : min. 1 semaine et max. 4 à 6 semaines (selon l'âge de l'enfant), dans les 2 mois

Crédit-temps : max. 5 ans (temps-plein, mi-temps, 1/5^{ème}), allocation de l'ONEM (min 400€ à temps-plein)

Démission (pour s'occuper de ses enfants) : droit aux allocations de chômage pendant 3 ans

Congé sans solde

Disparité homme/femme dans la prise du congé parental

Evolution du nombre de congés parentaux depuis 2002 selon le sexe (Belgique)

	Hommes	Femmes
2002	1.020	10.586
2003	2.398	16.721
2004	3.596	20.224
2005	4.693	22.659
2006	5.940	25.567
2007	6.964	27.147
2008	8.200	29.419
2009	11.145	33.224
2010	13.891	38.053

(Source : ONEM)

Sans surprise, au niveau du recours au congé de parental, les femmes sont majoritaires. Le nombre de père ayant bénéficié du congé parental a plus que doublé en 2003 par rapport à 2002. Puis il a continué à augmenter mais plus faiblement. On remarque une importante augmentation du nombre d'hommes ayant pris ce congé en 2009, plus 5,67% par rapport à 2008. Cela est du à la crise du marché du travail. De nombreux employeurs ont incité le personnel à faire usage de leur congé parental pour éviter de trop longues périodes de chômage économique.

Le rapport entre le nombre d'homme et de femme choisissant de prendre ce congé (= nombre d'homme / nombre de femme) est passé de 10% en 2002 à 36,5% en 2010.

Le recours au congé parental a augmenté, tant pour les hommes que pour les femmes mais, en 2010, par rapport à 2002, les femmes étaient environ 4 fois plus nombreuses à prendre le congé parental tandis que les hommes étaient près de 14 fois plus nombreux !

Au regard de cette forte augmentation de la prise de congé parental par les hommes, on peut espérer que le congé parental s'inscrit petit à petit dans les mentalités, mais il reste encore d'importants progrès à faire pour parvenir à l'égalité.

2.3.2. L'accueil des jeunes enfants

Selon le rapport 2009 de l'ONE⁶⁷, 45,1% des enfants de 0 à 3 ans peuvent être pris en charge dans des structures officielles. Ce taux de couverture est calculé pour effectuer une comparaison européenne (pour voir dans quelle mesure la Belgique atteint le taux de 33% fixé par les objectifs de Barcelone). Il tient compte du nombre d'enfants de 0 à 3 ans inscrits dans un milieu d'accueil (et pas du nombre de places, plusieurs enfants pouvant occuper une seule place) ainsi que des enfants inscrits en école maternelle. Il surévalue donc fortement l'accueil réellement disponible pour les très jeunes enfants.

Si l'on se centre uniquement sur l'accueil des enfants de 0 à 2,5 ans, avec 37.173 places d'accueil pour 133.536 enfants au 1/01/2008, l'ONE obtient un taux de couverture de 27,8%.

Il y a donc une place d'accueil pour 3,6 enfants. L'offre de place d'accueil des enfants de moins de deux ans et demi en Communauté française est dès lors insuffisante si elle veut contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des parents d'enfants en bas âges.

⁶⁷ [http://www.one.be/index.php?id=1316&tt_products\[backPID\]=1053&tt_products\[product\]=716&cHash=0ecd2f4ad7](http://www.one.be/index.php?id=1316&tt_products[backPID]=1053&tt_products[product]=716&cHash=0ecd2f4ad7)

Chapitre 3 - Dispositif méthodologique

3.1. La démarche

Après une revue de la littérature qui nous a permis de délimiter notre objet de recherche et qui nous permettra par la suite d'alimenter notre réflexion, nous avons opté pour une démarche qualitative. Afin d'étudier notre thématique, nous avons réalisé et analysé 40 entretiens semi-directifs.

Cette recherche s'inscrit dans le paradigme compréhensif (interprétatif), c'est-à-dire que nous considérons les phénomènes humains comme des phénomènes de sens desquels nous tenterons de faire émerger des constellations de sens permettant de comprendre le phénomène.

Dans une logique de découverte et de compréhension des processus, nous nous attacherons tout d'abord aux pratiques déclarées des personnes interrogées et puis, aux significations et aux productions de sens émanant des discours. Nous appréhenderons les discours des individus avec le présupposé que « l'identité est une mosaïque de territoires, construits en cours d'interaction, mais reposant sur des savoirs partagés (ressources, conceptions de la justice commune...) »⁶⁸. Nous aurons constamment à l'esprit que les contradictions qui peuvent émaner des discours sont le fruit d'une tentative de construction d'une cohérence et d'une légitimité des pratiques. Nous nous attarderons donc sur les significations construites *in situ* par les acteurs.

Nous nous situerons, dès lors, dans une démarche semi-inductive où nous tenterons de comprendre le phénomène au départ des discours des acteurs de terrain plutôt que d'utiliser ces discours en vue d'évaluer un modèle théorique a priori.

Dans la collecte du matériau, nous avons choisi d'interroger séparément les conjoints pour pouvoir identifier d'éventuelles divergences dans leur discours, non pas dans un but de contrôle et de recherche de la vérité mais plutôt pour tenter de distinguer comment homme et femme appréhendent une même réalité.

3.2. Le recrutement des couples

Comme nous l'avons mentionné précédemment, notre échantillon est composé de couples dont les deux conjoints ont approximativement le même salaire (net, à 100€ près) et ayant au minimum un enfant de moins de 12 ans.

Les entretiens ont été effectués en deux phases.

Les 20 premiers entretiens ont été réalisés auprès de couples d'enseignants. Nous avons obtenu leurs coordonnées via la direction d'une dizaine d'écoles qui ont accepté de collaborer.

Les 10 autres couples ont été trouvés via des annonces dans notre réseau : le site internet des FPS, le Guide social, la Mutualité Socialiste, la FGTB, Facebook. Pour inciter les personnes à participer à

⁶⁸ VERHOEVEN M., 2007-2008.

l'enquête, l'annonce était présentée sous forme d'appel à témoin-concours (cf. annexe). L'un des 10 couples participant pouvant gagner, par tirage au sort, un bon cadeau « Bongo ».

3.3. Le déroulement des entretiens

Notre recherche étant plutôt inductive, nous avons choisi d'effectuer des entretiens semi-directifs pour laisser à la personne la liberté de structurer elle-même sa pensée et la laisser nous guider vers des éléments nouveaux, susceptibles de nous intéresser pour le développement de l'objet de recherche.

Nous avons construit notre guide d'entretien sur base des différentes lectures relatives à l'articulation travail-famille. Ce guide d'entretien est à considérer comme un « guide » et pas un questionnaire que l'on remplit en répondant « simplement » à chaque question dans l'ordre. Lors des différents entretiens, nous avons veillé à ce que la personne aborde tous ces éléments en nous laissant la liberté de modifier les questions, leur formulation et/ou l'ordre pour rebondir sur le discours de la personne interrogée.

Guide d'entretien

Présentation

- Pourriez-vous vous présenter ?
- Vous avez des enfants ?
- Vous travaillez ? En quoi consiste votre travail ?
- Pourriez-vous me raconter une journée type de semaine, du moment où vous vous levez jusqu'au moment où vous vous couchez ?

Tâches domestiques

- Au niveau de la répartition des *tâches ménagères* comment fonctionnez-vous ? Quel pourcentage ? Pensez-vous que cette répartition peut-être liée au fait d'être homme/femme ?
- Au niveau de la répartition des *tâches parentales* comment fonctionnez-vous ? Quel pourcentage ? Pensez-vous que cette répartition peut-être liée au fait d'être homme/femme ?

Temps de travail, réduction du temps de travail

- Vous travaillez à temps-plein ?
- Travailler à temps-plein/mi-temps, c'est un choix ou c'est financier ?
- Vous aimeriez réduire votre temps de travail ? Pourquoi ?

Congés, modes de garde

- A la naissance des enfants, vous avez pris quel(s) congé(s) ?
- Après le congé de maternité, quel mode de garde avez-vous choisi pour vos enfants ? Pourquoi ?
- Quelle a été la réaction de votre employeur lorsque vous avez demandé des congés (maternité, paternité, parental) ?
- Avez-vous déjà utilisé le congé parental ? Votre conjoint-e ?
- Avez-vous déjà pensé prendre le congé parental ? Auriez-vous envie de le prendre ?
- Au niveau de votre employeur, vous recevez des informations sur les différents types de congés qu'il existe ?
- Pensez-vous que c'est mal perçu de prendre congé, d'avoir des enfants ?
- Au niveau de la prise en charge des enfants, que faites-vous quand vous travaillez ?

- Lorsque vous sortez en soirée, le week-end, c'est avec ou sans enfants ? Qui garde vos enfants lors des sorties ?

Vision hommes-femmes

- Pour vous, c'est quoi être un homme/femme aujourd'hui ? Et une femme/homme ? Y a-t-il une différence ?
- Pensez-vous qu'il y a des différences entre un homme/une femme aujourd'hui et il y a 30 ans ?
- C'est quoi pour vous être un « bon » père aujourd'hui ? Et une bonne mère ?
- Selon vous, y a-t-il une différence entre le rôle d'un père et celui d'une mère ?
- Être père/mère au foyer, ça vous tente, c'est concevable pour vous ?
- Vous connaissez des pères au foyer ?
- Dans votre entourage, avez-vous des commentaires sur votre fonctionnement travail/famille ? Qu'est-ce qui est bien vu/mal vu ?

Travail-famille

- Quelle importance accordez-vous au travail et à la famille ? Comment les classeriez-vous ?
- Quelles sont vos priorités ?
- Si vous partez en voyage trois jours, pensez-vous que votre conjointe peut facilement s'occuper du ménage et de(s) enfant(s) ? Et vous ?
- Quels sont les avantages et inconvénients de votre emploi vis-à-vis de votre vie de famille ?
- Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées/que vous rencontrez dans l'articulation entre votre travail et votre famille ?

Lors du contact téléphonique préalable à l'entretien, le lieu de l'entretien ainsi que le moment était choisi par notre informateur. Les entretiens se sont déroulés soit au domicile de la personne (28 entretiens), soit sur son lieu de travail (11 entretiens) ou dans un café (1 entretien).

Dans chaque cas, nous avons demandé à être dans un endroit calme pour pouvoir discuter et enregistrer la conversation. Tous les participants ont accepté l'enregistrement sans problème.

Avant de débiter l'entretien, nous avons précisé qu'il était anonyme et confidentiel, que les questions étaient larges, qu'il n'y avait pas de bonne ou mauvaise réponse et que ce qui nous intéressait c'était l'expérience de la personne. Nous avons ensuite rappelé brièvement le thème de la recherche puis nous avons commencé par une question de « mise en confiance », ne demandant pas beaucoup de réflexion, du type « se présenter », ou « raconter une journée type de semaine ».

La durée moyenne des entretiens était de 1h mais a varié entre 40 minutes et 1h30.

Lors des différents entretiens, nous avons essayé d'adopter une attitude permettant l'expression la plus libre de la personne interrogée. Nous avons tenté d'instaurer un climat de confiance en adoptant une position d'empathie et de « neutralité bienveillante », en montrant à la personne interrogée que nous ne la jugions pas, que nous acceptions inconditionnellement tous ses propos et, dans certains cas, que nous partagions ses interrogations.

Les conditions sociales de l'entretien

La démarche d'entretien est une situation particulière. C'est un échange entre deux personnes qui ne se connaissent pas et dont la position n'est pas identique. D'un côté, l'enquêteur est demandeur, il attend des informations, des réponses à ses questions ; de l'autre côté, l'interviewé est seul amené à se confier, à livrer son expérience.

Selon les entretiens, le rapport social entre nous et la personne enquêtée était différent, il a probablement été influencé par la manière dont la personne interrogée nous voyait.

Nous décrivons ici la façon dont nous avons personnellement ressenti cette différence de « statut » en gardant à l'esprit que cela a peut-être influé sur le cours de l'entretien et le matériau récolté.

La différence d'âge a influencé quelques entretiens, surtout auprès des enseignants. Etant plus jeune que tous les couples rencontrés, certains avaient tendance à nous considérer comme une de leur « élève », ce qui favorisait d'une part, les explications détaillées mais, d'autre part, quelques unes de ces personnes avaient tendance à décrire abondamment leur profession –comme pour nous convaincre de leur dévouement à l'enseignement et du fait qu'ils étaient de bons enseignants– mais plus superficiellement leur situation familiale. Ce n'est que lorsque nous avons mis l'accent sur des dimensions plus ciblées de la vie familiale, que nous avons pu établir un rapport plus « égalitaire », plus propice à la « confiance ».

Nous avons été considérée par d'autres comme une « étudiante », assimilée à une place qu'ils ont occupée dans un passé pas trop lointain. Ce qui les a conduits à adopter une attitude plutôt « paternaliste » à notre égard. A certains moments, ils avaient tendance à nous informer, à nous mettre en garde sur le métier d'enseignant et la vie de famille.

Dans les couples où la différence d'âge était moins importante, les interviewés semblaient nous considérer comme un pair. Nous avons l'impression de discuter « entre amis », cela favorisait la confiance.

Avec plusieurs personnes, nous avons l'impression d'avoir plutôt une position de confidente. La relation de confiance nous a semblé se créer dès le départ. On ressentait, chez ces personnes, un besoin de parler, de dire leur expérience

Quelques personnes nous ont donné l'impression de nous considérer comme une assistante sociale, ils justifiaient fréquemment leurs choix, leur façon de faire. D'une part, cela nous aidait dans notre compréhension de leur expérience mais dans la suite de l'entretien, nous avons veillé à réorienter les questions de sorte que le rôle de contrôle généralement assimilée à la fonction d'assistant social n'entrave pas les confidences.

Au début de certains entretiens, nous avons l'impression d'être considérée comme un « simple » enquêteur. Ces personnes détaillaient peu leur expérience. Au fil de l'entretien, nous avons veillé à leur demander d'expliquer ce qu'ils entendaient par telle ou telle chose.

Le genre a également influencé le rapport d'entretien. Les femmes avaient parfois tendance à dire « vous voyez ce que je veux dire » lorsqu'elles abordaient certains comportements considérés comme féminins. Ce qui nous poussait à plus de vigilance et à leur demander de détailler ce qu'elles

entendaient par là. Au contraire, les hommes avaient plutôt tendance à justifier leur comportement « masculin », à nous expliquer pourquoi ils agissaient de la sorte, ce qui a facilité notre compréhension de leur expérience. Mais, dans l'ensemble, il est assez difficile de dire si le genre a influencé d'une autre manière le discours des répondants.

3.4. Présentation de la population

Couple n°1		2 enfants	3 ans, 6 mois
Jean			Judith
Enseignant, secondaire supérieur	<i>Profession</i>	Enseignante, secondaire supérieur	
2000 €	<i>Salaire net</i>		2000 €
Non	<i>Congé parental</i>		Temps-plein (3 mois)
Couple n°2		2 enfants	8 et 6 ans
Olivier			Anne
Enseignant, spécialisé	<i>Profession</i>	Enseignante, secondaire supérieur	
1800 €	<i>Salaire net</i>		2000 €
Non	<i>Congé parental</i>		Non
Couple n°3		2 enfants	4 et 2 ans
Vincent			Juliette
Enseignant, secondaire inférieur	<i>Profession</i>	Enseignante, secondaire inférieur	
1650 €	<i>Salaire net</i>		1600 €
Non	<i>Congé parental</i>		Temps-plein (6 mois)
Couple n°4		2 enfants	2.5 ans, 4 mois
François			Pascale
Enseignant, secondaire inférieur	<i>Profession</i>	Enseignante, école maternelle	
1650 €	<i>Salaire net</i>		1500 €
Non	<i>Congé parental</i>		Temps-plein (3 mois)
Couple n°5		2 enfants	8 et 6 ans
Jacques			Sophie
Enseignant, secondaire inférieur	<i>Profession</i>	Enseignante, supérieur	
1750 €	<i>Salaire net</i>		1900 €
Non	<i>Congé parental</i>		Non
Couple n°6		2 enfants	3 et 1 an
Edouard			Aurélie
Fonctionnaire et enseignant second. sup.	<i>Profession</i>	Enseignant, secondaire supérieur	
1900 €	<i>Salaire net</i>		1800 €
Mi-temps (6 mois)	<i>Congé parental</i>		Temps-plein (6 mois)
Couple n°7		4 enfants	13, 11, 7, 5 ans
Thomas			Alice
Enseignant, secondaire supérieur	<i>Profession</i>	Enseignante, secondaire supérieur	
2000 €	<i>Salaire net</i>		1950 €
Non	<i>Congé parental</i>		½ temps (1 an)
Couple n°8		5 enfants	9, 7, 5, 4 ans, 6 mois
Raphael			Elsa
Enseignant, secondaire inférieur	<i>Profession</i>	Enseignante, école maternelle	
1650 €	<i>Salaire net</i>		1550 €
Non	<i>Congé parental</i>		Non
Couple n°9		1 enfant	9 ans
Philippe			Florence
Enseignant, secondaire inférieur	<i>Profession</i>	Enseignante, secondaire supérieur	
1850 €	<i>Salaire net</i>		2000 €
Non	<i>Congé parental</i>		Non

Couple n°10		2 enfants	4 et 2 ans
Justin			Céline
Enseignant, secondaire supérieur 1600 € Temps-plein 6 mois	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Enseignante, secondaire supérieur 1600€ Non
Couple n°11		2 enfants	
Pol			Louise
Employé 1690 € Non	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Employée 1560 € Congé parental 4/5 ^{ème} (15 mois)
Couple n°12		1 enfant	6 ans
Pierre			Marie
Educateur spécialisé 2000 € Crédit temps 4/5 ^{ème} en projet	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Assistante sociale 1800 € Congé parental ½ temps (6 mois)
Couple n°13		2 enfants	6 et 3 ans
Guy			Catherine
Educateur spécialisé 1750 € Non	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Assistante sociale 1600 € Congé parental ½ temps (1 an)
Couple n°14		2 enfants	3 ans, 18 mois
Eric			Célia
Enseignant, secondaire inférieur 1600 € Congé parental 4/5 ^{ème} (1 an)	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Enseignante, secondaire inférieur 1550 € Congé parental temps-plein (3 mois)
Couple n°15		1 enfant	7 ans
Bastien			Sandra
Ouvrier 1360 € Non	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Ouvrière 1250 € Chômage jusqu'à l'entrée à l'école
Couple n°16		2 enfants	5 et 2.5 ans
Ben			Lisa
Enseignant cours pratiques 1880 €	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Assistante sociale 1820 € Congé parental 4/5 ^{ème}
Couple n°17		2 enfants	5.5 et 2 ans
Luc			Emma
Ingénieur 2000 € Congé parental ½ temps et 4/5 ^{ème}	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Notaire 2100 € Congé parental 4/5 ^{ème} (6 mois)
Couple n°18		2 enfants	3 ans
Nicolas			Eve
Indépendant 2075 € Non	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Employée 2000 € Congé parental ½ temps + 4/5 ^{ème}
Couple n°19		1 enfant	2 ans
Christophe			Julie
Magasinier 2000 € Non	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Déléguée commerciale 2025 € Non
Couple n°20		1 enfant	1.5 ans
Thierry			Virginie
Chercheur 2000 € Non	<i>Profession</i> <i>Salaire net</i> <i>Congé parental</i>		Assistante sociale 1500 € Congé parental temps-plein

3.5. L'analyse des entretiens

Avant de procéder à leur analyse, les entretiens ont d'abord été intégralement retranscrits.

Nous avons alors effectué à une première analyse entretien par entretien afin d'identifier les logiques de chaque individu. Nous avons commencé par fractionner les extraits d'entretien en unités de sens afin de les agencer autour de concepts structurant notre champ d'analyse. Nous avons dégagé deux grands champs, l'un relatif aux modalités d'articulation travail/famille, l'autre traitant de la construction identitaire au sein du couple.

Nous avons ensuite comparé les discours des individus sur les différents concepts identifiés, ce qui nous a permis de dégager des logiques de sexe ou de couple.

Grille d'analyse

a. Modalités d'articulation travail/famille

- L'externalisation des tâches familiales
 - Les tâches parentales
 - Les tâches domestiques
- Le partage des tâches familiales
 - Les tâches domestiques
 - Les tâches parentales
- L'utilisation des dispositifs entraînant une réduction de revenu
 - L'utilisation du congé parental
 - La réduction du temps de travail

b. Rapport à l'identité de genre

- L'approche du genre
 - Individu sexué genré
 - Individu genré sexué
- Le rôle d'une femme, le rôle d'un homme
- Le rôle d'un père, le rôle d'une mère

Chapitre 4 – Les modalités de l’articulation vie professionnelle-vie familiale

Comme le montrent les recherches que nous avons citées précédemment, articuler vie familiale et vie professionnelle, lorsque les deux conjoints travaillent n’est pas chose aisée. Les couples recourent à différentes stratégies pour tenter de concilier ces deux sphères. Dans ce chapitre, nous verrons comment les couples fonctionnent au jour le jour pour jongler entre les contraintes professionnelles et familiales.

Tout au long de notre analyse, par souci de transparence et de clarté, pour chaque question que nous aborderons, nous présenterons les résultats sous forme de tableaux. Ils reprennent les éléments les plus importants des discours de nos informateurs.

4.1. L’externalisation des tâches familiales

4.1.1. Les tâches parentales

Ce tableau fait la synthèse des modes de prise en charge des enfants pour chaque couple. Les réponses des conjoints étant identiques, nous avons choisi les regrouper pour plus de clarté.

Prise en charge des enfants

	Durant les heures de travail	En dehors des heures de travail
Couple n°1 Jean et Judith	Crèche puis école	Grand-mère quand imprévu
Couple n°2 Olivier et Anne	Gardiennne puis école (garderie, rare) ; grand-mère en cas de maladie	Grand-mère le mercredi et si imprévu
Couple n°3 Vincent et Juliette	Gardiennne puis école	Occasionnellement grands-parents ou baby-sitter
Couple n°4 François et Pascale	Crèche	Occasionnellement grands-parents ou baby-sitter
Couple n°5 Jacques et Sophie	Pas à la crèche, Sophie a arrêté de travailler	Grands-parents parfois
Couple n°6 Edouard et Aurélie	Gardiennne et/ou école + garderie	Régulièrement grands-parents
Couple n°7 Thomas et Alice	Crèche puis école + garderie	Grand-mère pour trajets ; pas baby-sitter
Couple n°8 Raphael et Elsa	Crèche (important) ; périodes sans travail, école (garderie, rare)	Baby-sitter
Couple n°9 Philippe et Florence	Pas abordé	Pas d’aide familiale
Couple n°10 Justin et Céline	Crèche puis école	Pas abordé
Couple n°11 Pol et Louise	Grands-parents puis école + garderie/étude jusqu’à 17h	Grands-parents
Couple n°12 Pierre et Marie	Crèche puis école + garderie ou baby-sitter (1 semaine / mois selon horaires parents)	Grands-parents, marraine, baby-sitter

Couple n°13 Guy et Catherine	Gardiennne puis école (+ garderie, rare) + gardienne/voisine quand mère fait la nuit	Grands-parents, famille, stage/plaine, baby-sitter
Couple n°14 Eric et Célia	Crèche	Famille, baby-sitter
Couple n°15 Bastien et Sandra	Pas à la crèche, Sandra ne travaillait pas puis école + garderie ou grand-père	Grands-parents, sœur
Couple n°16 Ben et Lisa	Grands-parents, crèche	Grands-parents
Couple n°17 Luc et Emma	Crèche + grands-parents (mercredi)	Grands-parents, stage, baby-sitter, sœurs, marraine
Couple n°18 Nicolas et Eve	Crèche	Grands-parents, baby-sitter, sœur
Couple n°19 Christophe et Julie	Crèche puis grands-parents (quand la crèche a fermé)	Filles ainées de Christophe, grands-parents
Couple n°20 Thierry et Virginie	Gardiennne	Grands-parents

La conciliation des horaires de travail (combinés au temps de trajet) et des horaires de crèche et/ou d'école pose problème pour de nombreux parents.

Certains rencontrent des difficultés pour arriver à l'heure au travail en ayant conduit les enfants à l'école ou à la crèche ou pour aller rechercher les enfants à l'heure à l'école/à la crèche/à la garderie. D'autres encore évoquent la longueur des journées de crèche/école/garderie qu'ils infligent à leurs enfants.

Pour les parents travaillant avec des horaires à pause, la crèche et l'école n'ouvrent/ne ferment pas suffisamment tôt/tard pour y déposer/reprendre leurs enfants. Guy et Catherine ont dû choisir une gardienne plutôt que la crèche, Bastien et Sandra ont fait appel aux grands-parents pour s'occuper de Max avant et après l'école.

« (...) en faisant 6h-14h et 14h-22h pas moyen de trouver des gardiennes ou... qui prennent avant 6 heures du matin. » (Sandra)

Ces problèmes sont moins abordés par nos informateurs exerçant la profession d'enseignant. Ils s'accordent pour dire que ce métier permet d'être fort disponible pour ses enfants.

« (...) c'est vraiment bien équilibré. Je suis quand même énormément avec eux (...) Donc, on va les rechercher à 17 h à la crèche. Il nous reste quand même un petit peu de temps avec eux, ce n'est pas uniquement : rentrer, ils sont en pyjamas et se mettent déjà au lit –comme ça arrive parfois. Nous, on a cette chance-là de pouvoir combiner grâce à notre métier. » (Eric)

Ces parents sont présents lors des vacances scolaires, ce qui leur évite d'inscrire l'enfant à un stage par « obligation » ou de devoir le « caser » chez les grands-parents. Lorsqu'ils le font, c'est souvent par choix.

« Ici, on va la mettre en stage par choix philosophique, on se dit que c'est bon pour elle, qu'elle va découvrir les sports, la musique, ça va guider ses choix après. Mais les parents qui le font par obligation et qui doivent les caser deux semaines, ça ne doit pas être facile du tout. Pour nous, ce n'est pas un problème, on est en congé. » (Juliette)

Pour les enseignants, durant la période scolaire, les horaires de cours des parents sont plus ou moins similaires à ceux des enfants. Il arrive que les enfants doivent rester un temps relativement court à la garderie de l'école ou, que le père ou la mère doivent rester un peu plus longtemps à l'école, pour attendre la fin des cours de leurs enfants.

« (...) on a les mêmes horaires qu'elles, donc ça ne pose pas beaucoup de problème. Si jamais ça dépasse un tout petit peu, elles vont à la garderie de l'école. On s'organise toujours bien. Et mes parents habitent N. aussi donc on peut en profiter, pas de souci pour être le plus confortable. Être deux enseignants, c'est une chouette qualité de vie au niveau horaire. »
(Olivier)

Lorsque les enfants ne sont pas en âge d'aller à l'école, parmi les couples rencontrés, ils sont peu à choisir de s'arrêter de travailler pour s'occuper de leurs enfants (soit pour des raisons financières, soit parce que les parents souhaitent retravailler rapidement. Nous développerons cela juste après). Dans les 20 couples que nous avons rencontrés, pour que les parents puissent continuer à travailler alors que l'enfant n'est pas encore en âge d'aller à l'école, 16 ont eu recours à un système de garde d'enfants, c'est-à-dire, une gardienne et/ou une crèche, dès 3 ou 6 mois, selon que le couple a fait usage ou non d'un congé parental (3 ont combiné ce mode d'accueil avec la garde par les grands-parents), un couple a préféré (par choix) confier la garde des enfants aux grands-parents, deux mères ne travaillaient pas jusqu'au moment de l'entrée à l'école.

L'externalisation de la prise en charge des enfants pose peu de problème. Pour la plupart des parents, mettre son enfant dans une structure d'accueil semble une pratique normale et bien acceptée, voire recommandée comme nous dit Elsa.

« Au début, ils sont allés chez les papy-mamy mais franchement ce n'est pas génial. Je trouve que c'est très bien en dépannage, s'ils sont malades ou quelque chose comme ça, mais pas tout le temps... (...) Et puis aller à l'extérieur je trouve que c'est vraiment nécessaire. (...) On voit la différence quand ils sont élevés en crèche ou chez les grands-parents. Ceux qui ont été chez papy-mamy, ce sont des enfants plus fermés, plus peureux. (...) C'est ça que, la toute petite, je me dis, on a beau être une famille nombreuse, je veux qu'elle aille quand même un jour chez la gardienne parce que ce n'est pas la même chose, les frères et sœurs... (...) Il faut l'ouvrir aussi à d'autres enfants... » (Elsa)

Judith nous dit néanmoins ceci :

« Imaginons que j'ai du travail de 16 heures à 18 heures, et bien dans une autre profession je serais à mon bureau jusqu'à 18 heures. Ici, je rentre à 16h et les enfants sont là. Si je vais jusqu'au bout du raisonnement, il est envisageable que je laisse la petite chez la gardienne mais ça, psychologiquement je n'arrive pas à le faire. » (Judith)

Et Juliette nous dit :

« Ça m'est déjà arrivé plusieurs fois d'aller avec Jade au conseil d'entreprise parce qu'elle est là et que Vincent ne rentre qu'à 17 h. *Et il n'y a pas une garderie ?* Il y a une garderie... mais je n'arrive pas à la mettre, en fait... *Pourquoi ?* Je ne sais pas... Je n'arrive pas à me dire qu'elle va m'attendre dans la cour, qu'elle ne me verra pas... Je préfère l'avoir avec moi. » (Juliette)

Deux couples n'ont pas externalisé la prise en charge des enfants : Jacques et Sophie ont choisi que Sophie ne travaillerait pas tant que les enfants ne seraient pas en âge d'aller à l'école ; chez Bastien et Sandra, ce n'était pas par choix, mais Sandra était au chômage à la naissance de son enfant. Elle n'a pu retrouver du travail que lorsqu'il a été à l'école.

Avoir recours à une structure d'accueil pour enfant pour pouvoir travailler paraît plutôt bien accepté parmi les couples interrogés. Le fait de travailler semble une justification légitime pour faire garder son enfant.

Pour Vincent et Juliette et pour Jean et Judith, cela doit se limiter aux heures de travail, tandis que pour Eric et Célia, laisser les enfants 2 jours à la crèche pendant les vacances leur permet de « souffler », d'avoir du temps à deux.

Par contre, pour Pol et Louise, il est plus difficilement concevable de confier son enfant à d'autres personnes que la famille.

Jacques et Sophie ont également choisi d'externaliser le moins possible la garde des enfants en bas âge –Sophie ne travaillait pas au moment de la naissance des enfants– et ils font appel à la famille pour les sorties et lorsqu'ils ne savent pas garder eux-mêmes leurs enfants.

La « solidarité familiale » offre plus ou moins de soutien aux couples. Les grands-parents sont parfois disponibles et peuvent aller rechercher les enfants à l'école, les conduire aux activités extrascolaires, les garder lorsqu'il y a un imprévu ou lors d'une sortie en couple.

« (...) le mercredi j'ai des cours en journée et j'ai cours à 19h jusque 20h30 le soir (...). Mon épouse aussi et elle termine à 18h, moi je termine à 20h30. (...) les enfants, pendant ce temps-là, ils font leurs activités du mercredi après-midi. Donc ma belle-mère les conduit, ils font leurs activités » (Thomas)

« On avait réparti trois jours chez les parents et beaux-parents et 2 jours à la crèche mais on a eu des soucis à la crèche, suite à un surnombre on a décidé de le retirer donc du coup on a dû trouver une solution, et retrouver une crèche ce n'est pas évident voir impossible, donc la solution c'était les parents et les beaux-parents jusqu'à ce qu'il aille à l'école (...) » (Julie)

Chez Olivier et Anne et Edouard et Aurélie, les grands-parents s'occupent des enfants un jour par semaine. Cela répond à une demande de ces derniers pour passer du temps avec leurs petits-enfants et, par la même occasion, cela laisse du temps libre aux parents.

« Ma belle-mère s'occupe des enfants le mercredi après-midi. Donc tous les mercredis midi on va manger chez elle, toute la famille et après elle anime un atelier artistique avec les filles » (Anne)

« (...) [mes beaux-parents] prennent les enfants une fois par semaine pour passer la nuit, c'est toujours eux qui s'en occupent si on a besoin » (Aurélie)

Julie et Christophe confient Lucas 3 jours par semaine aux grands-parents. A nouveau pour répondre à une demande de ces derniers et pour « alléger » la facture de la crèche.

À côté des grands-parents, les couples trouvent aussi une aide plus ponctuelle auprès des frères/sœurs et des parrains/marraines pour faire garder les enfants lors de sorties en couple ou lors des vacances.

En dehors des périodes de travail, 7 couples font occasionnellement appel à une baby-sitter, lorsqu'ils veulent faire une activité sans leurs enfants.

« Parfois on s'arrange pour mettre les filles chez les parents ou les beaux-parents ou bien on prend une baby-sitter. Mais on le fait rarement. » (Juliette)

Pour nos couples, se faire aider par la famille pour prendre en charge les enfants en dehors des périodes de travail, est une pratique plutôt courante. Les crèches et garderies semblent plutôt réservées au temps de travail « légitime ». Les parents font garder leurs enfants par la famille durant les périodes de travail et en dehors pour diverses raisons : alléger la facture de la crèche, répondre à la demande des grands-parents, par choix (peu « confiance » dans les services de garde), facilité, flexibilité. Notons que moins de la moitié des répondants disent avoir recours aux services d'une baby-sitter.

4.1.2. Les tâches domestiques

Externalisation du nettoyage

Couple n°1	Jean et Judith	Oui
Couple n°2	Olivier et Anne	Oui
Couple n°3	Vincent et Juliette	Non
Couple n°4	François et Pascale	Non
Couple n°5	Jacques et Sophie	Non
Couple n°6	Edouard et Aurélie	Non
Couple n°7	Thomas et Alice	Non
Couple n°8	Raphael et Elsa	Oui
Couple n°9	Philippe et Florence	Oui
Couple n°10	Justin et Céline	Oui
Couple n°11	Pol et Louise	Non
Couple n°12	Pierre et Marie	Oui
Couple n°13	Guy et Catherine	Non
Couple n°14	Eric et Célia	Oui
Couple n°15	Bastien et Sandra	Non
Couple n°16	Ben et Lisa	Oui
Couple n°17	Vincent et Claire	Oui
Couple n°18	Nicolas et Eve	Oui
Couple n°19	Christophe et Julie	Oui
Couple n°20	Thierry et Virginie	Non

Les couples que nous avons rencontrés assument personnellement la majorité des tâches domestiques. Onze ménages ont choisi de se faire aider pour le nettoyage et/ou le repassage. Certains interviewés justifient leur choix. Ils disent qu'avec 2 salaires, ils peuvent se permettre d'engager quelqu'un pour les soulager d'une partie du nettoyage ou du repassage, ce qui leur permet de consacrer le temps normalement réservé à cette tâche à autre chose et d'être plus cool.

« (...) on était un peu serré au niveau organisation. À un moment j'ai dit « ce n'est plus possible, il faut qu'on prenne quelqu'un » et ça, ça m'a vraiment semblé un luxe super agréable. Parce qu'en travaillant à temps plein ça me donne vraiment un souffle et le sentiment de pouvoir faire autre chose de mon week-end que de nettoyer, faire la lessive et des trucs comme ça. (...) avoir quelqu'un qui vient nous aider, quand on travaille à temps plein c'est vraiment quelque chose qu'on doit s'offrir. » (Anne)

Quelques femmes disent par contre qu'elles aimeraient pouvoir gérer seules, sans aide extérieure, les tâches ménagères.

« Après la naissance, je me suis quand-même décidée à prendre une femme de ménage. » (Virginie)

« C'est sûr que je préférerais ne pas devoir prendre quelqu'un pour le ménage mais... ». (Eve)

Les autres couples ne se font pas aider pour le nettoyage parce qu'ils estiment que c'est quelque chose qui leur revient (Edouard et Aurélie, François et Pascale), ou parce qu'ils considèrent avoir suffisamment de temps pour le faire ou encore parce que ce n'est pas possible financièrement.

Dans le point qui suit, nous développerons l'approche qu'ont les couples vis-à-vis des tâches domestiques et parentales.

4.2. Le partage des tâches familiales

Comme nous venons de le montrer, la conciliation entre le travail et la famille peut être facilitée par l'externalisation de certaines tâches domestiques, telles que le nettoyage ou la prise en charge des enfants en bas âge par une institution de garde lorsque les parents travaillent, ou encore, le recours à la solidarité familiale. Néanmoins, il reste une partie des tâches familiales que le couple doit prendre en charge lui-même et, lorsqu'homme et femme travaillent, cette prise en charge ne peut se faire aisément que par une répartition des tâches entre les conjoints.

Dans cette partie, nous verrons donc comment le couple se répartit (ou non) les diverses tâches. À l'instar de M.-A. Barrère-Maurisson (2003), nous ferons la distinction, entre les tâches domestiques et les tâches parentales (cf. supra)⁶⁹. Nous tenterons de voir s'il y a une distinction entre les tâches exécutées par les femmes et les hommes et quels sont les processus et les justifications au partage du travail familial.

4.2.1. Les tâches domestiques

Il y a, généralement, répartition des tâches dans tous les couples. Hommes et femmes n'effectuent pas exactement les mêmes tâches, cela est lié aux rôles qu'ils s'attribuent et à la manière dont ils se définissent en tant qu'individu féminin ou masculin.

Certaines ne sont jamais, ou rarement, exécutées par les hommes et d'autres ne le sont pas non plus par leur conjointe. Il y aurait donc un noyau dur de tâches « féminines », et un noyau dur de tâches « masculines ». Entre ces deux groupes de tâches, on retrouverait les tâches « négociables », qui sont effectuées aussi bien par l'homme que par la femme ou simultanément par les deux conjoints.

Partage des tâches domestiques

Jean	Couple n°1	Judith
Judith : lessive et autres tâches. Jean : repas, travaux + aide Judith si besoin.	Judith : lessives, repassage, table, lave-vaisselle, assume tout le week-end. Jean : repas et courses, seconde dans le soin aux enfants, travaux. → Choix en fonction des goûts mais interchangeables.	
Olivier	Couple n°2	Anne
Olivier : repas, travaux. Anne : repas, linge, devoirs, bains.	Répartition selon affinités : Olivier : travaux, bricolage, courses, cuisine, décoration. Anne : cuisine, gestion du quotidien, mettre les enfants au lit, poubelles. → Ingratitude des tâches mais possibilité d'y trouver du plaisir.	

⁶⁹ M.-A. Barrère-Maurisson a montré que les hommes ont tendance à s'impliquer davantage dans les tâches parentales que dans les tâches domestiques qui restent plus souvent le fait des femmes.

Vincent	Couple n°3	Juliette
Vincent : prépare le bibi et les tartines, donne le bain, aspire, fait les poussières, tond, s'occupe de l'extérieur, prépare les repas. Juliette : éveille et habille les enfants, donne le bain, nettoie, s'occupe du linge, prépare les repas.		Vincent : aspire, s'occupe de l'extérieur, des poubelles, cuisine, demande régulièrement s'il peut aider. Juliette : nettoie, lessive, repasse, cuisine. Répartition « naturelle », selon affinités.
François	Couple n°4	Pascale
François : nettoie la salle de bains, conduit les enfants à la crèche, fait les travaux. Pascale : fait les courses, le nettoyage et autres tâches.		« Schéma classique » : François : conduit les enfants à la crèche, fait les travaux, lave la voiture. Pascale : prépare les repas, fait la vaisselle et les tâches quotidiennes.
Jacques	Couple n°5	Sophie
Jacques : vaisselle, repassage, travaux « masculins », bricolage, s'occupe des enfants si épouse pas là. Répartition selon les goûts et pas le genre, selon les disponibilités, mais conjoints interchangeables.		Sophie : prépare déjeuner, pique-nique, habille les enfants, les accompagne à l'école, fait les devoirs, donne le bain, fait ménage, lessives, jardinage → charge mentale. Jacques : repasse, jardin, gros travaux, autres choses à la demande.
Edouard	Couple n°6	Aurélié
Aurélié fait tout, Edouard sort les poubelles.		Aurélié fait tout : lessive, repas, rangement, nettoyage, vaisselle. Les tâches domestiques ne sont pas gratifiantes, perte de temps.
Thomas	Couple n°7	Alice
Thomas : fait les tartines, le pain. Repas à 2. Linge souvent Alice mais Thomas sait le faire. → Gestion selon le moment.		N'ont pas les rôles traditionnels, partagent tout : cuisine, lessive, enfants...
Raphael	Couple n°8	Elsa
Elsa gère le matin et le repassage. Le reste à 2 + aide des enfants.		Partagent tout sauf : Raphaël ne repasse pas mais cuisine mieux qu'elle, Elsa ne conduit pas.
Philippe	Couple n°9	Florence
Participation aux tâches domestiques : courses, ménage, poussières.		Florence : repas, devoirs, lessive, repassage, jardinage, rangement. Philippe : courses, travaille pour l'école à 16h, aide pour la petite, tond. → Répartition selon les habitudes et les goûts.
Justin	Couple n°10	Céline
Chacun fait tout : linge, repas, nettoyage, sauf Justin : travaux et jardin et Céline : courses.		Justin : jardin, garage, travaux, papiers, repassage. Céline : courses, lessive, repliage du linge. Choix lié au boulot qui fait qu'ils ont le même temps de présence. Céline avait besoin d'aide et Justin y était tout à fait disposé.
Pol	Couple n°11	Louise
Pol : intendance, mise en ordre, travail « sale » (poubelles), foot, devoirs. Louise : sac et « diner » des enfants, lessive, gestion agenda. Ensemble : courses, liste de courses. Partage difficile au début, Louise voulait tout assumer. « C'est venu tout seul », goût, aptitudes mais ne veut pas que Louise fasse ce qui est lourd et sale (poubelles).		Louise : repas, repassage, lessive, nettoyage. Pol : table, vaisselle, poubelles, gestion budget, bricolage. Ensemble : courses. Répartition « logique ». Ne conçoit pas que Pol repasse.
Pierre	Couple n°12	Marie
Pierre : souper, ménage (poussières, aspirateur « entre les coups »), bricolage, sécher linge, avant repassage mais plus rapide quand Marie. Marie : lessive, repassage. Normal de répartir. Plus souvent à la maison donc fait plus de tâches.		Marie : repassage, lessive, achat vêtements, factures, lave-vaisselle. Pierre : cuisine, aspirateur, bricolage. Les 2 : courses, débarrasser. Répartition en réaction au fonctionnement parental (mère faisait tout). Le repassage reste une tâche féminine.

Guillaume	Couple n°13	Catherine
Guillaume : gros nettoyage, bricolage. Catherine : repassage, nettoyage d'entretien, cuisine. A deux : lessive, vaisselle, lave-vaisselle.		Catherine : gestion horaires, gestion courses, entretien quotidien, repas, repassage, pliage. Guillaume : gros nettoyage, bricolage. A deux : lessive.
Eric	Couple n°14	Célia
Eric : repas A deux : tout (nettoyage d'entretien, rangement, lessive)		Célia : rangement, nettoyage, lessive, rangement prépa repas. Eric : repas, aide lessive, rangement, bricolage, réparations. A tout pris en charge pendant un long moment car complications grossesse.
Bastien	Couple n°15	Sandra
Bastien : poussières, rangement, gros ménage, vaisselle. Sandra : ménage, paiements, repassage, lessive, repas. Les deux : table.		Sandra : repas, lessive, repassage. Bastien : nettoyage, aspirateur, poussières. Prend l'initiative.
Ben	Couple n°16	Lisa
Ben : cuisine, vaisselle, ranger cuisine. Rarement : aspire, nettoie (mais agace car de suite sale). Lisa : nettoyage, repassage, rangement.		Lisa : nettoyage, lessive, repassage, médecins, papiers Ben : repas, petites courses, pain, déjeuner, travaux, vaisselle, aide nettoyage quand pas titres-services ou quand beaucoup. Ensemble : courses
Luc	Couple n°17	Emma
Luc : lessive (tri, lavage, séchage), bricolage, travaux, tonte, haie. Emma : repas, jardinage. Les deux : vaisselle si trop pour femme de ménage.		Emma : table, repas, courses, jardinage, logistique (« petite intendance »), petite vaisselle. Luc : linge, (tri, séchage), tonte, travaux, repas si pâtes. NB : Luc Estime faire 50/50 mais Emma n'est pas d'accord. Luc évalue par rapport à l'image de l'homme.
Nicolas	Couple n°18	Eve
Nicolas : courses, séchage linge, repasse ses vêtements. Eve : lessives, repasse son linge. A deux : repas, repassage, vaisselle.		Eve : logistique (« tête pensante » : liste de courses, vêtements des enfants, sacs d'école/crèche, organise travail femme de ménage, rangement, menus), lessive. Nicolas : « exécution » (courses, porte linge à repasser, repasse son linge), organise sorties/vacances, travaux dans la maison. A deux : bains, souper.
Christophe	Couple n°19	Julie
Christophe : ne fait rien, s'occupe des travaux. → n'aime pas les tâches ménagères mais pourrais le faire si pas travaux. Julie : fait tout.		Julie : repas, lessive, repassage. Christophe : travaux. Répartition non discutée, va de soi car beaucoup de travaux à faire, par habitude, aptitudes.
Thierry	Couple n°20	Virginie
Thierry : repasse son linge, plus souvent vaisselle. Virginie : plus souvent lessive. A deux : cuisine.		Virginie : plus facilement lessive, aspire, poussières. Thierry : plus facilement vaisselle, repasse son linge, met sécher linge, plus souvent courses. A deux : repas, courses du mois, ménage, poubelles.

Les tâches exclusivement « masculines » sont le bricolage, les travaux dans la maison et l'entretien de l'extérieur –la partie dite « lourde » principalement :

« Sinon, au niveau des tâches, c'est quand même fort comme le schéma classique, l'homme s'occupe de laver la voiture, il bricole... Enfin, chez nous, c'est plus comme ça. » (Pascale)

« D'habitude je cuisine mais s'il voit que je suis assise, il prend le relais. Mais systématiquement, pendant que je fais quelque chose, il va me demander si je veux un coup de main. C'est ça qu'il

travaille un peu plus en été parce qu'il y a les extérieurs, la tonde etc. En hiver, il y a moins à faire. » (Juliette)

Nous n'avons pas identifié de tâches exclusivement « féminines ». Les femmes s'occupent de l'ensemble des choses du quotidien : rangement, repas, vaisselle, ménage, linge.

« Donc dans le quotidien c'est vrai que c'est moi qui fais beaucoup. Lui il fait ce qu'il aime bien, c'est-à-dire le repas. » (Anne)

« Moi je m'occupe des repas, de tout ce qui est linge, lessive, repassage, rangement, faire la vaisselle le soir. » (Florence)

Les tâches « négociables », « mixtes » sont plus nombreuses. Ces tâches sont la préparation du repas, les courses, le nettoyage, le rangement.

« Mon mari fait les courses, souvent, enfin non, les grosses courses, donc aller au Colruyt etc. Ça c'est lui qui fait, aller au marché le samedi matin et alors, c'est quand même plus lui qui fait les aller-et-retour au niveau des activités des enfants. » (Florence)

« (...) pour tout ce qui est repas c'est plutôt partagé, (...) y a pas une personne qui s'occupe plus... Ça dépend des horaires de chacun. Je pense qu'au bout de la semaine on consacre autant de temps aux bêtes tâches quotidiennes chacun, je peux très bien faire heu... Moi je fais le pain à la maison, je fais les tartines des enfants, ce genre de choses quoi, bon à coté de ça je m'occupe toujours du déjeuner aussi et alors pour le repas ben c'est partagé quoi.» (Thomas)

Dans 9 des 20 couples que nous avons interrogés, homme et femme s'occupent de ce qui a trait au linge : tri, séchage, repassage. Jacques, Justin, Nicolas et Thierry disent s'occuper régulièrement du repassage, Thomas et Pierre mettent sécher le linge, Guillaume et Luc font les lessives, ce que les conjointes confirment.

« (...) les lessives ça on se les répartit. » (Catherine)

Alors que dans la littérature, la gestion du linge a longtemps été un domaine féminin, il semblerait que ce n'est plus le cas dans près de la moitié des couples que nous avons rencontrés. Le discours de ces couples nous amène à ajouter le linge aux tâches « négociables ».

Les tâches domestiques prises en charge exclusivement par les femmes sont alors la « gestion du quotidien ». Ce n'est pas une tâche clairement définie, elle peut comprendre tous types de tâches domestiques « légères » (linge, nettoyage, repas...).

Le domaine uniquement masculin serait, dès lors, plus ciblé que le domaine féminin, ce qui ne veut pas dire que les femmes ont moins de tâches domestiques à prendre en charge. Nous avons observé que les tâches « lourdes » sont réservées quasi-exclusivement aux hommes mais elles sont aussi plus ponctuelles. La sphère d'action des femmes est, en réalité, très étendue puisqu'elle peut comprendre toutes les autres tâches, mais elle varie selon les couples.

Comme plusieurs couples l'ont évoqué, cette évolution dans la prise en charge des tâches domestiques par les hommes peut s'expliquer, en partie, par le fait qu'homme et femme ont souvent

eu l'occasion de vivre seul avant la mise en ménage. Cela a conduit une partie des hommes de notre échantillon à devoir assumer une série de tâches pour leur besoins personnels.

« (...) on a tous les deux vécu seuls suffisamment longtemps que pour être tous les deux capables de faire toutes les tâches. » (Judith)

Bien que les hommes touchent de plus en plus à toutes les tâches domestiques, il semblerait que ces dernières pèsent tout de même davantage sur les épaules des femmes.

Certaines femmes considèrent plutôt la participation du conjoint comme une « aide » et s'attribuent la responsabilité de la gestion.

« Ça va, j'ai de la chance, il m'aide assez bien. Il repasse, par exemple, mais maintenant, il faut que je l'incite à le faire, qu'il voie que ça traîne un peu, mais c'est vrai qu'il le fait. Il fait les vaisselles, je m'en occupe aussi mais c'est vrai que pendant ce temps-là, c'est moi qui m'occupe des bains des enfants, c'est moi qui m'occupe aussi du ménage, les lessives c'est moi aussi, donc voilà. Mais c'est vrai qu'il m'aide bien. (...) Par rapport aux gens que je connais, il fait quand même assez bien de choses, il est très présent. Si je ne sais pas faire quelque chose il le fera, il ne va jamais rouspéter, si je demande quelque chose, il le fait tout de suite. C'est vrai qu'à ce niveau-là c'est bien. » (Sophie)

Dans les différents entretiens, on observe donc que les femmes gèrent l'ensemble des choses au quotidien, elles coordonnent les tâches à effectuer mais en « délèguent » une partie à leur conjoint. Comme si, comme le font remarquer Aurélie et Pol, elles voulaient contrôler la sphère domestique.

« Maintenant avec les enfants je suis devenue un peu plus maniaque, j'ai besoin de maîtriser tout ce qui se passe dans la maison » (Aurélie)

« Je ne peux pas prendre l'initiative de nettoyer sinon mon épouse se dit "je ne suis pas une bonne maîtresse de maison parce que c'est lui qui doit nettoyer" alors je dois la déculpabiliser (...) » (Pol)

C'est aussi à cela que nous fait penser cet extrait de l'entretien d'Elsa :

« Moi je me mets beaucoup la pression, être une mère parfaite, tout doit être tiptop, pouvoir travailler, avoir une vie familiale. Je pense, maintenant ce n'est que mon avis, mais que les femmes se mettent plus de choses sur le dos (...) Un homme en général est plus cool, est plus... enfin chez nous ça se voit fort, c'est moi la stressée, c'est moi qui organise tout ce qu'il y a à organiser, mon mari il est plus relax (...) Moi je me mets une pression folle à vouloir être tiptop dans tous les domaines, pourquoi je ne sais pas mais bon, je pense que moi je me mets la pression en me disant que justement, les hommes étant plus cool, si moi je ne le fais pas ça ne sera pas fait à ma place (...) » (Elsa)

En lien avec ce possible besoin de contrôler la sphère domestique, il nous semblait intéressant de relever ce passage de l'entretien d'Eve :

« J'aimerais que tout soit nickel, je n'aime pas le fait de ne pas pouvoir tout contrôler (...) mais bon ce n'est pas possible en travaillant à temps-plein, je dois lâcher prise (...) donc je lui laisse faire les choses et parfois je me dis que tant pis si ce n'est pas fait tout à fait comme je voulais. (...) c'est vrai qu'il y a une évolution (...) les hommes participent davantage (...) mais bon, ça a aussi des inconvénients (...) [les femmes] on n'a plus de domaine de prédilection... En le faisant participer à tout, il a son mot à dire sur tout et nous on n'a pas forcément toujours envie de se justifier. » (Eve)

Si la majorité des hommes participe aux tâches domestiques, les discours montrent que la responsabilité domestique incombe toujours aux femmes, comme les 3 extraits ci-dessus où les femmes « avouent » avoir besoin de contrôler ou très simplement, comme ici :

« Le samedi, Lisa fait son ménage. » (Ben)

« (...) mais j'ai de la chance, il m'aide bien. » (Anne)

« Parfois je me dis que je pourrais faire encore plus pour aider mon épouse. » (Eric)

Nous avons relevé, dans le discours des femmes, de nombreux indices que l'on peut apparenter à ce que Glorieux et Vandeweyere (2001) nomment « double charge mentale ». Dans ce cas-ci, les femmes ont leurs responsabilités professionnelles et domestiques, comme les hommes mais, contrairement à ces derniers, elles s'attribuent et se sentent responsables de la coordination des divers temps domestiques, de la bonne organisation familiale. Elles prennent donc en charge la gestion « mentale » de la sphère domestique et ne confient à leur conjoint que l'exécution de certaines tâches.

« Les femmes, je trouve, ont beaucoup plus de choses à penser que les hommes. (...) Tout ce qui est ménage, penser aux courses, préparer les repas, faire les lessives. (...) si je lui demande, il le fait mais il n'y pense pas de lui-même. Si je lui dis qu'il faudrait quand même laver la salle de bain, il le fera mais ce n'est pas lui qui va prendre l'initiative. S'il va faire les courses, il faut faire la liste... » (Pascale)

Plusieurs femmes évoquent l'invisibilité de la gestion logistique par leur conjoint (Eve, Emma, Judith, Elsa).

« Tout ce qui est petite intendance, c'est-à-dire, remplir les grilles d'horaire pour les enfants, mettre un petit mot dans le cahier pour Bastien, les collations, savoir qui va aller en stage pendant les vacances, etc. tout ça c'est moi. C'est des bêtes trucs, j'ai même l'impression que Luc ne le voit pas, il participe beaucoup j'ai quand-même de la chance, mais tous les soirs ça me demande bien 20 minutes, alors ça ne paraît pas beaucoup hein mais il faut le faire... » (Emma)

Lorsqu'on demande à chacun quel pourcentage de tâches domestiques il assume, une grande partie des hommes estiment faire la même chose ou légèrement moins que leur conjointe, par contre lorsque l'on pose cette question aux femmes elles sont plus nombreuses à estimer faire davantage que leur conjoint (et à préciser qu'ils ne sont pas d'accord entre eux à ce sujet) ou certaines disent que le temps de réalisation des tâches est identique mais que la gestion mentale demande plus d'énergie.

Nous disposons bien sûr de trop peu d'éléments pour expliquer ces discours, mais il est intéressant de rapporter deux pistes d'explication qui ont été avancées par les femmes : soit les hommes ne comptabilisent pas l'énergie nécessaire à la gestion logistique/mentale (ils se basent sur le temps d'exécution et la gestion mentale n'est pas visible), soit ils apprécient leur contribution par rapport à l'image traditionnelle de l'homme et ont dès lors tendance à surestimer leur part de tâches ménagères. Mais cela pourrait aussi être expliqué autrement, par exemple : les hommes ne voient pas les petites choses que les femmes font et qui, cumulées, prennent du temps ; les femmes disent qu'elles effectuent plus de tâches ménagères pour être en accord avec l'image traditionnelle de la femme.

Néanmoins, puisque c'est présent dans le discours de toutes les femmes, on peut penser que la charge mentale est plus lourde à assumer que l'exécution.

« C'est la gestion de tout qui est parfois compliquée mais, en soi, chaque chose a son sens. »

(Anne)

« (...) je me lève plutôt, vers 6 h 45, je fais les tartines, je prépare les collations. Voilà, par exemple, si c'est mon mari qui s'occupe de ça, il manquera une bouteille d'eau ; les collations, il ne sait pas ce qu'Aurélien préfère, il mettra des choses qu'il ne faut pas forcément. S'il va à la piscine, le sac de piscine ne sera pas dans la mallette, c'est ce genre de choses tout à fait pratiques que l'homme en général, ou que mon mari en particulier... ben voilà... ils sont complètement déphasés. En tout cas, il me semble. Ils n'ont pas le côté pratique que nous on a. Et parfois c'est fatigant de toujours devoir penser à toutes ces choses-là parce qu'on se dit qu'on ne sera pas secondés à ce niveau-là. » (Sophie)

L'attitude des couples par rapport aux tâches domestiques varie.

Chez certaines personnes les termes utilisés pour qualifier les tâches sont plutôt valorisants. Dans l'intonation et dans le discours, on ne sent pas de réelle marque de lourdeur lorsque les personnes abordent la répartition des tâches.

« La gestion quotidienne peut parfois paraître ingrate mais moi j'y trouve quand même pas mal de plaisir finalement. On peut mettre beaucoup d'amour dans un repas, dans le repassage d'une chemise... » (Anne)

On observe dans différents entretiens une récurrence de qualificatifs soulignant le caractère improvisé, naturel, non institutionnalisé de la répartition du travail domestique.

« Les tâches, ça se fait... de façon... on ne s'est jamais dit « tu fais ça et je fais ça », ça s'est fait naturellement. » (Juliette)

« (...) on se répartit comme ça. Ça se fait un peu au jour le jour. » (Jean)

« On n'a pas vraiment... on fait ce qu'il faut faire quand il faut le faire. » (Raphaël)

« (...) c'est en fonction de la disponibilité de chacun. Pour le moment, moi je suis beaucoup moins disponible donc mon épouse assume beaucoup plus de charges et il y a des moments où c'est le contraire donc... On ne calcule pas, ce n'est pas au jour le jour au millimètre, c'est en fonction de la disponibilité de l'un ou de l'autre. Mais on sait tous les deux faire tout ce que l'autre fait, il n'y a pas de souci. » (Jacques)

Par contre, pour quelques autres personnes, ces tâches sont une perte de temps et elles disent ne pas éprouver de satisfaction à leur accomplissement.

« (...) je trouve que nettoyer est une perte de temps, je déteste le faire, j'ai vraiment l'impression de faire ça pour rien parce que 10 minutes après c'est déjà foutu, (...) nettoyer c'est vraiment quelque chose qui me pèse. Mais bon, je ne me laisse quand-même pas bouffer par ça, je le fais parce qu'il faut, mais pas avec plaisir. Il n'y a qu'un truc que j'aime bien faire c'est la cuisine, parce que là tu peux innover, tu peux inventer, mais à part ça, le reste vraiment pas » (Aurélié)

« *Vous ne feriez pas la moitié des tâches pour l'aider ?* Je pourrais... mais j'ai trop de boulot après le travail. Je pourrais le faire mais je n'ai pas envie de le faire car c'est un peu débile,

c'est une perte de temps... on gagne bien notre vie et donc on pourrait prendre quelqu'un. »
(Edouard)

En termes de justification du partage des tâches entre conjoints, hommes et femmes insistent sur le caractère non genré de la répartition des tâches.

« (...) nous, à la maison... Moi je fais des choses plus que mon épouse, mais c'est par goût, c'est parce qu'il y a des choses qu'on préfère que d'autres mais ce n'est pas parce qu'elle est une femme, que c'est elle qui doit repasser ou qui doit faire ci ou ça. » (Jacques)

« (...) ce n'est pas lié au fait qu'on soit un homme ou une femme... je vous dis, c'est moi qui vais au parc à container vider les gros cailloux et c'est lui qui va s'occuper de la décoration de toute la maison. » (Anne)

« (...) ce que je veux dire, c'est que ça peut être aussi bien lui que moi on va faire la lessive, on va faire la cuisine... J'ai des collègues où c'est « comme avant », c'est la femme qui prépare, la femme qui s'occupe des enfants... Chez nous ce n'est pas comme ça. On partage tout en fonction du timing de l'autre et de l'occupation. C'est ça que je dis, je ne suis pas le cliché de la maman et de la femme... » (Alice)

Le goût est souvent invoqué pour expliquer la répartition entre les conjoints.

« (...) on a tous les deux vécu seuls suffisamment longtemps que pour être tous les deux capables de faire toutes les tâches. Donc là, pourquoi moi le repassage et lui les repas, on a plutôt choisi en fonction des goûts. » (Judith)

« Tout ça c'est venu un peu au fil des expériences, voir le plaisir que chacun éprouve à faire les choses. À la limite, mon mari il coud, moi je ne sais pas coudre. » (Anne)

D'après les couples, la répartition des tâches n'est pas genrée, mais on observe, malgré tout, que certaines tâches restent plus « masculines » et d'autres plus « féminines ». En effet, il nous semble que le fait que les tâches « lourdes » sont réservées aux hommes, tandis que les tâches « légères » sont scindées entre « charge mentale », assumée par les femmes et « exécution », en partie déléguée aux conjoints, trahit une répartition genrée des tâches.

Dans le même sens, l'attitude des personnes interrogées par rapport aux tâches varie. Ce sont majoritairement les femmes qui parlent des tâches ménagères de façon positive alors que les hommes utilisent plus de qualificatifs négatifs pour les évoquer.

Les différences d'estimation constatées lorsqu'on demande à chacun quelle part du travail domestique il assume varient également en fonction du sexe. Les femmes rapportent souvent que leur conjoint pense faire plus de tâches qu'il n'en fait en réalité. Elles insistent également sur le fait que la gestion mentale de l'ensemble des tâches (domestiques et parentales) est l'aspect le plus difficile à gérer dans les tâches domestiques et que cet aspect est peu visible des hommes.

La répartition des tâches repose sur les goûts et affinités de chaque personne. Elle n'est pas négociée à un moment donné. Les tâches semblent plutôt s'être réparties entre les conjoints au fur et à mesure de la vie de couple.

Le caractère innovant, non contraint, semblerait nécessaire au développement d'un goût pour les tâches ménagères. Les pratiques que nous avons observées semblent coïncider avec le fait que « l'art domestique consiste à minimiser les discussions où cette organisation est remise en question, et à

revêtir d'évidence, de naturel et d'improvisé une répartition pourtant mûrement réfléchie et incorporée dans les moindres détails »⁷⁰.

4.2.2. Les tâches parentales

Répartition des tâches parentales

Jean	Couple n°1	Judith
Aide dans le soin aux enfants (manger, bain, couché) mais c'est Judith qui fait le plus. Rôle affectif primordial, peut déléguer la partie intendance car moins important pour créer un lien avec l'enfant.	Jean seconde dans le soin aux enfants. Père et mère ont un rôle affectif et éducatif envers les enfants mais mère assume en plus le rôle matériel tandis que père est dans le « gratuit », pas vraiment impliqué dans l'intendance.	
Olivier	Couple n°2	Anne
Anne donne les bains et s'occupe des devoirs, sauf si c'est des maths. L'histoire du soir c'est les 2.	Gestion quotidienne pour la maman et éveil pour le papa. → Même investissement et même temps de présence mais les enfants s'adressent au père pour ce qui est « créativité » et à la mère pour ce qui est intendance.	
Vincent	Couple n°3	Juliette
Pas vraiment de différence dans les tâches parentales.	50/50 dans les tâches parentales.	
François	Couple n°4	Pascale
Partage des tâches : bains, jouer. François : trajets à la crèche.	Partage des tâches : bains, jouer, donner à manger. François : trajets à la crèche.	
Jacques	Couple n°5	Sophie
Jacques s'occupe des enfants quand Sophie n'est pas là : jouer, donner à manger, mettre coucher. Les enfants vont plus vers Sophie quand elle est là : devoir, histoire du soir, mais père joue aussi avec.	Assume la majorité des tâches parentale : devoir, donner à manger..., se fait aider par Jacques quand elle est absente.	
Edouard	Couple n°6	Aurélie
Pas à l'aise avec les enfants de moins de 1an. Edouard s'occupe tout le temps du grand (jeux, bain, sorties...) et Aurélie fait tout pour le petit.	Aurélie s'occupe du petit et Edouard du grand.	
Thomas	Couple n°7	Alice
Le père doit passer du temps avec les enfants, communiquer, donner de l'affection. Conduit aux activités extrascolaires et y assiste.	Gestion des enfants mais avec Thomas (devoirs, câlins, aller à la piscine avec l'école...) sauf pour l'histoire où c'est Alice.	
Raphael	Couple n°8	Elsa
Homme et femme font la même chose	Homme et femme font la même chose	
Philippe	Couple n°9	Florence
Le père et la mère ont le même rôle : éducation, autorité, affection.	Le père et la mère ont le même rôle et sont interchangeables au niveau des tâches parentales.	
Justin	Couple n°10	Céline
Font tout, tous les deux.	Font tout, tous les deux.	
Pol	Couple n°11	Louise
Bébé : chacun à tour de rôle : bain, change Pol : devoir des enfants A deux : trajets scolaires, foot (majorité)	Bébé : chacun à tour de rôle : bain, change Pol : devoir des enfants A deux : trajets scolaires, foot (surtout Pol)	
Pierre	Couple n°12	Marie
Pierre : chercher Sam à l'école, lire histoire, bain, dents, devoirs. Marie : gestion activité extrascolaire. Les deux à 50/50 : jeux, éducation, soins.	Marie : conduit Sam à l'école. Pierre : va chercher Sam à l'école. Les deux à 50/50 : soins, éducation, jeux.	

⁷⁰ FUSULIER B., MERLA L., LALOY D., PLAIDEAU C., 2005, p. 259.

Guillaume	Couple n°13	Catherine
Partage à 50/50.		Catherine : câlins, bricolage, 1 ^{ère} si congé en cas de maladie. Guillaume : enfants le mercredi, jeux, autorité. A 50/50 : histoires, bains, soins, éducation.
Eric	Couple n°14	Célia
50/50		Célia : s'occupe surtout du grand (n'est pas « bébé », préfère jeux, musique, lecture etc. que soins au bébé). Eric : bains, s'occupe surtout du petit. A deux : coucher.
Bastien	Couple n°15	Sandra
Bastien : retour école, jeux, loisirs, bain. Sandra : préparation pour école, conduire et rechercher. A deux : soins, éducation.		Sandra : préparation pour l'école. Le reste à 50/50.
Ben	Couple n°16	Lisa
Ben : jeux, donne le petit déjeuner, aide pour toilette le soir, aide pour habiller, jeux samedi matin car sport l'après-midi → « occupationnel ». Lisa : habillage et toilette du matin, soins (ongles, médecin) → « décisionnel ». Les deux : trajets crèche/école, coucher.		Lisa : soins enfants, médecin etc., cartable et sac, lever les enfants. Ben : prépare le déjeuner, jeux. Les deux : trajets école/crèche, bains, coucher.
Luc	Couple n°17	Emma
A deux : lever enfants, change, retour école/crèche, bains Emma : conduit école/crèche, prend plus souvent congé si enfant malade mais tout de même réparti.		Emma : conduit école/crèche. A deux : bain, dents, change, jeux.
Nicolas	Couple n°18	Eve
Nicolas : conduit les enfants 4 jours/sem, va les rechercher tous les jours, donne le goûter. Eve : conduit les enfants 1 jour/sem. A deux : bains, pyjamas, jeux.		50/50 (jeux, soins, nourrir...) Nicolas : conduit école 4X/sem, va chercher tous les jours
Christophe	Couple n°19	Julie
Christophe : jouer, promener, « éveiller ». Julie : change, bain, soins, repas. 40/60.		Julie : soins, donner à manger. Christophe : jouer, promener, donner à manger. S'en occupent 60/40.
Thierry	Couple n°20	Virginie
Virginie : gère le matin, conduit à la crèche. A deux : rechercher crèche, soins, jeux.		Virginie : lève enfant, soins, dépose/reprend crèche. Thierry : va chercher crèche si Virginie en réunion (3-4x/mois). A deux : jeux, soins.

Parmi les couples interrogés, on peut identifier différentes approches de la prise en charge des enfants.

Tous les couples s'accordent pour dire que le père ne se limite plus au rôle « traditionnel » de l'autorité, mais que c'est bien le côté affectif qui est le plus important.

« Donc il y a une répartition de la partie euh... plus équitable, contrairement... enfin je sais qu'aujourd'hui dans plusieurs couples ça se fait, une répartition plus équitable par rapport à l'éducation des enfants, on s'occupe chacun des enfants, de les laver, les mettre au lit, leur donner à manger... un peu plus Judith mais je le fais aussi et donc je pense que dans ce sens il y a quand-même une évolution. À ce niveau-là on est de plus en plus sur le même pied » (Jean)

« [Le rôle du père] par rapport au rôle de la mère, je trouve qu'il ne doit pas y avoir de différences, ou très peu. Moi je suis aussi démonstratif que ma femme en ce qui concerne les sentiments. S'il faut discuter, on le fait, aussi bien elle que moi, s'il faut les engueuler, ce sera

autant elle que moi. On n'a pas vraiment un rôle... Pas comme avant ou c'était « attends quand ton père va rentrer ! » ici, si elle doit les engueuler, elle les engueule, et si moi je dois être câlin, je serais câlin. Donc à ce niveau-là, il n'y a pas de différence. » (Raphaël)

Les femmes interrogées s'accordent pour dire que les pères sont très présents auprès de leurs enfants, ils s'occupent souvent plus des enfants que des tâches domestiques.

« Ce qui est bien c'est qu'il s'occupe super bien du grand donc c'est déjà ça mais au niveau du ménage, il ne fait rien. » (Aurélié)

Certains couples semblent se répartir assez également les tâches parentales (couples n° 3, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 à 50/50, couple n°4, 9, 20 à 60/40). C'est-à-dire que pères et mères effectuent toutes les tâches parentales (scolaires, taxi, domestiques, affectives, cf. M.-A. Barrère-Maurisson, 2003) autant l'un que l'autre, comme nous le montrent ces extraits.

« S'occuper des enfants, c'est jouer avec eux, les nourrir, faire attention à ce qu'ils aient ce dont ils ont besoin, y compris les heures de sommeil » (Jacques)

« Et au niveau papa maman, je crois que dans beaucoup de familles, c'est vraiment la maman qui gère plus les enfants, l'éducation en général et toute la gestion et la logistique. Mais nous, c'est vraiment du 50/50. » (Céline)

« (...) je ne peux travailler mon travail scolaire à la maison qu'après 20h, avant c'est clair qu'il ne faut même pas essayer. Sinon c'est l'autre qui se retrouve tout seul avec les 5 donc, surtout le soir, on essaye d'être présent tous les deux. » (Raphaël)

Dans d'autres couples (couples n°1, 2, 6, 19), le père est très présent pour ses enfants mais c'est la mère qui prend spontanément en charge la partie « intendance » liée à l'enfant tandis que les pères sont plus dans le « gratuit ».

« Je pense qu'en théorie le père assume les mêmes rôles, que les deux facettes, la facette plus affective et la facette plus éducative ne sont pas pour moi plus masculine ou féminine. Je pense qu'elles doivent être présentes à la fois chez le père et chez la mère de l'enfant. En même temps, dans les faits, j'ajouterais que la mère va aussi se donner un rôle « matériel », donner à manger, donner le bain, enfin toutes ces petites choses qu'il faut faire... qui est un rôle que le père n'a pas à remplir, qui lui est plutôt dans le « gratuit », c'est-à-dire qu'il fait des activités pour le plaisir. » (Judith)

« Je crois qu'un bon père ne peut pas se passer du rôle éducatif. Il peut peut-être se passer de l'intendance parce que là, ce n'est pas sûr que l'enfant, ça va le toucher forcément, que ce soit papa ou pas qui l'habille mais par contre du temps de jeu et d'éducation ça, ça doit être plus partagé par les deux parents en même temps. » (Jean)

« Chez nous il y a plutôt un côté gestion quotidienne pour la maman et... oui, éveil pour le papa. » (Anne)

« (...) je pense que le papa n'a pas l'impression que cette tâche-là, c'est à lui de la faire, qu'il va toujours falloir que ce soit une demande, « est-ce que tu veux bien donner un bain ? » je n'aurai jamais un non et je pense que peu de papas refusent de faire les choses. Mais spontanément, ils ne vont pas se sentir impliqués, ils ne vont pas sentir que c'est à eux à assumer cette part-là des choses. » (Judith)

Au niveau des tâches parentales, nous constatons une répartition plus égalitaire entre les conjoints que dans le cas des tâches domestiques. Cela coïncide avec les recherches qui estiment que les pères souhaitent s'investir davantage dans la sphère familiale principalement dans l'éducation des enfants. C'est une « revendication » claire et explicite pour certains couples mais dans d'autres couples c'est encore la mère qui domine au niveau du soin aux enfants.

4.3. L'utilisation des dispositifs entraînant une réduction de revenu

4.3.1. Le congé parental

Utilisation du congé parental		
Jean	Couple n°1	Judith
Non		Oui
Olivier	Couple n°2	Anne
Non		Non
Vincent	Couple n°3	Juliette
Non		Oui
François	Couple n°4	Pascale
Non		Oui
Jacques	Couple n°5	Sophie
Non		Ne travaillait pas
Edouard	Couple n°6	Aurélié
Oui		Oui
Thomas	Couple n°7	Alice
Non		Oui
Raphael	Couple n°8	Elsa
Non		Ne travaillait pas
Philippe	Couple n°9	Florence
Non		Non
Justin	Couple n°10	Céline
Oui		Non
Pol	Couple n°11	Louise
Non		Oui
Pierre	Couple n°12	Marie
Non		Oui
Guy	Couple n°13	Catherine
Non		Oui
Eric	Couple n°14	Célia
Oui		Oui
Bastien	Couple n°15	Sandra
Non		Oui
Ben	Couple n°16	Lisa
Non		Oui
Luc	Couple n°17	Emma
Oui		Oui
Nicolas	Couple n°18	Eve
Non		Oui
Christophe	Couple n°19	Julie
Non		Non
Thierry	Couple n°20	Virginie
Non		Oui

Cinq hommes et treize femmes ont choisi de prendre un congé parental.

Pour Judith, Juliette, Célia, Pascale et Aurélie, ce congé a été pris à la suite du congé de maternité. Juliette, Célia et Aurélie ont pris chaque fois un congé après la naissance de leurs deux enfants tandis que Pascale et Judith n'ont pris le congé parental que pour le deuxième enfant.

Marie, Catherine, Sandra, Eve et Virginie ont pris un congé parental à mi-temps directement après le congé de maternité.

Après la naissance de son dernier enfant, Alice a choisi de prendre le congé parental à mi-temps durant un an. Le congé parental venait d'être créé et Alice pouvait en bénéficier pour deux de ses enfants qui remplissaient encore les conditions d'âge.

Louise, Lisa et Emma ont pris un congé parental à 1/5^{ème} mais pas directement après la naissance des enfants. Pierre, Eric et Luc ont également pris un congé parental à 1/5^{ème} plusieurs mois après la naissance.

En plus de son 1/5^{ème}, Luc a pris un congé parental à mi-temps pour passer plus de temps avec le bébé et s'occuper des travaux de la maison.

Justin a pris 3 mois de congé parental l'année de la naissance de ses deux filles pour terminer les travaux de la maison et pouvoir passer du temps en famille après l'école et le week-end.

Edouard a pris 6 mois de congé parental à mi-temps pour pouvoir terminer sa thèse de doctorat.

Sophie et Elsa n'ont pas bénéficié des congés parentaux. Sophie était au chômage durant quatre ans, période qui a coïncidé avec la naissance des enfants, tandis qu'Elsa a alterné périodes d'intérim et non emploi durant environ 3 années, qui ont vu la naissance de ses 3 premiers enfants.

Les autres parents ont choisi de ne pas utiliser le congé parental. Soit pour des raisons financières, soit parce qu'ils n'en éprouvaient pas le besoin mais aussi, comme Anne (enseignante), parce qu'elle n'était pas nommée et craignait de perdre sa place si elle utilisait le congé.

« *Vous n'avez pas pris un congé parental ?* Ben non parce que je n'étais pas nommée à l'époque, je ne pense pas, non je n'étais pas nommée. Et puis on avait quand même les charges de la maison donc je n'avais pas d'alternative financière vraiment convaincante. » (Anne)

C'est notamment pour cette raison que Pascale n'a pas pris le congé parental pour son premier enfant.

4.3.2. Homme et femme face au congé parental

Comme nous venons de l'évoquer, dans tous les couples que nous avons rencontrés, c'est la femme qui a pris le plus souvent le congé parental. Dans ce point, nous tenterons de voir pourquoi c'est plus fréquemment la femme et moins souvent l'homme qui choisit de bénéficier de ce type de congé.

Utilisation du congé parental

Jean	Couple n°1	Judith
Judith a pris le congé pour : allaitement, passer plus de temps avec l'enfant. Pourrait « sacrifier » son boulot si besoin de prendre un congé mais à négocier.		A pris un congé de 2 mois pour passer plus de temps avec la 2 ^{ème} . Pas 3 mois car voulait rentrer avant les examens.
Olivier	Couple n°2	Anne
Pourrait prendre un congé parental si nécessaire mais cela poserait problème au niveau financier et puis, pas nécessaire.		N'a pas pris de congé parental pour la 1 ^{ère} car pas nommée et difficile au niveau financier. Pas pour la 2 ^{ème} , car 2 mois de vacances.
Vincent	Couple n°3	Juliette
Pas de solution de garde. Allaitement, plus naturel mais d'accord de le prendre aussi si besoin.		Pas de solution de garde. Allaitement et plus naturel.
François	Couple n°4	Pascale
Allaitement		Pas pour le 1 ^{er} , pas nommée et pas nécessaire, mais regrette de ne pas l'avoir pris car n'a pas su allaiter. Pour le 2 ^{ème} : allaitement, temps avec le bébé, garder le grand l'après-midi. Pourrait utiliser le 2 ^{ème} CP, à 1/5, si débordée.
Jacques	Couple n°5	Sophie
Sophie ne travaillait pas à la naissance des enfants, Jacques n'aurait pas été contre le fait de prendre un CP mais choix de Sophie. Jacques pourrait prendre un CP si besoin.		Sophie a arrêté de travailler un peu avant la naissance des enfants.
Edouard	Couple n°6	Aurélie
Si la femme reste à la maison c'est par choix. S'il y a une contrainte liée à la disponibilité en crèche, il faut choisir qui préfère rester : celui qui aime le moins travailler et en fonction du revenu. → N'a pas souhaité prendre du congé parental à la naissance des enfants, car pas à l'aise avec les enfants de moins d'un an.		Aurélie a pris deux congés parentaux. Edouard a pris un congé parental à mi-temps pour terminer sa thèse. Le congé parental est bien mais long, on fait toujours la même chose.
Thomas	Couple n°7	Alice
Pas de congé parental car dans 2 établissements et les enfants sont mieux avec la maman.		A pris un congé parental à mi-temps car travaillait dans école difficile et voulait pouvoir s'occuper des enfants tranquillement et bien faire son boulot en même temps.
Raphael	Couple n°8	Elsa
Pas CP car pas possible au niveau organisation (trajets)		Choix de mettre carrière entre parenthèses à la naissance des enfants mais ne l'a pas fait. A toujours voulu une famille nombreuse, c'était clair que c'était elle qui s'arrêterait de travailler, priorité à la famille parce que les enfants grandissent vite. Conjoint pourrait prendre un congé parental mais il a plus besoin de travailler, de sortir.
Philippe	Couple n°9	Florence
N'a pas pris de congé car famille recomposée		N'a pas pris de congé, pas nommée pour le premier et pas possible financièrement pour la 2 ^{ème} et naissance en mai.
Justin	Couple n°10	Céline
Justin a pris 2 congés parentaux pour terminer les travaux et pouvoir être présent pour les enfants après l'école. Céline n'a pas pris de congé parental. Le couple pensait que c'était pour 1 personne et Céline ne souhaitait pas rester seule avec enfants		Céline n'a pas pris de congé, elle était contente de confier les enfants à quelqu'un car elle n'aime pas rester en tête à tête avec un bébé. Justin a pris un congé pour terminer les travaux et être disponible à 16h avec les enfants
Pol	Couple n°11	Louise
Non, passe déjà beaucoup de temps avec les enfants (foot etc.), plus « résistant ». Louise a besoin de plus de temps avec ses enfants.		4/5 ^{ème} pendant 15 mois. Le mercredi de libre pour souffler, faire les tâches ménagères et reprendre les enfants à l'école.

Pierre	Couple n°12	Marie
Crédit-temps 1/5 ^{ème} pendant 1 an, pour s'occuper du bébé, profiter de la naissance.		Congé parental mi-temps pendant 6 mois, pour passer plus de temps avec Sam, être plus cool dans la reprise du travail, transition plus cool.
Guillaume	Couple n°13	Catherine
Non. Logique que la maman prenne le CP pour s'occuper des enfants/bébés. Les bébés ont plus besoin de leur maman. CP = perte financière, ok pour maman mais pas pour papa.		Congé parental mi-temps pendant 1 an après la naissance de la 2 ^{ème} . Période du déménagement, pas de milieu d'accueil pour le bébé. S'est imposé comme une évidence de le prendre plutôt que Guillaume. Ca allait de soi, pas de discussion.
Eric	Couple n°14	Célia
Congé parental 1/5 ^{ème} pendant 1 an, pour passer plus de temps avec les enfants. Pas de perte de salaire car économise la crèche. Congé parental mère : continuité de la naissance.		Congé parental temps-plein 3 mois après congé de maternité, pour chaque enfant. Ne pas les mettre à la crèche trop tôt. → c'est plus à la maman de prendre le congé.
Bastien	Couple n°15	Sandra
N'a pas pris de congé, pas besoin, passe déjà beaucoup de temps avec son fils. Si devais le prendre, ce serait pour une urgence et pas pour s'occuper des enfants (travaux etc.).		Congé parental à mi-temps pour le 2 ^{ème} . Pour transition plus cool, pour continuer l'allaitement.
Ben	Couple n°16	Lisa
N'est pas tenté par le congé parental, pas nécessaire, horaire léger car prof. Mais pourrait le prendre si besoin parce que job pas top.		A pris les 2 CP à 1/5 ^{ème} , pour être avec les enfants le mercredi. Ben ne prendra pas de congé.
Luc	Couple n°17	Emma
Congé parental 1/2 temps pendant deux mois → travaux et reprendre fils école. Congé parental 1/5 ^{ème} pendant 5 mois → s'occuper plus des enfants. Garde reste des congés pour aider enfants en primaire.		Congé parental 1/5 ^{ème} pendant 5 mois → rechercher les enfants plus tôt. Garde reste des congés pour quand les enfants seront en primaire.
Nicolas	Couple n°18	Eve
Pas droit aux congés parentaux.		Congé parental mi-temps pendant 6 mois, juste après la naissance, pour se reconnecter au monde du travail et garder du temps pour trouver un autre emploi.
Christophe	Couple n°19	Julie
N'a pas pris de congé parental. A pris 1 mois de congés annuels après la naissance. Pas contre le principe, pourrait être chouette.		N'a pas pris de congé. En prendra peut-être quand il sera à l'école. Les congés sont plutôt pour la maman.
Thierry	Couple n°20	Virginie
N'a pas pris de congé parental. Ok si besoin mais professionnellement pas le bon moment.		Congé parental à 1/2 temps pendant 3 mois pour continuer l'allaitement et revenir en douceur au boulot.

Le congé parental est pris, notamment, lorsque qu'il n'y a pas de place en crèche.

« (...) pour Nora, j'ai pris un congé parental de trois mois à temps plein. Mais pas seulement par choix, mais parce qu'on n'avait pas de place chez une gardienne et dans les crèches » (Juliette)

« Pascale va prendre ça, moi pas, je préfère le garder pour le jour où on en aura plus besoin. Parce qu'on a la chance de pouvoir chacun le demander, ici on va prendre trois mois pour le prochain bébé, pour des raisons pratiques, parce que la crèche ne prendra pas le bébé avant le cinquième mois. » (François)

« C'est vrai que j'y ai droit mais on n'en a jamais vraiment parlé. Et puis il y a la maison à payer, la voiture à payer, les factures etc. financièrement je crois qu'on ne peut pas se le permettre. Juliette n'a pas eu le choix, elle a dû le faire parce qu'on n'avait pas de crèche ni de

gardienne donc elle a dû prendre trois mois de congé parental. Mais c'est vrai que si on avait eu une crèche dès le mois de septembre, elle ne l'aurait pas fait. *Et comment vous avez choisi le fait que ce soit elle qui prenne le congé parental ?* Eh bien parce qu'elle allaitait encore la petite à ce moment-là puisque Nora est née au mois de juin. Elle n'avait que trois mois quand moi j'ai recommencé à travailler et donc ça paraissait normal que ce soit Juliette qui prenne le congé. »
(Vincent)

Ce sont majoritairement les femmes qui prennent un congé parental. Les raisons les plus invoquées sont de rester plus longtemps avec le bébé et de prolonger l'allaitement (ce dernier étant très valorisé pour la santé de l'enfant).

Cinq couples disent que l'allaitement a joué un rôle dans le choix de la prise du congé parental par la mère.

« Ça paraissait un peu naturel puisque j'allaitais Nora. C'était d'autant plus facile comme ça que quelque part... Je crois qu'on ne s'est pas vraiment posé la question, mais que s'il y avait un problème alors je prendrais les trois mois et Vincent compléterait avec son congé. (...) C'était compliqué de dire on fait moitié-moitié chacun. Je crois que si je lui avais dit d'arrêter de travailler pour garder les filles il l'aurait fait (...) Mais voilà, ça s'est passé comme ça... Ça paraissait plus naturel pour lui aussi que ce soit la maman qui reste. Et puis l'allaitement faisait en sorte que c'était un peu bête de devoir arrêter plus tôt parce que je lui laissais le congé. »
(Juliette)

« Si c'est Judith qui l'a pris ben je pense que c'est... tout d'abord parce que Judith apprécie être avec ses enfants, et puis l'allaitement c'est quand-même quelque chose qu'on a tendance à valoriser, en plus comme Julie avait des soucis de digestion, on sait très bien que les laits... donc on s'est dit que l'allaitement c'est quand-même pas mal. Et donc ça s'imposait. Je n'allais pas prendre un congé parental et Judith aussi puisque de toute façon c'est Judith qui l'allaitait et tous les deux un congé parental... il faut quand-même des sous pour vivre... » (Jean)

« (...) j'ai pris le congé parental, parce que si on fait des enfants c'est quand même pour qu'ils soient bien et profiter d'eux. Et puis c'est vrai que j'ai eu peur avec Max, comme il est né prématurément, j'ai eu tellement peur qu'il ait des séquelles que j'ai préféré l'allaiter 6 mois »
(Pascale)

Pour certains couples, c'est la maman qui prend le congé parce que c'est plus naturel, cela va de soi (couples n° 3, 7, 13, 14).

« (...) c'est certainement parce que pour les gens c'est encore plus la mère qui doit s'occuper des enfants que l'homme. » (Jacques)

« Ah, je ne le voyais pas autrement, je trouve que c'est plus à la maman de faire ça. » (Célia)

Parmi les hommes qui ont choisi de prendre un congé parental, Justin l'a pris à temps-plein pour terminer les travaux de la maison. C'est aussi pour cette raison que Luc a pris le congé parental à mi-temps. Edouard a également pris le congé à mi-temps mais uniquement pour dégager du temps pour terminer sa thèse de doctorat. Remarquons qu'aucune femme n'a pris le congé parental pour ce type de raison.

Les 3 autres congés ont été pris à 1/5^{ème} temps. Dans ces cas-là, c'est uniquement pour passer plus de temps avec les enfants que les pères ont choisi de prendre congé.

Quand on demande aux hommes pourquoi ils ne prennent pas le congé parental, ils invoquent le besoin de travailler, de sortir, de voir du monde, leur difficulté à rester un temps relativement long à la maison ou encore, leur meilleure « résistance » au travail.

« (...) si je devais, je pourrais le faire mais je ne serais pas équilibré, je pense que j'aurais du mal. Et donc père au foyer c'est un concept que je ne pourrais pas vivre équilibré. On pourrait arriver à le vivre parce que ça s'impose et puis voilà mais... je crois que j'essaierais quand-même, je ne dis pas non, mais a priori je pense que je ne me sentirais pas bien. Parce que j'ai besoin de plusieurs activités pour mon équilibre personnel. » (Jean)

« Je pense que je suis quelqu'un qui a besoin de voir du monde, j'ai besoin de bouger, je suis quelqu'un de très vif. Et d'autant plus que pour le moment je fais tout à la maison, de la bouffe au ménage... Je... Je ne saurais pas. Ici je le fais parce que c'est comme ça, Pascale est malade. Mais je ne pense pas qu'un jour je prendrai une décision, « ok, je m'arrête ». J'ai besoin de travailler, j'ai besoin de voir du monde, j'ai besoin de sortir un peu d'ici du carcan familial, et de faire un petit peu autre chose, de m'épanouir, de faire autre chose. » (François)

« J'aurais très bien pu prendre une pause carrière pour m'occuper des enfants, si Elsa avait pu travailler au village ou se déplacer. Mais, j'ai un côté très social, j'aime bien voir des gens être très actif –je n'ai pas dit que rester à la maison c'est être inactif- mais je veux dire socialement actif, mais l'idée de m'occuper des enfants, c'est tout à fait possible, sans problème. Ça me semble relativement logique quand on fait 5 enfants de... d'aimer s'occuper des enfants. » (Raphaël)

Les femmes confirment le plus grand besoin de travailler et d'avoir une vie sociale de leur conjoint.

« Je ne sais pas, je pense qu'il a plus besoin que moi... je vais dire d'une vie sociale. Je crois que lui il a besoin d'avoir des collègues, d'avoir des sorties en dehors de la maison, moi pas. » (Elsa)

Certains pères semblent toutefois prêts à prendre ce congé si c'était nécessaire (couples n° 1, 2, 5, 16, 19, 20).

« Si ça devait se faire [prendre le congé parental], par exemple, si mon épouse devait travailler plus, oui, pourquoi pas, sans problème. Dans les circonstances actuelles, la question ne se pose pas. Mais si elle devait se poser et que j'étais toujours dans les conditions, oui, sans aucun doute. » (Jacques)

« *Le congé parental, vous y avez déjà pensé, vous pensez que vous pourriez le prendre ?* J'y avais déjà pensé, oui. Mais de nouveau pour une question pratique, Elsa n'ayant pas son permis de conduire si elle voulait aller travailler, sans permis ce n'est pas évident. Donc si c'était pour que moi je fasse l'aller-retour le matin et le soir, c'est peine perdue. Sinon a priori, c'est un concept qui me plaît. » (Raphaël)

Notons que plusieurs répondantes (couples n° 1, 3, 6, 10, 18, 20) ont souligné qu'elles ne souhaitent pas rester trop longtemps sans travailler et que le congé de maternité et le congé parental (couplés parfois aux vacances d'été, pour les enseignants) étaient suffisants, voire trop longs comme période de non-travail. C'est également le cas pour les quelques répondantes qui ont bénéficié de l'écartement et du congé d'allaitement.

« Les enfants sont nés au mois de janvier et donc j'ai pris chaque fois congé de maternité et congé parental puis on arrivait aux grandes vacances, mais j'étais contente de rentrer au mois de septembre. » (Aurélié)

Philippe et Florence et Olivier et Anne invoquent la perte de salaire qu'induirait la prise de congé parental comme raison de ne pas prendre ce congé.

« Les congés parentaux (...) on n'en a jamais utilisé pour l'éducation des enfants, simplement aussi parce qu'on est une famille recomposée et quelque part on ne peut pas se permettre de réduire les horaires, donc on a toujours travaillé plein temps l'un et l'autre. » (Philippe)

« Oui mais c'est vrai aussi qu'avec la maison il y aurait une perte de salaire, et ça en plus on ne peut pas trop se le permettre » (Olivier)

A côté du besoin de travailler, beaucoup d'hommes invoquent la perte de salaire qu'engendre le congé pour expliquer pourquoi ils ne l'ont personnellement pas pris, mais ils acceptent cette perte de revenu pour le ménage quand c'est leur conjointe qui prend le congé.

« Oui, je savais que ça existait mais disons que qui dit congé dit moins d'argent donc on peut dire qu'on risque d'être dans le rouge si on prend trop de congés. *Pourtant votre épouse a prit un congé parental à mi-temps.* Elle oui, ça me dérangeait moins dans le sens où moi j'avais mon salaire fixe. Si moi j'avais pris un congé parental, ben... [...] moi je trouve ça quand même important `essayer de joindre les deux bouts sans devoir nécessairement se serrer la ceinture donc voilà. Et moi j'ai ce rapport-là avec le boulot qui est comme ça, je dois travailler, si je ne travaille pas ça ne va pas. »

16 femmes et 5 hommes ont pris un congé parental. Soulignons que les enseignants semblent utiliser légèrement moins cette mesure puisque parmi nos 11 couples d'enseignants, 3 hommes et 7 femmes ont pris le congé, contre 2 hommes et 8 femmes.

Ce qui domine dans les justifications de la prise d'un congé parental, c'est tout d'abord l'importance du rôle de la mère dans les premiers mois de l'enfant, pour l'allaitement notamment. Mais pour une série de personnes, abstraction faite de l'allaitement, il est plus naturel que la femme s'occupe des enfants, dans la mesure du possible. Si c'était vraiment nécessaire (problème de crèche, maladie...), alors, plusieurs hommes se disent prêts à prendre un congé mais aucun d'entre eux ne l'a fait. Certains pères paraissent, par ailleurs, très ouverts à la prise d'un congé, simplement pour profiter encore plus du temps avec les enfants, mais ce sont des raisons économiques qui sont invoquées pour expliquer le non arrêt de travail paternel.

Le congé parental étant peu rémunéré, ce sont d'abord « naturellement » les femmes qui le prennent pour raisons « légitimes » (allaitement, place en crèche...).

Le deuxième façon dont les couples justifient la prise du congé parental par les mères, est à nouveau lié à la naturalisation de la position de la femme dans la sphère domestique. Hommes et femmes ont

besoin et envie de travailler et ne souhaitent donc pas rester trop longtemps au foyer mais, lorsque c'est nécessaire, ce sont plutôt les femmes qui acceptent de prendre un congé car c'est un rôle qui leur revient traditionnellement, il est « naturel » que ce soit elles qui s'occupent des enfants et du domestique.

On retrouve, a priori, chez plusieurs couples, une logique économique dans le discours relatif à la prise d'un congé parental, mais lorsqu'il faut vraiment prendre un congé, par exemple lorsqu'il n'y a pas de place disponible en crèche, c'est la femme qui le prendra. Lorsqu'on neutralise l'aspect économique ce sont les différences sexuées qui interviennent.

À côté du congé pris par « obligation », toute une série de parents prennent un congé pour passer plus de temps avec leurs enfants. Dans ce cas, pour réduire l'impact financier du congé, celui-ci est pris à 1/5^{ème} temps. Mais ce besoin de réduire son temps de travailler pour souffler un peu et passer du temps avec les enfants semble rester plus fréquent chez les femmes.

4.3.3. La réduction du temps de travail

Jean	Couple n°1	Judith
Pas abordé		Va réduire dès septembre
Olivier	Couple n°2	Anne
Non, a déjà changé de boulot pour être plus disponible		Oui, si possible
Vincent	Couple n°3	Juliette
Pas abordé		Oui, si possible
François	Couple n°4	Pascale
Non		Non
Jacques	Couple n°5	Sophie
Pas abordé		Oui
Edouard	Couple n°6	Aurélié
Pas abordé		Oui
Thomas	Couple n°7	Alice
Non		Oui
Raphael	Couple n°8	Elsa
Non		Oui
Philippe	Couple n°9	Florence
Pas abordé		Oui, si € possible
Justin	Couple n°10	Céline
Pas abordé		Oui, si possible
Pol	Couple n°11	Louise
Non mais aménagement horaire		Oui, si possible
Pierre	Couple n°12	Marie
Oui, si possible		Oui, si possible
Guillaume	Couple n°13	Catherine
Non		Non
Eric	Couple n°14	Célia
Non		Non
Bastien	Couple n°15	Sandra
Non		Oui, si possible
Ben	Couple n°16	Lisa
Non		Oui, si € possible
Luc	Couple n°17	Emma
Non mais pas exclu		Légèrement, si possible

Nicolas	Couple n°18	Eve
Non, horaire flexible		Oui, pour compenser trajets
Christophe	Couple n°19	Julie
Peut-être plus tard		Non
Thierry	Couple n°20	Virginie
Non		Non

Dans tous les couples que nous avons rencontrés, ce sont les femmes qui réduisent, vont réduire ou ont réduit leur temps de travail, soit pour avoir du temps pour effectuer une partie du travail domestique, soit (chez les enseignantes) pour consacrer une journée aux préparations de cours, soit pour avoir du temps libre.

Sept femmes ont réduit ou vont réduire leur horaire. Pour certaines il s'agit d'une réduction d'horaire « classique », pour les autres c'est via le crédit-temps.

Alice a prolongé son année de congé parental à mi-temps par l'interruption de carrière pour raisons parentales.

« (...) pour la dernière, là, on a créé le congé parental qui n'existait pas avant. Donc on pouvait prendre un mi-temps pendant six mois pour si on avait un enfant de moins de quatre ans. Donc à ce moment-là j'en avais deux donc j'ai pu prendre un an. Et après, j'ai prolongé 3 ans à mi-temps avec le fameux congé qu'on peut prendre pendant cinq ans.» (Alice)

Anne, Juliette, Florence, Céline, Louise et Lisa souhaiteraient aussi réduire leur horaire si leur situation financière le leur permettait.

« Si je pouvais financièrement je réduirais peut-être un petit peu. (...) si j'avais les moyens je prendrais entre un mi-temps et un 3/4 temps, 12 ou 14 heures par semaine. *Et ce serait pour avoir le temps de faire quoi ?* Eh bien ce serait pour être plus détendue pour les enfants et oui, pour avoir plus de temps pour moi. » (Florence)

Sophie a un horaire réduit « involontaire », l'école ne lui a offert qu'un poste à 6/10^{ème} car c'était tout ce qu'il y avait de disponible à ce moment. Mais cela convient à Sophie qui ne souhaitait pas travailler à temps-plein.

Du côté des hommes, Pierre a prévu de réduire son horaire prochainement (via le crédit-temps pour plus de 50 ans), Luc et Christophe n'excluent pas la possibilité de le faire dans quelques années.

Malgré tout, le travail semble quelque chose de moins « évitable » pour les hommes. Thomas serait même prêt à changer de boulot pour que sa conjointe travaille moins. Pol et Bastien seraient également d'accord de travailler un peu plus (et gagner beaucoup plus) pour que leur conjointe puisse réduire son horaire ou arrêter de travailler.

« Depuis, je dirais... 3 ou 4 ans elle travaille à temps-plein ici. C'est un choix économique bien évidemment. Fondamentalement elle préférerait travailler mais pas à temps-plein. Et c'est pourquoi je suis toujours en train de regarder un peu à gauche à droite s'il n'y a pas un emploi

qui permettrait de gagner un peu plus d'argent et qui permettrait à mon épouse de prendre un peu moins d'heures de cours. » (Thomas)

« (...) comme je vous dis, elle n'a pas à travailler, elle n'a pas à aller abîmer ses petits ongles (rires). *Et donc ici le fait que vous travaillez tous les deux c'est plutôt financier ou parce que vous avez envie tous les deux de travailler ?* C'est financier parce qu'on a besoin quand même d'une certaine somme d'argent parce qu'elle a sa nouvelle voiture (...) on a toujours besoin d'argent, on arriverait à vivre avec mon salaire. Mais voilà, (...) on ne se refuse rien (...) si j'ai envie de me regarder un bon film, je vais me le chercher à louer ou je vais au cinéma. (...) Je travaille parce que je veux avoir bon. (...) mais quand on en aura fini dans tous les trucs avec la maison et qu'on sera un peu plus cool, elle arrêtera de travailler ou elle fera un mi-temps. » (Bastien)

Nous devons néanmoins préciser que l'idée d'aborder la possibilité d'une réduction du temps de travail ne nous est venue qu'avec le discours des femmes. Une grande partie des entretiens des hommes des premiers couples ayant été faits avant ceux de leurs conjointes, nous ne leur avons pas demandé s'ils souhaitent réduire leur temps de travail. Nous pouvons juste mentionner que, contrairement aux femmes, aucun homme n'a formulé spontanément ce souhait.

4.3.4. Homme et femme face à la réduction du temps de travail

Attitude par rapport au travail		
Jean	Couple n°1	Judith
Profession qui permet d'être disponible pour la famille. Mais ne pourrait pas être père au foyer, besoin de travailler.		Aime beaucoup son boulot et veut le faire très bien mais préfère réduire son temps de travail si ne parvient pas à le faire correctement
Olivier	Couple n°2	Anne
Enseignement = chouette qualité de vie.		Besoin de travailler, source d'épanouissement
Vincent	Couple n°3	Juliette
Veut faire son boulot à fond, pas « fonctionnaire ». L'enseignement est parfait pour la vie de famille.		Choix de l'enseignement entre autres pour qualité de vie, ne changerait pas. Priorité à la famille.
François	Couple n°4	Pascale
Permet de passer du temps en famille même si le boulot l'emporte parfois, surtout lors des examens.		Travailler est un besoin mais c'est aussi financier.
Jacques	Couple n°5	Sophie
Priorité à la famille, le travail n'est qu'un travail, minimum d'argent pour vivre mais pas but. Avantage de l'enseignement pour la prise en charge des enfants.		Son 1 ^{er} boulot ne lui convenait pas, Sophie a arrêté à la naissance des enfants. Besoin de travailler pour être bien mais priorité à la famille. Ne veut pas que les enfants en pâtissent si trop de boulot pour école. Sophie était plutôt carriériste au départ mais déception professionnelle.
Edouard	Couple n°6	Aurélié
Le travail est primordial pour Edouard. Il a plusieurs boulots et lorsqu'il prend un congé c'est pour travailler.		Besoin de travailler, 5 mois de CP c'est long.
Thomas	Couple n°7	Alice
L'enseignement est difficile, on ne peut être au top toute sa vie, devrait faire autre chose si plus performant. N'est plus carriériste, a déjà fait carrière, priorité à la famille.		Aime travailler mais découragée, veut changer de boulot, d'ambiance

Raphael	Couple n°8	Elsa
Prêt à prendre congé pour enfants si Elsa pouvait conduire mais insiste aussi sur le besoin de travailler.		Adore son boulot mais pas carriériste, travaille par envie sinon ne tient pas car boulot difficile. Avoir une carrière est génial mais on peut la mettre entre parenthèses.
Philippe	Couple n°9	Florence
Travailler est important. S'investi dans la vie de l'école. Mais dans la famille aussi.		Nécessité financière mais aussi besoin pour l'épanouissement personnel.
Justin	Couple n°10	Céline
Aime travailler mais sans plus. Enseignement = choix de qualité de vie.		Ne pourrait pas être mère au foyer. Besoin de travailler → avoir une vie sociale ; mais peut se trouver aussi ailleurs que dans le travail.
Pol	Couple n°11	Louise
Aime son travail mais pas accros au boulot. Egalement nécessité financière.		Ne conçoit pas la vie sans travailler mais pas nécessairement à temps-plein. Permet d'avoir contacts sociaux, se sentir utile + nécessité financière.
Pierre	Couple n°12	Marie
Crédit-temps 4/5 ^{ème} pour être plus disponible pour Sam et parce que travail stressant. Etre au foyer ok, mais besoin de travailler, contact humain pour ne pas être trop isolé.		Aimerait prendre un 4/5 ^{ème} pour être un peu plus cool, pour compenser le temps de trajet. Mais employeur pas d'accord. Cherche un boulot plus près. Sinon horaire 38h ok. Besoin de travailler pour voir du monde.
Guillaume	Couple n°13	Catherine
Réduction temps de travail plutôt pour la maman.		Pas besoin de réduire, temps de travail, souvent disponible l'après-midi pour aller chercher les enfants à l'école.
Eric	Couple n°14	Célia
Horaires permettent d'être suffisamment présents pour les enfants.		Horaires permettent d'être suffisamment présents pour les enfants et besoin de travailler.
Bastien	Couple n°15	Sandra
Suffisamment disponible pour Max. Besoin de travailler, ne saurait pas rester à rien faire mais travail surtout pour nourrir la famille et avoir le confort.		Besoin de travailler pour le contact social. Mi-temps idéal pour passer plus de temps avec ses enfants.
Ben	Couple n°16	Lisa
Horaires qui permet d'être assez disponible. Mais boulot usant et peu de reconnaissance.		Souhaiterait réduire jusqu'à ce que les enfants aient fini l'école maternel pour profiter d'eux, gérer la maison sans dépendre de sociétés. Mais perte financière trop importante. Pas de réduction définitive car besoin de travailler mais en même temps, souhaiterait travailler moins d'heures pour s'occuper de sa maison et sa famille.
Luc	Couple n°17	Emma
Pas exclu pour plus tard. Pas possible maintenant. A aménagé horaire avec patron pour reprendre les enfants à l'école.		9/10 ^{ème} sur les mois de l'année scolaire permet 2X/sem de partir plus tôt pour aller chercher les enfants à l'école. Temps-plein ok si pas trajets. Ne veut pas trop réduire : autonomie financière et ne pas mettre carrière entre parenthèse alors que les enfants vont grandir.
Nicolas	Couple n°18	Eve
Non, pas possible, indépendant, a besoin de travailler tous les jours un peu mais peut moduler horaire, travailler le we, quand les enfants sont couchés etc.		A réduit à 4/5 ^{ème} pour compenser les trajets mais perd encore trop de temps. 1/2 temps : professionnellement pas intéressant, « voie de garage ». Idéal : temps-plein sans trajets.
Christophe	Couple n°19	Julie
Pourrait réduire à 4/5 ^{ème} via système crédit-temps + de 50 ans		Temps de travail ok, job permet flexibilité.

Thierry	Couple n°20	Virginie
Pas possible actuellement, gros projet en cours, pourrait y penser quand projet sera bien engagé.		Pourrait prendre 4/5 ^{ème} ou mi-temps parce que job actuel pas génial mais sinon, temps disponible avec enfant suffisant, de toute façon crèche la journée.

Dans les différents entretiens, personne ne conteste le fait de travailler.

« Je considère que je n'ai pas fait l'université pour me retrouver entre mes casseroles et mes machines à laver, et j'ai envie de travailler. » (Aurélié)

Femmes et hommes travaillent surtout par choix, par envie.

« (...) j'aime beaucoup mon travail, je ne pourrais pas rester sans travailler... Socialement parlant, intellectuellement aussi par rapport aux matières que j'enseigne. » (Florence)

Le travail est nécessaire à l'épanouissement personnel, il permet de développer des relations sociales mais c'est aussi une nécessité financière.

Les personnes exerçant la profession d'enseignant soulignent la disponibilité qu'elle laisse pour la famille.

« (...) je suis contente, de par mon métier, d'être présente pour mes enfants » (Florence)

« Ça me permettait d'avoir une belle vie de famille, être avec ses enfants quand ils sortent de l'école, quand ils sont en congé... C'était vraiment un choix au départ. Je me suis déjà demandé si je pourrais faire autre chose, chercher un travail ailleurs où on gagnerait plus mais tout de suite vient la question de ce qu'on fera avec les enfants... On va rentrer beaucoup plus tard, on ne se verra plus... On a tellement de chance d'être enseignant tous les deux et d'avoir tellement de temps pour nous, à deux, en famille » (Juliette)

« L'enseignement ce n'est pas toujours facile mais au niveau de... d'avoir des enfants, les voir grandir, pouvoir s'en occuper... ça c'est idéal. » (Olivier)

Lorsqu'on interroge sur les priorités entre le travail et la famille, c'est toujours la famille qui vient en premier lieu mais chacun précise que le travail est très important. Plusieurs personnes -beaucoup de femmes mais aussi des hommes- disent qu'ils pourraient mettre leur carrière entre parenthèses quelque temps pour s'occuper des enfants mais qu'ils ne pourraient jamais cesser définitivement de travailler.

Certain-e-s répondant-e-s, aussi bien les femmes que les hommes, font remarquer un tournant dans la « priorité » accordée au travail, lié à la présence des enfants.

« Si vous m'aviez posé la question il y a quatre ans, on vivait déjà en couple mais on n'avait pas d'enfants, je vous aurais regardée comme si vous étiez une extraterrestre de me demander si je voulais réduire mon horaire. Donc les choses évoluent fort aussi. Vous m'auriez demandé il y a quatre ans ce que je pensais d'être femme au foyer, j'aurais trouvé ça un peu risible. Maintenant, pas du tout, je trouve que c'est un choix qui a aussi du sens. » (Judith)

« A un moment donné de ma carrière, j'ai eu le choix... (...) j'étais en train de faire un doctorat, et j'ai démissionné pour justement favoriser ma famille, parce que j'estime... (...) que la famille a autant d'importance que le travail. Pour moi c'est autant... Et je ne suis pas près à

renoncer à tout pour une nouvelle orientation (...) par exemple le fait de pouvoir consacrer du temps à mes enfants le week-end. Je ne pourrais pas prendre un métier où il m'est interdit d'accompagner mes enfants dans ce qui les épanouit, d'être absent de leur vie, de leur évolution. (...) Travailler, ça me dérange pas, mais je ne rentrerais pas à dix heures du soir. (...) Je ne sacrifierais pas ma famille. » (Thomas)

« (...) en plus de mon temps plein ici, j'avais des heures dans une autre école, et j'ai dit que ces heures-là je ne les prenais plus, pour garder... J'ai la chance d'avoir mon vendredi de libre et donc mon vendredi je le consacre à mon épouse. Donc on a un jour/semaine où on est tous les deux. Et on en profite aussi pour faire nos courses etc. » (Raphaël)

Comme nous l'avons abordé au début de ce chapitre, malgré le rapport positif que les femmes ont vis-à-vis de leur travail, plusieurs d'entre-elles souhaiteraient réduire leur horaire.

« (...) [je travaille un peu] par nécessité. Si je pouvais financièrement je réduirais peut-être un petit peu. » (Florence)

« Réduire pour trouver du temps pour souffler, que le nettoyage soit fait quand les filles ne sont pas là, que les courses soient faites sans avoir une fille dans le caddie. (...) Donc rien que pour ça je le ferais, pour avoir un peu plus de temps, être un peu plus à l'aise. Mais arrêter de travailler totalement, ça non, je ne pourrais pas. » (Juliette)

Pierre a prévu de réduire son temps de travail prochainement au moyen du crédit-temps pour travailleur de plus de 50 ans.

Christophe a émis la possibilité de réduire son temps de travail avec ce même crédit-temps.

Luc n'exclut pas une réduction de temps de travail mais pas pour le moment.

La logique économique est à nouveau présente lorsqu'on parle de travail ou de réduction du temps de travail.

« Mais c'est vrai que c'est une course à l'argent aussi. On s'était dit que si un jour on avait trois enfants il faudrait que j'arrête de travailler pour pouvoir m'occuper d'eux et je ne l'ai pas fait, on s'est dit, pourquoi ? Mais tout simplement parce que 2 salaires à temps plein c'est génial et c'est vrai. Là, maintenant je panique un peu parce que je vais prendre une pause carrière à temps plein et je me dis que financièrement... Mais bon on y arrivera, c'est une question de priorité. Donc c'est aussi une course à l'argent or... il faut un minimum mais ce n'est pas l'important. » (Elsa)

Mais le fait qu'il n'y ait que les femmes qui optent réellement pour cette réduction alors que les salaires sont similaires pourrait indiquer que les rôles sexués influencent aussi le recours à la réduction du temps de travail.

On constate donc que les personnes interrogées, aussi bien les hommes que les femmes, ont un rapport positif à leur profession.

L'enseignement apparaît comme un métier épanouissant permettant, aussi bien aux hommes qu'aux femmes, d'aménager leur temps de travail de façon à consacrer du temps à leur famille, à leurs enfants. La disponibilité vis-à-vis de la famille pose plus de problème pour les autres professions mais les répondants ne sont prêts à arrêter de travailler pour autant.

À la naissance des enfants, plusieurs personnes ont réorienté leurs priorités vers la famille, sans négliger leur emploi pour autant.

Si c'était possible financièrement, certaines femmes souhaiteraient réduire leur temps de travail pour disposer de plus de temps libre. Cette attitude n'est pas liée à un dégoût professionnel, mais simplement à une volonté d'épanouissement personnel, qui semble le but recherché par tous les interviewés. Nous observerons cependant que cette attitude est plutôt féminine. Excepté les deux hommes proches de 50 ans, les pères auxquels nous avons posé la question ne souhaitent pas réduire leur temps de travail, ceux auxquels nous ne l'avons pas demandé n'en ont pas parlé spontanément et quelques-uns sont prêts à augmenter leur temps de travail pour que leur conjointe diminue le leur.

Soulignons que les hommes invoquent tout de même plus intensément que les femmes le besoin de travailler.

Il nous semble donc à nouveau que la logique de genre intervient dans le choix de recourir à une réduction du temps de travail puisqu'homme et femme pourraient indifféremment souhaiter réduire leur temps de travail si cela était possible financièrement mais seules les femmes le font ou souhaitent le faire alors que les hommes, à l'instar de Thomas, Ben et Pol, auraient peut-être davantage tendance à augmenter leur temps de travail ou à changer de boulot pour gagner davantage et que leur conjointe puisse réduire son temps de travail.

Chapitre 5 – Renforcement des identités sexuées au sein du couple

Ce dernier chapitre sera consacré à l'influence des modalités de l'articulation travail/famille sur l'identité personnelle. Nous observerons comment homme et femme peuvent adopter tel ou tel comportement sans que cela interfère avec leur identité de genre. Nous évoquerons leur approche du genre et la manière dont ils se positionnent en tant qu'individu genré. Puis nous tenterons de dégager les logiques de l'articulation entre le travail et la famille.

5.1. Approche des différences homme/femme

Approche des différences homme/femme		
Jean	Couple n°1	Judith
Homme et femme ont le même rôle social. Caractéristiques plus féminines ou masculines, pas les mêmes forces. Différences physiques, de tempérament. Education → affinités. La femme aspire plus à s'occuper des enfants et l'homme aspire plus à travailler.		Imprégnés par la socialisation (genrée) mais aussi différences biologiques, rôle « naturel » de la femme.
Olivier	Couple n°2	Anne
Dit ne pas s'intéresser et se tracasser des possibilités de congés parentaux, plutôt ouvert par rapport à la prise en charge des enfants par le père ou la mère.		Il n'y a pas d'attitudes spécifiquement féminines ou masculines, cela se construit.
Vincent	Couple n°3	Juliette
La femme est l'égal de l'homme. Homme et femme doivent travailler et prendre part aux tâches domestiques. Le père et la mère ont un rôle éducatif, ils doivent inculquer des valeurs. La seule différence est le rôle de la mère au départ, l'allaitement.		La mère et le père ont le même rôle (donner des repères, des valeurs, de la tendresse). L'homme n'est pas supérieur, travail en équipe. Les parents ont des rôles propres mais qui sont complémentaires, le père doit être un modèle « masculin » pour ses filles (pas macho). Il y a des aptitudes plus féminines ou masculines qui sont liées à l'éducation qu'on a reçue.
François	Couple n°4	Pascale
Le rôle du père est aussi important que celui la mère (présence, autorité)		Rôles plus ou moins établis et différents entre hommes et femmes même si on va vers plus d'égalité
Jacques	Couple n°5	Sophie
L'homme a un rôle dans la société et doit partager les tâches à l'égal avec la femme. Mais chacun doit tenir sa place et cela doit être clair pour les enfants. Il n'y a pas de différence sociale entre homme et femme mais une différence physiologique.		Un homme est davantage centré sur le boulot mais c'est aussi un papa. Un père ne pourrait pas arrêter 4 ans pour s'occuper des enfants, ils ont moins le sentiment maternel, ils sont plus terre à terre. Le père est plus l'autorité, le pilier fort mais aussi affection, câlins ; la mère est la douceur, l'attention mais aussi l'autorité
Edouard	Couple n°6	Aurélie
Homme et femme ont le même rôle dans la société. Les différences sont seulement biologiques. Les femmes ont besoin de travailler mais elles sont mieux près de l'enfant dans les premiers mois → différence biologique ; les femmes sont peut-être plus aptes car éduquée dans ce sens, ont fait du baby-sitting...		L'homme a le même rôle social que la femme mais ce sont les tâches domestiques qui les différencient.

Thomas	Couple n°7	Alice
<p>L'homme doit assurer la pérennité de la famille, stabilité. Référent pour enfants. Il est la personnalité forte de la maison et le pourvoyeur de revenu, plus que son épouse.</p> <p>La femme a une position délicate : elle est professionnelle mais a tendance à s'enfermer dans son rôle de femme au foyer, ne laisse pas toujours la place à l'homme.</p> <p>Conception naturelle de la maternité : les enfants vont plus vers la femme.</p> <p>La répartition du travail domestique est culturelle mais si on veut aller contre la culture, il y a des réflexes qui reviennent.</p>	<p>Egalité et complémentarité au niveau des tâches domestiques.</p> <p>Les hommes se sentent encore fort tenus au niveau professionnel.</p>	
Raphael	Couple n°8	Elsa
<p>Différences de tempérament, un homme est plus direct, ne se torture pas l'esprit comme les femmes mais au quotidien, pas de rôles prédéfinis</p> <p>Le père a le même rôle que la mère, plus seulement l'autorité mais aussi affection, valeurs, faire en sorte qu'ils soient bien au niveau psychologique et matériel</p> <p>La femme est plus sensible à tout ce qui est maternité que l'homme en général.</p> <p>Stéréotypes F/H pas loin de la réalité.</p> <p>Il y a une partie de biologique, d'inné dans les comportements H/F.</p>	<p>Homme et femme n'ont pas la même vision des choses, ne fonctionnent pas de la même manière.</p> <p>Il y a des aptitudes un peu plus masculines et d'autres un peu plus féminines. Les femmes sont un peu plus tournées, plus préoccupées par les enfants.</p>	
Philippe	Couple n°9	Florence
<p>Egalité financière H/F et dans la participation aux tâches domestiques.</p> <p>Il y a une évolution du rôle de l'homme, on n'est plus dans les stéréotypes, extériorisation du côté féminin d'un homme.</p> <p>Le père peut aussi s'occuper d'enfants en bas âge.</p> <p>Père et mère ont le même rôle : présence, amour, point d'ancrage, stabilité. Le côté affectif est un peu plus présent chez la mère mais seule différence.</p> <p>Les relations avec l'enfant sont différentes, il y a égalité dans la complémentarité.</p>	<p>Le rôle de mère est le rôle le plus important</p> <p>H et F ont des rôles plus ou moins identiques mais des domaines propres dans la maison</p> <p>Les rôles H/F restent stéréotypés, car tellement ancrés dans les habitudes.</p>	
Justin	Couple n°10	Céline
<p>Homme et femme sont égaux et complémentaires au niveau du partage du travail domestique et par rapport aux enfants (rôle d'éducation, donner des valeurs...)</p> <p>Il y a des différences relationnelles, au niveau de la façon de voir les choses.</p>	<p>Homme et femme sont égaux. Leur rôle de parent est le même (amour, éducation, essayer qu'ils tirent le meilleur d'eux-mêmes).</p> <p>Il y a des différences émotionnelles entre H et F.</p>	
Pol	Couple n°11	Louise
<p>Egalité/complémentarité pour tâches ménagères et soin aux enfants.</p> <p>Les hommes sont capables de gérer ce qui est lié au ménage/famille.</p> <p>Père = autorité mais plus seulement.</p> <p>Dépend des aptitudes, goûts, genre (lourd, sale = homme / femme = gestion des agendas).</p>	<p>Egalité pour accès au travail.</p> <p>Partage tâches ménage et parentales.</p> <p>Mais les femmes restent plus liées à la sphère domestique et les hommes à la sphère professionnelle.</p> <p>Tâches féminines et masculines (bricolage – repassage) → de l'ordre du naturel.</p>	
Pierre	Couple n°12	Marie
<p>Dimension « naturelle » → lien privilégié mère/enfant.</p>	<p>Dimension « naturelle » → lien privilégié mère/enfant.</p>	
Guillaume	Couple n°13	Catherine
<p>Différence homme/femme = naturel, instinctif.</p> <p>Peu de place pour le père au début : nature parce que allaitement.</p>	<p>Egalité dans la vie quotidienne.</p> <p>Rôle différent par rapport aux enfants : mère plus maternante, père autorité.</p>	

Eric	Couple n°14	Célia
Lien « naturel » mère-enfant.		Mère plus maternante, normal qu'elle prenne congé = rôle de la maman.
Bastien	Couple n°15	Sandra
Pense que les différences peuvent être liées au naturel, à l'inné.		Pense que les différences peuvent être liées au naturel, à l'inné.
Ben	Couple n°16	Lisa
Différences physiologiques. Et aussi tempérament différent, priorités différentes.		Moins de différences homme/femme qu'avant.
Luc	Couple n°17	Emma
Il reste des différences H/F mais pas les mêmes partout. Différence H/F pas biologiques, plutôt liée au vécu à l'éducation, aux stéréotypes, à la société. Attitude différente vis-à-vis des enfants mais ne sais pas si c'est du au formatage de la société, pas certain.		Différences hommes/femmes plutôt culturelles. Sait faire une chose car appris.
Nicolas	Couple n°18	Eve
Seulement différences physiques. Le reste dépend du caractère, de l'éducation.		Différences d'attitudes : les femmes fonctionnent au feeling, à l'instinct, les hommes sont pragmatiques. Plutôt universel.
Christophe	Couple n°19	Julie
Différences homme/femme = biologique, naturel. « Attention féminine », force physique masculine.		Aptitudes féminines et masculines.
Thierry	Couple n°20	Virginie
Construction culturelle, intérêts socialement construits. Egalité des droits et devoirs.		Différences physiques, biologiques (hormones). Mais sinon hommes et femmes ont les mêmes rôles et les accomplissent selon leurs affinités. Femmes : spécificité de pouvoir être maman qui conditionne souvent les choix.

Si dans un premier temps, les personnes interrogées estiment qu'hommes et femmes sont égaux, il apparaît assez vite que chacun a ses prérogatives et qu'elles varient selon les sexes. Nos informateurs expliquent ce comportement différent en partie par l'héritage social et le modèle culturel, mais aussi en partie par le naturel, le biologique, l'inné.

Pour nos informateurs, les individus sont donc des êtres « sexué/genré ».

Chacun admet que l'éducation et la culture influencent les comportements sexués, mais la plupart d'entre eux estime aussi qu'à la base, il y a des prédispositions biologiques aux aptitudes féminines et masculines. L'explication des différences naturelles entre les sexes reste encore fort présente.

« Sans doute qu'on est quand même très imprégnés par la culture et aussi parce que moi je pense... Oui je dirais ça, la culture, la tradition. Parce que, quoi qu'on en dise même si moi je me revendique libre, indépendante, de la libération de la femme au travail, malgré tout, ça reste ancré dans un coin de ma tête que c'est un peu à moi à prendre en charge tout ça, et ça c'est la tradition, c'est la culture, c'est le modèle de société qui m'a été transmis. Mais je pense qu'il y a aussi un côté... je dirais... biologique, génétique... J'ai parfois l'impression qu'on a gardé quelque chose du fait qu'on est des mammifères, qu'il faut prendre soin des petits et spontanément c'est une tâche que la maman va faire. Pas parce que le papa ne sait pas le faire, ça je ne crois pas du tout, pas parce qu'il le fait moins bien mais parce qu'il doit y avoir quelque chose à la fois de culturel et d'un peu génétique qui fait que c'est la maman qui prend naturellement en charge ces activités-là. » (Judith)

« (...) on a quand-même des sensibilités qui sont différentes. Peut-être qu'il y a plus de femmes qui ont plus d'affinités pour être infirmières que des hommes, je ne sais pas... mais on peut concevoir qu'il y a des choses pour lesquelles il puisse y avoir des différences. Je pense qu'il y a quand-même une différence génétique et puis culturelle, qui doit se transformer mais qui ne se transformera pas comme ça. Les femmes ont été éduquées d'une certaine manière ce qui fait qu'elles ont peut-être développé des affinités et qu'elles vont mieux s'épanouir dans certaines fonctions. Je pense qu'il y a une partie d'inné, puisque l'inné est aussi comportemental et puis je pense qu'il y a la culture mais la culture pas simplement réfléchie, la culture « moi j'ai des parents qui m'ont éduqué d'une certaine manière et donc je vais me sentir plus... » » (Jean)

Thomas et Raphaël font référence au comportement de leurs enfants pour justifier les prédispositions biologiques.

« (...) l'enfant va majoritairement se tourner vers la maman, sans avoir d'a priori culturel. Je pense que ce serait intéressant de voir quand un enfant a mal, vers qui il se tourne, en premier... pour toutes sortes de raisons, je pense que naturellement il va aller vers la maman, sans que ce soit dicté par des principes religieux ou culturels. Alors, après, la répartition des tâches dans le ménage ça peut être une affaire culturelle, c'est sûr, oui. Mais, même si on essaye d'aller à l'encontre de la culture, y a quand-même tous des vieux réflexes qui reviennent. » (Thomas)

« Maintenant, je pense qu'il y a vraiment un caractère... Je ne sais pas si c'est de la mémoire collective ou si c'est de l'inné... (...) Antoine n'avait vraiment aucun âge et il prenait un bloc de bois et il faisait « broum broum », personne ne lui avait jamais appris à faire le bruit du moteur et il faisait « broum broum » avec un bloc de bois, les filles n'ont jamais fait ça et pourtant il n'y avait pas de raison qu'elles ne le fassent pas... Donc je pense qu'il y a quelque chose... (...) À voir vraiment à la maison, c'est naturel, surtout avant d'aller à l'école... quand ils sont à l'école ils sont influencés par les copains et les copines, bon là ok mais quand ils n'allaient pas à la crèche... Il y a quelque chose, je ne sais pas si c'est inné ou culturel mais il y a quelque chose... » (Raphaël)

Anne et Emma pourraient se démarquer de cette approche différentialiste et auraient tendance à considérer que nous sommes des « individus genré/sexué ». Dans son discours, Anne parle de différences culturelles, acquises. Selon elle, les aptitudes sont apprises. Nous n'avons pas relevé d'indices liés au caractère naturel, inné, biologique des comportements.

Emma tient le même discours et précise que même si les femmes portent les enfants, le reste n'est qu'une question de culture et d'éducation.

5.2. Le rôle d'une femme, le rôle d'un homme

Après avoir vu que la majorité de nos informateurs se situent dans une approche différentialiste des rapports homme/femme, nous essayerons de voir comment ils se définissent personnellement en tant qu'individu « sexué genré ».

Rôle homme/femme		
Jean	Couple n°1	Judith
Evolution de la place de l'homme et de la femme. La femme n'est plus seulement femme au foyer, l'homme participe davantage aux tâches domestiques → répartition plus équitable. S'occupe des enfants et du ménage mais a besoin de travailler à l'extérieur, d'avoir des contacts avec les collègues, les élèves → a besoin de plusieurs activités pour son équilibre personnel. Veut assurer une sécurité matérielle à sa famille.		La femme a plusieurs identités : mère, épouse, elle-même, professeur. L'identité de mère donne du « pouvoir » à la femme, elle est valorisante. Mais travailler est très important aussi. Pressions par rapport au rôle socialement attendu de la femme, se sent obligée d'assumer ce qui est lié au domestique.
Olivier	Couple n°2	Anne
Il y a une évolution dans les rôles hommes – femmes. L'homme s'investi dans la vie de famille et ne fait pas que travailler.		Le rôle des hommes et des femmes a évolué. Une femme doit pouvoir conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Le père a un rôle d'éveil et un rôle affectif par rapport aux enfants. La mère a aussi un rôle affectif mais doit prendre en charge la gestion quotidienne. → Pression par rapport au rôle socialement attendu de la femme. Se sent obligée de tout assumer. Les femmes ne laissent pas toujours de place aux hommes.
Vincent	Couple n°3	Juliette
Le rôle de l'homme a évolué, ce n'est plus le pourvoyeur de revenu et la femme ne s'occupe plus uniquement des enfants. Travailler permet de gagner de l'argent, mais la famille est le plus important.		Une femme doit parvenir à combiner vie familiale et vie professionnelle tout en restant elle-même. Il faut pouvoir prendre du temps pour soi. Travailler est important pour l'épanouissement personnel et la vie sociale, mais le plus important c'est la famille.
François	Couple n°4	Pascale
Evolution : l'homme travaille mais doit aussi s'investir dans la famille. Veut être présent pour ses enfants. La famille est le plus important mais travailler est nécessaire financièrement et pour l'épanouissement personnel.		Une femme doit s'occuper de son foyer, de son mari et de ses enfants et, elle doit travailler. Un homme s'investi plus dans son travail mais c'est aussi un père. La famille est le plus important mais travailler est nécessaire au niveau financier et au niveau de l'épanouissement personnel. Les femmes ont plus de choses à penser, gestion du foyer au quotidien → charge mentale.
Jacques	Couple n°5	Sophie
Evolution, l'homme n'est plus le pourvoyeur de revenu. L'homme a un rôle dans la société et doit partager les tâches à l'égal avec la femme. La famille est le plus important, le travail n'est qu'un gagne-pain.		L'identité de mère est plus forte que l'identité de femme mais ce n'est pas le cas pour tout le monde. Un homme est davantage centré sur le boulot mais c'est aussi un papa. La mère a un rôle plus affectif, le père a ce rôle affectif mais il est aussi le pilier fort, l'autorité.
Edouard	Couple n°6	Aurélie
Le travail est important, il permet l'épanouissement personnel et intellectuel mais il faut aussi de l'argent pour vivre. Voulait une famille, ne se sent pas à l'aise avec les jeunes enfants mais passe tout son temps libre avec son fils depuis qu'il a un an.		Une femme doit pouvoir concilier VP et VF. Travailler est nécessaire pour l'épanouissement personnel mais la famille c'est le plus important, pour une femme, il est primordial d'élever ses enfants le mieux possible.
Thomas	Couple n°7	Alice
L'homme doit assurer la pérennité de la famille,		Alice se considère comme une mère mais pas une

<p>stabilité. Référent pour enfants. Il est la personnalité forte de la maison et doit pourvoir aux besoins de la famille, plus que son épouse. La famille est le plus important, il faut être présent pour ses enfants mais travailler est important pour assurer la sécurité matérielle.</p>	<p>femme au foyer, elle veut pouvoir être en couple, être femme. Elle n'a pas du tout le rôle féminin (partage du travail domestique). Un homme ne doit pas penser qu'à sa réussite personnelle, il doit s'investir dans la famille. Comme Thomas est enseignant, c'est plus facile.</p>	
Raphael	Couple n°8	Elsa
<p>Evolution des rôles H/F vers plus d'égalité. Pas carriériste, adore son boulot mais a revu ses priorités parce que la famille c'est le plus important. Le rôle du père est le même que celui de la mère, affection et donner des valeurs.</p>	<p>Une femme a plusieurs identités : mère, professionnelle, femme de ménage. Elle a plus de responsabilités et doit être plus performante. Gestion du quotidien pour les femmes, les hommes sont plus cool, se tracassent moins. → Se met la pression, veut être tiptop dans tout (pour compenser le rôle plus cool de l'homme). Sentiment de devoir prouver des choses, pression par rapport au rôle attendu de la femme moderne, ne parvient pas à tout mener de front parfaitement alors préfère en laisser une de coté.</p>	
Philippe	Couple n°9	Florence
<p>Il y a une évolution du rôle de l'homme, on n'est plus dans les stéréotypes, extériorisation du côté féminin d'un homme. Egalité financière H/F et dans la participation aux tâches domestiques. Travailler est plutôt important au niveau financier et cela permet d'avoir des relations sociales. Le rôle de père très important, Philippe n'a pas peur de montrer un côté un peu plus « féminin » en s'occupant des enfants.</p>	<p>Le rôle des hommes et des femmes a évolué. La femme a plusieurs identités (mère, professionnelle, être soi-même...) et l'homme s'investit d'avantage dans la famille. Le rôle de mère est le rôle le plus important mais le travail est nécessaire pour l'épanouissement intellectuel, la vie sociale et au niveau financier mais si c'était possible, souhaiterait travailler un peu moins pour avoir du temps libre et être disponible pour la famille.</p>	
Justin	Couple n°10	Céline
<p>Le rôle de l'homme a changé, il prend part à la vie de famille et n'est plus seulement pourvoyeur de revenu. Participe aux tâches domestiques autant que son épouse. Accorde beaucoup d'importance à la famille et travaille plutôt par nécessité financière.</p>	<p>Une femme doit être polyvalente : foyer, épouse, travail. Céline éprouve des difficultés à assumer tous les rôles, surtout celui de maman même en faisant du 50/50. Travailler est une nécessité financière, aimerait arrêter pour avoir du temps pour elle.</p>	
Pol	Couple n°11	Louise
<p>Evolution vers plus d'égalité homme/femme : les femmes travaillent, les hommes s'occupent du ménage. L'homme s'implique autant que la femme dans l'éducation des enfants. Mais tâches plus féminines ou masculines.</p>	<p>Femme = mère, bonne ménagère. S'occuper des enfants = travail de la femme. Tâches féminines (repassage) et masculines (bricolage). Mais les femmes doivent aussi travailler (épanouissement personnel, €).</p>	
Pierre	Couple n°12	Marie
<p>Homme : éducation enfants, harmonie dans le couple. Idem pour femme mais mère un peu plus importante que le père. Partage des tâches à égalité au sein du couple (si même salaire, sinon peut se sentir « inférieur »). Lien privilégié mère/enfant.</p>	<p>Femme : travailler, éducation, garder mari → plus femme au foyer. Rôle de l'homme identique. S'implique dans le ménage et éducation des enfants.</p>	
Guillaume	Couple n°13	Catherine
<p>Homme = femme : même rôle, tous deux besoin de travailler. Homme : force physique / femme : organisationnel. Père : résistance à la vie / mère : amour, présence, se coupe en 4.</p>	<p>Homme/femme travaillent et s'impliquent dans la famille. Homme : virilité, s'affirmer, plus responsable de €. Femme : plus responsable des enfants, déconnecte moins facilement. Père = mère mais en + : mère = affection, tendresse ; père = limites, cadre</p>	
Eric	Couple n°14	Célia
<p>Evolution vers égalité ho/fe → présence du père auprès des enfants. Pas de différences ho/fe, tous 2 impliqués de la même façon dans le ménage et éducation. Naissance = mère.</p>	<p>Evolution vers égalité homme/femme. Il ne devrait plus y avoir de différences maintenant en théorie. Importance de la mère après naissance, femmes plus maternantes</p>	

Bastien	Couple n°15	Sandra
<p>Homme : respect des autres, respecter femme et enfant, éducation enfants, pourvoyeur revenu (+ que la femme).</p> <p>Femme : idem homme soigner enfant et mari mais doit moins travailler, doit profiter de la « vie normale » (se promener, voir des copines etc.) femme n'est pas une ménagère.</p> <p>Partage des tâches.</p> <p>Femme autant capable qu'un homme.</p>		<p>Femme : ne pas rester enfermée toute la journée, besoin de travailler, voir du monde.</p> <p>Homme : idem.</p> <p>Partage des tâches ho/fe, pas de hiérarchie.</p> <p>Père : éducation et amour.</p> <p>Mère : idem + soins.</p>
Ben	Couple n°16	Lisa
<p>Homme : se consacrer à femme, être quelqu'un de bien, s'occuper des enfants → responsable de la famille mais évolution, s'investi dans organisation comme la femme.</p> <p>Femme : idem homme.</p> <p>Mais tâches pour les femmes et autres pour les hommes.</p>		<p>Femme : disponible pour famille, emploi.</p> <p>Mère = père : divertir, aimer, élever, soigner, imposer des règles.</p> <p>Ne font pas les mêmes activités avec les enfants (mère = lecture, soins, père = cabanes, jeux).</p>
Luc	Couple n°17	Emma
<p>Evolution des rôles homme/femme vers égalité. Aujourd'hui, pas d'interdits homme/femme. Font les choses en fonction de leurs envies. Pas de rôles différents mais peut-être des façons différentes d'aborder les choses.</p> <p>Force physique : travaux plus lourds tout de même mieux pour les hommes ??</p>		<p>Pas censé y avoir de rôles H/F. devrait être égal ou fonction des affinités.</p> <p>Réactions différentes mais qui ne devraient pas être fonction du sexe.</p>
Nicolas	Couple n°18	Eve
<p>Évolution des rôles homme/femme. On n'est plus dans l'image traditionnelle du père au travail et de la femme au foyer.</p> <p>Seulement différence physique.</p>		<p>Femme : nombreux rôles à concilier (mère, compagne, fille, sœur, amie) + garder féminité, moments à soi → riche mais épuisant si on veut tout faire parfaitement. Difficile de lâcher prise.</p> <p>Hommes : se laissent plus facilement vivre, culpabilisent moins (« égoïstes »), ne se cassent pas la tête.</p> <p>Différences homme/femme plus si bien définies : positif mais aussi négatif → rend les choses plus complexes, les hommes ont leur mot à dire sur tout et les femmes n'ont pas toujours envie de justifier.</p>
Christophe	Couple n°19	Julie
<p>Evolution : divorce possible, plus de liberté (surtout pour les femmes).</p> <p>Homme : protéger la famille, pourvoir aux besoins €.</p> <p>Femme : maman. Mais les femmes ne doivent plus rester au foyer, travailler = liberté & financier.</p>		<p>Evolution : la femme a plus de liberté.</p> <p>Femme : ménage, mari, enfants.</p> <p>Homme : breadwinner, s'occuper de la famille.</p> <p>La femme travaille aussi mais moins important que l'homme.</p> <p>Mère = père : amour, orientation, éducation + soins = mère.</p>
Thierry	Couple n°20	Virginie
<p>N'est pas dans le schéma traditionnel femme au foyer/homme breadwinner.</p> <p>Père = mère : donner un cadre pour évolution de l'enfant.</p>		<p>Mêmes rôles H/F : s'accomplir dans différentes tâches.</p> <p>Pas rôles traditionnels mais les femmes ont un lien privilégié avec l'enfant, émotion plus maternante.</p>

La majorité des personnes interrogées soulignent une évolution depuis plusieurs années par rapport à la place et aux rôles qu'occupent les femmes et les hommes. Les femmes ne sont plus (uniquement) femmes au foyer, elles ont besoin de travailler. Les hommes ne sont plus les seuls pourvoyeurs de revenu, ils prennent activement part à la vie de famille et accomplissent (généralement) une part du travail domestique.

« (...) je pense que ça a changé quand même. Moi j'ai vu mes parents qui étaient dans un moule... différent, une génération... différente, chez mes grands-parents, la femme était la colonisée » (Jean)

« Mais je ne crois plus... Enfin j'espère... peut-être que dans certaines couches de la population... Il n'y a plus de clivages comme avant, avec un stéréotype : l'un fait ce qui est maison et enfant et l'autre c'est boulot, foot, journal. Moi en tout cas je n'ai jamais vécu ça. » (Philippe)

Du côté masculin, les discours mettent l'accent sur l'importance de la famille dans l'identité de l'homme.

« (...) je pense que maintenant on doit pouvoir s'investir dans tous les domaines importants de la vie. La famille, pour moi, c'est le plus important, puis le travail. » (François)

« (...) la famille je l'ai créée et le travail, ce n'est qu'un travail. (...) Le travail, si ce n'est pas celui-là, ce sera un autre. » (Jacques)

Malgré tout, le travail reste essentiel. Comme nous l'avons vu précédemment, peu d'hommes parlent spontanément de diminuer leur temps de travail.

« Peut-être que l'homme est quand-même tourné, de manière générale, vers une aspiration – peut-être que c'est culturel- mais... plutôt professionnelle. Donc on pourrait dire que là, chez les hommes, la raison professionnelle, ça fait partie des valeurs, peut-être plus que la réussite du cadre familial, cela a peut-être plus d'importance culturellement parlant pour l'homme, un homme doit réussir, c'est un peu le genre de chose qu'on véhicule comme image, on fait souvent appel à l'image du jeune cadre dynamique, ce genre de choses, plutôt que le bon père de famille. » (Jean)

Lorsque l'on questionne les femmes, elles semblent confirmer la vision masculine du rôle masculin. Elles font remarquer que les hommes s'investissent de plus en plus dans la famille mais aussi, que c'est leur rôle professionnel qui a tendance à dominer.

« Je dirais que, pour moi, le rôle d'un homme c'est davantage centré sur le boulot. Maintenant, ici, dans le cadre de notre famille, c'est le boulot mais c'est aussi un papa, donc il faut concilier les deux. Mais je dirais que... si quelqu'un doit s'occuper des enfants, c'est plutôt, pour moi, la maman. Enfin « doit »... Je ne dis pas que le papa n'a pas son rôle à jouer... Mais c'est vrai que quand je me suis arrêtée quatre ans, je vois mal un papa s'arrêter quatre ans pour s'occuper des enfants. Pour moi c'est plutôt le rôle de la maman. » (Sophie)

« (...) je pense qu'un homme s'investit plus dans son travail qu'une femme. Enfin pour moi, chez nous, dans notre couple. » (Pascale)

Plusieurs couples (couples n° 5, 15, 19) nous incitent à dire que le modèle *male breadwinner / female care giver* semble encore fort présent et valorisé, aussi bien par les hommes que par les femmes.

Au niveau du discours féminin, les femmes affirment avoir plusieurs identités, elles se décrivent comme mère, épouse, professionnelle, femme (« être soi-même »).

« (...) [être une femme] c'est... être à la fois épouse, mère, c'est être professeur et c'est être aussi moi-même et ça c'est peut-être le rôle qu'on laisse un peu de côté, qui vient après les autres. » (Judith)

« (...) [une femme] doit concilier beaucoup de choses parce qu'elle doit faire face à la fois à sa vie familiale et à sa vie professionnelle et c'est un sacré défi d'arriver à conjuguer les deux en arrivant à trouver du temps pour soi. » (Anne)

« (...) [être une femme c'est] savoir gérer son foyer, tout ce qui est tâches ménagères, savoir s'occuper de son mari quand même (rires) et savoir gérer l'éducation de ses enfants et puis, il y a aussi le côté professionnel. » (Pascale)

Parmi tous ces rôles, celui de mère semble prédominant.

« [Une femme] Pour moi, ça reste une maman. Je peux le dire par expérience parce que j'ai vraiment arrêté toute activité professionnelle à partir du moment où j'ai su que j'allais avoir des enfants. Je ne voulais pas les dispatcher à gauche, à droite, dans les crèches etc. Donc je m'en suis occupé de 2001 à 2004 et donc j'étais complètement hors circuit au niveau professionnel. » (Sophie)

« (...) et bien, une femme doit pouvoir concilier la vie de famille et la vie professionnelle. Je considère que je n'ai pas fait l'université pour me retrouver entre mes casseroles et mes machines à laver, et j'ai envie de travailler. Mais à la fois, avoir des enfants ça m'épanouit à fond donc j'aimerais bien pouvoir concilier les deux. Mais ça représente un boulot conséquent. Mais le rôle d'une femme, j'ai à nouveau la réponse classique mais, je pense que ce qui est primordial, quand même, c'est d'élever ses enfants du mieux qu'on peut. » (Aurélié)

Mais comme le montre cet extrait de l'entretien d'Aurélié, les femmes insistent également sur le besoin personnel de travailler, le fait de ne pas pouvoir être « femme au foyer » à temps-plein.

« C'est nécessaire au niveau financier mais je crois que je ne pourrais pas être une femme au foyer, je crois que je déprimerais. J'aime bien quand même voir un peu de monde et puis j'aime bien ce que je fais... Ça me manquerait de ne plus aller en classe, etc. Je ne pourrais pas rester à la maison. » (Pascale)

Le discours des hommes tend à renforcer celui des femmes dans le sens où plusieurs hommes mettent également en avant le besoin féminin d'avoir une situation professionnelle mais certains estiment, par ailleurs, qu'une femme est tout de même plus concernée qu'un homme par la sphère domestique.

« Une femme, maintenant, c'est... c'est l'égal de l'homme. Comme je le disais, maintenant la femme doit aussi travailler. Elle s'occupe aussi du ménage etc. mais les hommes s'en occupent aussi autant » (Vincent)

« Ben, il y a une nécessaire intégration par le travail, il permet l'intégration sociale, dans le cas du travail « réel », dans une entreprise. Donc hommes et femmes doivent travailler, mais pas nécessairement à temps plein. Je reste convaincu que les femmes sont mieux près des enfants, dans les premiers mois, en tout cas, je trouve que c'est mieux que les femmes soient à la maison à ce moment là. Mais par la suite, il n'y a pas de raison que les femmes restent à la maison. Je ne vois pas pourquoi elles seraient mieux à la maison. » (Edouard)

Les femmes manifestent donc le besoin d'investir les identités professionnelle et domestique avec, selon les individus et selon les périodes, prédominance de l'une ou l'autre.

Plusieurs femmes éprouvent des difficultés à se positionner en tant que femme, à composer, à construire leur identité en fonction des normes, du rôle socialement attendu d'elles.

Il y a des tensions entre ce qui est valorisé ou que les femmes valorisent pour elles-mêmes et ce qu'elles parviennent à assumer. Cela se remarque, par exemple, lorsqu'elles ont ce type de discours :

« (...) je voudrais être l'image d'une femme moderne, donc qui a une carrière professionnelle, qui a une famille nombreuse, qui a une belle maison » (Elsa)

« (...) c'est très bien vu, je caricature, de travailler à temps plein, d'avoir quatre enfants, de s'occuper en plus du club de machin-chose ou de ses parents malades... donc être une « superwoman » est très bien vu. » (Judith)

Mais on l'aperçoit aussi exprimé d'une façon un peu différente par Céline :

« On doit travailler, et puis on doit s'occuper de ses enfants, être une bonne épouse, s'occuper de sa maison (...) Moi j'ai vraiment du mal à assumer toutes les responsabilités qu'on demande à une femme à l'heure actuelle. Et le problème, c'est qu'on est quand même un peu obligé d'assumer toutes ces tâches-là. (...) Même en étant très raisonnable, on a vraiment besoin de travailler tous les deux et je trouve ça vraiment dommage parce que c'est vrai que ça surcharge un peu et au niveau stress et gestion, ça rend toutes les tâches difficiles et surtout le rôle de maman, qui, du coup, m'a vraiment été assez compliqué... il m'a été difficile à assumer, enfin, il m'est encore difficile à assumer parce que je trouve qu'on a tellement de choses à faire en parallèle qu'il faut pouvoir nerveusement supporter de faire toutes ces choses en étant en permanence une maman qui doit s'occuper de ses enfants. » (Céline)

Dans le discours de Céline, on ressent la tension liée au fait qu'il y a un modèle féminin valorisé que toutes les femmes essaient, à leur façon, d'atteindre.

C'est ce que l'on aperçoit aussi dans le discours de Judith :

« *Chez vos collègues, qu'est-ce qui est bien vu, qu'est-ce qui est mal vu au niveau de la conciliation entre le travail et la famille ?* Je trouve que ce qui est bien vu, mais c'est un milieu de femmes avec beaucoup de gens qui ont une personnalité un peu comme la mienne, perfectionniste. Et donc c'est très bien vu, je caricature, de travailler à temps plein, d'avoir quatre enfants, de s'occuper en plus du club de machin-chose ou de ses parents malades... donc être une « superwoman » est très bien vu. *Et elles réussissent toutes à faire ça ?* Non, elles sont toutes débordées, fatiguées, stressées mais dans le discours, je trouve que c'est encore ça qui est un peu mis en avant. » (Judith)

Cette phrase de M. Haicault nous semble illustrer assez bien les tensions vécues par nos informatrices : « (...) là au travail [...] elles entretiennent entre elles, chacune contre elle-même et les autres, l'imaginaire de la parfaite maîtresse de maison, de la femme sublime (manifestation des rapports entre les sexes). C'est à celle qui en fait le plus, comme s'il fallait compenser par ces dires la mauvaise conscience entretenue de toute part de laisser la maison et les enfants »⁷¹.

⁷¹ HAICAULT M., 1984, p. 275, cité in GUIONNET C., NEVEU E., 2004, p. 156

Elles doivent parfois revoir leurs priorités, relativiser leur situation, pouvoir accepter et légitimer leur mode de fonctionnement.

« Je me force à lâcher du lest, je le laisse prendre en charge une série de choses et c'est fait à sa façon mais je me dis tant pis, sinon c'est pas possible. En travaillant à temps plein et avec les trajets, ce n'est pas possible de tout faire seule, nickel tout le temps. » (Eve)

« Donc en fait avoir une carrière professionnelle, avoir une famille nombreuse, avoir une grande maison tiptop, ce n'est pas... je ne vais pas dire ce n'est pas faisable mais en tout cas là maintenant je n'y arrive plus quoi, c'est saturation. Donc plutôt que de faire une de ces choses là moins bien, je préfère en mettre une de coté pour le moment pour pouvoir me concentrer sur le reste » (Elsa)

« Parce que nous, les femmes, on est souvent dans le « devoir », le sacrifice c'est peut-être un peu exagéré, mais on veut tellement tout bien faire qu'on se met une pression parfois épouvantable. On ne parvient pas à se dire que pendant les examens si la maison est en bordel ce n'est pas grave, si on veut être plus tolérant par rapport à soi-même et qu'on accepte que la maison soit en désordre, par exemple, c'est quand même sur son moral que ça retombe. » (Anne)

Ces femmes semblent exprimer une culpabilité par rapport au fait de travailler et de « délaissé » leurs enfants et l'entretien de leur maison.

Dans le cas de Sophie, c'est plutôt une culpabilité de ne pas être dans la sphère professionnelle, qu'elle parvient à justifier par l'importance de son rôle de mère et l'épanouissement qu'elle en retire.

« Et puis aussi il y a la reconnaissance qu'on a par rapport aux autres. J'ai eu beaucoup de commentaires « oh, tu ne t'embêtes pas chez toi avec tes enfants ? ». Donc c'est très culpabilisant, je trouve. J'étais bien chez moi, à m'occuper de mes enfants. Les personnes de l'extérieur m'ont demandé si je ne m'embêtais pas à passer la journée à mettre des langes, si je n'avais pas plus d'ambition... Donc moi, ça m'a énormément choquée. » (Sophie)

On remarque aussi que beaucoup de femmes surinvestissent la sphère domestique. Et, certaines reconnaissent ne pas toujours laisser la place aux hommes.

« (...) ça donne un certain « pouvoir », être maman et faire tout ça, ça donne un sentiment d'être indispensable donc je me dis qu'il y a sans doute parfois une place qu'on ne laisse pas... mais c'est très inconscient, ce n'est pas par volonté de prendre toute la place et d'avoir du pouvoir sur son enfant. » (Judith)

« Ce n'est pas évident pour eux de trouver leur place parce que la femme en prend beaucoup et qu'on est parfois un peu responsable de ce pourquoi on rouspète, ils ne prennent pas assez de place mais est-ce qu'on la leur donne toujours ? » (Anne)

Mais elles voudraient, par ailleurs, qu'ils en fassent plus.

« (...) toutes les « superwoman » aspireraient à ce que leurs maris en fassent un peu plus. Plus les maris en font, plus on est épaté. » (Judith)

Les hommes ressentent aussi le surinvestissement des femmes dans la sphère domestique.

« (...) la femme s'attribue certaines tâches que l'homme ne s'attribue peut-être pas ou qu'il veut s'attribuer et qu'on ne lui accorde pas... et donc la femme parfois a encore un rôle qui se

cantonne à celui de femme au foyer dotée à côté de ça d'un parcours professionnel... C'est pour ça que je dis que ce n'est pas un rôle envieux, puisqu'elle veut casser quelques clichés mais qu'elle s'enferme par ailleurs encore dedans. » (Thomas)

Cela peut être à l'origine de leur moindre investissement dans la famille.

« (...) certaines femmes ne donnent pas toujours la possibilité à leur mari de s'investir auprès des enfants. Il y a des mères qui sont très protectrices et qui vont s'accaparer l'enfant... Il y a des hommes qui ont peur aussi au départ... » (Philippe)

Au travers des discours de nos répondant-e-s, il apparaît que pour les hommes, malgré leur investissement dans la famille et l'importance de l'identité de père, c'est le rôle professionnel qui reste le plus développé et le plus important au niveau social. Cette logique se retrouve aussi dans le discours des femmes, elles revendiquent une identité professionnelle mais elles restent un peu plus concernées par la sphère domestique que ne le sont les hommes. C'est visible notamment dans leurs difficultés à se détacher des normes de genre. Il y a donc eu évolution chez ces couples par rapport à la génération précédente : les femmes ne se définissent plus seulement par leur identité domestique et les hommes se sentent davantage concernés par la sphère domestique, principalement par leur rôle de père. Mais nous pouvons aussi observer que la division « traditionnelle » entre le masculin et le féminin persiste et que des tensions apparaissent lorsque les individus se détachent du domaine qui leur est traditionnellement imparti.

5.3. Logiques de couple et rôles sexués

Tous les couples interrogés ont en commun de reconnaître une évolution en matière d'égalité homme/femme et prônent une relative égalité au sein de leur couple.

Mais nous venons également de voir que les rôles sexués gardent une influence plus ou moins importante dans le fonctionnement des couples. Parmi les vingt couples que nous avons rencontrés, nous identifions plusieurs logiques de couple.

Dans la majorité des couples, les conjoints se partagent les tâches domestiques et parentales mais la femme prend en charge un peu plus de tâches domestiques que l'homme. Les femmes ont pris un congé parental ou ont réduit leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants en bas âge. Les hommes prennent très à cœur leur rôle de père et contribuent largement à l'éducation et aux soins aux enfants, mais ils restent quand même plus orientés vers la sphère professionnelle que leur conjointe (ils ne souhaitent pas réduire leur temps de travail et ont « laissé » le congé parental à leur conjointe).

Dans ce type de couple, les femmes semblent avoir intégré que le rôle d'une femme c'est de pouvoir gérer le domestique et d'être une bonne mère et, que l'emploi des hommes est plus légitime que le leur. Bien qu'elles estiment que le travail est nécessaire à leur épanouissement personnel et qu'elles ne souhaitent pas arrêter de travailler, c'est elles qui « sacrifieront » temporairement leur carrière professionnelle pour s'occuper du ménage et des enfants lorsque c'est nécessaire. L'intériorisation du

rôle traditionnel de la femme dans la sphère domestique fait qu'elles se sentent valorisées de pouvoir accomplir ce rôle et/ou dévalorisées lorsqu'elles ne peuvent l'assumer.

Dans ces couples, même si les hommes disent avoir de plus en plus envie de s'investir dans la sphère domestique et s'y investissent effectivement davantage (surtout dans l'éducation et le soin aux enfants), ils laissent la place la plus importante aux femmes peut-être parce qu'ils ont intériorisé que leur rôle est de prendre soin de leur famille et de la mettre à l'abri financièrement. Ils sont donc plus réticents à prendre un congé parental et à prendre davantage en charge les tâches domestiques parce que, traditionnellement, naturellement, il leur semble que ces tâches reviennent aux femmes et il leur semble plus légitime que ce soient elles qui les accomplissent.

Deux couples se démarquent par leur répartition inégale des tâches familiales. Dans ces couples, l'homme participe à l'éducation des enfants mais ne prend pas en charge ce qui concerne le soin aux enfants. C'est la femme qui effectue toutes les tâches domestiques et les tâches parentales « domestiques ». Dans ces deux couples, l'intériorisation des rôles traditionnels homme/femme paraît plus importante que parmi nos autres répondants.

Quelques couples ont une répartition des tâches domestiques et parentales très égalitaire et l'homme a pris un congé parental dans un but familial.

Dans ce type de couple, les femmes ont intériorisé le rôle féminin de la gestion de la sphère privée. Elles font part de leurs difficultés à concilier travail et vie familiale et éprouvent une certaine culpabilité de ne pas pouvoir prendre davantage en charge les charges familiales. Les hommes semblent plus facilement se détacher du rôle traditionnel masculin.

Logique économique ou prégnance des stéréotypes de genre ?

Tout au long de notre analyse, nous avons pu remarquer que les logiques dominantes dans les différents dispositifs analysés sont liées au genre.

Les discours féminins sont imprégnés par la socialisation sexuée comme, par exemple, cet extrait qui fait référence au rêve de petite fille d'avoir « beaucoup d'enfants » :

« (...) je n'avais pas d'âge moi que je voulais une famille nombreuse (...) Donc il était clair que c'était moi qui devait mettre ma vie professionnelle entre parenthèses et franchement, j'aurais bien voulu tout mener de front et ici je suis vraiment en pleine réflexion depuis septembre, je me dis il faut mettre des priorités, on ne garde pas ses enfants longtemps, si je veux retravailler dans un an, dans deux ans... » (Elsa)

En adéquation avec l'idée que les femmes sont « naturellement » tournées vers la sphère domestique, ce sont elles, plus que les hommes, qui, à la naissance des enfants, ont revu leurs priorités pour mettre la famille au premier plan.

La répartition des tâches domestiques est, elle aussi, fortement genrée. Pour plusieurs répondantes, tout se passe comme si elles voulaient « contrôler » la sphère domestique. Ce sont elles qui assument la gestion mentale du quotidien, de sorte que les hommes ont parfois tendance à s'effacer au niveau domestique⁷².

« Ce n'est pas évident pour eux [les hommes] de trouver leur place parce que la femme en prend beaucoup et qu'on est parfois un peu responsable de ce pourquoi on rouspète, ils ne prennent pas assez de place mais est-ce qu'on la leur donne toujours ? » (Anne)

Dans une moindre mesure, cela pourrait s'observer aussi au niveau de la prise en charge des enfants.

« (...) certaines femmes ne donnent pas toujours la possibilité à leur mari de s'investir auprès des enfants. Il y a des mères qui sont très protectrices et qui vont s'accaparer l'enfant... Il y a des hommes qui ont peur aussi au départ... » (Philippe)

Bien que dans les couples que nous avons rencontrés, les pères se sentent très concernés et s'impliquent dans l'éducation et les soins à apporter aux enfants⁷³.

On remarque, par ailleurs, que les femmes ont tendance à « sacrifier » leur temps de loisirs au profit des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, pour laisser à leur conjoint plus de temps pour travailler, voire même pour leur laisser du temps de loisir.

« On s'est déjà dit qu'on partagerait bien les tâches mais il n'aurait pas le temps de les faire.
Pourquoi ? Déjà, il consacre plus de temps que moi à l'école, parce que moi, je travaille déjà

⁷² Les hommes ont tendance à laisser la femme dominer au niveau des tâches ménagères, mais ils veulent par contre s'investir dans l'éducation des enfants, ce qui est parfois difficile lorsque la femme prend trop de place dans la relation parentale.

⁷³ Cf. tableaux « Répartition des tâches parentales » p. 59-60 et « Rôle homme/femme » p. 80-83.

pendant midi et lui pas, donc quand il rentre, il travaille pour l'école. Et puis il bricole dans la maison, et il y a des trucs que je ne me vois pas faire... C'est par rapport à nos compétences, je ne me vois pas aller forer pendant que lui nettoie par terre... Et puis c'est vrai que lui il consacre plus de temps à ses hobbies et que donc si je lui dis qu'au lieu de jouer de la guitare il doit nettoyer, ça, il ne voudra pas. » (Pascale)

« (...) au niveau de l'organisation de la maison, on a chacun ses domaines. Mais sinon, c'est vrai que pour moi la répartition est un peu identique, si ce n'est que mon mari, après quatre heures, si moi je m'occupe des enfants, de ce qu'il faut faire pour le soir, à ce moment-là il travaille davantage pour l'école. Moi je préfère d'abord m'occuper des enfants et que tout soit en ordre pour le soir et après je vois si j'ai encore le temps de le faire. » (Florence)

Les femmes sont aussi prêtes à diminuer leur temps de travail pour s'occuper du domestique (plutôt que de revendiquer une plus grande participation de la part de leur conjoint) et espérer avoir du temps de loisir. Ce comportement tendrait donc à renforcer les inégalités professionnelles entre hommes et femmes et prouve que les femmes se trouvent encore relativement enfermées dans le rôle de prise en charge de la sphère domestique qui leur est traditionnellement réservé.

Nos informateurs font naturellement appel à la logique économique mais celle-ci intervient, par exemple, lorsqu'il faut savoir s'il est financièrement possible de diminuer son temps de travail ou de prendre un congé, sans influencer pour autant sur le choix de qui le prendra,

« (...) le principal problème qui se poserait c'est au niveau des rentrées financières, donc on n'y pense pas trop. Mais c'est vrai que ça ne devrait pas nécessairement être ma femme... je veux dire... prendre congé ou une réduction de travail, mais je crois que ça se discuterait à ce moment-là, ça dépend de chacun. » (Olivier)

ou, simplement, lorsque certains estiment que travailler est, entre autres, une nécessité financière.

« (...) peu importe le boulot qu'on fait, on a un salaire à la fin du mois. » (Vincent)

Ci-dessous, Vincent et Jean nous montrent que leur raisonnement s'appuie, au départ, sur une logique économique⁷⁴ : ils calculent s'il est financièrement possible de prendre un congé parental. La logique de genre intervient une fois ce calcul effectué. Ce sera la mère qui prendra le congé car il est souvent pris juste après le congé de maternité, cela semble plus naturel et permet de continuer plus facilement l'allaitement.

« Je n'allais pas prendre un congé parental et Judith aussi puisque de toute façon c'est Judith qui l'allait et tous les 2 un congé parental... il faut quand-même des sous pour vivre... Moi, à ce niveau-là je fais attention à ce qu'on ne soit pas dans le besoin, j'aurais du mal à dire « oh, c'est la famille qui compte, la relation avec les enfants ». J'accorde quand-même de l'importance à ce qu'on ait une sécurité matérielle. » (Jean)

« *Un congé parental, ça vous dit ?* Eh bien... Je vais dire que... Il y a quand même le salaire qui n'est pas le même. Je ne me suis jamais renseigné. Juliette avait pris un congé parental mais

⁷⁴ Reprécisons que cette logique est elle-même construite au départ sur une logique de genre. Puisque c'est la domination masculine qui a engendré la division sexuelle du travail qui est à l'origine des inégalités salariales sur le marché du travail. Mais cela ne s'applique pas à nos couples puisqu'il y a un salaire identique.

c'est vrai qu'elle gagnait la moitié de son salaire. Donc ce n'est quand même pas évident. Maintenant si on devait le faire, il faudrait le faire maintenant tant que Nora est chez la gardienne parce que là, on épargnerait de l'argent. Une fois qu'elle sera à l'école, ça voudrait dire que je resterais tout seul à la maison. Donc il vaut mieux le faire avant qu'elle rentre à l'école, après je crois que ça ne vaut plus tellement la peine. C'est vrai que j'y ai droit mais on n'en a jamais vraiment parlé. Et puis il y a la maison à payer, la voiture à payer, les factures etc. financièrement je crois qu'on ne peut pas se le permettre. Juliette n'a pas eu le choix, elle a dû le faire parce qu'on n'avait pas de crèche ni de gardienne donc elle a dû prendre trois mois de congé parental. Mais c'est vrai que si on avait eu une crèche dès le mois de septembre, elle ne l'aurait pas fait. » (Vincent)

Nous constatons que les pères se retranchent derrière une logique économique et derrière la maternité ou l'aspect biologique de la parentalité pour justifier le fait de ne pas prendre un congé parental.

Au niveau de la répartition des tâches domestiques et de l'attitude par rapport au travail, la logique de genre permet d'expliquer les comportements des individus tout autant que la logique économique. Dans les différentes justifications, les hommes donnent des arguments économiques au fait de ne pas prendre de congé parental, ils estiment qu'il faut au minimum un temps-plein pour subvenir aux besoins de la famille. Ce sera la femme qui réduira son temps de travail ou prendra un congé parental si cela s'avère nécessaire. Quand on demande aux hommes de justifier leur choix, ils disent vouloir être présents dans la sphère publique et trouver plus naturel de laisser leur conjointe s'occuper des enfants. Nous sommes donc face à une reproduction (pas nécessairement consciente ni voulue) de la posture traditionnelle entre le privé, espace féminin et le public, espace masculin.

Même si les hommes souhaitent s'investir davantage dans l'éducation et le soin aux enfants, ils ont intégré qu'être un bon père c'est pouvoir subvenir aux besoins de la famille et donner la priorité à la femme au niveau de l'éducation des enfants.

L'argument économique est régulièrement présent dans les discours mais il joue en faveur du modèle du père principal pourvoyeur de revenu. Lorsque c'est nécessaire, à salaire égal, le désinvestissement de la sphère professionnelle est presque toujours fait par la femme parce que « c'est plus naturel ». Même si la logique économique est indéniable et qu'il ne peut en être fait abstraction de nos jours, on ne peut cacher que la logique de genre influence nos comportements dans le domaine de l'articulation vie privée/vie professionnelle.

Conclusion

Dans ce travail, nous avons tenté de montrer l'importance du genre, concept définissant la construction sociale issue des différences ontologiques de sexe, dans la décision de prendre un congé parental dans des couples où les conjoints ont le même salaire.

Nous avons vu que les stéréotypes façonnent notre identité, conditionnent nos comportements dès notre plus jeune âge dans la famille, à l'école puis, plus tard, dans les relations de couple.

En matière d'articulation travail-famille, la littérature en sciences sociales explique souvent certaines décisions prises par un couple, par exemple, le choix de prendre un congé parental, par une logique économique. Nous avons montré que cette logique économique existe bel et bien mais qu'au-delà du simple calcul rationnel, c'est la logique de genre qui fixe les conditions des rapports homme/femme. La domination masculine qui avait pour objectif de « contrôler » les femmes –possédant le privilège naturel de la procréation qui leur aurait permis de dominer les hommes– est à l'origine de la séparation entre l'espace public, domaine masculin et l'espace privé, domaine féminin. La logique économique s'appuie donc sur le genre puisque l'avantage des hommes sur le marché du travail est lié au fait que leur présence y est considérée comme plus légitime, qu'on estime qu'ils sont plus « compétents », qu'ils sont mieux rémunérés que les femmes car ils exercent des emplois plus valorisés et à des postes souvent hiérarchiquement supérieurs. Comme le décrit F. Héritier (1996), il y a une « valence différentielle des sexes » en faveur des hommes, c'est-à-dire que tout ce qui a trait au masculin est plus positivement connoté et, sur le marché du travail, plus rémunérateur.

Notre question de recherche était, d'une part, d'observer comment se passe l'articulation travail/famille au sein des couples ayant une position professionnelle et un salaire quasi identique et, d'autre part, de savoir quels sont les facteurs influençant le choix de prendre un congé parental.

Au sein d'un couple en situation économique égalitaire, plutôt que d'observer une distribution égalitaire dans la prise du congé parental, ce qui aurait démontré que la logique coût-bénéfice était la plus importante, nous avons constaté que ce sont encore majoritairement les femmes qui prennent le congé parental. Conformément à ce que nous avons observé de manière théorique, il y a bien sûr une logique économique au sein de nos couples, elle guide par exemple le fait de travailler à temps plein ou de prendre une réduction du temps de travail, mais cette logique voile, en partie, une logique de genre. Les comportements de nos informateurs semblent liés à la socialisation genrée qu'ils ont reçue. Cela s'observe très bien au niveau du partage des tâches domestiques et parentales et dans le rapport au travail.

La première partie de notre analyse portait sur les modalités de l'articulation travail/famille.

Au niveau des tâches parentales, nous avons observé que dix-sept couples sur vingt ont choisi de mettre leurs enfants en crèche ou chez une gardienne. Cette pratique semble bien acceptée mais réservée au temps de travail légitime. Plusieurs couples font régulièrement ou occasionnellement appel à leurs parents pour garder les enfants en dehors des heures de travail et l'aide d'une baby-

sitter est quelquefois sollicitée par les couples. Au niveau de l'éducation et du soin à apporter aux enfants, 3 couples se partagent ces tâches à égalité mais dans les autres cas, ce sont les mères qui gardent la main, principalement pour les tâches que l'on qualifie de « travail » alors que les pères interviennent plutôt au niveau des tâches dites de « sociabilité » (Barrère-Maurisson).

Les couples que nous avons rencontrés assument la majorité des tâches domestiques.

Selon nos informateurs, la répartition des tâches repose sur les goûts et affinités des conjoints. Elle est exécutée au jour le jour, selon les disponibilités de chacun. Beaucoup en soulignent le caractère innovant et non contraint.

Bien que les couples estiment que la répartition des tâches n'est pas genrée, nous avons pu identifier des tâches « masculines » (tonte, travaux « lourds ») et des tâches « négociables » (préparation du repas, nettoyage, vaisselle, courses, lessive et repassage dans 2 couples). Mais ce sont les femmes qui assument la gestion de ces tâches « négociables » dont elles délèguent souvent une partie aux hommes. Les femmes font remarquer le poids de la charge mentale liée à cette gestion continue de la sphère domestique. Notons que 5 couples choisissent de se faire aider pour le nettoyage.

Dans le domaine des congés et de la réduction du temps de travail, cinq hommes et treize femmes ont choisi de prendre un congé parental. C'est l'importance du rôle de la mère dans les premiers mois de l'enfant, pour l'allaitement notamment, qui domine dans les justifications de la prise d'un congé parental. Mais pour une série de personnes, abstraction faite de l'allaitement, il est plus naturel que la femme s'occupe des enfants, dans la mesure du possible.

Lorsque les hommes prennent un congé parental, ils le prennent à temps-plein ou à mi-temps si ce n'est pas uniquement pour s'occuper des enfants (terminer des travaux, études) mais ils utilisent l'interruption à 1/5^{ème} temps pour passer plus de temps avec leurs enfants (3 pères).

Plusieurs hommes se disent prêts à prendre un congé si cela s'avérait vraiment nécessaire. Certains pères paraissent, par ailleurs, très ouverts à la prise d'un congé, simplement pour profiter encore plus du temps avec les enfants, mais ce sont des raisons économiques qui sont invoquées pour expliquer l'impossibilité de l'arrêt de travail paternel. Le congé parental étant peu rémunéré, ce sont d'abord « naturellement » les femmes qui le prennent pour raisons « légitimes » (allaitement, place en crèche... ou simplement pour passer plus de temps avec l'enfant lorsqu'elles n'ont pas de difficultés financières). Mais, nous avons observé que la logique de genre a une certaine importance : lorsque le couple n'a pas de difficultés financières c'est la femme qui prend « naturellement » le congé et lorsqu'il y a des difficultés financières mais obligation, c'est aussi la femme qui prend le congé.

Hommes et femmes ont un rapport positif à leur profession. L'enseignement apparaît comme un métier permettant d'aménager son temps de travail de façon à consacrer du temps à sa famille. Si c'était possible financièrement, certaines femmes souhaiteraient réduire leur temps de travail pour disposer de plus de temps libre. Cette attitude n'est pas liée à un dégoût professionnel, mais simplement à une volonté d'épanouissement personnel qui semble le but recherché par tous les enseignants interrogés. Nous avons observé que ce souhait émane quasi exclusivement des femmes, les hommes invoquant, plus intensément le besoin de travailler. Il semble que nous sommes donc à nouveau en présence d'une logique de genre puisque homme et femme pourraient indifféremment souhaiter réduire leur temps de travail si cela était possible financièrement, mais seules les femmes le

Conclusion

font ou souhaitent le faire alors que les hommes auraient peut-être davantage tendance à augmenter leur temps de travail ou à changer de boulot pour que leur conjointe puisse réduire son temps de travail.

La seconde partie de notre analyse était consacrée au couple, au genre et à la construction identitaire.

Une grande partie de nos informateurs ont une conception différentialiste des rapports de genre. Ils estiment qu'il y a des différences biologiques entre hommes et femmes qui sont à l'origine de différences d'aptitudes et de comportements. Mais ils admettent aussi que leur comportement est influencé par l'environnement social et culturel dans lequel ils évoluent.

Malgré l'investissement des hommes dans la famille et l'importance qu'a l'identité de père, le rôle professionnel semble tout de même le plus développé et privilégié par rapport à l'emploi de la conjointe. L'inverse se retrouve chez les femmes qui revendiquent une identité professionnelle mais restent plus concernées par la sphère domestique que ne le sont les hommes.

Recommandations pour plus d'égalité entre hommes et femmes et une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle

Le congé parental offre la possibilité à chaque parent de s'occuper davantage de son ou ses enfant(s) tout en conservant son emploi. En 2010, 73% des utilisateurs du congé parental étaient des femmes. Or, pour ces dernières, ce congé peut vite avoir des répercussions négatives sur l'emploi...

Le marché du travail recèle de nombreux obstacles pour les femmes. Déjà victimes de discriminations (écart salarial, plafond de verre, emplois moins valorisés, etc.), une absence du marché du travail les stigmatise encore plus auprès des employeurs, tout en dépréciant leur expérience professionnelle. Ce qui peut avoir des conséquences directes sur leur salaire et/ou leur avancement de carrière, entre autres. Un cercle vicieux, puisqu'une dévaluation professionnelle va les inciter à s'investir davantage encore dans la sphère familiale... attitude qui contribue à entretenir les inégalités.

Les rôles sociaux de sexe influencent fortement les comportements des individus. Au sein des couples, c'est encore la femme qui effectue la plus grande partie des tâches domestiques et parentales et c'est plus souvent elle qui prend un congé parental lorsque c'est nécessaire (absence de crèche, etc.) ou lorsque l'articulation entre vie professionnelle et privée devient trop lourde à assumer. Sur le marché du travail, dans la tête de beaucoup d'employeurs, engager une femme va de pair avec maternité et absences pour raisons familiales. Même si le nombre de pères qui fait usage du congé parental est en constante augmentation, ils ne représentent encore que 27% des utilisateurs : les employeurs n'associent pas aussi directement engagement d'un homme et absences pour raisons familiales (d'autant plus qu'en terme d'absence, un congé de paternité de 10 jours rivalise difficilement avec un congé de maternité de 15 semaines). Inciter les hommes à se tourner vers le congé parental est une piste intéressante afin de faire évoluer les mentalités.

Nous avons vu qu'au sein d'un couple, le choix de prendre un congé parental est influencé par la logique de genre mais également par la logique économique. Un argument financier presque incontournable dans les couples où l'homme gagne plus que sa conjointe mais aussi invoqué lorsque les salaires sont identiques. À la lumière de cette étude, il nous semble capital de revendiquer une meilleure rémunération des congés parentaux et d'opter pour une rémunération proportionnelle au revenu et pas forfaitaire pour inciter davantage les hommes à prendre le congé.

En termes d'égalité homme-femme, le congé parental belge est bien pensé puisqu'il est de courte durée (3 mois, il respecte la durée minimum prescrite par la directive 96/34/CE : il permet aux parents d'être présents auprès de leur enfant mais évite une absence trop longue du marché du travail), que c'est un droit individuel pour chaque parent, qu'il est non transférable, qu'il peut être fractionné et qu'il peut être pris à temps-plein mais aussi à mi-temps ou à 1/5^{ème} temps. Le fait de pouvoir prendre ce congé sous forme de prestations réduites permet de garder un pied dans l'emploi, ce qui est bénéfique pour l'emploi des femmes et est un incitant pour les hommes. Lors de la transposition de la nouvelle directive européenne (2010/18/UE), il faudra veiller à conserver tous ces acquis pour une meilleure égalité entre hommes et femmes.

Conclusion

L'influence de la logique de genre dans la décision de prendre un congé parental nous incite à dire qu'en amont, il est aussi très important de travailler à la déconstruction des rôles sexués. Cela passe par des campagnes de sensibilisation sur les stéréotypes de genre, sur l'importance du rôle du père auprès de l'enfant, la promotion de la prise du congé parental par les hommes, etc. Un congé de paternité de plus longue durée et obligatoire permettrait également de faire évoluer les mentalités en reconnaissant l'importance du rôle du père auprès de l'enfant dès la naissance.

Bibliographie

Ouvrages

- BARRERE-MAURISSON M.-A., *Travail, famille : le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, 2003.
- BLÖSS Th. (dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, 2001.
- BOURDIEU P., *La domination masculine*, Seuil, 1998.
- CASMAN, SIMAÏS, BULCKENS, MORTELMANS, *Familles plurielles, politiques familiales sur mesure ?*, Ed. Luc Pire, 2007.
- DAUNE-RICHARD A.-M., Hommes et femmes devant le travail et l'emploi, in *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, 2001, pp.127-150.
- DE SINGLY F., *Le soi, le couple et la famille*, Paris, Nathan, 1996.
- DUBAR C., *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2000.
- FUSULIER B., GIRALDO S., LALOY D., *L'entreprise et l'articulation travail/famille. Transformations sociétales, supports institutionnels et médiatisation organisationnelle*, Presses universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve, 2008.
- FUSULIER B., MERLA L., LALOY D., PLAIDEAU C., Vers un modèle cumulatif d'articulation famille/travail in *L'évolution contemporaine de la parentalité*, Gent Academia, 2005, pp. 220-266.
- GUIONNET Ch., NEVEU E., *Féminins/Masculins : Sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004.
- GUILLO D., Les théories naturalistes du sexe et du genre, in *Ce que le genre fait aux personnes*, Paris, Editions de l'EHESS, 2008, pp. 255-276.
- HERITIER F., *Masculin/Féminin I, La pensée de la différence*, Odile Jacob, 1996.
- HERITIER F., *Masculin/Féminin II, Dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.
- KERGOAT D., Rapports sociaux et division du travail entre les sexes, in *Femmes, Genre et sociétés, L'Etat des savoir*, Paris, La Découverte, 2005.
- LAHIRE B., Héritages sexués : incorporation des habitudes et des croyances, in *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Paris, PUF, 2001, pp. 9-25.
- MARUANI M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2002.

Articles de revue

- BERT C, Enjeux éthiques de la différence dans l'approche de genre, in *Les politiques sociales*, n°1 & 2, 2008, pp. 139-146.
- CHRONHOLM A., Fathers' Experience of Shared Parental Leave en Sweden, in *Articuler vie familiale et vie professionnelle: une entrée par les pères*, Recherches sociologiques et anthropologiques, Volume XXXVIII, numéro 2, 2007, pp. 9-25.

- FUSULIER B., Un enjeu de société !, in *Articuler travail et famille*, Les politiques sociales, n° 3 & 4, 2003, pp. 6-12.
- FUSULIER B., MARQUET J. (Dir.), *Articuler vie familiale et vie professionnelle: une entrée par les pères*, Recherches sociologiques et anthropologiques, Volume XXXVIII, numéro 2, 2007.
- MERLA L., Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail: le cas des pères au foyer en Belgique, in *Articuler vie familiale et vie professionnelle: une entrée par les pères*, Recherches sociologiques et anthropologiques, Volume XXXVIII, numéro 2, 2007.
- TAGA F., « L'homme qui n'élève pas ses enfants ne devrait pas être appelé un père » ? Les tendances du discours sur la paternité et le dilemme paternel au Japon, 2007 in, *Articuler vie familiale et vie professionnelle: une entrée par les pères*, Recherches sociologiques et anthropologiques, Volume XXXVIII, numéro 2, 2007, pp. 27-45.
- TRELLU H., Recompositions et résistance de la masculinité et de la féminité, de la paternité et de la maternité à l'épreuve du congé parental pris par les hommes en France, in *Articuler vie familiale et vie professionnelle: une entrée par les pères*, Recherches sociologiques et anthropologiques, Volume XXXVIII, numéro 2, 2007, pp. 123-141.

Textes législatifs

- Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES
- Communauté française de Belgique, *Circulaire 1960*, Congés – Disponibilités – Absences réglementairement autorisées, 20/07/2007.

Divers

- AKOUN A., ANSART P., *Dictionnaire de sociologie*, Le Robert, Seuil, 2006.
- DE SINGLY F., *Famille et seconde modernité*, Chaire J. Leclercq, UCL, mars 2008.
- GLORIEUX I., VANDEWEYER J., Les femmes et les hommes, un monde de différences. Sur la répartition du travail entre les femmes et les hommes belges, in *Femmes et hommes en Belgique, vers une société égalitaire*, Ministère Fédéral de l'égalité des chances, 2001, pp. 69-76.
- GLORIEUX I., VAN TIENOVEN T.P., *Genre et emploi du temps, Différences et évolutions dans l'emploi du temps des femmes et des hommes belges (2005,1999 et 1966)*, IEFH, 2009.
- IEFH, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Rapport 2010.
- MARON L., MEULDERS D., *Les effets de la parenté sur l'emploi*, Document de travail, n°08-21.RS, Research series, Dulbea, 2008.
- MARON L., MEULDERS D., O'DORCHAI S., *Parental leave in Belgium*, Document de travail, n°08-24.RS, Research series, Dulbea, 2008.
- MARQUET J., *Evolution et déterminants des modèles familiaux*, Cours de sociologie de la famille, UCL, 2004-2005.

- MARQUET J., *Les défis de la famille contemporaine*, Cours de sociologie de la famille, UCL, 2004-2005.
- ROBEYNS I., *What is gender?*, article non publié, diffusé dans le cadre de la Chaire J. Leclercq UCL, 2006.
- VAN DEN BROECK M., *Le congé de paternité, un congé institutionnalisé ?*, FPS, 2007.
- VERHOEVEN M., cours SOC 2035 – Méthodologie qualitative, entretien compréhensif et récit de vie, UCL, 2007-2008.

Sites internet

- <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=534>
- [http://www.one.be/index.php?id=1316&tt_products\[backPID\]=1053&tt_products\[product\]=716&Cash=0ecd2f4ad7](http://www.one.be/index.php?id=1316&tt_products[backPID]=1053&tt_products[product]=716&Cash=0ecd2f4ad7)
- http://iqvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/47%20-%20Cong%C3%A9%20de%20paternit%C3%A9_publication_FR_tcm337-114260.pdf

Statistiques

- *Congés parentaux* : ONEM, direction statistiques et publications
- *Congé de paternité et congé de maternité* : INAMI, service finances et statistiques

ANNEXES

Table des annexes

ANNEXE 1 : Appel à témoins – Concours	88
ANNEXE 2 : Législation relative aux congés pour le personnel du secteur privé	89
ANNEXE 3 : Législation relative aux congés pour le personnel de l’enseignement libre subventionné en Communauté française	91



APPEL À TÉMOINS – CONCOURS



Madame, Monsieur,

Nous recherchons 10 couples ayant le même salaire (à 100€ près) et avec au moins un enfant de moins de 12 ans pour participer à une **enquête sur l'articulation travail-famille**.

Si vous êtes **intéressé**, ou pour toute information, vous pouvez nous contacter au **02/515 17 67** ou via sarah.hibo@mutsoc.be.

Parmi les 10 couples participant à l'enquête, un couple sera tiré au sort et recevra (au choix) un **BONGO** :



- 2 nuitées dans un hôtel + petit déjeuner pour 2 adultes et 2 enfants (« Séjour en famille »)

OU

- 2 nuitées dans un hôtel + petit déjeuner pour 2 personnes (« City et shopping »)



Les gagnants du concours seront avertis personnellement.

N'hésitez pas à diffuser cette information à toute personne répondant aux critères ci-dessus !

Merci d'avance pour votre collaboration !

asbl

Mouvement d'Education Permanente
Place Saint Jean 1-2, 1000 Bruxelles
Tel 02/515 04 00 - Fax 02/515 18 81
fps@mutsoc.be - www.femmesprevoyantes.be

Législation relative aux congés pour le personnel du secteur privé

a. Congés accessibles aux pères

- *Congé de paternité*

Le congé de paternité consiste en 10 jours ouvrables que le père peut prendre dans les 30 jours à compter du jour de l'accouchement. Les 3 premiers jours, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur et les 7 jours suivants il reçoit une indemnité de 82 % du salaire brut.

- *Conversion du congé de maternité en congé de paternité*

En cas d'hospitalisation ou de décès de la mère il est possible de convertir les périodes non utilisées du congé de maternité en congé de paternité.

b. Congés accessibles aux mères

- *Consultations prénatales pour les travailleuses**

La travailleuse a le droit de s'absenter avec maintien de sa rémunération le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

- *Congé de maternité**

Il comprend, au total, 15 semaines partagées entre le congé prénatal et le congé postnatal.

Le congé prénatal a lieu au maximum 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (8 semaines en cas de naissances multiples). L'appréciation de la durée du congé est laissée au soin de la future mère mais il doit compter au minimum 1 semaine.

Le congé postnatal comprend 9 semaines obligatoires (2 semaines supplémentaires en cas de naissances multiples) et peut être prolongé des éventuelles semaines non prises lors du congé prénatal (maximum 5 semaines, étant donné que la semaine de congé prénatal obligatoire est perdue si l'accouchement a lieu plus tôt que prévu).

Au niveau de la rémunération, les 30 premiers jours, la mère reçoit une allocation équivalente à 82% du salaire brut et de 75% du salaire brut les jours suivants.

- *Pauses d'allaitement**

Ce « congé » autorise la mère à s'absenter ½ heure par jour pour allaiter son enfant ou tirer son lait dans la mesure où elle effectue au minimum 4 heures de travail par jour.

Cette pause d'allaitement n'est pas rémunérée par l'employeur mais la travailleuse reçoit une allocation équivalente à 82 % de la dernière rémunération brute. La possibilité de recours à cette mesure prend fin 7 mois après la naissance.

c. Congés accessibles à chaque parent

- *Congé parental**

Les parents d'un enfant de moins de 12 ans (12 ans si l'enfant a un handicap ?), peuvent choisir d'interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant. Les périodes de suspension d'activités varient et il est possible de les combiner pour autant qu'elles ne dépassent pas la durée maximale octroyée au congé parental.

Le travailleur peut choisir de s'absenter 3 mois à temps-plein (l'interruption à temps-plein se fait par 1 mois complet), 6 mois à 1/2 temps (interruption de 2 mois minimum) ou 15 mois à 1/5 de temps (5 mois minimum, pour autant que le travailleur ait 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise). L'allocation octroyée en cas d'interruption complète pour un emploi à temps-plein s'élève à 726,85 €.

- *Congé d'adoption**

Ce congé doit être pris dans les deux mois qui suivent l'inscription (au registre de population) de l'enfant comme faisant partie du ménage. Il consiste en une période ininterrompue d'une semaine minimum de maximum 6 semaines si l'enfant a moins de 3 ans (et 4 semaines s'il a plus de 3 ans). Le congé doit être pris par semaines entières. Rémunération à charge de l'employeur les 3 premiers jours puis allocation forfaitaire de la mutuelle (max. 70 € par jours)

- *Crédit-temps**

Dans le secteur privé, le travailleur peut choisir de bénéficier d'une suspension totale d'activité ou d'une réduction des prestations de travail à 1/2 temps pour une période d'un an sur l'ensemble de la carrière. Il peut aussi opter pour une réduction des prestations d'1/5^e temps pendant une période de 5 ans maximum qu'il peut répartir sur l'ensemble de la carrière. Allocation à temps-plein d'environ 400 ou 500 € selon ancienneté, durant maximum 60 mois (pour éducation d'un enfant de moins de 8ans).

- *Démission*

Si le travailleur choisi de démissionner pour se consacrer à ses enfants, il conserve son droit aux allocations pour une période de 3 ans (à partir de la naissance de l'enfant, pour autant qu'il se consacre 6 mois à élever son enfant) mais il ne la reçoit que quand il est à nouveau disponible sur le marché du travail et qu'il s'inscrit comme demandeur d'emploi.

- *Congé sans solde*

Ce congé consiste en un accord entre le travailleur et l'employeur.

* Ces congés font l'objet d'une **protection contre le licenciement** : l'employeur ne peut licencier le travailleur deux mois avant la prise du congé et un mois après (sauf s'il parvient à justifier le licenciement par des raisons étrangères à la prise du congé)

Législation relative aux congés pour le personnel de l'enseignement libre subventionné en Communauté française

a. Congés accessibles aux enseignants à titre définitif et temporaire

- *Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle*

Un congé d'accueil d'une durée maximale de 6 semaines est accordé lorsqu'un enfant de moins de douze ans est accueilli dans un foyer en vue de son adoption ou en vue de la tutelle officielle. Il commence à la date de la domiciliation ou au moment du départ à l'étranger. Si le membre du personnel qui sollicite le congé est marié et si les deux époux sont membres du personnel enseignant (et assimilés) de la Communauté française, le congé peut, à la demande des adoptants, être scindé entre eux. Si un seul des époux est adoptant, seul celui-ci peut bénéficier du congé.

L'enseignant conserve son traitement pendant la durée du congé.

Pour les mamans :

- *Consultations prénatales*

Le membre du personnel féminin en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande du membre du personnel doit être accompagnée de toute preuve utile.

- *Congé de maternité*

Le congé prend cours, au plus tôt, 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (+ 2 semaines en cas de naissance multiple) et couvre nécessairement les 7 jours qui précèdent la date présumée de l'accouchement ainsi que les 9 semaines qui suivent la date réelle de l'accouchement (+ 2 semaines en cas de naissance multiple). Ce congé est normalement de 105 jours (19 semaines en cas de naissances multiples).⁷⁵

Cette période est valorisable pour la pension pour le personnel à titre définitif mais pas pour le personnel à titre temporaire. La rémunération est maintenue pour les définitifs tandis les temporaires reçoivent une allocation de la mutuelle.

- *Pauses d'allaitement*

Pauses accordées à un membre du personnel féminin afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait, dans les 12 mois à partir de la naissance de l'enfant.

La pause d'allaitement est d'une demi-heure (elle est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail). Le membre du personnel dont les prestations sont, au cours d'une journée de travail, de 4 heures ou plus a droit à une pause sur cette journée. Il a droit à 2 pauses si ses prestations sont d'au moins 7h30 au cours de la journée de travail.

⁷⁵ Lorsque le nouveau-né ne peut quitter l'hôpital après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal peut, à la demande du membre du personnel, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

Pour les papas :

- *Conversion du congé de maternité en congé de paternité*

En cas d'hospitalisation ou de décès de la mère il est possible de convertir les périodes non utilisées du congé de maternité en congé de paternité.

- *Congé de paternité (Congés de circonstance et de convenance personnelle - Congés exceptionnels)*

Pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec qui, au moment de l'événement, le membre du personnel vit en couple : 10 jours ouvrables.

Il doit être pris dans les 20 jours calendrier qui précèdent ou suivent l'accouchement. L'enseignant conserve sa rémunération.

Pour chaque parent :

- *Congé parental*

Un congé peut être accordé au membre du personnel tant que l'enfant dont il est le père ou la mère ou qu'il a adopté n'a pas atteint l'âge de 12 ans.

Le congé parental doit être pris en un seul bloc pour une durée minimale d'un mois et une durée maximale de 3 mois. Entre ces deux extrêmes, l'enseignant peut solliciter ce congé au jour près.

Cette période est considérée comme une activité de service (elle est donc prise en compte pour déterminer l'ancienneté de service, l'ancienneté pécuniaire et la pension).

- *Congé pour interruption de la carrière professionnelle*

Cette mesure concerne les membres du personnel désignés à titre définitif ou temporaire engagés dans les 30 jours qui suivent la rentrée scolaire et pour la durée complète de celle-ci.

L'interruption totale est de 3 mois par enfant et de 6 mois à temps partiel. Ce congé est non-fractionnable et irréversible. La reprise des fonctions se fait au terme du congé, quelle que soit la date. Il doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans.

- *Congés de circonstances et de convenances personnelles - Congés pour motifs impérieux d'ordre familial*

1 mois au maximum par année scolaire. Ce congé peut être fractionné, mais il n'y a pas de report possible. Ce congé n'est pas rémunéré, mais la période de congé est valorisable pour la pension.

b. Congés accessibles (uniquement) aux enseignants à titre définitif

- *Congé pour prestations réduites, justifiées par des raisons de convenances personnelles, accordé au membre du personnel qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans*

Un congé pour prestations réduites est accordé aux membres du personnel nommés à titre définitif pour plus d'une demi-charge, en activité de service, qui exercent une fonction principale, et qui ont au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans, ou qui sont âgés de 50 ans au moins. Ce congé est limité à 5 ans au cours de la carrière mais aucune durée minimale n'est fixée par la réglementation. Le congé doit débiter le 01/09, le 01/10 ou le 01/01.

Le membre du personnel doit continuer à exercer des prestations comprenant au moins la moitié et au plus les 4/5 de la durée des prestations complètes. Entre ce minimum et ce maximum, les prestations

doivent être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète (cf. décret du 17 juillet 2002 pour la répartition des prestations).

- *Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales*

Un congé d'une durée de maximum 4 ans par enfant de moins de 5 ans (non fractionnable) peut être accordé aux membres du personnel nommés à titre définitif et en activité de service qui souhaitent s'absenter pour se consacrer à leurs enfants.

Le membre du personnel peut demander à mettre fin anticipativement à l'absence, moyennant un préavis d'un mois.

Cette absence est non rémunérée et la période est considérée comme période de non-activité, mais l'enseignant conserve son statut de définitif et reste titulaire de ses heures (période non valorisable pour la pension).

- *Congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales*

Ce congé est destiné aux membres du personnel nommés à titre définitif pour plus d'une demi-charge et en activité de service, qui ont au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans. La période de réduction de la charge de travail est de 12 mois. La date de début est à convenir ; possibilité de renouveler (maximum 5 ans pour tous les congés de prestations réduites) ; possibilité de stopper avec un préavis de 3 mois ½.

Le membre du personnel est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction exercée. Ce congé n'est pas rémunéré (sauf exercices des prestations).

Plusieurs recherches sur l'articulation travail/famille mettent en évidence que, dans un couple, lorsqu'il faut choisir qui (père ou mère) s'occupera des enfants (via une diminution du temps de travail, le recours à un congé parental...) la décision est d'abord prise sur base d'un calcul coûts-bénéfices où interviennent principalement le revenu et la situation professionnelle des conjoints. C'est celui qui a le plus faible revenu qui « sacrifiera » sa carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.

Mais au-delà de cette justification économique, il nous semble qu'il y a d'autres facteurs qui conditionnent le choix de la prise d'un congé parental mais aussi la répartition des tâches au sein d'un couple ou encore, plus simplement, les domaines de responsabilité féminins et masculins. Nous pensons, en effet, que c'est une logique de genre qui conditionne les choix et modes de vie des individus et que la logique économique n'est qu'une partie perceptible des enjeux, de la négociation intraconjugale et des relations de genre.

Cette recherche a pour objet l'étude de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale au sein de couples ayant un salaire quasi identique. Elle a pour but d'identifier quels sont les facteurs influençant la prise de congé parental et d'observer comment, dans ces couples en situation économique et professionnelle égalitaire, homme et femmes se répartissent les tâches domestiques et parentales.

