

# La Lettre de l'Observatoire national de la petite enfance

Avril 2010



Suivez désormais les séances bimestrielles de l'Observatoire national de la petite enfance, grâce à La Lettre ! Le résumé des interventions des chercheurs invités, le compte rendu des débats et les brèves vous permettront d'être informés des thématiques débattues autour de la petite enfance.



## Horaires de travail et modes d'accueil

Séance du 8 février 2010

Une séance consacrée à deux études sur les horaires de travail des familles et l'accès au modes d'accueil.



### → Au sommaire de ce numéro :

- **Horaires décalés et vie familiale,**  
Laurent Lesnard, Observatoire sociologique du changement, /Sciences Po/Cnrs
- **Articuler vie familiale et vie professionnelle avec des horaires de travail non standard,**  
Blanche Le Bihan-Youinou, Ehesp - Ecole des hautes études en santé publique, Rennes
- **Question à...**  
Marc Bessin, chercheur Cnrs

L'Observatoire national de la petite enfance recueille et coordonne des travaux menés sur la petite enfance. Piloté par la Cnaf (Caisse nationale des allocations familiales), cet Observatoire regroupe la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) du ministère de la Santé, l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), la Dep (direction des études et de prospective) du ministère de l'Education nationale et la direction des études/statistiques de la Ccmsa (Caisse centrale de la mutualité sociale agricole).



### Pour en savoir plus :

Bessin. M, (2009), Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? (avec C. Gaudart), *Temporalités*, N°9, /1.

Bessin. M, La division sexuée du travail social, *Informations Sociales*, n°152, mars-avril 2009.

Campéon. A, Le Bihan. B-, Martin. C, (2005) *Expérimentation d'une offre de garde face aux horaires de travail atypique et flexibles*, *Recherches et Prévisions*, n°80.

## → Horaires décalés et vie familiale

*Laurent Lesnard*

La participation croissante des femmes au marché de l'emploi a imposé peu à peu un modèle qui repose sur la double participation des conjoints au marché du travail.

La vie quotidienne de la plupart des familles françaises peut se trouver facilitée ou compliquée selon le degré de liberté dont dispose chacun des conjoints pour organiser son temps de travail. L'analyse approfondie des carnets\* des enquêtes sur l'emploi du temps réalisées par l'Insee en 1985-86 et 1998-99 permet de mieux cerner les nouvelles contraintes temporelles qui pèsent sur les familles et leurs conséquences pour la vie familiale.

En 1999, seulement 44 % des journées de travail conjugales sont standard et fortement synchrones, contre une journée sur deux en 1985. Loin d'être un choix, la désynchronisation résulte en premier lieu des contraintes d'horaires de travail qui pèsent sur chaque conjoint. Lorsqu'ils ont plus de liberté pour organiser leur temps de travail, situation très minoritaire (10 % des couples de salariés), les couples plébiscitent les journées de travail standard et très synchrones. Les autres couples doivent s'accommoder des exigences temporelles de leurs employeurs, exigences souvent considérables pour les salariés peu qualifiés, en particulier du commerce et des services. La désynchronisation des horaires de travail n'est donc que la traduction au niveau des couples des inégalités sociales en matière de temps de travail.

Si la désynchronisation s'accompagne parfois d'une plus grande participation des pères au travail parental, elle se traduit toujours par un affaiblissement de la sociabilité familiale quotidienne. Les horaires atypiques frappent avant tout les salariés peu qualifiés et précaires. La désynchronisation est un problème à la fois individuel et conjugal puisqu'elle est le symptôme du renforcement des inégalités sociales individuelles dans la famille et qu'elle menace le lien familial.

La solution se situe par conséquent nécessairement à ces deux niveaux. S'il n'est pas possible d'éviter complètement les horaires décalés (la relative uniformité des horaires de travail au cours des Trente Glorieuses n'était viable que dans la mesure où les familles mono-actives étaient encore dominantes), jusqu'où faut-il aller ? Pour répondre à cette question il semble nécessaire de prendre en compte les conséquences des horaires atypiques, notamment pour la famille. Si elle va dans la bonne direction puisqu'elle donne le droit aux salariés de demander des horaires de travail compatibles avec leur vie de famille, la loi britannique d'avril 2003 sur le *Flexible Working and Work-Life Balance* ne va toutefois pas jusqu'au bout de cette logique puisque les entreprises peuvent rejeter ces demandes au nom de leurs seuls intérêts économiques.

\* Le carnet des enquêtes emploi du temps permet de recueillir la description des activités réalisées au cours d'une journée. Les personnes interrogées y reportent leurs activités avec le vocabulaire de leur choix, descriptions qui sont recodées par l'Insee selon une nomenclature.





### Pour en savoir plus :

Le Bihan-Youinou. B et Claude Martin, (coord) ; Workers Under Pressure and Social care –Woups, (2009) Coordination : Programme ANR-06-BLAN-0094, Programme Genre et politiques Sociales de la Dress, Mire.

Lesnard L.,(2009) la famille désarticulée, les nouvelles contraintes de l'emploi du temps, Puf.

## → Articuler vie familiale et vie professionnelle avec des horaires de travail non standard

*Blanche Le Bihan-Youinou*

Trois principaux résultats se dégagent de cette recherche :

**1. Les horaires dits « atypiques » ou « non standards » recouvrent une diversité de situations professionnelles.** Le caractère décalé des horaires constitue l'élément de définition commun à l'ensemble des situations de travail dites « non-standard ». En effet, les personnes concernées par de tels horaires ont un rythme décalé par rapport aux journées ou aux semaines de travail que l'on peut considérer comme traditionnelles, à savoir la semaine standard de 5 jours de travail consécutifs avec des horaires diurnes réguliers. Ces horaires décalés peuvent être invariables ou variables, et cette variabilité peut être régulière ou irrégulière. Ces différents éléments de définition permettent de caractériser la diversité des situations de travail avec des horaires non standard, à savoir : le travail de nuit, le travail le week end, les horaires tôt le matin, les horaires tard le soir, mais aussi les horaires fragmentés, le travail posté et les longues journées des cadres.

### **2. Les arrangements de garde comme combinaison de ressources formelles et informelles**

On retrouve dans l'ensemble des situations étudiées les mêmes ressources que celles mobilisées par les familles dont les parents travaillent avec des horaires standard, mais ces dispositifs s'avèrent insuffisants. Les familles mobilisent donc également des ressources informelles. Le recours au système du « parent-relais » est l'un des pivots de l'organisation de garde, chacun des parents s'organisant pour avoir des horaires de travail décalés en décalage avec ceux du conjoint, afin qu'il y ait toujours l'un des parents auprès des enfants. Le recours aux grands-parents constitue la deuxième solution la plus utilisée dans les familles.

Si tous les arrangements sont mixtes, combinant ressources formelles et informelles, tous n'ont pas la même stabilité. C'est précisément l'instabilité de l'organisation mise en place qui pose problème aux familles dans le quotidien.

### **3. Une série de contraintes objectives et subjectives pour expliquer la pression que vivent les familles**

Il est possible d'identifier une série de contraintes dites objectives qui rendent difficiles la vie quotidienne des familles : la configuration familiale (la présence ou non d'un conjoint comme « ressource » de garde), les revenus (la possibilité ou non d'avoir recours à une garde rémunérée à domicile), le réseau familiale (la présence ou non de membres de la famille et plus précisément des grands parents) et le type d'horaires de travail (la possibilité d'anticiper son planning horaire et de négocier ses horaires). Les services de garde innovants – dont le développement pose lui-même la question des horaires de travail des employés – constituent pour ces familles de vraies solutions pour faire face à leurs différentes responsabilités.





Mais l'ensemble de ces contraintes dites objectives ne constitue pas les seuls facteurs de pression. La recherche menée montre qu'il existe des variables plus subjectives, qui contribuent également à la pression et rendent la vie quotidienne plus ou moins difficile : la conception de son rôle de mère ou de père et la satisfaction quant à l'arrangement de garde organisé d'une part ; la satisfaction/insatisfaction au travail d'autre part. C'est donc la combinaison de ces variables objectives et plus subjectives qui permet de comprendre la situation des familles et le niveau de pression qu'elles vivent au quotidien.

### → Question à...

*Marc Bessin*

#### Quel principal enseignement tirez vous de ces deux recherches ?

Les deux recherches très stimulantes, l'une sur les horaires atypiques et l'autre sur les modes de gardes mobilisés dans un contexte d'emploi du temps décalé, appellent des commentaires sur les pratiques temporelles des femmes.

On assiste depuis plusieurs dizaines d'années, à une flexibilisation du temps, en lien avec la crise de la société salariale, qui se traduit par une individualisation du temps mais aussi et surtout par un processus de précarisation. Dans ce cadre, il est important de souligner les femmes subissent particulièrement la précarité et les discontinuités des carrières (arrêt liés à la naissance et à l'éducation des enfants, temps partiels...).

Au demeurant, il convient d'appréhender les questions temporelles dans toutes leurs dimensions. Le temps linéaire, quantitatif et chronologique demeure fondamental pour procéder à des sociographies mettant en lumière la division sexuelle du travail et la double journée de travail, par exemple. Mais ce temps soit disant objectif n'est pas un instrument neutre du point de vue du genre, puisqu'il occulte la pluralité du temps vécu, notamment par les femmes. Il faut ainsi considérer le temps qualitatif, pluriel qui permet de mettre en évidence les rapports sociaux, notamment de sexe. Ainsi, la place des femmes dans la division sexuelle du travail les place dans un rapport de disponibilité permanente vis-à-vis des autres, les amenant à moins cloisonner les activités. Elle les place aussi dans un rapport de responsabilité, qui les pousse à davantage se soucier des difficultés rencontrées en cas d'imprévu dans l'organisation temporelle de la famille, et surtout à les résoudre. Car c'est l'imprévisibilité, plus encore que les temps décalés, qui met les familles, i.e. les femmes, en difficulté et en quête de solutions vis-à-vis des institutions.

Le système D est source d'insatisfactions, notamment parce qu'il engendre le recours à des formes informelles, moins professionnelles, pour garder les enfants. L'absence d'anticipation induit une idée de bricolage, à l'encontre d'une professionnalité qui agit dans la stabilité, tant des horaires que des statuts. Les politiques familiales et les expériences institutionnelles sur ces questions de déstandardisation du temps sont aussi mises au défi de lutter contre la précarisation induite par ces horaires atypiques.

## Contacts Cnaf

> Dser - Danielle Boyer  
danielle.boyer@cnaf.fr

> Das - Laurent Ortalda  
laurent.ortalda@cnaf.fr