Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe

Sous la direction de
Blanche LE BIHAN-YOUINOU
et Claude MARTIN

2008
PRESSES DE L'ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ PUBLIQUE

Collection

LIEN SOCIAL ET POLITIQUES

LE PHOTOCOPILLAGE MET EN DANGER L'ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE DES CIRCUITS DU LIVRE.
Toute reproduction, même partielle, à usage collectif de cet ouvrage est strictement interdite sans autorisation de l'éditeur (loi du 11 mars 1957, code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992).

© 2008, Presses de l'EHESP, Avenue du Professeur-Léon-Bernard - CS 74312 - 35043 Rennes Cedex
ISBN 978-2-85952-974-1
www.presses.ehesp.fr

LISTE DES AUTEURS

AMÉLIE BENOÎT, doctorante en sociologie, Université du Québec, Montréal.

PAUL BOUFFARTIGUE, directeur de recherche au CNRS, laboratoire d'économie et de sociologie du travail, UMR 6123, Aix-en-Provence.

JACQUES BOUTEILLER, chercheur associé au laboratoire d'économie et de sociologie du travail, UMR 6123, Aix-en-Provence.

DANIELLE BOYER, conseillère technique, Caisse nationale des allocations familiales, Paris.

SOPHIE BRESSÉ, chargée d'études, Centre d'études de l'emploi.

FRANÇOIS-XAVIER DEVETTER, maître de conférences, Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (CLERSE), Université de Lille 1.

ANNE EYDOUX, maître de conférences d'économie, Université de Rennes 2 et Centre d'études de l'emploi, Paris.

JEANNE FAGNANI, directrice de recherche au CNRS, équipe MATISSE, UMR 8174, Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1.

OLLI KANGAS, chercheur, Social Insurance Institution, Kela, Finlande.

UTE KLAMMER, professeur d'économie, Université de Duisburg-Essen, Allemagne.

MONIQUE KREMER, chercheur, Scientific Council for Government Policy, Pays-Bas.

TEPPO KRÖGER, chercheur au département de sciences sociales et philosophie, Université de Jyvaskyla, Finlande.

NATHALIE LAPEYRE, maîtresse de conférence en sociologie, équipe SIMONE/SAGESSE, Université de Toulouse 2.

BLANCHE LE BIHAN-YOUINOU, professeure adjointe, École des hautes études en santé publique.

LAURENT LESNARD, chargé de recherche au CNRS, Observatoire sociologique du changement (Science-Po) et laboratoire de sociologie quantitative du CREST (INSEE), Paris.

Idéaux de *care* et travail des femmes : la dimension culturelle des États providence

Monique Kremer

Introduction

L'heure des adieux au modèle traditionnel de Monsieur Gagnepain a sonné en Europe. L'image de la femme au foyer rayonnante a peu à peu perdu de son éclat et tous les États providence ont marqué leur engagement en faveur de la stratégie de Lisbonne en 2000 sur la question du travail des femmes. Une participation plus importante des femmes au marché du travail contribuerait aux aspirations de l'Europe à développer « l'économie la plus compétitive et dynamique du monde fondée sur le savoir » tout en maintenant des « États providence viables, actifs et dynamiques ». Dans leur ouvrage *Pourquoi avons-nous besoin d'un nouvel État providence ?*, Esping-Andersen *et al.* (2002) expliquent comment augmenter cette participation des femmes au marché du travail. Une nouvelle architecture sociale devrait ainsi permettre d'abolir le modèle de Monsieur Gagnepain et encourager le travail des femmes. En effet, « dans de nombreux pays, les femmes représentent une masse salariale inexploitée qui pourrait contribuer à la réduction des taux de dépendance au grand âge, et des pressions financières qui y sont associées. » (*ibid.*, p. 94). Par ailleurs, un nouvel État providence devrait étendre l'offre de services à la petite enfance, de congés de maternité et de congés parentaux. Ce soutien des États providence aux femmes leur permettra de trouver un travail.

Le paradigme dominant au sein des milieux universitaire et politique attribue la participation des femmes au marché du travail aux seules politiques sociales. L'« approche comparative des régimes d'États providence » en constitue la pierre angulaire. Esping-Andersen (1990, 1999, 2002) est une figure bien connue de ce courant, au même titre que Lewis (1992, 1997, 2003), Sainsbury (1996, 1999), O'Connor *et al.* (1999), Daly et Rake (2003). Le constat de départ est celui des différences structurelles entre les États providence européens. Ils n'ont pas les mêmes

objectifs. Le poids des mouvements sociaux (travailleurs et femmes) diffère, de même que les héritages historiques et institutionnels. Une telle diversité se traduit par des configurations différentes. En résumé, le type d'État providence déterminerait les modèles de participation des femmes au marché du travail.

Il est également fréquent de rassembler les États providence autour de trois « modèles » ou « régimes de *welfare* » aux configurations spécifiques. Le modèle le plus connu est celui d'Esping-Andersen et sa « typologie des trois mondes de l'État providence », mais il faut également mentionner le modèle des genres de Lewis (1992). Chaque régime induit des conséquences spécifiques pour les femmes, mais la logique générale est souvent la suivante : plus l'offre de services de garde d'enfants est développée et accessible, plus les mères de familles travaillent. À l'inverse, plus les mesures fiscales et de sécurité sociale sont dissuasives, moins les mères de familles travaillent. L'idée sous-jacente est que les femmes souhaitent vraiment travailler, mais elles ne peuvent le faire qu'une fois les barrières des politiques sociales levées.

Ce texte interroge la logique du régime de *welfare* dominant. La diversité des États providence engendre-t-elle vraiment une mosaïque européenne de modèles genrés de travail et de *care* ? Les État providence sont essentiels, mais ils ne doivent pas être appréhendés uniquement sous l'angle des mesures financières incitatives ou dissuasives, ce qui est souvent le cas. Il faut également les considérer en tant qu'« agents moraux » (Wolfe, 1989). L'individu n'agit pas uniquement en qualité d'*homo economicus* lorsqu'il est question de l'emploi des femmes et du *care*. Nous défendons que c'est l'empreinte culturelle des idéaux de *care* qui l'emporte. Nous proposons donc ici d'observer la dimension culturelle des différents idéaux de *care* des États providence. Fondée sur les approches culturelles des politiques sociales (Pfau-Effinger 1998, Hakim 2000), cette analyse permet de mieux comprendre les différences dans l'emploi des femmes. Les éléments empiriques recueillis en Belgique, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et au Danemark démontrent la thèse proposée. Représentatifs des régimes de *welfare* déclinés par Esping-Andersen et Lewis, ces pays permettent d'élargir le champ d'étude en Europe.

Les régimes de *welfare* et le travail des femmes

Comme nous l'avons précisé, la diversité des États providence ne suffit pas à expliquer les changements et la diversité des modèles de travail des femmes. L'analyse des changements intervenus aux deux niveaux démontre cette insuffisance.

Aujourd'hui le taux d'activité des mères de famille danoises est parmi les plus élevés d'Europe et la plupart des mères travaillent à temps plein (tableaux 1 et 2). Historiquement, les taux d'activité des mères de familles en Belgique sont plus élevés qu'on ne pourrait s'y attendre dans un pays conservateur et corporatiste. Déjà après la Deuxième Guerre mondiale, les taux d'emploi étaient relativement élevés. Cela s'explique généralement par la nécessité pour les femmes de travailler afin d'augmenter les revenus de la famille. Plus récemment, les mères se sont beaucoup orientées vers le travail à temps partiel. Jusqu'aux années quatre-vingt-dix, les Pays-Bas étaient à la traîne, avec le taux d'activité le plus bas chez les mères de famille avec l'Irlande et l'Espagne. Mais après une accélération à partir du milieu des années quatre-vingt-dix, ce taux a dépassé de nombreux pays européens, y compris la Belgique. Néanmoins, presque toutes les mères travaillent à temps partiel. Enfin, le Royaume-Uni figure parmi les derniers de la stratégie de Lisbonne en matière de taux d'emploi des mères de famille. Notons qu'aux Pays-Bas comme au Royaume-Uni, le taux de participation des mères célibataires est relativement bas (Lewis, 1997).

Tableau 1. Taux d'activité (%) des mères d'un enfant de moins de 3 ans.
Étude portant sur 4 pays, entre 1992-2003

Pays	1992	2000	2003
Belgique	61	68	63
Danemark	70 *	71 *	72
Pays-Bas	42	63	70
Royaume-Uni	40	53	52

* Le Danemark n'étant pas membre de l'UE en 1992 et 2000, les chiffres utilisés pour l'enquête sont ceux de l'OCDE.

Source : Cameron et Moss (2007) sur la base d'une enquête sur la main-d'œuvre européenne, Eurostat (2005).

Tableau 2. Emploi à temps partiel des femmes et des mères d'enfants âgés de moins de 6 ans
(parmi une population de femmes âgées de 25 à 55 ans).
Étude portant sur 4 pays, pour l'année 2001

Pays	Femmes	Mères de famille
Belgique	33	45
Danemark	21	6
Pays-Bas	58	69
Royaume-Uni	41	66

Source : OECD, 2002b.

Le Danemark détient le record mondial de l'offre de garde financée par l'État : la plupart des enfants danois passent leurs jeunes années dans des structures d'accueil de jour. Au Danemark, comme l'explique Wolfe (1989), le thème de la famille relève du domaine public. Plus de la moitié des enfants âgés de moins de 3 ans fréquente des structures d'accueil publiques et quasiment tous (90 %) les rejoignent à l'âge de 3 ans (Rostgaard et Fridberg, 1998). Par ailleurs, les services de garde sont tout à fait abordables : les parents paient un petit pourcentage des frais et l'État la majeure partie (tableau 5). Le recours à un système de garde financé par l'État est donc une pratique très courante pour les enfants âgés de plus d'un an.

Tableau 4. Les systèmes de garde subventionnés par l'État (en %), pour les enfants âgés de 0 à 3 ans
Étude portant sur 4 pays, 1985-2000

	Entre 1985-1990	Autour des années 1995	Autour des années 2000
BE	20	30	41*
DK	48	48	56
NL	2	8	19
UK	2	2	8**

* Flandres : Catégorie de 0 à 2 ans et demi. De 2 ans et demi à 3 ans, le pourcentage s'élève à 86 (www.kindengezin.be/KG/index.jsp).
** Il s'agit d'une estimation. Le nombre d'enfants fréquentant des structures est de 15 % selon Bradshaw et Finch (2002), de 20 % selon l'OCDE (2001), mais il ne s'agit pas de services de l'État. Globalement, l'État ne paie la garde d'enfant qu'aux mères célibataires (WFTC, chap. 5), aux personnes résidant dans des quartiers défavorisés, et aux familles bénéficiaires d'une aide sociale.
Sources : ECNC, 1990 ; ECNC, 1996, Bradshaw et Finch, 2002.

Aussi étonnant que cela puisse paraître, la région des Flandres se positionne au deuxième rang dans le classement de l'offre de garde. En 1988, 23 % des enfants étaient gardés dans des structures d'accueil de jour subventionnées par l'État ; en 1993, ce chiffre s'élevait à 31 %, et en 1999 plus de 40 % des enfants flamands âgés de moins de 3 ans fréquentaient des structures de garde financées par l'État, dépassant donc largement les objectifs fixés à Lisbonne (tableau 4). Le pourcentage d'enfants de 2 ans et demi est même encore plus élevé, puisqu'ils peuvent fréquenter l'école dès cet âge. Les taux flamands (et même belges en général) sont non seulement plus élevés que ceux des Pays-Bas et du Royaume-Uni, mais également beaucoup plus élevés que ceux de la France, que l'on compare souvent à la Belgique (23 % en 1995 et 39 % en 2000). En réalité, les taux belges d'une manière générale, et flamands en particulier, sont aussi importants que ceux de la Suède (ECNC, 1996). Comme au Danemark, la garde à temps plein est le mode de garde le plus courant et son coût est tout à fait abordable (voire gratuit dès que

l'enfant entre à l'école à 2 ans et demi). En définitive, l'exemple de la Belgique montre qu'un gouvernement chrétien-démocrate est tout à fait à même de proposer une offre de garde aussi développée que celle que l'on trouve dans les pays sociodémocrates.

Tableau 5. Coûts du mode de garde à temps plein.
Cas représentatifs de chaque pays, après les subventions directes et indirectes, impôts et allocations avec un enfant au moins âgé de moins de 3 ans (parité de pouvoir d'achat [PPA] mensuel en Livres sterling.).
Étude portant sur 4 pays, pour l'année 2000

	Monoparent avec la moitié du revenu moyen	Monoparent avec un revenu moyen	Couple, homme salaire moyen, moitié du revenu moyen pour la femme	Couple, homme revenu moyen et femme revenu moyen
BE	68	83	128	147
DK	8	61	145	145
NL	8	8	375	375
UK	116	158	385	385

Source : Bradshaw et Finch, 2002.

Les Pays-Bas ont toujours été à la traîne en termes de garde d'enfant. Jusqu'à la fin des années quatre-vingt (tableau 4), seuls 2 % des enfants néerlandais entre 0 et 3 ans fréquentaient les structures de garde financées par l'État. Pendant longtemps, la garde des enfants était considérée comme une antienne des États providence modernes : un État providence digne de ce nom devrait permettre aux familles de garder leur enfant à la maison. Le changement ne s'est opéré que dans les années quatre-vingt-dix, lorsque l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail est devenue un objectif politique. Les taux de fréquentation des structures de garde financées par l'État ont plus que doublé, et à la fin des années quatre-vingt-dix, presque 1/5 des jeunes enfants entre 0 et 3 ans fréquentaient les structures d'accueil publiques. Contrairement au Danemark et à la région des Flandres, peu d'enfants néerlandais sont accueillis à plein-temps et les services proposés restent onéreux. En effet, la politique néerlandaise de financement de la petite enfance repose sur les accords collectifs, or moins de la moitié de ces accords (45 %) prévoient un arrangement pour l'offre de garde (Portegijs *et al.*, 2002). Ce qui signifie que beaucoup d'employés doivent payer le plein tarif pour un mode de garde.

Des quatre pays, le Royaume-Uni est celui où le financement de l'État est le plus bas. Ainsi, les subventions concernaient à peine 2 % des 0-3 ans (tableau 4). Attribuées par les autorités locales, ces places sont

délivrées prioritairement aux enfants qui répondent à des besoins bien définis. Depuis l'arrivée des travaillistes au gouvernement, les investissements en matière de garde d'enfant ont augmenté, et on a pu constater un véritable tournant dans la politique menée. La stratégie du *New labour* repose sur le développement de quatre types d'action: subventionner les coûts de mise en place de crèches afin d'en accroître l'offre, aider les enfants dans les zones défavorisées, rendre la garde d'enfant abordable grâce à des mesures de déductions fiscales, et investir dans l'éducation du jeune enfant. Depuis 1998, on constate une hausse du nombre d'enfants dans les crèches, en même temps qu'une baisse du nombre d'enfants placés chez une assistante maternelle. L'investissement net n'est donc que de 30 000 places entre 1997 et 2001. Néanmoins, le gouvernement s'est engagé à poursuivre l'effort amorcé en créant 250 000 places supplémentaires entre 2005-2006 (DfES, 2002; Lister, 2003; Lewis, 2003).

À première vue, le lien entre les modèles d'emploi des mères de famille et l'offre de garde ne fait pas de doute. Dans les pays où l'offre est faible, comme au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas, peu de mères travaillent et celles qui le font n'exercent jamais une activité professionnelle à temps plein. À l'inverse, dans les pays où l'offre de garde est importante, comme en Belgique ou au Danemark, les mères qui travaillent sont plus nombreuses et sont également plus susceptibles d'être à temps plein. Les modes de garde subventionnés par l'État semblent donc être un facteur nécessaire et même suffisant. Cependant, si le Danemark et les Pays-Bas correspondent bien à ce modèle, les cas du Royaume-Uni et de la Belgique posent question.

Aux Pays-Bas comme au Royaume-Uni – quoique dans une moins grande mesure – le taux d'emploi des mères a augmenté au cours des années quatre-vingt-dix. Aux Pays-Bas, cette hausse s'explique par l'élargissement de l'offre de services de garde d'enfant. Mais comment expliquer l'augmentation des taux d'emploi britanniques alors que les investissements dans les services de garde n'ont été réalisés qu'à la fin des années quatre-vingt-dix? L'une des hypothèses serait que, jusqu'à un certain niveau, le taux d'emploi des femmes n'est pas soumis à la condition d'existence de structures de garde publiques, les ressources de garde informelles s'avérant suffisantes pour permettre aux femmes de travailler. Mais pour que ce taux d'emploi dépasse un certain niveau et que les femmes participent massivement au marché du travail, l'offre de services publique est une condition *sine qua non*. Une seconde hypothèse est qu'il faut un niveau de financement important de l'État pour que les femmes puissent travailler à temps plein, mais ce n'est pas nécessairement le cas pour le temps partiel. Or, aux Pays-Bas comme au Royaume-Uni – où l'investissement dans les services de garde est faible comparé aux deux autres pays – les femmes travaillent souvent à temps partiel. L'emploi à temps plein est en revanche plus fréquent au Danemark et en Belgique, donc là où les investissements de l'État sont plus importants.

Le cas Belge pose également un certain nombre de questions. L'offre de garde y est relativement bien développée – bien plus qu'on ne pourrait l'espérer d'un régime dit chrétien-démocrate – il n'est donc pas étonnant que le taux d'emploi des mères de famille belges soit plus élevé que celui des néerlandaises. Mais la situation peut donner lieu à une autre interprétation. Si les structures de garde sont si bien développées – elles atteignent les niveaux de la Suède – pourquoi n'y a-t-il pas plus de mères à travailler? Pourquoi ne travaillent-elles pas plus d'heures? La région des Flandres a connu une augmentation régulière du nombre de structures de garde financées par l'État, le nombre d'enfants les fréquentant passant de 17 % en 1983 à 41 % en 2000, mais le taux d'emploi des femmes n'a pas augmenté de façon significative, les femmes se sont même plutôt tournées vers le temps partiel. Au final, la relation entre l'existence d'une offre de garde et le type d'activité exercée n'apparaît pas si évidente.

Hypothèses sur le comportement humain

L'insuffisance d'une analyse des stratégies individuelles explique en partie pourquoi les théories sur les États providence ne suffisent pas à comprendre les changements des modes de participation des mères au marché du travail. De quelle manière les États providence fonctionnent-ils? Si la théorie des régimes de *welfare* n'est pas explicite sur la question des comportements humains, l'accent mis sur les incitations financières est lui implicite. Ainsi l'explication des modèles d'activité des femmes repose sur l'image de l'*homo economicus*, les actions des femmes étant motivées par des avantages et des contraintes économiques (Duncan et Edwards, 1999).

Esping-Andersen est tout à fait explicite sur ce point, lorsqu'il a recours à la théorie économique de Becker pour appréhender la question du genre en matière d'emploi. Selon Becker (1981), lorsque les décisions sont prises au sein de la famille, elles répondent à une logique altruiste et visent au plus grand profit financier de la famille dans son ensemble. Ceci explique pourquoi les femmes et les hommes agissent parfois de manière opposée à leur intérêt économique individuel. Esping-Andersen (1999: 58) explique par exemple qu'il est plus intéressant pour la plupart des familles européennes de faire garder leurs

enfants que d'augmenter la participation des hommes au travail non rémunéré (travail de soin et travail domestique). Cela ne vaut la peine que lorsque, comme en Suède, l'écart de salaire entre l'homme et la femme est faible. L'auteur déclare ainsi qu'« aussi regrettable que cela puisse paraître, ceci est parfaitement conforme au standard néoclassique du modèle de décision conjointe du comportement du ménage ».

D'autres études sur l'État providence s'intéressent aux femmes, non pas en tant que membres d'une famille mais en tant qu'individus, mais la logique est toujours économique. Des notions comme les « coûts d'opportunité », les « mesures financières incitatives ou pas », ou les « pièges », sont également mobilisées pour décrire les mécanismes qui déterminent le comportement des femmes. Des analyses économiques coûts-bénéfices sont utilisées pour comprendre les modèles de genre. Les modèles de fiscalité et d'allocations ont été passés en revue afin d'identifier les mesures financières incitatives ou pas, alors que les coûts de garde d'enfants sont conçus comme un obstacle à la participation des femmes au marché du travail. Par ailleurs, les spécialistes des politiques sociales qui s'intéressent à la question du genre – notion sociale, culturelle et historique – n'étudient pas de façon explicite, à partir de théories et d'une méthodologie clairement identifiées [2], la dimension culturelle des actions au sein des États providence. Même lorsque le genre est posé comme concept central, il semble difficile de ne pas considérer que les femmes sont prisonnières de logiques financières. Comme l'explique Pfau-Effinger (1998 : 147), dans les analyses sur l'État providence, « les femmes sont traitées comme des individus rationnels qui orientent leur comportement en fonction des mesures financières incitatives ».

Le dilemme du travail et du *care*

Cette idée d'un dilemme entre le travail et le soin se distingue nettement des études sociologiques et anthropologiques conduites au niveau micro sur les comportements face au *care* et au travail. En effet, les travaux menés dans cette perspective identifient quatre caractéristiques du processus de décision en matière d'emploi de la mère de famille. L'importance accordée aux tâches de *care* constitue la première d'entre elles. En effet, même si les responsabilités de *care* ne sont plus aujourd'hui

2. Des exemples peuvent être trouvés dans l'ouvrage édité par Sainsbury (1999), *Gender and Welfare State Regimes*. Bussemaker et van Kersbergen (1999) y défendent la thèse selon laquelle les prestations sous condition de ressources n'incitent pas à l'emploi. Dans le même recueil, Meyers, Gornick et Ross (1999) établissent un lien entre l'offre de garde d'enfants et l'emploi des femmes en partant du postulat que le coût de garde d'un enfant peut être perçu comment un impôt sur le salaire des mères de famille.

conçues comme une priorité par rapport à un emploi rémunéré, pour de nombreuses femmes, elles restent présentes : la décision prise concernant leur activité professionnelle s'inscrit toujours dans le contexte du *care*. Ainsi, quand une femme prend des décisions à propos de son travail, elle se pose plusieurs questions : comment être sûre que l'on s'occupe bien de mes enfants ? Et puis-je trouver une solution de garde qui corresponde à ma conception et à mes idéaux de *care* ? (Finch et Mason, 1990, 1993 ; Hays, 1996 ; Duncan et Edwards, 1999 ; Knijn et van Wel, 2001 ; Hochschild, 1989, 2003).

La deuxième caractéristique est que la décision n'est pas prise selon la seule logique économique (Hays, 1996). Celui qui garde l'enfant est façonné – bien que jamais déterminé exclusivement – par les normes de genre (Finch et Mason, 1993), une morale genrée (Duncan et Edwards, 1999), ou par des façons genrées d'exprimer des sentiments (Hochschild, 2003). En d'autres termes : « travailler ou garder son enfant » n'est pas uniquement une question économique mais un dilemme moral, et la morale est souvent liée au genre. Duncan et Edwards (1999) par exemple montrent que les mères seules britanniques font le choix de s'occuper de leur enfant à temps plein et repoussent une entrée sur le marché du travail qui les sortirait de la pauvreté, car leurs décisions sont guidées par des logiques et normes genrées, construites, négociées et défendues socialement dans des contextes particuliers. Les mères seules essaient d'avoir un comportement conforme à leur identité, à leur « soi » construit socialement. Ce n'est que lorsqu'elles arrivent à réconcilier l'identité de la mère au travail et celle de la bonne mère de famille que les mères seules peuvent reprendre le travail. Dans *The second Shift* (1989), Hoschschild se demande pourquoi les hommes n'ont pas pris en charge certaines des responsabilités des femmes à la maison. Avec de l'argent dans les poches, les femmes devraient augmenter leur pouvoir de décision dans le ménage. Mais comme le montre l'auteur, certaines femmes qui travaillent ne demandent même pas à leur mari d'en faire un peu plus. Et les hommes ne le font pas non plus d'eux-mêmes. Hochschild ne cherche pas l'explication dans les théories économiques mais dans l'organisation conjugale et l'importance que représente l'identité de genre à la fois pour les hommes et les femmes.

Troisième caractéristique : les décisions relatives au travail et aux tâches de *care* sont rationnelles et réfléchies. En effet, aujourd'hui, nos vies ne sont plus régies par les coutumes, même si le poids du passé et des valeurs au sein desquelles chacun d'entre nous a été élevé est important. Le *care* n'est plus dans l'inconscient collectif ; il ne constitue plus une routine quotidienne transmise de mère en fille. Le *care* s'est modernisé, il n'apparaît plus comme une évidence ; ce n'est plus une donnée

culturelle (Hays, 1996). C'est pour cette raison que Finch et Mason (1993) ont intitulé leur livre sur le *care* à l'attention des proches parents *Négocier les responsabilités familiales*. Il y a toujours des responsabilités familiales, mais elles peuvent désormais être débattues et sont partie intégrante de processus rationnels. Pour les *carers*, ne pas être guidés par leur porte-monnaie mais par leurs valeurs constitue un mode de décision rationnel (voir aussi Duncan et Edwards, 1999). Les couples peuvent également s'avérer très calculateurs. Hochschild (1989) montre que les hommes et les femmes ont recours à des stratégies de genre – une stratégie d'action – pour obtenir ce qu'ils souhaitent.

Quatrième caractéristique : l'action n'est pas seulement rationnelle mais également relationnelle et conduite dans un contexte particulier. Comme le montrent Finch et Mason (1990 : 356) « Il y a entrelacement entre les décisions prises par les différents membres de la famille ». Selon les deux auteurs, l'idée d'un choix individuel et autonome ne permet pas de comprendre le processus de prise de décision en matière de *care*. En effet, ce dernier implique de prendre en compte un faisceau d'interdépendances. Dès lors, le concept de préférences individuelles développé par Hakim (2000) s'avère inadéquat pour comprendre la vie des femmes et des hommes. Même Hochshild, dans ses travaux, où les foyers ressemblent à de véritables champs de bataille, met l'accent sur la conscience que les partenaires ont de leur dépendance dans la lutte continue de pouvoir qu'ils mènent. Cela peut être par amour ou parce qu'aujourd'hui la préservation du mariage exige de vrais efforts. Dès lors, plutôt que d'analyser la dépendance au sein du ménage à partir de logiques altruistes, comme le fait Becker, l'auteur présente les ménages comme une arène de conflits coopératifs, comme le fait Sen (Gardiner, 1997).

La manière la plus appropriée d'appréhender le processus de décision face au dilemme du *care* et du travail, est celle que proposent March et Olsen à partir de ce qu'ils qualifient de « logique d'opportunité » (1989). Les deux auteurs expliquent ainsi que le comportement (les opinions comme les actions) est intentionnel mais non délibéré. Selon eux, l'action menée répond à une certaine conception de la nécessité plus qu'à une préférence pour telle ou telle solution. Dans cette « logique d'opportunité », une personne saine d'esprit est celle qui est « en contact avec l'identité », dans le sens où elle maintient une cohérence entre son comportement et la conception qu'elle se fait de son rôle social. L'ambiguïté des règles énoncées ou les conflits entre ces règles sont dès lors surmontés, non pas à partir d'un calcul rationnel, mais en essayant de clarifier les règles et de les distinguer les unes des autres, de comprendre une situation donnée et d'identifier la définition la plus adéquate de ces règles. L'un des intérêts de la « logique d'opportunité » proposée

par March et Olsen est son ouverture au changement : elle peut être le résultat d'une expérience historique (y compris la socialisation et l'éducation), mais également le fruit de la remise en cause d'anciennes règles et normes. Lorsqu'une « logique d'opportunité » est remise en cause, par une guerre par exemple, mais également suite à une série de dissonances avec la pratique, une réflexion s'amorce à propos de normes et de valeurs spécifiques.

Les idéaux de *care*

Comment inclure une telle représentation du comportement humain – et ses quatre caractéristiques – dans l'étude des modèles d'emploi des femmes en Europe ? La théorie des régimes de *welfare* amorce aujourd'hui un tournant, prenant progressivement en compte cette dimension. Contrairement aux « approches comparatives des régimes de *welfare* », l'idée selon laquelle une analyse des souhaits et des valeurs des femmes permet de mieux comprendre la diversité des configurations du marché en Europe est désormais défendue. Cette approche permet également de mieux appréhender le changement. Ainsi, Hakim (2000) affirme que pour la première fois dans l'histoire, les femmes détiennent aujourd'hui une réelle liberté de choix en Europe. L'évolution de l'emploi des femmes et des modes de garde résulterait donc directement de leurs préférences en matière de vie familiale et professionnelle. Pfau-Effinger (1998) insiste également sur l'interaction entre les arrangements de genre – les pratiques professionnelles et familiales des hommes et des femmes – et la culture de genre, telles que les normes, les valeurs et les attitudes face au travail et au *care*.

L'approche culturelle montre que les politiques sociales ou les stratégies de Lisbonne ne constituent pas les seuls facteurs explicatifs des changements de l'emploi des femmes. Ces changements viennent en fait de « bien plus loin » : ce sont les femmes elles-mêmes qui ont tissé le patchwork du travail et du *care* en Europe. Dans l'approche culturelle, les femmes ne sont pas retenues par les limites fixées par les politiques sociales. Ainsi, si les mères de famille ne travaillent pas, c'est parce qu'elles ne le veulent pas et qu'elles désirent au contraire s'occuper de leur enfant. Mais on ne peut pas non plus affirmer que les comportements des femmes (ou des hommes) ne sont guidés que par leurs propres souhaits ou préférences individuelles. Des études transnationales menées sur les comportements et les souhaits en matière d'emploi montrent que dans les quatre pays concernés, les femmes travaillent soit moins qu'elles ne le souhaitent (comme c'est le cas au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas) ou bien plus qu'elles ne le souhaiteraient (Danemark et Belgique).

Par ailleurs, dans la plupart des pays, les hommes expriment également le désir de travailler moins (Fagan, 2001 ; Bielinski et Wagner, 2004). Il n'y aurait donc pas de lien direct et précis entre les comportements des hommes et des femmes et les modalités de leur activité professionnelle. En d'autres termes, aucune des deux approches – l'approche comparative des régimes de *welfare* comme l'approche culturelle – ne suffit à expliquer la diversité des configurations familiales et professionnelles en Europe.

Ce texte avance l'hypothèse selon laquelle une approche tenant compte de la dimension culturelle des États providence permettrait de comprendre la diversité européenne, ainsi que les changements intervenus. En effet, si l'approche culturelle minimise trop le rôle de la politique sociale, les études sur les politiques sociales n'intègrent que très rarement la perspective culturelle. C'est la raison pour laquelle nous proposons de rassembler les deux en utilisant le concept des « idéaux de *care* ».

Qu'entend-on par « idéaux de *care* » ?

Dans tous les pays étudiés, les mères de famille ont massivement intégré le marché de l'emploi à des époques différentes, mais dans chacun d'entre eux le débat public opposait souvent l'intérêt des mères à celui de l'enfant. Mais l'idéal de la mère à temps plein n'est plus le seul et de nouveaux idéaux de *care* ont émergé, en même temps que les anciens se sont ranimés. Quatre d'entre eux nous intéressent plus particulièrement : la garde intergénérationnelle, les mères de substitution, la garde partagée et les modes de garde professionnels. L'objectif de ce texte est de montrer que chaque État providence défend ses propres idéaux de *care*.

Le concept d'idéal de *care* peut s'avérer fructueux à deux niveaux. Tout d'abord, il permet de comprendre les origines et évolutions des politiques de *care*, et pourquoi un État providence décide d'appliquer telle politique et non telle autre. Ainsi, pour quelle raison le Danemark et les Flandres proposent-ils une offre de garde subventionnée par l'État si importante ? (voir Kremer, 2006). Ensuite, les idéaux de *care* permettent de mieux analyser les résultats des différentes politiques menées, notamment la variété des modèles genrés de travail et de *care*. Dans cette perspective, et c'est précisément l'objet de ce texte, les États providence sont analysés en tant qu'« agents moraux » ou « catalyseur culturel ».

Un idéal de *care* « suppose de définir ce qu'on entend par *care*, d'avoir des éléments sur la personne qui assure le *care*, d'identifier le mode de garde qui convient le mieux et selon quelles modalités » (Hochschild, 1995 : 333, voir aussi 2003)[3]. Plus précisément encore, cela implique de s'interroger sur le lieu le plus adapté – au domicile de l'enfant, chez la personne qui garde l'enfant, à la garderie –, ainsi que sur la personne la plus apte à s'occuper de l'enfant – quelqu'un de confiance et de suffisamment équipé pour faire le travail – et enfin sur les conditions les meilleures pour le développement de l'enfant – la socialisation avec d'autres enfants est-elle essentielle, ou doit-on privilégier une éducation individuelle, l'enfant doit-il être chéri, ou tout simplement « gardé » ? La notion d'idéal de *care* permet d'identifier le *care* le plus approprié et propose des réponses au dilemme auquel font souvent face les parents – la plupart du temps les mères –, sur le choix inextricable entre vie professionnelle et *care*.

Les idéaux en matière de *care* correspondent à des pratiques existantes, mais ils sont bien plus que cela : ils constituent une légitimation normative spécifique, une logique d'opportunité (March et Olsen, 1989). Les idéaux de *care* sont genrés et font partie intégrante d'une culture de genre : leur légitimation repose sur la façon dont ils se positionnent par rapport à un modèle de garde maternelle. Sont-ils mieux, moins bien ou simplement différents de ce modèle ? Ils ne sont pas soumis à des règles morales rigides : ils sont négociables, diffus et passent par la négociation et le changement. Par ailleurs, les idéaux en matière de *care* ne sont ni hégémoniques, ni exclusifs les uns des autres. Une stratégie du *pick-n-mix* (pioche et mélange), fondée sur le choix et la combinaison de plusieurs idéaux, constitue une bonne solution pour résoudre le dilemme du travail et du *care*. Mais à l'inverse, certains idéaux sont difficilement compatibles avec d'autres. Et lorsqu'un pays ne montre pas une certaine cohérence culturelle, on note la prédominance de certains idéaux sur d'autres (voir Pfau-Effinger, 1998).

Cinq idéaux de *care* peuvent ainsi être identifiés : la mère à temps plein, la garde parentale partagée, la garde intergénérationnelle, la mère de substitution, et enfin la garde assurée par une professionnelle (tableau 6). On peut bien sûr trouver d'autres idéaux de *care*, mais ces cinq-là couvrent très largement les représentations que l'on se fait d'une garde de qualité. L'enjeu n'est pas seulement de savoir si la femme doit travailler ou rester à la maison, mais surtout d'identifier la solution de garde la plus appropriée lorsque les femmes travaillent. Les idéaux en matière de *care* ne correspondent pas aux idéaux types de Weber, ce sont

3. Hochschild (1995, 2003) utilise des idéaux différents de ceux que nous proposons. Elle établit une distinction entre les idéaux de *care* traditionnels, post-modernes, modernes froids et modernes tièdes. Ces modèles ne sont pas seulement normatifs *a priori*, mais ils ne peuvent pas d'avantage expliquer les différences entre les quatre pays. J'ai par conséquent opté pour de nouvelles catégories d'idéaux en matière de *care*.

des types réels. Ils témoignent de l'histoire des États providence et ne sont pas utilisés comme des stratégies de confrontation.

Tableau 6. Les idéaux de *care* en fonction du genre

	Genré par définition	Genre contesté	Genré dans la pratique
Informel	Mère à temps plein	Partage parental	Intergénérationnel
Formel	Mère de substitution	Prise en charge professionnelle	

Le premier idéal en matière de *care*, est celui de la mère à temps plein. La garde de l'enfant à la maison par sa mère est ainsi conçue comme la meilleure façon d'élever un enfant. Même s'il a rapidement disparu dans les pays scandinaves dès les années cinquante, cet idéal est devenu hégémonique dans tous les États providence après la Seconde Guerre mondiale. Il était alors fortement soutenu par les psychologues, les pédiatres et d'autres professionnels de la petite enfance qui insistaient sur le caractère essentiel d'un lien fort entre la mère et l'enfant pour le développement de l'enfant. Les travaux du psychologue Bowlby, fondateur de la théorie de l'attachement, ont beaucoup contribué à cet idéal d'une prise en charge maternelle, rendu populaire par le docteur Spock. En s'appuyant sur l'étude des primates, Bowlby a ainsi montré que la formation sociale naturelle reposait sur la relation mère-enfant, bien plus que sur la famille, ou le père. Selon lui, le père n'a pas d'importance directe pour le jeune enfant, il n'aurait qu'un rôle indirect en tant que soutien économique et émotionnel pour la mère. Les idées de Bowlby et Spock ont connu leur apogée dans les années cinquante et soixante, mais leur héritage a survécu (Singer, 1989).

Le deuxième idéal est la garde parentale partagée. Ce modèle repose sur l'hypothèse que les hommes sont capables de s'occuper de leur enfant tout autant que les femmes. Les défenseurs de ce modèle vont parfois jusqu'à affirmer qu'une plus grande implication des pères serait bénéfique pour les enfants (Lamb, 2004, ou 1981), car ils proposent une alternative à la figure maternelle. Selon un deuxième argument, cette participation des pères est plus juste pour les femmes, qui travaillent désormais elles aussi en dehors de la maison : cela contribue à une égalité des genres. Le « congé paternité » norvégien ou suédois illustre parfaitement les efforts mis en œuvre dans certains pays pour développer la garde parentale partagée. Il s'agit en effet d'encourager les hommes à s'investir dans leur rôle de père. Dans l'idéal de la garde parentale partagée la même importance est accordée au *care* et au travail, ce qui implique que les hommes acceptent d'échanger leur temps au travail

pour du temps à la maison, et *vice versa* pour les femmes. La garde parentale partagée repose donc sur deux éléments : l'implication des pères, mais également la possibilité pour les deux partenaires de travailler à temps partiel. La garde partagée constitue un idéal subversif car il abolit l'idéal de *care* genré. Par contre, dans ce modèle, la garde de l'enfant est toujours assurée à la maison.

L'idéal du *care* intergénérationnel est également assuré au domicile. Il repose sur l'idée que la première génération (les grands-mères) s'occupe de la troisième (les petits-enfants). En retour, la deuxième génération (les filles qui sont maintenant mères de famille) s'occupe des grands-parents lorsque ceux-ci deviennent dépendants (Millar et Warman, 1996 ; Leira *et al.*, 2005). Il ne s'agit pas seulement d'un système de calcul d'échange familial, c'est aussi un moyen de garantir un mode de garde de qualité, car qui peut mieux s'occuper de l'enfant que la mère de la mère ? Non seulement elle détient l'expérience, mais on peut lui faire confiance plus qu'à n'importe qui et c'est également elle qui apportera le plus d'amour. L'idéal de *care* intergénérationnel n'est théoriquement pas genré, mais il le reste dans la pratique. Les grands-mères, les filles, les belles-filles et les petites-filles sont les femmes les plus susceptibles d'assurer le *care*. Par ailleurs, le système est généralement matrilinéaire. Les liens sont familiaux, et la famille élargie est associée à l'image d'un paradis protecteur évitant à ses membres d'avoir à rechercher un mode de garde dans le monde extérieur, sur le marché privé ou public. Dans cet idéal, la meilleure prise en charge est celle qui est assurée à la maison, soit par la grand-mère soit par la fille. Prendre ses parents chez soi, plutôt que de les placer dans une maison de retraite est également une composante essentielle de cet idéal de *care* intergénérationnel. C'est en quelque sorte la monnaie d'échange pour le soin donné aux enfants dans leurs jeunes années et l'aide apportée par la suite pour s'occuper des petits-enfants.

L'idéal d'une prise en charge professionnelle conteste fortement les principes de l'idéal de la mère à temps plein. En effet, il repose sur l'idée que les professionnels proposent une prise en charge différente de celle qui est assurée par les mères et qu'ils apportent quelque chose en plus, nécessaire à l'éducation de chaque enfant. Cette prise en charge professionnelle est souvent proposée dans des structures d'accueil de jeunes enfants ou à l'école. Elle se traduit par différents objectifs comme améliorer le bien-être de l'enfant, favoriser son développement, le socialiser et le préparer pour l'école ou pour son entrée sur le marché du travail. Dans cet idéal, la qualification des personnes chargées de s'occuper des enfants est bien sûr un élément essentiel. En fait, dans tous les États providence, un idéal de ce type est proposé au moment de l'entrée à l'école dès 5, 6 ou 7 ans, selon les pays.

Pour les plus jeunes enfants, entre 0 et 3 ans, cet idéal de *care* est par-
iculièrement présent dans un pays comme le Danemark, où l'on trouve
es professionnels de la petite enfance les mieux formés d'Europe
Borchorst, 2002). Les Danois pensent qu'une prise en charge profes-
ionnelle améliore le bien-être de l'enfant, car cela peut lui apporter des
éléments de pédagogie qu'il ne trouve pas à la maison. Au Royaume-Uni,
'est l'éducation plus que le bien-être qui semble être l'aspect le plus
mportant pour les professionnels de la petite enfance actuellement.
Cette position est nouvelle car jusqu'à présent, ces derniers n'interve-
naient qu'auprès de familles à problèmes, comme aux États-Unis. On le
voit, l'idéal d'une prise en charge professionnelle peut d'ores et déjà être
défini de trois façons différentes : le bien-être (pour celui qui en a
besoin), la sociopédagogie et l'éducation.

Le dernier idéal est celui de la mère de substitution. Dans ce modèle,
on reste dans l'idée que le meilleur mode de garde est toujours celui
assuré par une mère, même si elle n'est pas la génitrice de l'enfant
(Gregson et Lowe, 1994 ; Nievers, 2003). Cette prise en charge est géné-
ralement assurée par une nourrice, une baby-sitter ou un membre de la
famille, contre une petite rémunération. La plupart du temps organisé
au domicile du demandeur, ce mode de garde est celui qui se rapproche
le plus de la garde à domicile. « Cela n'apporte peut-être pas grand-
chose, mais ça ne peut pas faire de mal non plus », tel est le mot d'ordre
de ce type de prise en charge. L'objectif est en effet de garder l'enfant
ou de jeter un œil sur lui lorsque la mère est au travail. Les mères de
substitution ne sont pas supposées intervenir dans l'éducation de l'en-
fant ; elles n'apportent rien de plus à l'enfant. À la différence des profes-
sionnels qui doivent avoir des compétences autres que celles des parents,
on attend des mères de substitution qu'elles aient les mêmes que la mère
de famille, c'est-à-dire la chaleur, l'attention, la patience, tout en restant
bien sûr une mère de substitution. Il est en effet toujours préférable que
la chaleur et l'attention soient apportées par la vraie mère.

Un changement d'idéal constitue une bataille au cours de laquelle
l'argument en faveur de l'un l'emporte sur l'autre. Comme le souligne
Billig (1991), notre argumentation et nos actions s'inscrivent dans un
contexte social plus large de controverse. Ce que nous pensons et la
manière dont nous agissons fait non seulement référence à notre propre
position ou pratique, mais également aux autres positions dans une
argumentation publique à laquelle nous nous opposons. L'idéal de la
garde parentale partagée, par exemple, se construit souvent en opposi-
tion à l'idéal d'une prise en charge professionnelle, alors que ce dernier
s'oppose à celui de la mère de substitution. L'important n'est donc pas
seulement de savoir quel est l'idéal de *care* promu, mais aussi d'identifier
les raisons pour lesquels les autres idéaux ont été rejetés.

Tableau 7. Idéaux de *care* et citoyenneté

	Mère à temps plein	Garde parentale partagée	Garde intergénération-nelle	Garde professionnelle	Mère de substitution
Qui garde l'enfant ?	La mère (f)	Parents (m/f)	Grands-mères (f)	Professionnels (m/f)	Quasi-mères (f)
Où ?	Domicile	Domicile	Domicile et quasi-domicile	En dehors du domicile	Domicile/ quasi-domicile
Conséquences sur l'emploi de la femme	Faible	Élevé en ter-mes chiffrés, faible en volume, élevé sur le temps partiel	Faible pour les grands-mères, élevé pour les filles	Élevés sur le temps plein	Modéré
Conséquences sur le revenu de la femme	Faible	Moyen, inter-dépendance	Faible pour les générations les plus âgées, élevé pour les jeunes générations	Élevé	Élevé pour les mères qui travaillent, faible pour les mères de substitution
Conséquences sur la partici-pation aux tâches de *care*	Élevé pour les femmes, faible pour les hommes	Moyen pour les hommes et les femmes	Faible pour les générations les plus âgées, élevé pour les jeunes générations	Faible pour les parents	Élevé pour les mères de substitution, faible pour les mères qui travaillent, faible pour les pères
Capacité à modifier le genre du *care* ?	Non	Oui	Non	Oui	Non

Économie contre morale ?

Une réflexion à partir des idéaux en matière de *care* permet de mieux comprendre les arbitrages professionnels et familiaux, beaucoup plus par exemple que la préférence individuelle de l'acteur ou de l'*homo economicus*. Cependant, la rationalité du *care* ne doit pas être conçue en dehors de toute logique économique (voir Finch, 1989 ; Duncan et Edwards, 1999, et Hochschild, 1989, 2003). Les circonstances financières sont bien plus qu'un simple contexte. Dans certains pays plus que d'autres – le Royaume-Uni par exemple – les décisions prises en matière de travail et de *care* peuvent conduire à la pauvreté. Par ailleurs, certaines mesures financières peuvent avoir une dimension normative importante. Ainsi, dans les années quatre-vingt-dix, les lois néerlandaises et britanniques sur l'assistance sociale ont exempté les mères célibataires de l'obligation de travail. Les femmes étaient en fait payées pour rester à la maison. De tels aménagements financiers façonnent les mentalités

sur ce qui est « socialement correct ». Mais toutes les mesures financières n'ont pas un tel impact. Rappelons que le crédit d'impôt attribué au soutien de famille masculin dans le régime fiscal danois n'a pas eu l'effet souhaité ; la femme ou l'homme n'est en effet pas pour autant resté à la maison pour s'occuper des enfants.

Pour une réelle efficacité, il est essentiel que les mesures financières s'adaptent aux normes sociales, à la morale dominante et aux règles établies comme des idéaux de *care*. Lorsque cette adaptation est concluante, les incitations financières peuvent avoir une réelle efficacité. Mais dans le cas contraire, elles n'auront que peu de poids. Dès lors, l'organisation d'une offre de garde publique, accessible à tous, n'est efficace que si elle correspond aux idéaux de *care* dominants. Autrement dit, pour évaluer l'impact des incitations financières, il est indispensable de les analyser dans un contexte plus large, en référence à ces normes sociales dominantes.

Comment « fonctionnent » les idéaux de *care* ?

À partir de la « théorie allégée » des idéaux en matière de *care*, il est possible d'avancer trois types d'interprétations des différences transnationales et des changements intervenus dans la division du travail entre les hommes et les femmes. Il apparaît tout d'abord, que le travail à temps plein des femmes est impossible sans l'organisation par l'État d'une alternative à l'idéal de la mère à temps plein. Cependant, jusqu'à un certain point, les femmes – parfois les hommes – peuvent se débrouiller et mettre au point leurs propres arrangements. La participation de l'État à l'offre de garde est une donnée importante, mais elle ne constitue pas une condition *sine qua non* de l'augmentation de l'emploi des mères. Tout dépend en fait du niveau d'emploi visé. S'il s'agit d'atteindre un taux précis, comme l'objectif de 60 % de femmes sur le marché du travail d'ici 2010 défini à Lisbonne, alors l'intervention de l'État devient décisive. On peut observer cette logique non seulement dans les quatre pays de cette étude mais également en Espagne, en Norvège et en Italie (Leira *et al*, 2005).

L'intervention de l'État providence remplit également le vide laissé par la remise en cause de l'idéal de mère à temps plein. Mais ce dernier ne sera définitivement dépassé qu'une fois développé un nouvel idéal de *care*. Le mécanisme s'apparente ici à celui qu'identifie Kuhn (2003, ou 1962) dans son analyse des paradigmes : l'émergence d'un nouveau paradigme contribue au démantèlement du précédent.

Le cas britannique illustre parfaitement ce qui arrive lorsqu'aucune alternative aux idéaux de *care* n'est proposée. Alors que les femmes

britanniques – plus qu'en Belgique et aux Pays-Bas – ont toujours été encouragées financièrement à travailler (voir les incitations fiscales), elles ne sont pas pour autant entrées massivement sur le marché du travail. Le problème est dû au fait que pendant 18 longues années de gouvernement conservateur, aucune alternative appropriée n'a été proposée. L'aide à la petite enfance ne figurait pas sur l'agenda du gouvernement et l'idéal de *care* des conservateurs, si tant est qu'ils en eussent, était celui de la mère de substitution. Les nourrices étaient présentées comme la meilleure solution de garde, alors même que les parents avaient de moins en moins confiance en elles et recouraient de plus en plus aux services des garderies (voir Thomson 1995 ; La Valle *et al.*, 2000). L'idéal de *care* promu doit donc correspondre à la représentation que s'en font les citoyens, ou plus précisément à l'image que les parents se font du mode de garde idéal. Dans le cas contraire, ce dernier connaîtra une durée de vie très courte comme cela a été le cas pour les nourrices britanniques. C'est là un point important de l'approche culturelle des États providence, car il démontre la prépondérance des normes des parents et l'importance de mettre en place des politiques en harmonie avec les préférences des parents.

L'histoire du Royaume-Uni est très différente de celle des trois autres pays. Au Danemark, cela fait des décennies que le mode de garde professionnel existe. Aux côtés des mouvements de femmes, les pédagogues ont toujours défendu la nécessité d'un mode de garde professionnel pour l'enfant (Borchorst, 2002). Au contraire, dans la région des Flandres, c'est l'idéal de la mère de substitution et de la garde intergénérationnelle qui dominent depuis les années quatre-vingt. Ainsi, l'action des gouvernements chrétiens-démocrates a surtout visé le financement des « onthaalmoeders » (assistantes maternelles). Ce type de garde a été soutenu par le mouvement catholique des femmes agricultrices (Catholic Agrarian Women) dans les années soixante-dix. C'était le meilleur moyen de conserver le principe de solidarité, qui plus est à un moindre coût (KVLV, 1977). Aux Pays-Bas, la garde parentale partagée est devenu l'idéal gouvernemental depuis les années quatre-vingt-dix. Ce modèle est soutenu par de nombreux parents, des mouvements féministes et des femmes syndicalistes. Contrairement à la situation britannique, ces dernières années, les Pays-Bas ont mis en place un idéal de *care* adapté aux souhaits des parents.

Deuxième élément d'analyse : certains idéaux de *care* ont toujours une connotation genrée, alors que d'autres sont plus subversifs. Il est vrai que l'idéal de la mère de substitution et celui de la garde intergénérationnelle perpétuent tous les deux le principe d'un mode de garde genré. Or, plus la prise en charge est genrée, plus il est difficile pour les mères de justifier un travail rémunéré. Nous l'avons dit, les mères de

substitution, souvent des nourrices, mais pas nécessairement, sont censées avoir les mêmes qualités que les mères, mais elles restent malgré tout des mères de substitution. L'attention et la chaleur, attributs maternels par excellence, doivent être apportées par la vraie mère. De son côté, la garde intergénérationnelle n'est pas un simple échange familial neutre et calculé; elle repose sur l'idée d'une meilleure prise en charge par la mère de la mère que par un tiers. Dans ces deux idéaux, la mère a toujours un rôle essentiel. Si de telles représentations sont encouragées par les politiques publiques, il est évident que certaines mères ne voudront pas travailler, ou en tout cas sûrement pas à plein-temps. Dans une telle configuration, dès que cela semble possible – sur le plan financier ou dès que la carrière professionnelle le permet – les mères souhaitent passer plus de temps avec leur enfant. Cela explique le faible taux d'emploi des mères belges comparées aux danoises, de même que la tendance belge à s'orienter vers le temps partiel. On le voit, le type de prise en charge encouragé par l'État providence belge – que ce soit la garde intergénérationnelle ou la mère de substitution – conduit les femmes à travailler plutôt moins que plus.

En revanche, la garde parentale partagée et la garde professionnelle, peuvent en principe s'abstraire de cette problématique du genre. En effet, la garde parentale partagée repose sur une plus grande implication des pères et par là même une moins grande participation des mères. Elle doit se traduire par une baisse du nombre d'heures de travail des pères et une plus grande participation des mères au marché du travail. Autrement dit, les femmes et les hommes deviennent interdépendants. C'est l'idéal affiché par les Pays-Bas et cela a permis une entrée spectaculaire des mères de famille sur le marché du travail néerlandais. Par ailleurs, les femmes n'ayant plus la responsabilité exclusive de la garde des enfants, elles se sont dégagées du temps pour commencer à travailler.

Cependant, cet idéal de la garde partagée est difficile à mettre en œuvre, et ce quel que soit le pays. Le problème est que ce modèle de prise en charge renforce l'idée que le travail à temps plein n'est pas un mode de travail approprié, message moral auquel les femmes sont particulièrement sensibles. Les femmes, et non les hommes, sont plus enclines à travailler à temps partiel. Ironie du sort, ce sont en fait les femmes qui font preuve de la plus grande capacité d'adaptation à l'idéal de la garde parentale partagée. En fonction des données, un maximum de 9 % des parents seulement optent pour la garde partagée (chacun travaillant environ 32 heures). La plupart d'entre eux appartiennent aux classes sociales supérieures (Knijn et VanWel, 2001). Par ailleurs, ce sont les Néerlandais qui sont le plus susceptibles de travailler à temps partiel (Eurostat, 2002), de même que c'est aux Pays-Bas que les hommes semblent s'impliquer le plus dans la garde des enfants. Les pères néerlandais

par exemple prennent plus facilement un congé parental que dans d'autres pays (Bruning et Plantenga, 1999), et de récentes recherches montrent que la moitié des femmes qui travaillent ont un partenaire qui reste à la maison un jour par semaine (Portegijs *et al.*, 2004). Par conséquent, bien que les pères soient plus enclins à garder leur enfant, il est un peu optimiste de parler de partage parental.

Le mode de garde professionnel, tel qu'il est pratiqué et subventionné au Danemark, est la meilleure stratégie de déculpabilisation pour les mères qui travaillent et cela les encourage même à travailler à temps plein. Seul l'idéal d'une garde professionnelle entraîne un taux élevé de mères travaillant à temps plein. Il repose sur le postulat que le mieux pour l'enfant est d'être gardé par des professionnels qui ont un haut niveau de qualification et qui contribuent au développement de l'enfant. Au Danemark, les professionnels de la petite enfance ont des compétences que les parents n'ont pas: ils font de leurs enfants des citoyens. Cela veut dire également qu'il n'est pas question de garder l'enfant à la maison. Au Danemark, cet idéal d'une garde professionnelle a dégagé les parents de lourdes responsabilités de *care* et a permis de légitimer l'emploi à temps plein des deux parents, le père comme la mère. Si les parents danois travaillent, ce n'est pas pour des raisons strictement financières, mais parce l'offre de garde est non seulement disponible mais aussi abordable, et enfin professionnelle. Surtout, ce mode de prise en charge offre davantage à l'enfant qu'une mère au foyer.

Dernier élément d'analyse concernant cette réflexion à propos des idéaux de *care*: des idéaux spécifiques concernent en fait différentes catégories de femmes. Ces dernières sont trop souvent considérées comme faisant partie d'une seule et même catégorie. Or, l'idéal de la garde intergénérationnelle limite la possibilité pour les femmes de la génération précédente de s'impliquer dans un emploi rémunéré; cela leur fait même porter un double fardeau. C'est notamment le cas en Belgique et au Royaume-Uni où les femmes plus âgées s'impliquent énormément dans la garde de leurs petits-enfants, ce qui limite leur développement de carrière (Vanpée *et al.*, 2000; Wheelock et Jones, 2002). De son côté, l'idéal de la mère de substitution favorise bien le travail des femmes appartenant à la classe moyenne (supérieure), mais il diminue les droits civiques des nourrices, car elles ne bénéficient bien souvent d'aucune protection sociale et ne perçoivent qu'une faible rémunération. Cela voudrait dire que ces femmes sont dépendantes de leur mari. Dans certains pays, notamment au Royaume-Uni, l'idéal de la mère de substitution révèle d'importantes disparités sociales (Gregson et Lowe, 1994; O'Connor *et al.*, 1999), ce qui n'est pas le cas dans les Flandres et aux Pays-Bas, où les mères de substitution appartiennent le plus souvent à la classe moyenne (Nievers, 2003). Par ailleurs, l'idéal du

partage parental n'est pas très adapté aux mères seules, puisqu'elles n'ont personne avec qui partager la garde de l'enfant. Elles auraient besoin d'un idéal de *care* différent, comme par exemple celui de la garde professionnelle. Ceci explique en partie le faible taux d'activité des mères célibataires néerlandaises et britanniques, alors que l'idéal de la garde professionnelle offre des opportunités professionnelles à toutes les femmes, et n'exclut aucune catégorie de femmes. Cela explique que l'on retrouve le taux d'emploi féminin le plus élevé d'Europe au Danemark.

Conclusion

Une analyse à partir des idéaux en matière de *care* permet de comprendre beaucoup des anomalies et interrogations soulevées par l'approche des régimes de *welfare*. Les modèles d'États providence jouent sans aucun doute un rôle dans la division genrée du travail, du *care* et des revenus, mais il n'est possible d'en comprendre les mécanismes qu'en développant une approche culturelle. Comme le montre l'approche comparative des régimes de *welfare*, l'État providence joue un rôle important de catalyseur pour la participation des femmes au travail, toutefois moins important pour la participation des hommes au *care*. C'est notamment un catalyseur culturel. L'État joue donc un rôle essentiel, bien plus que ne le montrent les théories culturelles.

Cette approche interroge également l'efficacité des politiques d'emploi dominantes en Europe. À Lisbonne, les leaders européens se sont réunis pour fixer des objectifs en termes de taux d'emploi des hommes et des femmes. L'analyse proposée démontre combien il est difficile d'augmenter massivement le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne. Il ne suffit pas de modifier les politiques sociales par des incitations financières; les pratiques d'emploi n'évoluent que lorsque les idéaux de *care* évoluent également. En d'autres termes, dans tous les pays, la modification du marché de travail passe nécessairement par des solutions adaptées en matière de garde.

En définitive, l'important est que la solution trouvée soit en accord avec les idéaux de *care* spécifiques à chacun des pays. La conclusion de cette analyse n'est cependant pas si simple. Il apparaît en effet que l'idéal de la garde professionnelle, en comparaison aux autres idéaux, est probablement le seul susceptible d'engendrer des taux d'emploi à temps plein élevés chez les mères de famille. C'est celui qui prend le plus en compte les femmes et il constitue la stratégie la moins culpabilisante pour celles qui travaillent. Il ne peut cependant pas correspondre à tous les États providence en Europe.

Bibliographie

BECKER G., 1981, *A Treatise on the Family*, Cambridge, Harvard University Press.

BILLIG M., 1991, *Ideology and Opinions*, London, Sage.

BIELINSKI H., WAGNER A., 2004, « Employment Options of Men and Women in Europe » *in* J. Zollinger Giele, E. Holst (eds.), *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies*, Amsterdam, Elsevier.

BORCHORST A., 2002, « Danish Child Care Policy: Continuity Rather than Radical Change », *in* R. Mahon, S. Michel (eds.), *Child Care Policy at the Crossroads. Gender and Welfare State Restructuring*, New York, Routledge.

BRADSHAW J., FINCH N., 2002, *A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries. Department for Work and Pensions*, Research Report N° 174, Leeds, Corporate Document Services.

BRUNING G., PLANTENGA J., 1999, « Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries », *Journal of European Social Policy*, vol. 9, n° 3, p. 195-209.

BUSSEMAKER J., VAN KERSBERGEN K., 1999, « Contemporary Social-Capitalist Welfare States and Gender Inequality », *in* D. Sainsbury (ed.), 1994, *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press, p. 15-46.

CAMERON C., MOSS P., 2007, *Care Work in Europe. Current Understandings and Future Directions*, Routledge.

DALY M., 2000, « A Fine Balance: Women's Labor Market Participation in International Comparison », F.W. Scharpf, Schmidt V.A. (eds.), *Welfare and Work in the Open Economy. Diverse Responses to Common Challenges*, Oxford, Oxford University Press.

DALY M., RAKE C., 2003, *Gender and the Welfare State*, London, Polity Press.

DfES, 2002, *Statistics of Education: Provision for Children under Five Years of Age in England*, January 2002, N° 08/02, London, DfES.

DINGELDEY I., 2001, « European Tax Systems and Their Impact on Family Employment Patterns », *Journal of Social Policy*, 30,4, p. 653-672.

DUNCAN S., EDWARDS R., 1999, *Lone Mothers, Paid Work and Gendered Moral Rationalities*, Basingstoke, McMillan.

ECNC/EUROPEAN COMMISSION NETWORK ON CHILDCARE, 1990, *Childcare in the European Communities 1985-1990*, Brussels, European commission.

ECNC/EUROPEAN COMMISSION NETWORK ON CHILDCARE, 1996, *A Review of Services for Young Children in the European Union 1990-1995*, Brussels, European commission.

ESPING-ANDERSEN G., 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge/Oxford, Polity Press.

–, 1999, *The Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

ESPING-ANDERSEN G., GALLIE D., HEMERIJCK A., Myles J., 2002, *Why We Need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

EUROSTAT, 2002, « Women and Men Reconciling Work and Family Life », *Statistics in focus. Population and Social Conditions*, theme 3/9.

EUROSTAT, 2005, « Gender Gaps in the Reconciliation between Work and Family Life », *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, theme 4.

FAGAN C., 2001, *Gender, Employment and Working Time Preferences*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

FINCH J., 1989, *Family Obligations and Social Change*, Cambridge, Polity Press.

FINCH J., MASON J., 1990, « Gender, Employment and Responsibilities to Kin », *Work, Employment & Society*, vol. 4, n° 3, p. 349-367.

—, 1993, *Negotiating Family Responsibilities*, London/New York, Routledge.

GARDINER J., 1997, *Gender, Care and Economics*, London, Macmillan.

GORNICK J.C, MEYERS M.K., ROSS K.E., 1997, « Supporting the Employment of Mothers : Policy Variation across Fourteen Welfare States », *Journal of European Social Policy*, 7 (1), p. 45-70.

GREGSON N., LOWE M., 1994, *Servicing the Middle Classes : Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain*, London and New York, Routledge.

HAKIM C., 2000, *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.

HAYS S., 1996, *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven and London, Yale University Press.

HOCHSCHILD A., 1989, *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*, London, Piatkus.

HOCHSCHILD A., 1995, « The Culture of Politics : Traditional, Postmodern, Cold- and modern, Warm-modern Ideals of Care », *Social Politics*, fall, p. 331-346.

HOCHSCHILD A., 2003, *The Commercial Spirit of Intimate Life and Other Essays*, San Francisco and Los Angeles, University of California Press.

JONGE (DE) P., EN KAM (DE) C.A., 2000, « Wieg, wig en werk », *Economische Statistische Berichten*, 20/10, p. 840-842.

KNIJN T., VAN WEL F., 2001, *Een wankel evenwicht. Arbeid en zorg in gezinnen met jonge kinderen*, Amsterdam, SWP.

KREMER M., 2006, « The Politics of Ideals of Care », *Social Politics*, vol. 13 (2), p. 261-285.

KREMER M., 2007, *How Welfare States Care ? Culture, Gender and Parenting in Europe*, Amsterdam University Press.

KUHN T., 2003 [1962], *De structuur van wetenschappelijke revoluties*, Amsterdam, Boom.

KVLV (KATHOLIEKE VROUWENBEWEGING VAN DE LANDELIJKE VERENIGING), 1977, *Een dienst onthaalgezinnen in het kader van de v.z.w. Gezinszorg van de Landelijke Beweging*, Leuven.

LA VALLE I., FINCH S., NOVE A., LEVIN C., 2000, *Parents' Demands for Childcare*, London, Department for Employment and Education.

LAMB M.E. (ed.), 2004 [1981], *The Role of the Father in Child Development*, 4e ed., Hoboken, N : John Langan Wiley & Sons.

LEIRA A., TOBIO C., TRIFILETTI R., 2005, « Kinship and Informal Support : Care Resources for the First Generation of Working Mothers in Norway, Italy and Spain », *in* T. Knijn, A. Weckwert (eds.), *Working Mothers in Europe. A Comparison of Policies and Practices*, Cheltenham Edward Elgar.

LEWIS J., 1992, « Gender and the Development of Welfare Regimes », *Journal of European Social Policy*, vol. 2, n° 3, p. 159-173.

—, 1997, *Lone Mothers in European Welfare Regimes : Shifting Policy Logics*, London, Jessica Kinsley Publishers.

—, 2003, « Developing Early Years Childcare in England, 1997-2002 : The choices for (working) mothers », *Social Policy & Administration*, vol. 37. n° 3, p. 219-238.

LISTER R., 2003, « Investing in the Citizen-workers of the Future : Transformations in Citizenship and the State under New Labour », *Social Policy and Administration*, vol. 37, n° 5, p. 427-443.

MARCH J., OLSEN J., 1989, *Rediscovering Institutions. The Organizational Basis of Politics*, New York/London, Macmillan.

MEYERS M.K., GORNICK J.C., ROSS K.E., 1999, « Public Childcare, Parental Leave, and Employment », *in* D. Sainsbury (eds.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, Oxford University Press.

MILLAR J., WARMAN A., 1996, *Family Obligations in Europe*, London, Family Policy Studies Centre.

MONTANARI I., 2000, « From Family Wage to Marriage Subsidy and Child Benefits : Controversy and Consensus in the Development of Family Support », *Journal of European Social Policy*, vol. 10, 4, p. 307-333.

NIEVERS E., 2003, « We moeten haar Koesteren » over de relatie tussen ouders en de betaalde Kinderoppas aan huis, Utrecht, Allemagne : de Graaff.

O'CONNOR J., ORLOFF A., SHAVER S., 1999, *States, Markets, Families. Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*, Cambridge, Cambridge University Press.

OECD, 2000a, *Taxing wages*, Paris, OECD.

OECD, 2002b, *Employment Outlook*, Paris, OECD.

PFAU-EFFINGER B., 1998, « Gender Cultures and the Gender Arrangement – A Theoretical Framework for Cross-National Gender Research », *Innovation*, vol. 11, n° 2, p. 147-166.

PORTEGIJS W., BOELENS A., KEUZENKAMP S., 2002, *Emancipatiemonitor 2002*, Den Haag, SCP/CBS.

PORTEGIJS W., BOELENS A., OLSTHOOM L., 2004, *Emancipatiemonitor 2004*, Den Haag, SCP/CBS.

ROSTGAARD T., FRIDBERG T., 1998, *Caring for Children and Older People. A comparison of European Policies and Practices*, Copenhagen, SFI.

RUBERY J., SMITH M., FAGAN C., 1999, *Women's Employment in Europe. Trends and Prospects*, London, Routledge.

SAINSBURY D., 1996, *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge, Cambridge University Press.

SAINSBURY D. (ed.), 1999, *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, Oxford University Press.

HAVER S., BRADSHAW J., 1995, « The Recognition of Wifely Labour by Welfare States », *Social Policy & Administration*, vol. 29, 1, p. 10-25.
INGER E., 1989, *Kinderopvang en de moeder-kindrelatie. Pedagogen, psychologen en sociale hervormers over moeders en jonge kinderen*, Proefschrift, Utrecht.
HOMSON K, 1995, « Working Mothers : Choice or Circumstance ? », *in* R. Jowell *et al.* (eds.), *British Social Attitudes : the 12th Report*, Aldershot, Dartmouth Publishing Co.
ANPÉE K., SANNEN L., HEDEBOUW G., 2000, *Kinderopvang in Vlaanderen. Gebruik, keuze van de opvangvorm en evaluatie door ouders*, Leuven, HIVA.
HEELOCK J., JONES K., 2002, « "Grandparents Are the Next Best Thing" : Informal Childcare for Working Parents in Urban Britain », *Journal of Social Policy*, 31, 3, p. 441-463.
OLFE A., 1989, *Whose Keeper? Social Science and Moral Obligation*, Berkeley, University of California Press.

Les préférences ou les contextes de *care*

Les déterminants de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans sept pays européens [1]

Olli Kangas et Tine Rostgaard

Introduction

L'identification des facteurs structurels déterminant les opinions des individus sur les questions sociales est un thème majeur des enquêtes d'opinions sur les États providence. Les facteurs structurels jouent ainsi un double rôle. Ils constituent tout d'abord le principal facteur explicatif avancé dans les enquêtes pour expliquer les différences d'opinion. C'est en effet le type d'emploi occupé par la personne interrogée, son revenu, son niveau d'études ou encore son secteur d'activité qui expliquent les réponses apportées. Ensuite, dans la lignée des travaux d'Esping-Andersen sur les régimes de protection sociale, de nombreuses recherches se sont intéressées à l'impact institutionnel et structurel de ces régimes sur le point de vue des individus à l'égard des politiques sociales (Korpi, 1981 ; Svallfors, 1995 et 1997 ; Papadakis et Bean, 1993 ; Gelissen, 2000 ; Arts et Gelissen, 2001 ; Blekesaune et Quadagno, 2003 ; Sjöberg, 2004). Ces travaux ont un autre dénominateur commun : tous s'intéressent aux États nations ou aux régimes de protection sociale.

Dans son étude novatrice sur les « choix de style de vie professionnelle au XXIe siècle », Catherine Hakim (2000, 2004) remet en question ces travaux. Sa théorie des préférences repose sur l'idée selon laquelle les différents facteurs comportementaux – telles les préférences de style de vie, les motivations, les aspirations, etc. – permettent davantage d'expliquer la participation des femmes au marché du travail que les facteurs institutionnels ou structurels. Hakim constate également des différences substantielles entre les questions d'ordre générales et les questions plus spécifiques. Les premières ont trait aux opinions du

1. Une version antérieure de cet article a été publiée dans le *Journal of European Social Policy*, 2007, vol. 17 (3), p. 240-256, sous le titre « Preferences or institutions ? Work-family life opportunities in seven European countries ».