

Linda Nierling, septembre 2009

Séminaire MMTC, Nantes 12 – 10.11.2009

Compatibilité entre vie familiale et vie de travail

Limites entre travail et vie : structures de reconnaissance pour un concept élargi du travail

D'actuels développements dans le champ du travail rémunéré indiquent de profondes ruptures dans le déroulement individuel de la vie. Comme le montre une série d'études empiriques, des conditions de travail auparavant stables s'érodent pour aller vers plus d'insécurité. Par une vaste flexibilisation du temps de travail, des lieux et des qualifications, les discontinuités dans le déroulement du travail rémunéré augmentent (d'après Hielscher/Hildebrandt 2000; Kratzer 2003). Dans la discussion scientifique, ce processus est décrit comme érosion des conditions normales de travail auparavant existantes. Ainsi des conditions atypiques de travail (les temporaires) liées au chômage, sont acceptées comme modèle dominant du futur. Tandis que les conditions cadres liées au concept du travail rémunéré s'insécurisent, en même temps pour les professions hautement qualifiées, les aspirations à l'épanouissement personnel par le travail augmentent. Cela vaut particulièrement pour les femmes qui, dans la modernisation des rapports entre sexes, ajoutent comme pièce constituante et intégrale de leur biographie le concept de profession.

L'augmentation de la flexibilité du travail rémunéré, sa haute signification individuelle dans les domaines hautement qualifiés ainsi que la modernisation des rapports entre les sexes, changent les arrangements traditionnels entre travail et vie. Les conditions cadres de travail qui ont changées, les développements du travail rémunéré qui sont prépondérants, font que, dans le discours sociologique sur le travail et l'industrie, les concepts de limites et de subjectivité, font apparaître un état de superposition grandissant entre travail et vie.

Le concept de frontières (entre travail et vie) est étroitement lié à la discussion sur la flexibilité. Il décrit la disparition des frontières caractéristiques du système de production fordien, comme par exemple : les temps de travail fixes, les conventions, les lieux. (Kratzer 2003). Les employés développent des stratégies individuelles pour s'adapter aux nouvelles exigences. Un degré plus élevé d'organisation personnelle est l'expression d'un tel développement. Le type idéal du travailleur est celui qui intègre le self-contrôle, s'économise, devient l'entrepreneur de sa propre force de travail qui, par la conduite individuelle de sa vie, finalement, se rationalise par lui-même. (vgl. Pongratz/Voß 2000). Par cette self-organisation et contrôle, le statut du travail rémunéré change, ce qui au contraire du modèle de production fordien fait que travail et vie sont davantage mêlés.

2

Le concept de subjectivité décrit, à cet égard, exactement le rapport individuel des employés qui a changé par rapport au travail rémunéré. La subjectivation du travail consiste cependant en un processus en deux phases. D'une part, les employés apportent leurs qualités subjectives et personnelles ainsi que leurs connaissances dans le processus de travail. D'autre part cela même est exigé de la part des employeurs par les structures de travail introduites : dans une certaine mesure l'apport de leurs compétences personnelles, c'est à dire, « soft skills »(personnalité) et « social skills »(compétence) qui prennent davantage d'importance dans le processus de travail. Avec l'engagement des capacités de toute la personne dans le processus de travail, l'identification avec l'activité professionnelle augmente. Par ce développement, le travail rémunéré prend une importance croissante pour la conduite de sa vie individuelle, pour son image identitaire et la considération de sa propre valeur. En général, dans ce débat, les composants subjectifs du travail rémunéré sont fortement affirmés. Ils gagnent en importance surtout dans les professions à forte qualification (vgl. Kleemann et al. 2003).

D'actuels résultats dans la discussion sur la flexibilité démontrent, d'une part que l'estompement des limites entre vie et travail s'est produit et que les conditions cadres du travail rémunéré sont devenues plus incertaines et imprévisibles ; d'autre part que le travail rémunéré, dans le sens de la subjectivité, semble, particulièrement prisé dans les milieux hautement qualifiés. Là, il semble bénéficier d'une préférence subjective individuelle et avoir pris de l'importance.

Le lien entre travail et vie, dans des conditions cadres changées, peut être géré individuellement par de multiples nouveaux arrangements. Ce point fort touche manifestement le travail rémunéré tandis que pour d'autres activités ce sujet semble avoir perdu de l'importance dans les préférences individuelles. Dans la société, il est à relever que des tâches, dans le domaine de la famille et de l'entretien du ménage, auparavant traditionnellement assumées par les femmes, ne sont plus nécessairement couvertes comme « si il en allait de soi ». En conséquence il existe un champ de problèmes de société, où certaines activités comme l'assistance aux personnes, l'éducation et les soins ne sont plus remplies que de façon rudimentaire. Autres points d'achoppement, les arrangements individuels qui aident à concilier vie et travail et qui concernent des travaux ingrats, la plupart du temps dévolus aux femmes, engendrent un coût subjectif élevé, car ils résultent d'une double charge entre les exigences de la profession et celles de la famille.

En l'état, le regard dominant sur le travail, regard qui se limite au travail rémunéré et n'intègre pas les activités indispensables au domaine de la vie ne saisit qu'à courte vue les problèmes actuels de société. A partir de là, il est nécessaire d'acquérir une notion du travail qui englobe « le tout du travail » c'est à dire : vie et travail. (Biesecker 2000). Jusqu'à présent, une telle compréhension du travail n'a jamais pu être introduite. Bien davantage prévaut l'orientation individuelle, éloignée de la collectivité : le travail rémunéré des deux sexes. Partant de l'actuelle répartition dans la société, la reconnaissance du travail favorise finalement le travail rémunéré. En même temps, les formes alternatives de travail rencontrent peu de reconnaissance. Pour appui : la systématisation de la reconnaissance décrite par Axel Honneth qui définit trois formes différentes de reconnaissance – Amour – Droit – Solidarité. Les différences de reconnaissance sont analysées entre le travail rémunéré et d'autres formes d'activité (vgl. Honneth 1994).

Note La reconnaissance par l'*amour* se trouve dans les relations personnelles proches et renforce les individus dans leurs sentiments et leurs besoins, dans la famille et l'amitié. La reconnaissance mutuelle de la liberté individuelle par les membres de la société représente la base de la forme de reconnaissance qui est : *le droit* sur le plan de l'état. *La solidarité* représente la reconnaissance de prestations déterminées à des individus, pour des buts de société, sur la base desquels peut être réalisé une auto-estimation de ses propres capacités et prestations. Cela a lieu avant tout dans des organisations.

3

De nouvelles structures de reconnaissance doivent être créées pour accepter des formes d'activités plus larges. Celles-ci passeront par une pratique personnelle à la base et par leur acceptance par les proches (Honneth:Amour). Une importante opposition à ceci est que (la pratique actuelle) soit de toute manière ancrée dans l'entreprise et l'état. Ainsi les structures de reconnaissance devront se refléter dans la politique d'entreprise et devront s'y ancrer avec l'aide de l'état pour les rendre compatibles.

Pour les syndicats s'ouvre un potentiel d'actions pour élargir le concept de travail, particulièrement dans les domaines du temps de travail, des assurances sociales, du salaire : des modèles de travail innovants et flexibles sont à créer : (temps sabbatique, compte de travail de longue durée, travail à temps partiel), également abaissement du temps de travail, Ceci représente d'importantes mesures pour aménager, dans la société, des temps et des lieux pour faire le pont entre vie et travail, par là, créer une nouvelle compréhension du travail. Forcément pour mettre en place ces exigences, des mesures s'imposent dans les assurances sociales et les formes de dédommagement. Là aussi doivent être mis en place des modèles innovants par exemple un salaire de base. En ce temps d'un marché du travail globalisé, reste un champ d'action essentiel qui consiste dans l'exigence de bénéficier et du travail et de la vie, de mettre en place une réglementation du travail qui maîtrise la pression grandissante du marché global, sans que le poids du travail flexible, en augmentation, fasse qu'à côté du travail la vie n'existe plus et devienne précaire.

Traduction revue : RM 10.11.09

Bibliographie:

Literatur

Biesecker, Adelheid (2000): Kooperative Vielfalt und das "Ganze der Arbeit". Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff. Berlin.

Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten: Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität? In: Hildebrandt, Eckart in

Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (Hg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 129-149.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main.

Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering, S. 57-114.

Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.