

L'espace familial et l'offre de travail des femmes : une synthèse des contributions théoriques sur le sujet

Mickens Mathieu

Résumé : Cet article propose de synthétiser une série de réflexions analytiques portant sur l'incidence de la sphère familiale dans le choix de carrière et dans l'insertion socioprofessionnelle des femmes. Il accorde une place centrale à l'hypothèse selon laquelle l'unité familiale est une médiatrice inévitable entre la macrostructure (institutionnelle et culturelle), d'une part, les comportements économiques et les résultats des femmes sur le marché du travail, d'autre part. Ces assises théoriques montrent que les espaces familial et occupationnel peuvent contribuer à la segmentation des opportunités d'acquisition de capital humain et d'emplois selon les conditions de genre des individus. L'intérêt de cette analyse est de provoquer des débats scientifiques à caractère contradictoire sur les contributions et les limites desdites perspectives dans la construction des connaissances sur le sujet. L'article est aussi une invitation à les tester pour mieux comprendre la réalité haïtienne au moyen d'études scientifiques à caractère quantitatif, qualitatif, ou mixte.

Rezime : Atik sa a pwopoze pou nou fè yon rale sou yon kalte refleksyon kritik ki chita sou enfliyan milye famiyal la genyen nan chwa karyè ak chwa fi yo genyen pou yo antrè nan domèn sosyopwofesyonèl yo. Nannan atik la chita sou sipozisyon kote yo di baz fanmi an se poto mitan ki pa ka pa la ki genyen ant makwostrikti (sou plan sosyopwofesyonèl ak kiltirèl) yon bò epi yon lòt bò, ant konpòtman ekonomik ak rezilta fi sou mache travay la. Baz tewori sa yo montre plas fanmi an okipe kapab kontribye nan diminisyon chans pou nou jwenn kantite moun ak kantite dyòb selon kondisyon si se yon gason oubyen yon fi. Enterè atik la se pou li pwovoke deba syantifik ki mete nou an kontradiksyon sou kontribisyon ak limit ki genyen nan aspè sa yo pandan nou ap bati konsepsyon sou sijè a. Atik la se yon envitasyon tou pou nou teste aspè sa yo pou nou kapab pi byen konprann reyalyte ayisyen an avèk etid syantifik ki chita sou kantite, sou kalite oubyen sou tou de ansanm (miks).



1. INTRODUCTION

Cet article propose d'exposer, de synthétiser et de clarifier les grandes lignes de certaines démarcations théoriques qui traitent de l'incidence de l'unité familiale dans le choix de carrière, l'insertion et le parcours des femmes sur le marché du travail. L'approche priorisée part de l'hypothèse selon laquelle l'unité familiale est une médiatrice entre les déterminants macrostructurels et les décisions individuelles. En ce sens, nous mettrons en relief les relations de causalité de type transversal que maintient la macrostructure socioculturelle (ses changements et ses résistances), institutionnelle et économique (plus précisément sa structuration, sa segmentation et ses transformations) avec les comportements et les réalisations des femmes sur le marché du travail.

Pour réaliser cette étude, nous adopterons une posture à caractère holistique dans le but d'obtenir une photographie cernant le problème dans sa totalité, sa complexité, sa diversité et sa dynamique. Pour ce faire, les lignes de préoccupations théoriques présentées apporteront chacune des éléments d'information à la fois complémentaires et contradictoires, mais intimement riches et variés au regard du problème à l'étude. De par la contribution de leurs propositions dans l'état actuel des connaissances sur le sujet, ces assises analytiques jouissent d'un large consensus au sein de la communauté scientifique.

Ce travail est particulièrement pertinent dans la mesure où il permet d'identifier, de délimiter, de cadrer, de justifier, d'orienter, de formuler des hypothèses, d'inspirer, d'ouvrir des perspectives de recherches scientifiques, et éventuellement de valider les interprétations, les prédictions et les inférences (ou généralisations)

construites sur la réalité haïtienne. Plus précisément, il aidera à mieux comprendre les comportements et les résultats observés pour la main-d'œuvre féminine nationale sur le marché du travail en matière de possibilités d'insertion, de choix de carrière et de trajectoire dans la hiérarchie occupationnelle.

Le fait que ces cadres théoriques sont développés dans des centres universitaires des pays du Nord n'est pas en soi une déficience épistémologique au regard de la réalité locale. En effet, notre analyse permettra de jauger leur vocation universelle, leur validité, leur résistance et leur compatibilité aux réalités spatio-temporelles nouvelles ou émergentes. Cependant, un analyste devrait éviter la moindre prétention de les voir s'adapter parfaitement à la réalité nationale d'Haïti. Il importe de signaler que dans la tradition de la recherche scientifique, l'inadaptation parfaite desdits cadres analytiques aux données de la réalité sociale investiguée ne constitue pas un problème en soi, dans la mesure où elle offre la possibilité de nuancer les interprétations, voire de modifier, de remettre en cause, de reconstruire, d'amplifier ou de corriger les hypothèses de départ [1].

Les perspectives interprétatives et explicatives synthétisées dans cet article constituent donc un intrant de grande valeur scientifique au moment de formuler des recommandations et de construire des consensus autour de politiques publiques ciblant des aspects spécifiques du triptyque femme, famille et marché du travail. On pourrait ainsi jeter de la lumière sur les politiques qui permettraient de construire des leviers et de diluer les obstacles dans le but d'assurer la pleine et entière participation des femmes exprimant le désir de s'insérer sur le marché du travail et ayant la disponibilité pour le faire. Toutefois, avant de parvenir à la formulation desdites

politiques publiques, il faudrait réaliser des études en profondeur sur la question au moyen d'analyses quantitatives, qualitatives ou mixtes, ce qui dépasse le cadre du présent article. Ces études pourraient alors s'appuyer sur les assises théoriques synthétisées ici. Cette considération est pertinente dans la mesure où il ne serait pas scientifiquement prudent de formuler et d'appliquer des politiques publiques uniquement à partir des approches théoriques. Le gros du travail reste ainsi à réaliser, car pour déterminer les politiques pertinentes pour le cas d'un pays en particulier, il faudrait mobiliser des moyens humains, financiers et politiques nécessaires en fonction de la portée des objectifs à atteindre.

Les cadres théoriques analysés ici couvrent pour la plupart les paradigmes de portée individuelle, macrostructurelle ou institutionnelle. Ce sont : a) la théorie de la spécialisation de Becker [2, 3], b) la thèse relative au pouvoir de négociation des partenaires conjugaux [4, 5], c) les explications qui se fondent sur la construction sociale du genre [6 à 9], la discrimination préembauche (premarket discrimination) et la discrimination postembauche (postmarket discrimination) [10 à 14], d) les thèses se construisant autour de la conciliation des responsabilités familiales et occupationnelles, et e) la théorie des préférences ou de l'auto-exclusion de Catherine Hakim [15 à 20]. Tout au long de cette analyse, nous tenterons d'animer un dialogue d'un point de vue critique dans lequel s'affrontent le noyau dur, les points forts, les contributions et les limites des cadres de référence évoqués.

2. LA SPÉCIALISATION DES FEMMES DANS LES ACTIVITÉS DOMESTIQUES OU OCCUPATIONNELLES AU REGARD DE LA THÈSE DE GARY BECKER

La thèse de la spécialisation a été développée par Becker [2, 3] dans ses travaux portant sur l'allocation du temps des partenaires conjugaux entre le travail rémunéré et le travail domestique non rémunéré. Dans le cadre de son schéma théorique, Becker¹ modélise la famille non seulement comme une unité de consommation, mais aussi comme une entité économique (une petite entreprise) et un centre de décision unique et rationnel par des agents économiques (*homo œconomicus*). Dans cette perspective, la famille combine et substitue systématiquement, sous contrainte de budget du ménage (la somme des revenus de tous ses membres), les ressources disponibles, ainsi que les biens acquis sur le marché (ustensiles de cuisine, appareils électroménagers) dans le but de produire (autoproduire) des biens et services servant à maximiser l'utilité, la satisfaction et le bien-être commun de ses membres. Dans le modèle de Becker, l'organisation des activités marchandes et non marchandes se décide par un chef de famille dictateur et altruiste au bénéfice de tous les membres de la famille. Dans ce même ordre d'idées, l'utilité et l'intérêt de la cellule familiale doivent incorporer ceux de tous ses membres individuels, et doivent aussi jouir d'un ordre de priorité supérieur à celui des individus qui la composent.

1. Gary Becker, économiste néoclassique de l'École de Chicago, gagnant du prix Nobel d'économie en 1992 pour ses travaux de modélisation des comportements humains à partir de l'analyse microéconomique.

Suivant l'objectif de maximisation des ressources disponibles, les prémisses de Becker postulent que la distribution de la ressource temporelle entre le foyer et le marché du travail dépend de l'avantage comparatif en maximum d'efficacité, de productivité, de salaire et de coût d'opportunité tirés du marché du travail. Ainsi, la personne (l'homme ou la femme) qui expérimente le niveau de productivité occupationnelle (extradomestique) et de retour salarial le plus élevé se spécialise dans les activités marchandes. À l'inverse, la personne qui développe le niveau d'efficacité le moins élevé sur le marché de l'emploi se spécialise dans les travaux de reproduction domestique ou dans la production de biens et de prestations de services de subsistance qui ne génèrent pas de revenus monétaires.

Sur la base de cet énoncé, l'approche beckerienne explique le niveau de participation comparativement élevé des hommes dans les travaux extradomestiques rémunérés, en raison du capital productif et du salaire comparativement plus élevé qu'ils gagnent dans ces activités par rapport à ceux des femmes. Il en est de même du coût d'opportunité (salaire) relativement élevé qui le caractériserait s'il se spécialisait dans la production domestique. En d'autres mots, l'homme renoncerait à un revenu important s'il se spécialisait dans la sphère domestique. De façon analogue, les femmes se spécialisent dans les activités intradomestiques non marchandes, car leur productivité dans ce domaine serait plus élevée que celle des hommes. Ainsi, la théorie affirme que le coût d'opportunité, pour les femmes, de se spécialiser dans les travaux domestiques peut être faible (effet de substitution), car le salaire qu'elles obtiendraient sur le marché du travail au regard du capital humain accumulé (pour le niveau de scolarité et les expériences professionnelles), du niveau de participation occupationnelle ainsi que du secteur d'activité dans lequel elles s'insèrent, ne leur permettrait pas de compenser le coût des travaux domestiques non réalisés qu'elles devraient acheter sur le marché des biens et des services.

Becker explique que la division du travail au sein du foyer est une stratégie rationnelle et efficace dans la mesure où elle permet de maximiser la production domestique et le bien-être de l'ensemble de la famille. Et ce niveau d'efficacité est fonction de la complémentarité de leur différentiel de productivité, capital spécialisé et expériences accumulées soit sur le marché du travail, soit dans les activités intradomestiques non rémunérées. En lien direct avec cette considération, le modèle met en évidence la rationalité qui se cache derrière le niveau d'investissement relativement faible des femmes en matière de formation professionnelle en raison du faible taux de rendement qu'elles anticipent dudit investissement une fois commencée une vie familiale (traditionnelle). Les raisonnements conduisant à cette anticipation incorporent des réflexions qui se rapportent aux responsabilités domestiques, à la naissance et à l'éducation des enfants, aux interruptions de carrière ou à la participation discontinuée sur le marché du travail.

Le niveau d'investissement dans la formation professionnelle peut aussi être lié au choix des carrières (dites féminisées et faiblement rémunérées), à la durée du cycle de formation et au coût de la formation. En plus du faible taux de rentabilité des investissements formatifs, le capital accumulé encourt un risque de dépréciation ou d'obsolescence technique comparativement élevé, en raison des possibilités d'inutilisation sur le marché du travail. La conjugaison

de tous ces facteurs expliquerait en partie la faible présence des femmes dans certaines filières dites traditionnellement masculinisées, comme les STIM (science, Technologie, Génie et Mathématiques), et *in fine*, la segmentation de l'espace de production ainsi que les conditions de travail comprises : salaire, contrat, horaire de travail et autres avantages induits [21].

Les mérites de la thèse de Becker se situent dans l'importance et la visibilité qu'elle accorde aux services de reproduction des sphères privées ainsi que dans la valeur du temps et de la dextérité technique des personnes qui s'y sont consacrées, au même titre que les ressources économiques gagnées sur le marché du travail. Selon ses postulats, la combinaison de ces facteurs se révèle essentielle pour produire de façon optimale les biens et les services nécessaires au bien-être de la famille. La pertinence de sa thèse se comprend aussi dans la relation asymétrique et réciproque que Becker établit au regard de l'assignation de temps entre le travail domestique et extradomestique en fonction du genre des individus qui composent le ménage. Les services de reproduction incluent l'alimentation, le nettoyage, la garde des enfants, le jardinage, la gratification sexuelle et le soutien émotionnel. Il va sans dire que les activités non valorisées économiquement participent indirectement à l'amélioration des conditions de vie et de revenu de la famille. Selon la théorie de Becker, la segmentation du travail entre les deux sphères, économique et domestique, est ainsi un choix rationnel et rentable, car l'homme et la femme tirent des avantages comparatifs en matière de satisfaction efficace et efficiente des besoins en biens et services dans leur fonctionnement quotidien. Il faut aussi noter que les prémisses de Becker font abstraction ou sont neutres en ce qui a trait au sexe dans l'allocation et la valeur du temps entre les activités marchandes et non marchandes. En introduisant la production domestique dans l'analyse économique, la thèse de Becker a su soulever une série de débats dans divers domaines de réflexion des sciences sociales, tels que les inégalités de genre dans les secteurs marchands et non marchands.

Le modèle de spécialisation et de division du travail de Becker a perdu au cours des années une grande partie de son pouvoir d'explication et de prédiction, pour les raisons suivantes. En premier lieu, on distingue le choix de la famille comme unité d'analyse, qui est dans le fond une sorte d'agrégation sournoise comportant des limites méthodologiques et opérationnelles. Cette agrégation est à la base de l'une des prémisses de Becker, qui conjecturent que les décisions sont prises suivant une fonction de préférence commune et de bien-être agrégée et non de façon individuelle. Cette décision suppose aussi une sorte de distanciation de l'individualisme méthodologique, un pilier paradigmatique qui a dominé la plupart de ses œuvres, ainsi que les assises théoriques construites à partir des hypothèses de la théorie économique néoclassique dans laquelle s'inscrit Becker.

Les insuffisances de la thèse de Becker peuvent être expliquées par le fait qu'elle conçoit la famille comme un espace hermétiquement clos, une « boîte noire » qui n'offre pas aux observateurs extérieurs la possibilité d'analyser un ensemble de phénomènes tout aussi pertinents que le lien qu'elle maintient avec l'extérieur dans son mode de fonctionnement. Cette considération se comprend dans la mesure où les postulats de Becker véhiculent aussi l'idée

d'homogénéisation, de stabilité et d'entente parfaite des conjoints en ce qui a trait aux allocations de ressources, de mécanismes de prises de décision, d'attitudes, de goûts, de préférences de styles de vie et d'intérêts. Par ce fait, sa thèse sous-estime implicitement ou ne permet pas d'étudier les possibilités de conflits latents ou manifestes, les disparités de bien-être individuel, des relations interpersonnelles de pouvoir inégalitaires, asymétriques et d'exploitation au sein de la famille, conçue comme une communauté d'intérêt, productiviste, coopérativiste, stable et consumériste. Elle ne tient pas compte non plus des aspirations des femmes, surtout au fur et à mesure qu'elles accèdent à des niveaux d'éducation supérieurs, comme c'est le cas dans la majorité des pays développés. Elle ne facilite pas non plus l'élaboration de politiques publiques qui cibleraient des catégories spécifiques au sein du ménage [21 à 24].

3. LES THÈSES DU POUVOIR DE NÉGOCIATION DES CONJOINTS

Sur la base des insuffisances antérieurement signalées de la perspective de la *famille unitaire* de Becker, d'autres auteurs du courant économique néoclassique ont développé des modèles dits *non unitaires* (collectifs ou coopératifs) qui se basent cette fois sur l'individu comme unité d'analyse. Ces cadres d'interprétation conçoivent la famille comme un espace de négociation entre les partenaires suivant les hypothèses de Pareto-optimalité (ou Pareto-efficacité). Les hypothèses de Pareto-optimalité établissent qu'en situation d'équilibre, il n'est pas possible d'améliorer le bien-être d'un partenaire au sein du couple sans détériorer celui de l'autre. Ces auteurs fondent aussi leurs théories sur le désir pour le moins minimal de coopération et sur la symétrie d'information (même information pour les deux parties) concernant les préférences des partenaires conjugaux. Ce courant d'analyse trouve son fondement dans les travaux de Manser et Brown [4], de McElroy et Horney [25], de Chiappori [26, 27], de Lundberg et Pollak [5], et de Browning et Chiappori [28].

Reprenant le postulat de l'individualisme méthodologique, ces auteurs soutiennent que les acteurs peuvent construire de manière simultanée et indépendante leurs propres rationalités (divergentes ou non), maximiser leurs propres fonctions d'utilité sous contrainte de leurs budgets personnels, suivre un ensemble de comportements distincts pour le style de vie, les champs d'intérêt, la valeur, la motivation, l'allocation des ressources (temporelles), les préférences, les goûts et les objectifs. Dans ce cas, au lieu d'avoir un seul décideur altruiste et bienveillant qui prend seul toutes les décisions au bénéfice présumé de tous les membres du ménage, on est en présence d'un espace pluridécisionnel pour ce qui est du nombre de décideurs ou de centres de décision, de modalités et de mécanismes de prise de décision [22, 29].

Ce modèle de relation conjugale pose le risque permanent de déboucher sur des conflits, compte tenu des possibilités de s'entendre sur un point d'accord ou d'équilibre dans l'allocation des ressources satisfaisant les intérêts, les bénéfices et le bien-être des conjoints, au regard de la frontière d'efficacité de l'optimalité parétienne. Celle-ci est considérée comme essentielle pour améliorer de manière simultanée le bien-être des individus qui composent

le couple. Les auteurs de cette perspective théorique reposent leur analyse sur le pouvoir de négociation interne au ménage ou la capacité de décider en fonction des préférences individuelles. Ce pouvoir de négociation est approximé par le positionnement des utilités individuelles vis-à-vis d'une situation de référence connue sous le nom de «point de menace» (désaccord ou rupture) qui peut avoir une origine endogène ou exogène. Ils fondent aussi leur théorie sur l'utilité que procure la relation conjugale en comparaison avec celle dite «de réserve» ou «extérieure», qui est définie comme le bien-être minimal à acquérir en situation de célibat dans le cas où la situation conflictuelle ne permet pas d'aboutir à une entente [5, 22, 25].

Dans la pratique, on estime que le niveau d'accumulation en capital humain valorisable sur le marché de l'emploi, la captation des opportunités occupationnelles, le taux salarial, les ressources propres et sous contrôle personnel mobilisables en cas de désaccord, le taux de participation au revenu global du ménage, et le niveau d'autonomie financière sont des déterminants qui agissent sur la distribution du pouvoir entre les individus dans le processus de la négociation. D'autres facteurs exogènes sont souvent pris en compte dans le cadre de ces réflexions, comme la dynamique du marché du travail, la situation du marché matrimonial, la possibilité de trouver un autre partenaire, les politiques publiques orientées vers les familles monoparentales, ainsi que les lois relatives aux pensions. Ces déterminants influencent de façon significative les rapports de force, offrent des avantages substantiels aux acteurs en leur permettant de modifier les relations d'influence et les règles de partage de revenus, de communiquer de façon claire et précise (cohérence, confiance, crédibilité, persistance et affirmation de soi), d'améliorer la capacité de prise de décision en matière d'allocation des ressources disponibles entre les responsabilités du ménage, les exigences du marché du travail, et de maintenir des liens matrimoniaux dans une ambiance sereine, démocratique et de confiance [28, 30].

4. LES EXPLICATIONS SE FONDANT SUR L'ESPACE FAMILIAL ET LA DISCRIMINATION DE GENRE

Les explications qui se penchent sur la famille offrent des outils heuristiques, des dimensions analytiques et méthodologiques de grande valeur dans la construction des réflexions portant sur le genre et l'insertion socioprofessionnelle des femmes. Ce cadre d'interprétation analytique, propulsé dans le contexte des mouvements d'émancipation des femmes, part de l'hypothèse selon laquelle la famille n'est pas un espace isolé, mais plutôt une médiatrice entre les déterminants macrostructurels et les décisions individuelles. Ici, nous supposons qu'elle maintient des relations de causalité réciproques ou bidirectionnelles avec la sphère socio-occupationnelle. La validité de cette formulation se fonde sur le fait que la famille est non seulement *détentrice* de force de travail, mais aussi un milieu qui la conçoit, l'éduque, la façonne selon les besoins de l'espace économique. Ce dernier, en retour, offre les biens et services nécessaires au fonctionnement de la famille [31, 32]. Dans ce même ordre d'idées, ses prémisses postulent que la famille n'est pas neutre du point de vue sexuel (*sex-blind*), mais est profondément segmentée

en défaveur des femmes. Le marché de l'emploi pour sa part, en plus d'être le lieu de confrontation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, est aussi un espace de reproduction des normes sociales sexualisées dans le processus de génération et de distribution de la richesse [6, 8, 9].

Dans ce cadre, contrairement à la perspective économique néo-classique qui conçoit la spécialisation des femmes dans la sphère domestique, leur insertion dans les espaces ségrégués du marché du travail et leur choix de certains types de carrière professionnelle comme le résultat d'une décision rationnelle prise en toute liberté, les recherches les plus récentes portant sur le triptyque famille-genre-travail analysent ces phénomènes de manière totalement différente. Au lieu de se centrer sur l'individu, elles octroient une attention particulière à la macrostructure socioéconomique et culturelle dans laquelle les femmes se trouvent. Le choix de la macrostructure ou sphère institutionnelle, extra-individuelle, est une invitation à comprendre le rôle d'un ensemble d'instruments tant de cohésion que de coercition dans la programmation et la construction de l'identité sociale des femmes, ainsi que dans la construction des objectifs, des valeurs et des styles de vie, tels que les normes, les valeurs, les croyances et les attitudes. Celles-ci exercent une incidence notable dans les processus de génération, reproduction, légitimation et transmission des relations asymétriques défavorables aux femmes, à travers la distribution, la structuration et l'exercice des rôles, des pouvoirs, des prestiges, des privilèges et des ressources, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer domestique. La macrostructure exerce de façon analogue une influence considérable sur l'inscription proportionnelle des femmes aux échelles inférieures dans les classifications statutaires, les possibilités d'insertion dans l'organisation de l'ordre socioéconomique, la participation et la trajectoire sur le marché du travail.

Selon cette approche, la construction de l'identité sociale des femmes (*doing gender*, comme disent les théoriciens anglophones) se réalise à travers la délimitation de leurs champs d'action dans la sphère privée intradomestique en tant que gestionnaires des activités liées à la maternité et au bien-être familial. Cette dynamique interne des familles traditionnelles génère un terrain fertile à l'intériorisation d'un ensemble de valeurs qui façonnent leur comportement en matière d'accumulation en capital humain, de choix de carrière professionnelle, de capacité, de disponibilité et de volonté de s'insérer sur le marché du travail, de capter les opportunités d'emploi, et de suivre une trajectoire occupationnelle ascendante. Ces répercussions s'étendent aussi vers une plus grande propension à se replier du marché du travail, à vivre en condition de dépendance économique, à expérimenter une faible capacité de construction patrimoniale, et en fin de compte à contribuer à la féminisation de la pauvreté et de la vulnérabilité.

Sur la base de ces considérations, de plus en plus de recherches scientifiques analysent la problématique famille-genre-travail selon une perspective relationnelle, à travers une vision transversale et holistique des relations de pouvoir afin de déconstruire les héritages socioculturels liés au patriarcat, les identités de genre et les hiérarchies sexospécifiques, en vue de construire un monde régi par des principes d'inclusion et d'équité pour tous.

Les études sociodémographiques réalisées sur la question familiale démontrent le poids, généralement inhibiteur, de certaines caractéristiques dans les résultats que les femmes obtiennent sur le marché du travail. Les plus citées sont le statut familial, la position dans la structure parentale (chefe, épouse, enfant), la fécondité et le nombre d'enfants en bas âge, le niveau d'accès et de disponibilité aux services et infrastructures publics et privés (garderie), la taille, la composition, le type de famille (nucléaire, élargie, monoparentale, biparentale), la situation du cycle vital de la famille (formation, expansion, contraction, dispersion et terminaison). En guise d'exemple, les recherches ont démontré que les multiples statuts traditionnels de la femme en tant que mère, épouse et maîtresse de maison au lieu de cheffe, figure d'autorité et pourvoyeuse de ressources économiques (*breadwinner*) pour le fonctionnement de la famille exercent une influence fortement négative dans la participation sur le marché du travail. Dans certains contextes spatio-temporels, leur assignation aux travaux domestiques est conçue comme la norme alors que leur présence dans des activités salariées, comme l'exception. L'une des expressions les plus connues dans la littérature, qui décrit cette réalité, est le constat que le modèle de participation des femmes sur le marché du travail se présente graphiquement en forme de M, à savoir qu'elles participent fortement au début, puis se retirent du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants, pour augmenter leur participation par la suite.

Ces études s'enrichissent et se complètent par la perspective d'intersectionnalité qui révèle que le poids de ces profils domestiques dans lesquels les femmes sont insérées se renforce avec des mécanismes multiples d'inégalités, d'exclusion, de discrimination générés par l'appartenance ethno-nationale, le positionnement dans la classe socioéconomique, les réseaux socioéconomiques, le cycle de vie, la religion et le milieu de résidence. Ces considérations sont toutes pertinentes dans la mesure où elles permettent de réaliser une lecture critique sur les expériences pénalisantes hétérogènes, plurielles et transcalaires (différentes échelles, strates) de la population féminine tant dans la sphère domestique que sur le marché du travail, et ce, selon les contextes spatio-temporels [7, 33, 34].

Il est important de souligner que l'espace familial se situe dans un processus complexe de transition au cours de ces dernières décennies, en raison d'un ensemble de facteurs interdépendants qui ont bouleversé de manière profonde et irréversible le socle (voire l'équilibre, l'intérêt, les avantages, la rationalité, la création et la consolidation) sur lequel s'est assis le modèle de spécialisation, de complémentarité et de différence dans la famille traditionnelle.

Ces transformations ont modifié les normes, dilué les frontières, refaçonné la physionomie des relations familiales traditionnelles. Elles ont aussi influencé l'émergence des familles biactives ou à double salaire, la perte en importance des rôles culturels des hommes en tant que chefs de famille, pères et uniques pourvoyeurs économiques. Il en est de même de la fonction traditionnelle de la femme comme gestionnaire des activités non marchandes liées au bien-être et à la reproduction biologique (de la force de travail) du ménage, soit plus précisément, le nettoyage, la cuisine, l'éducation des enfants, le soin aux personnes âgées.

Cette configuration émergente des relations familiales a joué un rôle central dans l'amélioration substantielle des résultats des femmes dans une série de domaines historiquement réservés aux hommes, comme la participation dans la sphère productive et dans les espaces universitaires (en tant qu'étudiantes et professeures) et politiques. Dans ce contexte, le coût d'opportunité de se spécialiser dans les activités domestiques augmente radicalement, en raison des possibilités économiques et salariales relativement importantes auxquelles les femmes auraient accédé si elles y avaient investi le temps (inextensible, précieux économiquement) consacré à la réalisation des travaux reproductifs sur le marché du travail. En fait, on observe un recul de l'entrée en union matrimoniale, le report de l'âge de la première union et de la naissance du premier enfant, l'espacement des naissances, la diminution de la fécondité et de la taille moyenne de la famille, l'instabilité du mariage et l'augmentation des divorces, la croissance des familles reconstituées et des naissances hors des liens du mariage. Il est à noter que la diminution (parfois le rejet) des relations de couple peut coïncider avec la volonté des femmes de se protéger économiquement et d'éviter de tomber dans des conditions de vulnérabilité. Ce mécanisme de protection s'acquiert en quelque sorte à travers l'atteinte d'un niveau optimal en formation professionnelle, l'initiation d'une carrière professionnelle et la montée des échelons les plus élevés possible de la hiérarchie occupationnelle, dans le but d'arriver à un niveau idéal d'autonomie financière, étant entendu que la relation matrimoniale peut se briser à tout moment et éliminer la soupape de sécurité économique obtenue à travers le partenaire [21].

Pour comprendre les causes des nouvelles attitudes des femmes à l'égard du marché de l'emploi et du foyer conjugal, on peut se référer à la théorie de la seconde transition démographique. Ce cadre analytique, initialement mis au point par des chercheurs comme Lesthaeghe [35] et Van de Kaa [36], octroie une attention particulière aux processus de rétro-alimentation socioéconomique et culturelle qui accompagnent la modernisation des sociétés mondiales.

Sur le plan économique, ces auteurs mettent l'accent sur les mutations accélérées de l'espace productif marqué par la perte en importance des emplois traditionnellement masculins des secteurs primaire et secondaire, et la croissance des opportunités occupationnelles du secteur des services qui offrent davantage d'emplois à la main-d'œuvre féminine. Ces options de travail sont surtout le secrétariat, les services esthétiques, la restauration (serveuse), les soins infirmiers ou de santé primaire, l'éducation préscolaire et primaire, la vente, les services de réception, l'hôtellerie et le commerce de détail, et les travaux de maison.

Lesthaeghe [35] et Van de Kaa [36] ont aussi mis en évidence des relations de causalité avec la croissance de l'accès à l'éducation primaire, secondaire et universitaire. Cependant, ces progrès de la croissance de l'offre scolaire peinent encore à se traduire en matière de déspecialisation, ou plus précisément de démasculinisation, déféminisation des professions et des opportunités occupationnelles. En d'autres mots, la ségrégation professionnelle persiste malgré l'augmentation du nombre de femmes éduquées dans divers secteurs, y compris des secteurs traditionnellement masculins (la médecine, l'ingénierie, la construction).

Les tenants de la seconde transition démographique ont aussi pris en considération les impacts des processus d'industrialisation et d'urbanisation dans le meilleur accès aux services sociaux de base, aux produits manufacturiers et aux appareils électroménagers (machines à laver, réfrigérateurs, mixeurs, fours à micro-ondes, congélateurs, aspirateurs) qui auraient permis aux femmes de consacrer moins de temps aux travaux domestiques et, par ce biais, auraient en théorie libéré des espaces substantiels de temps pour le travail rémunéré hors du foyer conjugal. Dans un grand nombre de pays, le processus d'urbanisation a fourni un meilleur accès aux soins de santé, aux méthodes contraceptives, et en même temps la diminution de la mortalité materno-infantile et materno-juvénile. À ces éléments s'ajoutent l'incidence des mouvements féministes sur l'émancipation des femmes, la promulgation de lois et la mise en œuvre de politiques publiques contre la discrimination de genre et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes tant dans les espaces publics que privés, qui ont eu des effets dans certains pays.

5. LA PREMARKET DISCRIMINATION ET LA POSTMARKET DISCRIMINATION

Les réflexions ci-dessus ramènent à l'introduction des analyses qui se construisent autour des concepts de discrimination préembauche (*premarket discrimination*) et de discrimination postembauche (*postmarket discrimination*) dans le cadre de l'intégration des femmes sur le marché de l'emploi. Avant d'aller plus loin, il importe de souligner que le concept de la discrimination fait référence aux différentiels de traitements souvent injustes, injustifiés, conscients ou inconscients, directs ou indirects, observables ou inobservables qui positionnent la population féminine dans des situations désavantageuses tant dans l'espace familial que sur le marché de l'emploi.

Ces désavantages sont souvent la résultante d'une série de facteurs endogènes, comme les conditions de genre et la situation familiale, et exogènes, comme les préjugés à l'encontre des femmes persistant sur le marché du travail. Ils se fondent généralement sur des critères irrationnels, dans la mesure où ils font abstraction du capital humain (niveau de scolarité, expérience professionnelle) et des habiletés productives observables, réelles et comparables des femmes par rapport aux groupes non discriminés. Dans la pratique, on distingue la *premarket discrimination* et la *postmarket discrimination* [37].

5.1 LA PREMARKET DISCRIMINATION

Nous concevons la *premarket discrimination* à partir de l'influence négative d'un ensemble de facteurs qui handicapent les résultats futurs des femmes (ou des filles) sur le marché du travail avant même qu'elles prennent la décision d'y participer. Dans ce cadre-là, nous détectons l'influence pénalisante de l'environnement familial sur l'accumulation de potentialité productive qui permet aux filles d'améliorer leurs chances de capter des opportunités d'emploi, de déclencher une trajectoire professionnelle ascendante, de se développer sur le plan personnel, d'aspirer à des postes valorisants hautement placés dans la hiérarchie occupationnelle et de réduire les écarts avec les groupes non discriminés. Ces influences négatives

peuvent aussi agir sur d'autres facteurs cognitifs valorisables sur le marché de l'emploi, tels que l'affirmation de soi, la confiance en soi, le sens de la compétitivité et la combativité, le savoir-faire et le savoir-être [10]. Il s'ensuit que l'ancrage de certaines valeurs familiales peut se traduire par la construction de faibles ambitions professionnelles, l'autodépréciation, la modestie, la démotivation, la résignation, le renoncement, l'auto-exclusion des réseaux sociaux et des groupes de pression, soit autant de handicaps supplémentaires dans la participation au marché du travail.

La *premarket discrimination* (non intentionnelle) peut aussi s'associer aux capacités différentielles des parents à offrir à leur progéniture des formations professionnelles de qualité et de longue durée. Cette considération s'appuie sur le fait que certaines catégories de jeunes se voient obligées d'entrer prématurément dans la force productive par manque de moyens leur permettant de suivre une formation de longue durée prise sur le marché productif. Ces désavantages multiples donnent raison aux explications qui se fondent sur des critères de classes sociales pour interpréter les résultats en matière de capacité d'insertion, de trajectoire occupationnelle, de niveau de captation des postes de responsabilité et de conditions de travail de la force productive féminine. Il importe de souligner qu'en plus des parents, la *premarket discrimination* peut aussi s'expliquer à travers l'implication de l'école ou d'autres espaces de socialisation (comme l'Église) dans l'encadrement, l'orientation, la formation des préférences, et les attentes des filles quant au choix de filières et de parcours professionnel.

Il s'ensuit que les pertes en accumulation de capital productif provoquées par les contextes de *premarket discrimination* représentent un déficit énorme en productivité, en salaires et en conditions de travail pour les individus discriminés. La somme de ces pertes occasionnerait des conséquences négatives sur la productivité, le niveau de production et la richesse d'un pays. Dans cet ordre d'idées, on pourrait imaginer les gains potentiels dont ces systèmes discriminatoires privent l'individu et la société tout entière en n'octroyant pas aux groupes discriminés des avantages similaires à ceux des groupes ne faisant pas l'objet de discrimination.

5.2 LA POSTMARKET DISCRIMINATION

La *postmarket discrimination* est à bien des égards une prolongation de la *premarket discrimination* sur le marché du travail. Elle se manifeste par l'application de critères sexuellement biaisés non liés à la productivité lors du processus de sélection, de contraction et de promotion de la main-d'œuvre féminine, tels que les conditions de genre et le profil familial. La discrimination sur le marché de l'emploi conduit à la stratification de l'accès aux opportunités, aux traitements, aux trajectoires de la population offreuse de main-d'œuvre. Elle exerce des effets notables sur l'insertion des femmes discriminées dans des cycles vicieux de désavantages, y compris sur la dissuasion, la baisse de motivation, le retrait total ou partiel sur le marché du travail ou dans certaines filières. Du point de vue théorique, les phénomènes de discrimination mettent en doute les prémisses des perspectives économiques néoclassiques en ce qui a trait au fonctionnement du marché du travail, telles que la compétitivité, la liberté d'entrée et de sortie, l'homogénéité

de l'offre de travail (l'idée que la main-d'œuvre est homogène et non différenciée).

Deux corpus théoriques fondamentaux traitant de la discrimination dominent la littérature économique. Ce sont la théorie de la discrimination par goût [11] et la théorie de la discrimination statistique [12 à 14]. La discrimination par goût est une forme de discrimination intentionnelle qui se manifeste par l'aversion, couramment liée au préjugé, à la misogynie et à l'ignorance, de certains employeurs à embaucher des groupes spécifiques de personnes basée sur des critères exogènes ou non productifs tels que le sexe, le statut matrimonial et l'origine ethnico-nationale, par exemple. L'application de ces préférences stéréotypées peut aussi être découlée des collègues-travailleurs et de la clientèle (ou consommateurs) de l'entreprise. Dans une telle situation, pour être sélectionné, le groupe discriminé doit accepter des conditions de travail inférieures au collectif non discriminé. Les différentiels des conditions de travail entre ces deux groupes de travailleurs varient dans le même ordre que le niveau de préférence des employeurs pour la discrimination. Ils servent à compenser un coût psychique ou subjectif dérivant de son acceptation de faire partie de l'équipe non discriminée. Selon la perspective de Becker [11], l'application de la discrimination par goût est incompatible avec les objectifs de compétitivité, de concurrence, de maximisation de profits et de croissance des entreprises. Pour cette raison, elle est appelée à disparaître à long terme pour laisser la place aux entreprises non discriminantes, dans la mesure où le traitement inégal à l'embauche prive l'entreprise d'une main-d'œuvre potentiellement employable, augmente le coût imputable à la recherche et au recrutement des candidats qui correspondent aux critères désirés, réduit la rentabilité de l'entreprise, diminue son poids concurrentiel par rapport aux entreprises (anciennes et nouvelles) qui n'appliquent pas la discrimination par goût et, en fin de compte, provoque sa disparition sur le marché.

La discrimination statistique, pour sa part, est interprétée comme une décision supposément rationnelle de l'employeur en situation d'imperfection en matière d'information et ne se fonde pas forcément sur une intention discriminatoire touchant le potentiel productif d'une candidate en phase de recrutement. Elle consiste à refuser d'embaucher cette dernière en s'appuyant sur la pondération moyenne de sa productivité compte tenu de certains signaux de productivité ou de caractéristiques intrinsèques observables de son groupe d'appartenance (le sexe, l'âge), au lieu de conduire des recherches approfondies en vue d'avoir des informations précises mais potentiellement coûteuses sur son profil productif. Le choix de la moyenne comme critère de délibération des employeurs est motivé par le désir de réduire les incertitudes à moindre coût. Il sous-entend que la candidate partageant des caractéristiques productives similaires à son groupe d'appartenance mérite un traitement semblable sur le marché du travail. Il est important de souligner que certains collectifs de travailleurs, pour des raisons liées à d'autres formes de discrimination, ont traditionnellement des niveaux de scolarité, des expériences de travail et des productivités moins élevés que d'autres. Dans ces conditions, la discrimination statistique pénalise les personnes les mieux qualifiées et favorise les moins dotées en capital humain. Il est à espérer que la discrimination statistique s'atténue et disparaisse à terme si l'expérience

prouve aux entrepreneurs une nette amélioration de la productivité réelle des collectifs objets de la discrimination statistique. L'inverse de cette proposition est aussi vrai, c'est-à-dire que les tendances discriminatoires peuvent persister si les groupes discriminés ne parviennent pas à montrer ou à améliorer leur productivité.

L'aversion de certains employeurs à recruter une femme mariée ou en âge de procréer peut être liée au désir de minimiser un ensemble de risques qui peuvent fragiliser le fonctionnement et la croissance de l'entreprise, tels que l'absence, les retards, le roulement du personnel, les possibilités de quitter temporairement son poste de travail pour des raisons liées à la grossesse, puis à la naissance, à l'allaitement et à l'éducation des enfants. Dans certains cas, les réticences des employeurs peuvent être imputables aux dépenses légales induites par les mécanismes de protection des mères avant et après la maternité (licence de maternité).

L'effet combiné de la *premarket discrimination* et de la *postmarket discrimination* peut être à la base de la surreprésentation (*crowding*), de la ségrégation horizontale et verticale de la force productive féminine dans certaines filières de formation, des niches et des postes d'emploi traditionnellement réservés à la gent féminine sur le marché du travail. Par l'effet du surnombre, ces opportunités formationnelles et professionnelles positionnées au bas de l'échelle de la hiérarchie occupationnelle sont faiblement favorisées au regard des traitements salariaux, de l'accès à la sécurité sociale, de l'accès à la formation, des possibilités de promotion et de reclassement, des types de contrats, du niveau de flexibilité ou d'instabilité des contrats, de la pénibilité des travaux, de l'horaire et de la durée de travail journalier, du prestige, du niveau d'informalité et de la capacité d'organisation en syndicat. Ces options d'emploi se retrouvent en grande proportion dans le secteur des services, tels que l'éducation préscolaire et primaire, l'hôtellerie, la restauration, les soins (domestiques, assistantes maternelles, aides-soignantes) [10, 38 à 41].

En plus des éléments antérieurement signalés, la ségrégation horizontale provoque une faible mobilité de la main-d'œuvre féminine discriminée vers les options de travail traditionnellement masculinisées et plus attrayantes en matière de rémunération et d'autres critères déjà mentionnés. Il est important de noter que le mouvement de la main-d'œuvre féminine vers les niches occupationnelles traditionnellement masculinisées est souvent interprété comme une perte de prestige ou une source de dévalorisation socioéconomique de ces filières, en raison d'une tendance à la baisse des conditions de travail induite par l'augmentation de la main-d'œuvre féminine [7].

Les collectifs de travailleuses souffrant de la ségrégation verticale affrontent des barrières énormes pour suivre un itinéraire professionnel ascendant et accéder à des postes de plus grande responsabilité de l'échelle occupationnelle. Cette réalité donne lieu à deux concepts de grande pertinence très connus dans la littérature traitant du marché du travail, que sont le plancher collant (*sticky floor*) et le plafond de verre (*glass ceiling*). L'expression «plancher collant» désigne une série de forces adverses qui empêchent la main-d'œuvre féminine de gravir les échelons les plus élevés ou, dans le sens contraire, la retiennent dans les niveaux les plus bas

de la pyramide occupationnelle. Il en résulte une sorte de sexualisation ou surreprésentation féminine aux strates inférieures de la hiérarchie professionnelle. De manière symétrique, le plafond de verre est une métaphore qui réfère aux obstacles visibles ou invisibles qui bloquent l'accès des femmes à des postes de haute responsabilité (postes de direction et de management), au pouvoir, à l'autorité, au prestige et à la reconnaissance sociale au cours de leur progression sur le marché du travail. Dans la majorité des cas, les femmes stagnent dans les postes intermédiaires ou sont sous-représentées dans les échelons supérieurs, appelés dans le langage commun «dernier cercle ou dernier carré». Elles se heurtent à ces barrières même après avoir accumulé des compétences et expériences professionnelles indéniables et suivi une trajectoire professionnelle attrayante [42, 43].

6. LES EXPLICATIONS SE CONSTRUISANT AUTOUR DE LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET OCCUPATIONNELLES DES FEMMES

Après avoir présenté les thèses centrées sur les dimensions individuelles et structurelles dans la quête d'entendement des relations de causalité qui maintiennent et autorégulent le triptyque femme-famille-travail, il importe maintenant de synthétiser d'autres cadres analytiques, comme ceux qui se construisent autour de la conciliation des responsabilités familiales et occupationnelles des femmes. Ces cadres de référence sont intéressants dans la mesure où ils apportent des éléments d'explication riches et complémentaires aux assises théoriques précédemment analysées.

En effet, la thèse de conciliation des responsabilités familiales et occupationnelles est incontournable dans les réflexions portant sur l'insertion des femmes dans le paysage professionnel, ainsi que sur les enjeux sociaux connexes, tels que la sexualisation des inégalités et la précarisation occupationnelle. Au-delà des divergences des spécialistes sur le contenu et la portée de ce concept, les propositions les plus récentes s'appuient sur un ensemble de caractéristiques objectives qui jettent un éclairage sur la complexité opérationnelle et méthodologique de la réalité sous-jacente. Parmi ces propositions, on peut citer : a) l'importance des deux sphères (y compris les loisirs et les temps personnels) dans l'équilibre du bien-être individuel et collectif au moyen de la production et de la consommation de biens et de la prestation de services ; b) l'incompatibilité des exigences des deux secteurs pour ce qui est de l'emploi du temps ; c) les principes de connectivité (vases communicants) et de non-simultanéité de l'adhésion et de l'allocation du temps dans les deux espaces ; d) la limitation et la non-élasticité des heures journalières disponibles ; e) l'engagement individuel dans l'accomplissement des rôles et responsabilités dans les deux espaces ; f) les principes de choix, de priorité et d'équilibre dans la réalisation des rôles et des responsabilités ; g) les possibilités de conflits (temps)², de surcharges, de débordement et d'interférence des rôles [44 à 52].

2. Le conflit de rôle est défini par Kahn et coll. [44] comme la réalisation simultanée de plusieurs types de pression, de telle sorte que la conformité à un rôle rend difficile la conformité à l'autre.

La question de la conciliation est devenue de plus en plus cruciale avec la massification de la présence des femmes (en union et non en union) dans la sphère productive, les transformations observées au sein de l'unité familiale et l'émergence des familles à double revenu. Ces phénomènes sociodémographiques sont les conséquences les plus probantes des crises et des mutations socioéconomiques et culturelles profondes et irréversibles que les sociétés tant industrialisées que non industrialisées ont connues depuis la deuxième moitié du 19^e siècle.

La problématique de la conciliation a su soulever un ensemble de débats contradictoires dominés par les perspectives économiques et sociologiques tournant autour de la coresponsabilité sociale des acteurs incontournables des espaces occupationnels et familiaux, tels que les instances gouvernementales, les collectivités territoriales, les entreprises, les syndicats, les organisations de la société civile, l'unité familiale, les travailleurs de sexes masculin et féminin. Sur le plan familial, le concept de coresponsabilité promeut l'idée d'une organisation, d'un partage et d'une distribution égaux, justes, équilibrés et satisfaisants, suivant un processus consensuel, des rôles, tâches, droits, devoirs et opportunités, et l'utilisation du temps entre les hommes et les femmes à l'intérieur de l'espace domestique. Sur la base de ces éléments, le concept de coresponsabilité transporte un ensemble d'idées qui tournent autour des transformations de la mentalité et de l'identité masculines et féminines, de l'interrelation entre les genres, des stéréotypes et des rôles traditionnels fondés sur le genre. Ces considérations sont pertinentes, car l'un des nœuds gordiens qui fragilisent la meilleure gestion du temps par les femmes entre les espaces productif et reproductif réside dans le fait que la gestion du foyer, l'éducation et la distribution des soins aux enfants, la prise en charge des personnes dépendantes (les personnes âgées, les personnes à mobilité réduite et les malades) reposent sur les épaules des femmes [6, 9, 53].

Toutefois, il est important de souligner que la lenteur des progrès au regard de l'identité masculine, la résistance de la division sexuelle du travail domestique et les difficultés d'endosser les multiples responsabilités familiales et occupationnelles peuvent aussi découler de l'influence des femmes dans la reproduction de l'identité sexuelle, leur réticence à partager des tâches ménagères avec les hommes, à leur en confier ou à leur en déléguer. Par contre, les hommes qui investissent ces tâches, bien que peu nombreux, permettent de dégager quelque peu les femmes [54].

Décrivant les réalités précédemment citées, des auteurs utilisent la métaphore de double ou triple journée de travail pour faire référence aux multiples responsabilités de l'unité domestique que les femmes doivent assumer pendant les heures passées sur le marché du travail ou après. L'harmonisation des deux espaces, productif et non productif, se révèle plus problématique pour les familles monoparentales, les couples biactifs, les familles de grande taille, avec enfants en bas âge [46]. Selon certaines études, des proportions importantes de femmes transportent avec elles les préoccupations familiales au point que les frontières psychologiques entre les deux sphères ne sont pas étanches. Par ailleurs, le

concept de coresponsabilité fait aussi appel à la mise en place des structures et mécanismes institutionnels (par exemple, flexibilité des horaires, banque de temps, garderies, congé maternité, congé parental, congé allaitement, congé maladie, crèches, jardins d'enfants, choix de périodes de vacances) capables de restructurer et de réorganiser l'accès à la formation et à l'emploi, de promouvoir les possibilités, de diminuer les tensions et les conflits, d'aménager des horaires de travail plus conciliables avec les exigences de la vie familiale [55 à 57].

Il s'ensuit que la qualité de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle représente un grand défi pour la main-d'œuvre féminine en ce qui a trait à l'accès à des possibilités lucratives et formationnelles, à la satisfaction des engagements professionnels et des objectifs personnels réalisables sur le marché du travail (comme l'autonomie financière), à la constance (taux d'absentéisme), à la productivité ou à l'efficacité, à la trajectoire professionnelle, à la dilution des obstacles induits par la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail, ainsi qu'aux corollaires comme le plancher collant, le plafond de verre et la discrimination salariale [50].

Ce cumul de travail domestique et extradomestique, ainsi que le rythme effréné des activités quotidiennes qui en découle, peut avoir des conséquences négatives sur le bien-être subjectif, la qualité de vie, l'épanouissement personnel et l'équilibre émotionnel, et plus précisément sur la propension à tomber malade, à souffrir de stress, de détresse psychologique, de fatigue, d'épuisement, à négliger la prise alimentaire selon des fréquences, qualités et quantités adéquates, et d'être en déficit en matière d'exercices physiques, de repos, de sommeil [58, 59].

7. LA THÉORIE DES PRÉFÉRENCES (OU DE L'AUTO-EXCLUSION) DE CATHERINE HAKIM

En lien direct avec la problématique de conciliation des espaces occupationnel et domestique surgissent les explications relatives aux préférences ou à l'auto-exclusion professionnelle des femmes que Catherine Hakim, sociologue britannique de la London School of Economics, a développées à travers la théorie des préférences. Cette théorie a suscité des débats académiques contradictoires et influencé les politiques publiques dirigées vers le binôme famille et marché du travail.

Prenant le contrepied des perspectives féministes traditionnelles axées sur le patriarcat et la discrimination de genres, Hakim [15 à 20] développe la thèse selon laquelle la population féminine est hétérogène et diverse quant aux préférences, aux styles de vie et à la gestion des sphères domestique et professionnelle. L'une des prémisses de son modèle théorique suppose que le degré de préférence des femmes pour l'un des deux domaines puisse être évalué à partir du choix de carrière professionnelle et l'investissement en acquisition de capital humain et culturel, de la capacité et de la disponibilité à s'insérer sur le marché de l'emploi, ainsi que des conditions de travail espérées dans l'espace productif. Sur la base de ce postulat, Hakim détecte trois modèles de comportements

dominants que les femmes affichent en matière d'allocation du temps entre les activités marchandes et non marchandes.

La première catégorie, minoritaire, regroupe les femmes centrées sur la famille, dans le sens qu'elles priorisent les activités du noyau domestique et négligent la sphère lucrative. L'engagement sur le marché du travail se ferait en cas d'un réel besoin économique pour le fonctionnement du ménage. Hakim argumente que les femmes qui développent une forte préférence pour la gestion de l'unité familiale auraient une faible disposition à accumuler un niveau élevé ou optimal de formation professionnelle et à suivre une trajectoire ascendante sur le marché du travail. De plus, en raison de la forte probabilité d'entrer en condition d'inactivité, les entreprises peuvent montrer de fortes réticences à investir dans leur formation au travail. Les collectifs de femmes qui centrent leur style de vie sur la sphère privée peuvent aussi montrer des ambitions moins élevées en matière de rémunération (rationalité non maximisante) [21]. Il faut admettre que ces conditions ne leur permettent pas non plus d'espérer mieux, vu que l'espace occupationnel répond à un ensemble de critères de rationalité des entreprises, au regard desquels elles distribuent les salaires et les conditions de travail en fonction du niveau de productivité des travailleurs. Ce sous-ensemble de la population féminine est enclin à expérimenter des indices de fécondité élevés et à avoir des familles de grande taille. Il est surtout influencé par les politiques publiques en matière de santé et de bien-être familial, mais est faiblement réceptif aux interventions gouvernementales relatives aux conditions du travail marchand.

La deuxième catégorie rassemble les femmes centrées sur le marché du travail. Du point de vue quantitatif, ces dernières sont aussi minoritaires que les femmes de la catégorie précédente, en dépit de la massification de la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, et de l'augmentation de leur présence dans les professions libérales et les postes de responsabilités hautement localisés dans la hiérarchie occupationnelle. Ces femmes s'investissent pleinement dans la carrière professionnelle, l'acquisition de capital humain, culturel et artistique. Elles accordent une place primordiale aux valeurs que véhicule l'espace productif, telles que la productivité, la compétitivité, l'individualisme et la réalisation personnelle. Elles sont enclines à négliger les responsabilités domestiques et parentales, peu disposées à se marier ou à avoir des enfants. Dans ce même ordre d'idées, elles sont très réactives tant aux politiques publiques visant le marché du travail qu'aux changements qui s'opèrent sur le marché de l'emploi.

La troisième catégorie, plus nombreuse proportionnellement, est composée de femmes dites adaptatives, dans le sens qu'elles essaient de combiner les valeurs et les exigences de la vie active et de la vie familiale. Dans ce cas, ces femmes ne montrent pas une préférence absolue pour l'un ou l'autre de ces domaines. Voulant tirer le meilleur de ces deux mondes, elles peuvent souvent se retrouver dans des conditions d'indécision, d'ambivalence, voire de conflits entre la priorisation de la gestion de l'unité domestique et la réalisation de leurs objectifs personnels sur le marché du travail. Ces indécisions peuvent inclure le choix de procréation, le nombre des enfants, le calendrier des naissances. Ce sous-ensemble de

femmes peut recourir à un ensemble de stratégies dans leur quête d'adaptation aux fonctions domestiques et professionnelles, telles que le choix des emplois à temps partiel, flexibles, temporaires, occasionnels, sur appel, autonomes, à domicile, de télétravail, voire saisonniers. Ces collectifs de femmes ont une plus grande préférence pour les carrières peu sujettes à l'obsolescence technique (perte de compétence ou de savoir-faire) leur offrant des emplois sûrs, des possibilités élevées d'entrer sur le marché de l'emploi et d'en sortir, ainsi qu'une plus grande capacité d'harmoniser les obligations familiales et professionnelles. Ils sont très sensibles aux opportunités, aux législations, aux politiques institutionnelles affectant tant l'espace familial que le marché du travail, comme les mesures prônant l'égalité des chances et les politiques fiscales.

Selon le point de vue de Hakim, les prémisses de la thèse de l'autocensure seraient irréfutables depuis les dernières décennies au regard d'un ensemble de facteurs minimisant les barrières traditionnelles qui ont freiné les résultats des femmes en matière d'acquisition de capital humain et de participation sur le marché du travail. Parmi ces facteurs, elle cite : a) le meilleur accès aux méthodes contraceptives qui permet aux femmes de contrôler leur fécondité, b) les politiques publiques et les mécanismes institutionnels qui combattent la discrimination basée sur le sexe et promeuvent le droit à la différence, l'égalité des chances dans les domaines de formation professionnelle et de participation sur le marché du travail, c) la tertiarisation de la structure occupationnelle et la croissance des emplois dits de cols blancs (*white-collar*) attirant davantage de main-d'œuvre féminine, d) la flexibilisation du marché du travail par la création des emplois à temps partiel, e) l'expansion des valeurs de liberté dans les sociétés modernes qui octroient aux femmes d'importantes marges de manœuvre quant aux choix de styles de vie, f) les politiques fiscales qui diminuent la charge fiscale des familles avec enfants.

Selon Hakim, ces éléments sont essentiels pour comprendre les causes (partielles) des inégalités qui caractérisent les groupes de femmes entre elles et avec leurs pairs masculins pour ce qui est de la dotation en capital humain, du choix de carrières professionnelles, des secteurs d'insertion et des trajectoires sur le marché occupationnel. Suivant ce raisonnement, elle invite les analystes à faire preuve de prudence au moment d'interpréter les performances et la productivité des femmes sur le marché du travail, afin d'éviter les explications qui se fondent exclusivement sur la discrimination des entreprises au moment d'embaucher la main-d'œuvre féminine.

Comme c'est le cas pour la plupart des propositions théoriques individualistes, les limites des explications se fondant sur la préférence des femmes se situent dans le peu d'importance qu'elles accordent au contexte socioculturel ou macrostructurel (avec ses contraintes et ses facilitations, avantages et inconvénients) dans la formation des préférences individuelles, l'accès aux opportunités productives et la progression différentielle des femmes sur le marché de l'emploi. À la lumière des cadres analytiques antérieurement analysés, il s'avère que l'autolimitation des femmes sur le marché de l'emploi peut être due à l'intériorisation d'un ensemble de normes, de valeurs et de stéréotypes sexistes du contexte socioculturel et économique dans lequel elles s'insèrent (*premarket discrimination*).

Sur la base de ces considérations, on comprend que les préférences pour l'espace domestique et la maternité peuvent être le résultat d'une construction sociale qui inclut aussi un ensemble de contraintes. Dans ce cadre-là, on peut asseoir l'hypothèse selon laquelle le faible niveau d'engagement des femmes sur le marché du travail peut aussi être lié aux obstacles du marché du travail (*postmarket discrimination*) qui segmentent la force productive, distribuent les conditions de travail et les privilèges selon le sexe [21, 60].

8. SYNTHÈSE ET RÉFLEXIONS FINALES

Dans cet article, nous avons essayé de résumer des théories traitant de l'incidence de la sphère familiale dans le choix de carrière professionnelle, la participation et la trajectoire des femmes sur le marché du travail. Les réflexions qui y sont synthétisées partent de l'hypothèse selon laquelle l'espace familial est un médiateur incontournable entre les décisions individuelles et les résultats que les femmes expérimentent sur le marché du travail.

Dans un premier temps, nous avons synthétisé les réflexions du courant économique néoclassique développées par Becker se rapportant à l'allocation du temps ou à la spécialisation des conjoints dans les activités domestiques et professionnelles au regard de leur différentiel de productivité dans chacun des deux domaines. Le noyau dur de cette thèse consiste à démontrer que la spécialisation des partenaires conjugaux est une stratégie rationnelle et efficace dans la mesure où elle permet d'optimiser la production, la consommation et le bien-être de l'unité domestique. Les raisonnements de Becker constituent une base solide d'interprétation en ce qui concerne les résultats de la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail. Cependant, les réflexions de Becker ont montré des limites considérables en raison du choix de la famille comme unité d'analyse, et les difficultés de déceler les disparités en matière de préférences, de styles et d'objectifs de vie individuelle. Elles ne permettent pas non plus d'étudier d'autres phénomènes connexes d'égale importance, comme les conflits, les relations de pouvoir et d'exploitation au sein du foyer conjugal.

Partant des insuffisances de la thèse de spécialisation de Becker, nous avons vu dans un second temps des réflexions sur le pouvoir de négociation des conjoints faites par des auteurs du courant néoclassique comme Manser et Brown [4], Lundberg et Pollak [5]. Rejetant le postulat de famille unitaire de Becker, ces auteurs montrent que les membres du couple peuvent allouer les ressources dont ils disposent en fonction de leurs propres préférences, goûts et rationalités. Tenant compte des risques de conflits encourus, ils développent l'idée selon laquelle la continuité de la relation conjugale dépend du pouvoir de négociation des acteurs leur permettant de trouver un point d'équilibre dans l'allocation des ressources, de telle manière que la satisfaction des préférences et du bien-être de l'un des conjoints ne provoque pas la détérioration de ceux de l'autre (hypothèse de Pareto-optimalité). Selon leur thèse, un ensemble de facteurs tant endogènes qu'exogènes est essentiel pour améliorer la capacité de négociation des conjoints et assurer la distribution équitable des pouvoirs au sein du couple, parmi lesquels on peut citer le niveau de capital humain accumulé et de

perception salariale, la dynamique du marché du travail et la possibilité de trouver un partenaire dans le contexte spatio-temporel dans lequel ils s'insèrent.

Les réflexions présentées dans cette étude ont aussi permis de cerner, dans un troisième temps, un ensemble de formulations analytiques portant sur le poids de la discrimination de genre dans l'insertion des femmes sur le marché du travail. Ces fondements théoriques élaborés pour la plupart par les courants féministes ou qui leur sont empruntés démontrent que la famille et le marché du travail ne sont pas neutres du point de vue sexuel (*sex-blind*), mais sont caractérisés par des phénomènes de discrimination qui segmentent les opportunités formationnelles et occupationnelles en défaveur des femmes. Les discriminations qui s'exercent dans la famille sont désignées dans la littérature sous l'appellation de *premarket discrimination*. Elles se manifestent à travers la distribution inéquitable des possibilités d'accumulation de capital productif entre les sexes des individus avant même leur insertion sur le marché du travail. La *postmarket discrimination*, pour sa part, est la discrimination appliquée par les employeurs sur le marché du travail lors du processus de recrutement de la main-d'œuvre. Elle consiste à prendre en compte des critères non liés à la rationalité productive pour sélectionner et stratifier l'accès aux opportunités d'emplois, y compris les conditions de travail et le parcours des femmes dans l'espace occupationnel. La conjugaison des conséquences négatives de la *premarket discrimination* et de la *postmarket discrimination* conduit à la ségrégation horizontale et verticale de la main-d'œuvre féminine dans des secteurs et des postes de travail précaires au regard des salaires, des types de contrat, des horaires de travail et du prestige.

Dans un quatrième temps, nous avons traité des analyses centrées sur le concept de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles des femmes. Les travaux recensés ont d'abord porté sur le « conflit » entre le travail salarié et la famille, conflit de temps mais aussi de rôle. Puis certains ont mis en évidence l'enrichissement que peut apporter la conjugaison de l'emploi et de la famille. Cette observation a amené les chercheurs à proposer un ensemble de politiques publiques (congés parentaux, services de garde, flexibilité des horaires de travail, par exemple) pour soutenir les femmes en emploi. Il faut toutefois reconnaître que les enjeux associés à l'articulation des espaces familiaux et professionnels sont complexes et que les travaux ont finalement montré que le contexte et le soutien organisationnel jouent un rôle déterminant [51, 52].

Les discussions générées à partir de la conciliation ont aussi soulevé des débats autour du concept de coresponsabilité des acteurs intervenant tant dans l'espace domestique que dans la sphère occupationnelle. On suppose que la mise en place de mécanismes de coresponsabilité et de conciliation qui fonctionnent agit positivement sur l'insertion et la trajectoire des femmes tant dans l'espace de la formation que dans la sphère professionnelle. La mise en œuvre de mesures de conciliation devrait ainsi permettre aux femmes de satisfaire leurs objectifs personnels de salaire, d'autonomie financière et de montée des échelons dans la hiérarchie organisationnelle.

Dans un cinquième temps, nous nous sommes intéressés aux explications qui se basent sur les préférences ou l'auto-exclusion des femmes sur le marché du travail. Cette thèse, mise au point par la sociologue Catherine Hakim, repose sur l'idée que la population féminine est hétérogène du point de vue des préférences, du choix de carrière professionnelle, et de la capacité et de la disponibilité à l'insertion sur le marché du travail. Partant de cette prémisse, l'auteure définit trois modèles de comportements fondamentaux qui caractérisent les femmes quant à l'allocation du temps entre les activités domestiques et professionnelles. Ces trois catégories regroupent les femmes centrées sur leur ménage ou leur famille, celles centrées sur le marché du travail, et finalement celles qui sont dites adaptatives parce qu'elles essaient de combiner les sphères familiale et occupationnelle et d'en tirer le meilleur. Selon Hakim, l'auto-exclusion des femmes serait de plus en plus importante en regard de la minimisation des barrières traditionnelles qui ont freiné le progrès des femmes sur le marché du travail. L'auteure a cité, par exemple, le meilleur accès aux méthodes contraceptives, les politiques de lutte contre la discrimination de genre, la restructuration et la tertiarisation du système économique, et l'émergence des valeurs de liberté.

Nous avons ainsi voulu favoriser la compréhension des diverses théories qui ont tenté de rendre compte des difficultés vécues par les femmes sur le marché du travail, et chacune d'entre elles conduit à proposer des pistes de politiques publiques, comme de pratiques d'entreprises, qui permettraient de corriger les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. ■

BIBLIOGRAPHIE

- 1 Sampieri H., Roberto (2014). *Metodología de la investigación*, Mexico, McGraw Hill Education, 6^e édition.
- 2 Becker, Gary (1965). « A Theory of Allocation of Time », *Economic Journal*, vol. 75, n° 299, p. 493-517.
- 3 Becker, Gary (1987). *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Universidad.
- 4 Manser, Marilyn et Brown, Murray (1980). « Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis », *International Economic Review*, vol. 21, n° 1, p. 31-44.
- 5 Lundberg, Shelly et Pollak, Robert A. (1996). « Bargaining and Distribution in Marriage », *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 10, n° 4, p. 139-158.
- 6 De Barbieri, Teresita (1992). « Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica », *Revista Interamericana de Sociología*, vol. 2, n° 2-3, p. 147-178.
- 7 Ariza, Marina et De Oliveira, Orlandina (1999). *Un recorrido por los estudios de género en México. Consideraciones sobre áreas prioritarias. Taller « Género y Desarrollo »*, Montevideo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe CIID/IDRC, 6-7 septiembres.
- 8 Glenn, Evelyn (2002). *Unequal Freedom How Race and Gender Shaped American Citizenship and Labor*, Massachusetts, Harvard University Press.
- 9 Scott, Joan (1996). « El género : una categoría útil para el análisis histórico », en Marta Lamas (dir.). *El género : construcción cultural de la diferencia sexual*, México, PUEG, UNAM, p. 265-302.
- 10 Blau, Francine D. et Kahn, Lawrence M. (2007). « The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? », *Academy of Management Perspective*, vol. 21, n° 1, p. 7-23.
- 11 Becker, Gary (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.
- 12 Phelps, Edmund S. (1972). « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, vol. 62, n° 4, p. 659-661.

- 13 Arrow, Kenneth (1973). *The theory of discrimination*, document de travail n° 30 A, Princeton University, Industrial Relations Section.
- 14 Aigner, Dennis et Cain, Glen (1977). «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, n° 2, p. 175-187.
- 15 Hakim, Catherine (1996). «The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity», *The British Journal of Sociology*, vol. 47, n° 1, p. 178-188.
- 16 Hakim, Catherine (1998). «Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory», *British Journal of Sociology*, vol. 49, n° 1, p. 137-143.
- 17 Hakim, Catherine (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- 18 Hakim, Catherine (2003). *Models of the Family in Modern Societies. Ideals and Realities*, Ashgate, Angleterre, Aldershot.
- 19 HAKIM, Catherine (2004). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, Londres, Athlone Press.
- 20 HAKIM, Catherine (2006). «Women, careers, and work-life preferences», *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 34, n° 3, p. 279-294.
- 21 López-Ibor, Rocio, Lorenzo E., Mangas et Cornejo A.F., José (2010). «La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación», *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28, n° 1, p. 1-32.
- 22 Clark, Andrew, Couprie, Hélène et Sofer, Catherine (2004). «La modélisation collective de l'offre de travail. Mise en perspective et application aux données britanniques», *Revue économique*, vol. 55, n° 4, p. 767-789.
- 23 Brossollet, Cécile (1993). «Spécialisation et déspecialisation sexuelle du travail: l'analyse économique», *Sociétés contemporaines*, n° 16, p. 145-163.
- 24 Chiappori, Pierre-André et Donni, Olivier (2006). «Les modèles non unitaires de comportement du ménage: un survol de la littérature», *L'Actualité économique*, vol. 82, n° 1-2, p. 9-52.
- 25 McElroy B., Marjorie et Horney, J. Mary (1981). «Nash-bargained household decisions: Toward a generalization of the theory of demand», *International Economic Review*, n° 22, vol. 2, p. 333-349.
- 26 Chiappori, Pierre-André (1988). «Rational household labor supply», *Econometrica*, vol. 56, n° 1, p. 63-90.
- 27 Chiappori, Pierre-André (1992). «Collective Labor Supply and Welfare», *Journal of Political Economy*, vol. 100, n° 3, p. 437-467.
- 28 Browning, Martin et Chiappori, Pierre-André (1998). «Efficient Intra-Household Allocations: A General Characterization and Empirical Tests», *Econometrica*, vol. 66, n° 6, p. 1241-1278.
- 29 Sofer, Catherine (2005). «Choix relatifs au travail dans la famille: la modélisation économique des décisions», *Travail et emploi*, n° 102, p. 79-89.
- 30 Radtchenko, Natalia (2006). *Offre de travail individuel «collective»: applications empiriques à l'aide des données russes*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Paris, Université Paris I-Panthéon-Sorbonne.
- 31 Hareven, Tamara K. (1971). «The History of the Family as an Interdisciplinary Field», *The Journal of Interdisciplinary History*, vol. 2, n° 2, p. 399-414.
- 32 Humphries, Jane et Jill, Rubery (1994). «La autonomía relativa de la reproducción social», dans Cristina Bordería et coll. (dir.), *Las Mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*, Barcelone, Icaria, p. 393-424.
- 33 Crenshaw, Kimberle (1989). «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics», *University of Chicago Legal Forum*, vol. 140, n° 8, p. 139-169.
- 34 Collins, Patricia (2002). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and Politics of Empowerment*, 2^e édition, New York, Londres, Routledge.
- 35 Lesthaeghe, Ro (2010). «The Unfolding Story of the Second Demographic Transition», *Population and Development Review*, vol. 36, n° 2, p. 211-251.
- 36 Van de Kaa, Dirk (2002). *The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries*, document présenté au Sixth Welfare Policy Seminar of the National Institute of Population and Social Security, Tokyo, Japon, 29 janvier 2002.
- 37 Reskin, Barbara et coll. (1999). «The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition», *Annual Review of Sociology*, vol. 25, p. 335-361.
- 38 Bergmann, Barbara (1974). «Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex», *Eastern Economic Journal*, vol. 1, n° 2, p. 103-110.
- 39 Macpherson, David et Hirsch, Barry (1995). «Wages and Gender Composition - Why Do Women Jobs Pay Less», *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 3, p. 426-471.
- 40 Macpherson, David et Hirsch, Barry (2004). «Wages, Sorting on Skill, and the Racial Composition of Jobs», *Journal of Labor Economics*, vol. 22, n° 1, p. 189-210.
- 41 Sorensen, Elaine (1990). «The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue», *Journal of Human Resources*, vol. 25, n° 1, p. 55-89.
- 42 Powell, Gary et Butterfield, Anthony (1994). «Investigating the "Glass Ceiling" Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management», *The Academy of Management Journal*, vol. 37, n° 1, p. 68-86.
- 43 Baxter, Janeen et Erick O. Wright (2000). «The Glass Ceiling Hypothesis. A Reply to Critics», *Gender and Society*, vol. 14, n° 6, p. 814-821.
- 44 Kahn, Robert et coll. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*, Oxford, Angleterre, John Wiley.
- 45 Greenhaus, Jeffrey et Beutell, Nicholas (1985). «Sources of conflict between work and family roles», *Academy of Management Review*, vol. 10, n° 1, p. 76-88.
- 46 Greenhaus, Jeffrey et coll. (2006). «Health consequences of work-family conflict. The dark side of the work-family interface», dans Pamela Perrewé, Jonathon Halbesleben et Chris Rosen (dir.), *Research in Occupational Stress and Well-Being*, Amsterdam, Elsevier.
- 47 Greenhaus, Jeffrey et Allen D., Tammy (2011). «The work-family balance: a review and extension of the literature», dans Quik J. Campbell et Tetrick Lois (dir.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2^e édition, Washington, DC, American Psychological Association, p. 165-183.
- 48 Hammer, Lesly et coll. (2003). «Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors», *Journal of Business and Psychology*, vol. 17, n° 3, p. 419-436.
- 49 Tremblay, Diane-Gabrielle (2005). «Articulation emploi-famille: Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux», *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 1, n° 1, p. 36-56.
- 50 Tremblay, Diane-Gabrielle (2011). «De la conciliation-emploi-famille à l'articulation des temps sociaux tout au long de la vie», *La revue Développement social*, vol. 12, n° 1, p. 52.
- 51 Tremblay, Diane-Gabrielle (2012a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e édition, Québec, Presses de l'Université du Québec, 406 p.
- 52 Tremblay, Diane-Gabrielle (2012b). *Articuler emploi et famille. Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 284 p.
- 53 Hook, Jennifer (2006). «Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003», *American Sociological Review*, vol. 71, p. 639-660.
- 54 Tremblay, Diane-Gabrielle et N. Lazzari, Dodeler (2015). *Les pères et la prise du congé de paternité/parental: une nouvelle réalité*, Québec, PUQ.
- 55 INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Observatorio 10.
- 56 Maganto, Juana, Etxeberria, Juan et Porcel Ana (2010). «La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación», *Educatio Siglo XXI*, vol. 28, n° 1, p. 69-84.
- 57 Fernández, Patricia (2012). «Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas», *Serie Mujer y desarrollo*, n° 120, Santiago, Chili, CEPAL, División de Asuntos de Género.
- 58 Mansour, Sari et Tremblay, Diane-Gabrielle (2018). «Psychosocial safety climate as resource passageways to alleviate work-family conflict: A study in the health sector in Quebec», *Personnel*, vol. 47, n° 2, p. 474-493.

59 Mansour, Sari et Tremblay, Diane-Gabrielle (2017). «Mediating role of work engagement between psychosocial safety climate and organizational citizenship behaviors: A study in the nursing and health sector in Quebec»,

International Journal of Human Resource Development and Management (IJHRDM), vol. 1-2, p. 51-71.

60 Metcalf, Hilary et Rolfe, Heather (2010). *Women's choices in the labour market*, National Institute of Economic and Social Research.

Mickens Mathieu, Ph.D., est détenteur d'un doctorat en études de population d'El Colegio de Mexico, d'une maîtrise en population et développement et d'une licence en économie et développement rural de l'Université d'État d'Haïti. En matière de recherche scientifique, ses centres d'intérêt sont l'analyse sociodémographique, les mouvements migratoires dans l'espace latino-américain et caribéen, les inégalités de genre et ethnico-nationales dans le processus d'insertion des immigrants sur le marché du travail des pays d'accueil, le ciblage géographique des populations vivant en condition de pauvreté. Docteur Mathieu est actuellement professeur à la Faculté des sciences humaines (FASCH) de l'Université d'Etat d'Haïti. Il travaille aussi comme consultant pour des organisations internationales, pour lesquelles il vient de rédiger un rapport portant sur les progrès de la République d'Haïti relatifs à l'implémentation et au suivi du Consensus de Montevideo, et une étude sur la construction d'une méthodologie de ciblage géographique des populations pauvres en Haïti au moyen des bonnes pratiques et de l'utilisation des données de recensement. mathieumickens05@yahoo.fr

