

De la seconde révolution industrielle à l'âge de l'information :

Séparation/agrégation des sphères de vie,
pratiques RH et paradigmes de recherche

Ariane OLLIER-MALATERRE, Rouen Business School
aom@rouenbs.fr

Colloque annuel de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux,
TÉLUQ/Université du Québec, 27-28 septembre 2012

Perspective historique sur l'articulation travail – hors-travail

2 objectifs :

- Montrer comment les degrés successifs de séparation des sphères du travail et du hors-travail ont donné naissance à des paradigmes de recherche et à des pratiques gestionnaires distincts
- Utiliser ce bref historique pour éclairer le débat : Les pratiques d'articulation travail – hors-travail sont-elles un nouveau paternalisme ?

1750-1900 : La première révolution industrielle amorce la séparation progressive entre travail et hors-travail

- La distinction s'est opérée graduellement (Hareven, 1982 ; Kabanoff, 1980; Lallement, 2003; Noiriél, 1988 ; Piotrkowski & al., 1987; Stearns, 1993 Thompson, 1963)
 - Salariat
 - Temps cadré par la cloche
 - Moindre unité de lieu
 - Machinisme industriel et transports
 - Les grands ateliers et les manufactures ne jouxtent plus les maisons et les champs
 - Production exogène à la famille
 - Les femmes génèrent un revenu indépendant de celui du mari
 - Les enfants travaillent dans d'autres ateliers puis la législation installe la scolarisation

En parallèle, mise en œuvre de pratiques sociales "paternalistes" par les employeurs

- Paternalisme (patronage):
 - Forme patriarcale d'organisation économique
 - Le chef de famille est à la fois le père et le maître
 - Relation de soumission en contrepartie d'une certaine protection
 - Volets matériel / moral / politique:
 - Capitalisme-providence: « maisons de famille », économat, soins médicaux, salle d'asile et jardins d'enfants
 - Contrôle de la moralité –couvents industriels, polices occultes, américanisation des immigrants et vote en fanfare
- Dès le début du XIXème siècle au RU puis Belgique, France, EU
 - Textile, mines, métallurgie et chemins de fer : Ford City, Pullman City
 - Apogée entre les années 1880 et les années 1920

1900 - 1960 : Sentiment naissant de conflit entre les sphères diminué par la division sexuée du travail

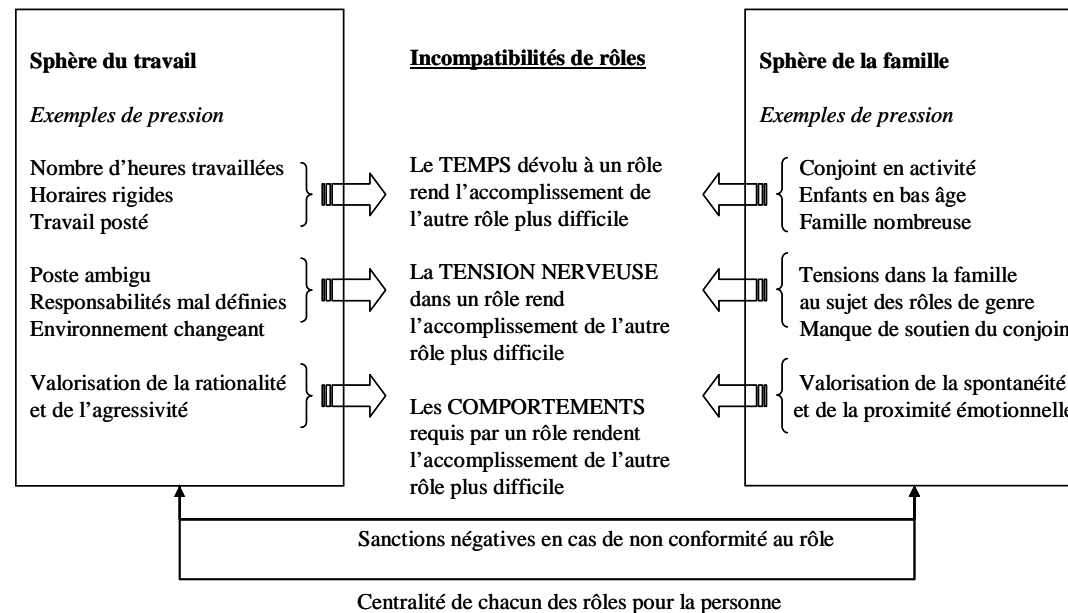
- La séparation des sphères met en évidence leur opposition
 - Les contraintes temporelles fortes au sein des usines mettent en scène le temps comme une ressource (construit social)
- Mais la division sexuée du travail masque le conflit entre les sphères
 - "Le temps d'une génération, un schéma clair de travail genré s'est développé dans tout l'Ouest industriel (...), un nouveau type très marqué de division du travail entre les adultes hommes et femmes" (Stearns, 1993, p.61).
 - Les femmes travaillent généralement de la fin de l'enfance jusqu'au mariage, à l'usine ou comme domestiques
 - Ensuite, elles travaillent à la maison : gardes d'enfants, lingères, pension de famille, petite production artisanale
 - « Marriage bar » au RU et en France

En parallèle, théories fonctionnalistes et management scientifique

- Théories fonctionnalistes de l'après-guerre
 - Parsons: sphère du travail rationnelle et impersonnelle, sphère de la famille affective, expressive ; complémentarité homme-femme
 - Dubin: société multifocale composée d'institutions séparées aux plans physique, temporel, fonctionnel et organisationnel
- Les employeurs ignorent le hors-travail
 - Déclin du paternalisme dès fin 19ème (scolarisation, syndicalisme révolutionnaire , législation et Etat-providence)
 - Professionnalisation du management –Taylor, Ford => rejet du népotisme
 - Whyte *The Organization Man* décrit des hommes entièrement dévoués à leur employeur
 - L'employeur demande aux salariés une "immunité contre le travail domestique « (Wharton, 2006)
 - Quelques pratiques pragmatiques émergent : PAE contre l'alcoolisme; crèches pendant les guerres

1960-1990 : Les évolutions sociodémographiques mettent en évidence le conflit travail – famille

- Carrières des femmes et divorcialité => remise en cause du modèle de l'homme gagne-pain
- Kanter 1977 *Men and Women of the Corporation* le mythe de la séparation; Barrère-Maurisson 1984 La division sexuée du travail
- Le champ académique se structure à la fin des années 1970 - le paradigme dominant est celui du **conflit travail – famille** ancré dans la théorie des rôles (Merton, Goode, Katz & Kahn)

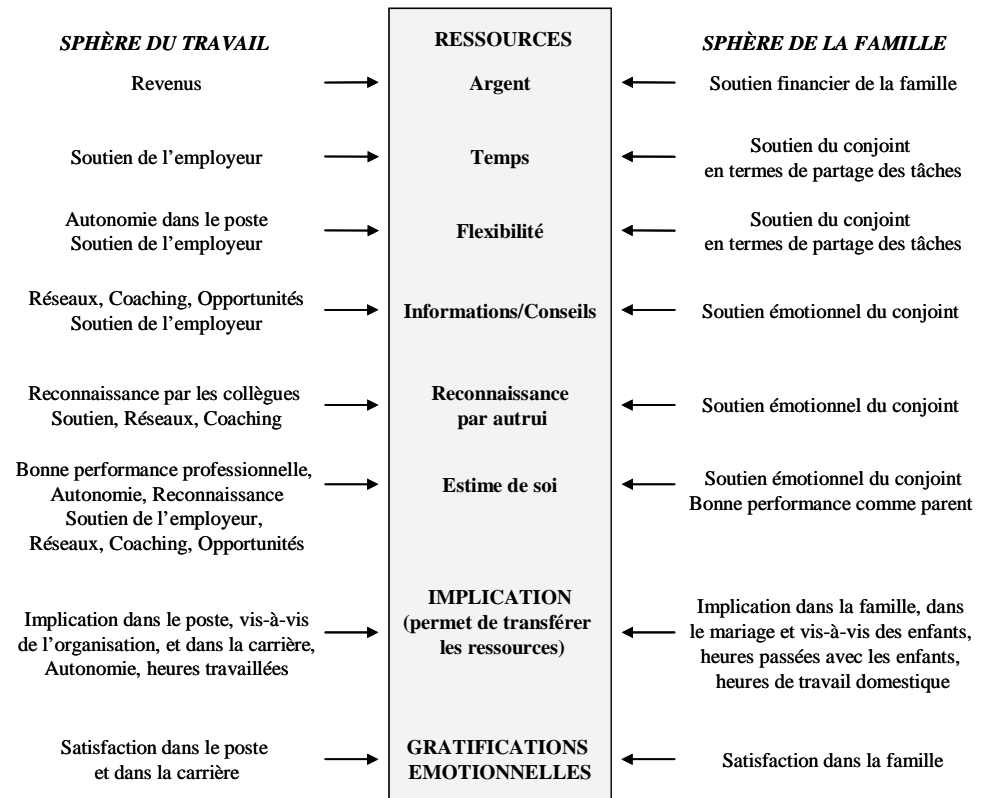


En parallèle, les premières pratiques "family-friendly "

- 1983 – le *Conference Board* crée un comité *Work Life Leadership Council*.
- Magazines spécialisés et prestataires de service : *Working Mother* 1979, *Work & Family Connection* 1984, *Bright Horizons* 1986
- Classements des meilleures pratiques 1980 *Great Place to Work*®, 1986 *Best companies for Working Mothers*
- Institut de recherche dédié : *Families and Work Institute* 1989
- Etudes des besoins des salariés chez les entreprises pionnières, création de postes de « work-family officers »

Depuis 1990 - La relative réagrégation des sphères signe le renouveau du champ

- Réagrégation des sphères à l'âge de l'information
 - Globalisation, technologies
 - Brouillages des frontières temporelles et spatiales, Collision des identités
- Champ très structuré et nouvel intérêt pour le paradigme de **l'enrichissement entre travail et famille**
- Pratiques plus larges : work-life et personnes âgées et dépendantes



Traduit et librement adapté de Friedman et Greenhaus, 2000

Les pratiques d'articulation T-HT sont-elles un nouveau paternalisme ?

- Kanter 1977 : La famille est pour les employeurs un pôle de loyauté concurrente, qu'il s'agit de neutraliser ou de maîtriser
- Trois modes de « gestion » de la famille
 - **Incorporation** pour qu'elle serve les objectifs et intérêts de l'organisation (début révolution industrielle)
 - **Relégation** en dehors du périmètre du travail (management scientifique)
 - **Substitution** à la famille, ou encore absorption (mode contemporain)

Paternalisme comme pratiques d'harmonisation incorporent la famille et s'y substituent

- Incorporation
 - Recrutements familiaux , formation, socialisation professionnelle des travailleurs, maintien de la discipline
 - L'usine comme grande famille
- Substitution
 - Paternalisme matériel

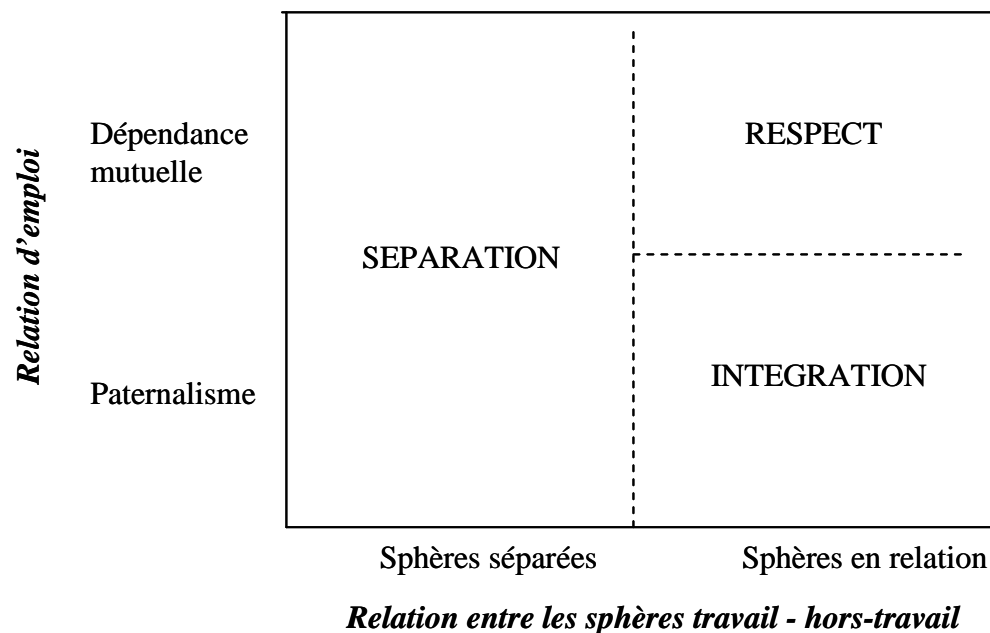
- Incorporation
 - Télétravail installe le travail au domicile
 - Crèches sur lieu de travail, événements festifs avec la famille
- Substitution
 - Programmes d'assistance, aux salariés, séminaires sur questions familiales et personnelles

Mais le contexte est bien différent

- Il ne s'agit plus d'échanger soumission contre protection
 - L'Etat-providence atténue la dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur
 - L'employeur ne garantit plus sa protection
- La rhétorique contemporaine est laïque et prosaïque, pas morale chrétienne
 - Performance économique et gestion des risques juridiques
 - La loi prescrit la non-discrimination entre salariés, alors que les avantages matériels du paternalisme étaient dispensés sous condition de moralité

En synthèse : 3 types de réponse organisationnelle au hors-travail (Kirchmeyer, 1995)

- Séparation
 - Cf. mythe, relégation
- Intégration
 - Notes paternalistes, l'employeur est protecteur
- Respect
 - Prise en compte de la sphère hors-travail sans infantilisation



- Certaines pratiques d'articulation peuvent être lues comme paternalistes
 - Ressources mises à la disposition du salarié (crèches, infirmerie, PAE...)
- D'autres au contraire relèvent de l'empowerment
 - Arrangements de travail flexible