



## *Vie de famille et flexibilité du temps de travail en Allemagne: le mythe de la conciliation*

**Kerstin Jürgens**

Université de Hannover (Allemagne)  
[k.juergens@ish.uni-hannover.de](mailto:k.juergens@ish.uni-hannover.de)

---

### Résumé

*Les études actuelles sur la famille doivent désormais envisager une nouvelle approche des conditions de vie avec enfants. Si, pour la génération précédente, la norme consistait pour le père à travailler et pour la mère à rester au foyer, l'activité à temps plein de l'homme et le travail à temps partiel de la femme constituent désormais la version modernisée du partage des tâches familiales. Les modes de garde publics pour enfants étant insuffisants, le travail à temps plein des deux parents ou des familles monoparentales est totalement inconciliable avec la prise en charge des tâches familiales. Ces dernières années, ce n'est plus seulement la durée, mais aussi et surtout les conditions et la répartition du temps de travail qui posent problème : la flexibilité du temps de travail obéit le plus souvent à une logique purement économique. Le fameux « équilibre entre le travail et la vie personnelle » reste le plus souvent un mythe.*

### Abstract

*Changes in the social conditions for families' ways of living together are main issues raised in current family research. Division of labour between family members no longer fits with the traditional model of breadwinner and householder, rather young parents practise a modernised version of that model, namely full-time work of the man and part-time work of the woman. Due to deficits in the public child-care system, it is difficult for both parents as well as for single parents to reconcile their full-time employment and their needs of private time for care. Recently, the mere duration of working time is no longer the only problem. Often a particular time allocation and circumstances of the working hour arrangement which are defined by the company aggravate parents' time organisation difficulties. The augmented flexibility of working schedules is mainly due to economic necessities. Therefore the idea of a "work-life-balance" becomes a myth.*

---

## Introduction

La famille fait partie des thèmes les plus souvent étudiés en sociologie. Dans nos sociétés industrialisées, il s'agit d'une institution qui assume des fonctions sociales essentielles, telles que la socialisation de la génération suivante et le renouvellement de la force de travail. Même si une femme sur cinq élève seule ses enfants de moins de 18 ans, le couple avec enfants reste un modèle dominant en Allemagne, puisqu'il représente 47 % des ménages (Office fédéral de la statistique, 2002). Quant aux personnes désignées comme « seules » par les statistiques, elles ne le sont que rarement « par choix » : la plupart des personnes âgées seules sont veuves et ont élevé des enfants; beaucoup de jeunes vivent une relation à deux mais à distance et une autre catégorie de célibataires de fait est en quête du partenaire « idéal » et souhaite former une famille. Dans notre société, la famille et le couple sont non seulement des modèles dominants mais aussi un élément essentiel des projets de vie formulés par ceux qui n'ont pas encore connu ou ne connaissent plus cette situation<sup>[1]</sup>. Parvenir à « concilier vie de famille et vie professionnelle » relève, au quotidien pour les parents, d'un perpétuel défi. Mais cette question est également, depuis des décennies, au coeur des préoccupations des sociologues et, plus récemment, de celles des responsables politiques et économiques. Serait-ce l'influence des voix des jeunes électrices, tant convoitées par les hommes politiques ?

Toujours est-il que les entreprises sont de plus en plus souvent confrontées, en matière de recrutement et de développement du personnel, aux conditions de vies extérieures de leurs salariés. Dans la course aux salariés hautement qualifiés, certains employeurs tentent de convaincre ces « potentiels élevés » à coup de concepts tels que « l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale » (« work-life balance ») et la prise en charge des enfants. Par ailleurs, selon une idée très répandue dans les milieux de sociologie du travail, les entreprises s'immiscent de plus en plus dans la vie privée des salariés par le biais de nouvelles méthodes de travail. En effet, c'est là qu'elles puisent les compétences sociales et les ressources destinées au secteur de l'emploi et qu'elles optimisent la force de travail; elles demandent également aux salariés de travailler chez eux en cas d'urgence et de faire preuve de flexibilité dans le temps. Les sociologues parlent alors de « suppression des limites du travail » et « d'absence de frontières entre vie professionnelle et vie privée », en raison du mélange des deux. (cf. Döhl, Kratzer & Sauer, 1998; Voß, 1998; Kratzer, 2003; Pongratz & Voß, 2003).

Au cours de ces dernières années, l'évolution structurelle s'est traduite incontestablement par la modification des formes d'activités professionnelles, visant entre autres une participation plus importante des salariés et plus d'autonomie. Quant aux attentes des salariés, hommes et femmes, en matière de vie professionnelle, elles ont également évolué, notamment dans le secteur des emplois très qualifiés. Si l'on a officiellement supprimé les frontières dans le cadre des processus de flexibilité, il reste à démontrer ce que cela apporte au clivage vie de famille/vie professionnelle caractéristique de nos sociétés modernes ? Parvient-on à une suppression des frontières, non seulement de l'activité professionnelle, mais aussi des autres sphères ? Cela permet-il de mieux « concilier famille et travail » ou bien les parents actifs se posent-ils encore plus de questions ?

Si la durée du temps de travail et le travail à temps partiel des parents ont déjà fait l'objet d'études approfondies, la flexibilité actuelle du temps de travail n'a encore jamais été abordée de façon méthodique. Elle implique non seulement une modification de la durée mais aussi des conditions et de la répartition du temps de travail. À la différence du travail à temps partiel, la flexibilité actuelle ne relève pas d'un choix individuel, mais d'un mode de fonctionnement de l'entreprise, auquel les salariés,

quel que soit leur mode de vie, ne peuvent pas échapper. Cet exposé sera consacré aux conséquences de la flexibilité du temps de travail sur la vie de famille des salariés.

### **Situation toujours critique : parents pris dans la tourmente entre vie professionnelle et éducation des enfants**

Malgré la formation des femmes et les mouvements de défense de ces dernières, on assiste encore, à l'aube de ce nouveau siècle, à une hiérarchisation des attributions. La répartition, en fonction du sexe, des tâches de la vie et des activités professionnelles est certes beaucoup plus souple, mais les modèles de relations égalitaires font figure d'exceptions. En Allemagne, ce sont toujours en majorité les femmes qui, après avoir fondé une famille, réduisent leur temps de travail ou cesse de travailler, afin d'assumer l'éducation de leurs enfants tandis que les hommes en profitent pour donner une impulsion supplémentaire à leur carrière professionnelle. Seuls 1,5% ont recours au congé parental. La répartition traditionnelle des rôles qui se met en place au moment de la constitution d'une famille domine encore la plupart des schémas relationnels et se retrouve dans tous les milieux sociaux, de façon plus ou moins marquée.<sup>[2]</sup>

Dans le monde du travail, l'emploi à temps plein pendant toute la durée de la vie professionnelle constitue le modèle normatif dominant et la condition d'une carrière professionnelle « réussie » sous protection sociale. Les interruptions d'activités pour des raisons familiales ou la réduction du temps de travail présentent encore des inconvénients notables en matière de qualification, de sécurité de l'emploi, d'évolution professionnelle et de revenus. Les statistiques officielles parlent d'elles-mêmes : en Allemagne, les femmes se retrouvent le plus souvent dans les catégories de salaires inférieures. À niveau de qualification égal, elles gagnent moins que leurs collègues hommes et sont plus touchées par la pauvreté en vieillissant. Les femmes sont sous-représentées dans les emplois de cadres.<sup>[3]</sup>

Ce clivage horizontal et vertical du marché du travail allemand constitue à la fois l'origine et la conséquence des processus de socialisation et de l'affectation des femmes aux tâches ménagères et familiales. Il se traduit également dans le système fiscal : les familles dont les deux parents travaillent ont tout intérêt financièrement, conformément à la loi sur l'allocation parentale d'éducation, à ce que celui dont le revenu professionnel est le plus faible arrête de travailler. Il va de soi que ce sont généralement les femmes. Par ailleurs, le système des avantages fiscaux accordés aux couples mariés (« Ehegattensplitting ») renforce ce modèle.

Malgré ces obstacles structurels, les jeunes femmes avec enfants travaillent plus souvent que leurs mères de la génération précédente (Office fédéral de la statistique, 2002). Si, en France, l'intégration des femmes dans la vie professionnelle s'est effectuée essentiellement à temps plein (Maruani, 2000), en Allemagne, elle s'est arrêtée en cours de route : à la différence d'autres pays européens, comme le Danemark ou la Grande-Bretagne, l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes en Allemagne est essentiellement due à une augmentation du travail à temps partiel (Bosch, 2001, p. 41). En janvier 2000, 80% des personnes travaillant à temps partiel en Allemagne étaient des femmes (Bach, 2002, p. 18). La proportion de femmes occupant un emploi à temps partiel est passée de 29,6% en 1985 à 45% en 2000. Celle des hommes a également augmenté mais elle atteint toujours à peine 10% (Office fédéral de la statistique, 2002).

En France, le travail à temps partiel concerne également en majorité les femmes, qui ne sont cependant qu'un quart à occuper une activité à temps partiel (OECD, 2001). Si l'on compare la hausse du taux de temps partiel au taux d'activité des femmes en général, il

apparaît clairement que la proportion de femmes travaillant à temps plein n'a pratiquement pas évolué depuis le début des années 90. En Allemagne, la répartition du temps de travail entre le père et la mère s'effectue le plus souvent selon le schéma temps plein-temps partiel. Après avoir bénéficié du congé parental (« Elternteilzeit »), ce sont presque exclusivement les femmes qui diminuent leur nombre d'heures de travail afin de prendre en charge les tâches familiales. Si les femmes pratiquent le temps partiel pour mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, les hommes y ont recours au début ou à la fin de leur vie professionnelle pour suivre, par exemple, une formation continue.

En Allemagne, l'un des deux parents n'a pas d'autre choix que d'opter pour le temps partiel; en effet, il ressort des chiffres de prise en charge des enfants qu'un emploi à temps plein des deux parents ou d'une personne élevant seule ses enfants n'est envisageable que si les grands-parents ou une aide extérieure recrutée par les parents, s'occupent des enfants. Pour les enfants de trois à six ans, les jardins d'enfants couvrent pratiquement tous les besoins de prise en charge mais il s'agit de demi-journées classiques. Dans les Länder de l'Ouest, à peine 20% des places sont réservées à un accueil à la journée des enfants (Esch & Stöbe-Blossey, 2002, S. 5).<sup>[4]</sup> La situation est bien pire dans les crèches et les garderies. Avant l'âge de trois ans, le taux de prise en charge était de 36% en 1998 dans les Länder de l'Est, contre 2,8 % dans ceux de l'Ouest (en France : 29%, OECD 2001). A l'ouest, les parents d'enfants de moins de trois ans n'ont d'autre recours que les gardes privées et financées par eux-mêmes, qui ne sont pas accessibles à tous. Par ailleurs, l'entrée à l'école n'est pas non plus facilitée : la plupart des Länder assurent, par le recrutement de personnel supplémentaire, « la demi-journée continue » ou « l'école primaire à horaires fixes », mais il s'agit toujours de demi-journées.<sup>[5]</sup> Même pour les personnes travaillant à temps partiel, ce système pose généralement problème en raison des temps de transport, d'horaires de travail différents ou d'heures supplémentaires flexibles et il implique le recours à des modes de garde complémentaires payants ou privés (voir également Büchel & Spieß, 2002). Étant donné les conditions matérielles de prise en charge des enfants, le travail à temps partiel en Allemagne consiste principalement en une activité de demi-journée effectuée le matin et ne peut donc être que partiellement considéré comme « modèle de travail flexible ».

En effet, les écarts en matière d'organisation et de répartition du temps de travail journalier sont rares (cf. Bosch, 2000). En Allemagne, le travail à temps partiel est un modèle établi en fonction des impératifs de prise en charge des enfants. Lorsque les femmes assument à la fois leur rôle de mère et leur travail ou lorsqu'elles reprennent un travail, les contraintes de synchronisation et de coordination quotidiennes sont très importantes. Les hommes, qui participent activement à l'entretien et à la prise en charge des enfants, sont également prisonniers de ces contraintes et tributaires de ces rythmes.

À ce jour, le gouvernement fédéral s'est contenté d'annoncer qu'un enfant sur cinq de moins de trois ans disposerait d'une place en crèche. La politique familiale allemande en reste toujours à son modèle de congé parental de trois ans. Seuls ceux qui sont en mesure d'organiser (et financer) la garde des enfants par des réseaux sociaux, des initiatives privées ou des prestations payantes, peuvent envisager de reprendre une activité professionnelle plus tôt. Même la réforme de la loi fédérale sur l'allocation parentale d'éducation, à l'initiative du gouvernement rouge-vert ne va pas assez loin. Elle prévoit certes le droit (dans les entreprises de plus de 16 salariés) pour les deux parents de bénéficier d'une réduction du temps de travail et de limiter la durée du temps de travail hebdomadaire à 30 heures, mais elle ne définit pas le cadre de ces réglementations. Les modes de garde publics d'enfants de moins de trois ans étant

quasiment inexistantes, les deux parents seraient contraints d'assurer à tout de rôle la garde des enfants en travaillant chacun à mi-temps. En plus de la perte de revenus, ce système n'apporte pas de solution véritable à la répartition traditionnelle des tâches, surtout dans les catégories de salaires inférieures ou en cas de revenu beaucoup plus élevé de l'un des deux parents (voir également Koch, 2000).

L'Allemagne a l'un des taux de natalité les plus bas en Europe, avec 1,36 enfants en moyenne par femme.<sup>[6]</sup> L'absence d'aides matérielles n'en est pas l'unique raison mais elle joue un rôle déterminant dans le fait que les jeunes femmes et hommes ne se décident pas, ou se décident tardivement, à fonder une famille.<sup>[7]</sup> La baisse de la fécondité au cours de la vie peut ensuite être la cause de l'absence involontaire d'enfant. Même des femmes très qualifiées, qui ont suivi des formations longues et coûteuses et qui souhaitent les mettre à profit dans le cadre de leur carrière professionnelle, se trouvent confrontées à un dilemme : concilier vie de famille et carrière professionnelle. Qu'on le veuille ou non, cela reste du domaine de l'illusion.<sup>[8]</sup> À ces postes qualifiés, la durée du temps de travail constitue plus qu'une mesure du temps. Comme la définissent Faust, Jauch & Notz (2000) dans leur étude sur les cadres, elle est un indicateur de statut, de performances, de loyauté et d'engagement dans une évolution de carrière (215).

Si l'on en croit des études empiriques, les schémas de définition des rôles se sont beaucoup assouplis dans la jeune génération et, par ailleurs, les deux sexes attachent de l'importance à l'égalité de participation à la vie de famille et à la vie professionnelle (Geissler & Oechsle, 1997; Meuser, 1998). Mais dans la réalité, les modèles de répartition des tâches sont toujours aussi inadaptés et la hiérarchie dans les rapports entre les sexes est maintenue. L'orientation professionnelle et le niveau de formation et de qualification des femmes ont certes augmenté mais cela ne se traduit pas par l'égalité des droits d'activité professionnelle rémunérée. L'absence de systèmes de garde publics pour les enfants, dont il a déjà été question, est là encore responsable de la ségrégation horizontale et verticale du marché du travail. Les schémas actuels de répartition des tâches dans les familles n'offrent aucune alternative et répondent aux conditions sociales, qui interdisent tout projet de vie mené à deux. Au quotidien, les parents s'efforcent de concilier deux domaines parfaitement opposés, à savoir le travail et la vie, mais ces deux domaines restent structurellement antagonistes et entraînent de toutes façons des contradictions (Prokop, 1976) dans les relations humaines. L'expression « concilier vie de famille et vie professionnelle » nous induit en erreur. Elle suppose non seulement le recours à un partenaire de négociation, avec lequel une « conciliation » serait possible, mais aussi une possible harmonisation des oppositions structurelles.

### **Vie de famille et temps de travail : les modèles de temps de travail au banc d'essai**

Dans les débats publics en Allemagne, la flexibilité du temps de travail est souvent considérée comme un outil de conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. La plupart des salariés occupent d'ailleurs un emploi flexible, sous une forme ou une autre. Le temps de travail dit « normal » qui, selon la définition, désigne une activité à temps plein exercée régulièrement, les jours ouvrables, en continu, c'est-à-dire une activité dont les conditions ne changent pas, ne concerne plus désormais qu'une minorité de personnes. En 2001, 31% des salariés bénéficiaient déjà d'un aménagement de leur temps de travail (Bauer, 2002).

Par ailleurs, l'aménagement du temps de travail dans les entreprises présente désormais une nouvelle qualité. En plus des formes traditionnelles de flexibilité du

temps de travail, telles que le travail par équipes et le travail du week-end, les entreprises et les services exigent une meilleure adaptation du personnel aux cadences du marché et aux cycles de la demande. Le temps de travail devient encore plus flexible. Les entreprises étendent petit à petit le temps de travail, comptabilisent les heures effectuées sur des comptes épargne temps et ne les convertissent qu'après en temps libre ou en rémunération.

Le compte épargne temps est l'élément central de cette flexibilité. Il permet aux entreprises de gérer les heures supplémentaires effectuées ainsi que les « heures de débit », selon les dispositions concrètes convenues entre le salarié et l'employeur. A la différence des anciens modèles d'horaires mobiles, la flexibilité du temps de travail répond aujourd'hui avant tout aux intérêts économiques des entreprises. Les salariés effectuent des heures supplémentaires, en fonction des saisons et cycles de production et sont, le plus souvent, prévenus peu de temps à l'avance; ces heures seront ensuite converties en temps de repos pendant les périodes de ralentissement de l'activité. Avec ce système de flexibilité du temps de travail, le jour, la semaine ou le mois n'ont plus la même importance. Poussé à son maximum, ce système débouche sur des comptes épargne temps longue-durée ou à vie, sur lesquels il est possible de capitaliser de longues durées, qui seront utilisées par la suite pour une retraite anticipée, par exemple. Si ces compte épargne temps longue durée ne concernent aujourd'hui que 6 % des salariés, le compte épargne temps classique se développe beaucoup : en 2001, 29% des entreprises et services allemands utilisaient ce système contre 19% seulement en 1998. En 2001, 40% des salariés étaient concernés par des réglementations de comptes épargne temps (Bauer et al., 2002). Un sondage représentatif effectué par l'ISO a souligné la répartition inégale de ce système : 43 % des cadres bénéficient d'un compte épargne temps, contre 30% seulement des salariés ayant une activité non qualifiée.

Comme les études sur la sociologie du travail s'intéressent plus souvent aux processus des entreprises, les conséquences des comptes épargne temps sur les parents qui travaillent et sur les salariés ayant des personnes à charge n'ont pas, à ce jour, fait l'objet d'études systématiques.<sup>[9]</sup> Par ailleurs, à la différence des études françaises réalisées sur la semaine de 35 heures, ce sont essentiellement des études de cas qualitatives dans des secteurs précis qui mettent en évidence les conséquences du temps de travail. Nous disposons actuellement d'un certain nombre de conclusions d'enquêtes empiriques qualitatives, attestant de la nouvelle dynamique de la flexibilité du temps de travail et permettant d'extrapoler les incidences sur la vie de famille. De prime abord, une conclusion s'impose : ce n'est pas le modèle de temps de travail en soi mais la façon dont l'entreprise l'applique qui détermine les facteurs essentiels de conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle.

Selon les accords conclus dans la pratique, les comptes épargne temps permettent tant aux salariés qu'aux employeurs de mieux adapter les temps de travail à leurs besoins personnels, ou aux cadences de la production ou du marché. Bon nombre de salariés les utilisent (également) comme un outil leur permettant d'assumer leurs charges de famille et accumulent des crédits d'heures qu'ils utiliseront ultérieurement dans des circonstances particulières, telles que la maladie d'un enfant, les étapes difficiles comme la scolarisation ou le changement de résidence ou encore la prise en charge ou l'accompagnement de proches en fin de vie.

Les possibilités offertes par les comptes épargne temps se trouvent toutefois souvent limitées par la référence aux « intérêts de l'entreprise ». Dans la mesure où les entreprises intensifient sans cesse le travail, limitent le plus possible les effectifs salariés et sollicitent de plus en plus le personnel, l'utilisation des crédits d'heures est

le plus souvent limitée voire inexistante. Par ailleurs, dans 50% des entreprises utilisant les comptes épargne temps, ces limites supérieures et périodes de compensation ne sont pas définies (Ibid, p. 208).<sup>[10]</sup> Même lorsque des règles ont été fixées, le dépassement des limites est fréquent : de leur propre aveu, seules 9% des entreprises n'effectuent pas de dépassement; dans 29% des entreprises en dépassement, le crédit d'heures est payé ultérieurement (Ibid., p. 216).<sup>[11]</sup>

Pour les salariés, les comptes épargne temps peuvent devenir des comptes sans effet. Plutôt que de consacrer les heures supplémentaires effectuées ou le crédit d'heures accumulé à un temps de repos, bon nombre de salariés accumulent encore plus de crédit temps et remettent à plus tard leurs projets personnels. La logique de fonctionnement des comptes épargne temps pose un dilemme : avance sur les performances et retard sur la vie, et le rattrapage n'est possible que sous réserve des intérêts de l'entreprise.

Pour les parents d'enfants en bas âge, ce système de capitalisation ne représente pas de véritable alternative au temps de travail quotidien fixe. Les contraintes familiales quotidiennes étant permanentes, les heures supplémentaires coïncident généralement avec la tranche horaire de prise en charge familiale. Les heures de récupération sont utilisables pour des circonstances particulières; elles sont l'occasion d'une nouvelle répartition des tâches entre les parents et de nouvelles expériences de vie avec les enfants. Mais les « impératifs » quotidiens ne sont pas pour autant réduits mais bien augmentés lorsqu'il faut tout d'abord rallonger les phases de travail. Les heures supplémentaires flexibles ne sont valables que pour les salariés qui n'ont pas à assumer d'obligations extra-professionnelles régulières.

La consommation du crédit temps n'est intéressante pour les parents que sous certaines conditions. Si des plages spécifiques ont été définies, qui ne coïncident pas avec les vacances scolaires ni les congés du conjoint ni les mois d'été, l'accumulation d'heures supplémentaires ne remporte guère de suffrages. Les périodes de repos correspondent alors aux temps de travail quotidiens des autres membres de la famille et ne peuvent pas être utilisées au moment voulu. Si un seul des conjoints dispose d'un compte épargne temps, le crédit accumulé ne peut être utilisé qu'en solitaire et non pour des activités familiales communes ou pour des activités sociales. C'est la différenciation croissante des temps de travail qui pose ici problème : si tous les salariés bénéficient de la flexibilité du temps de travail, la mise en place de temps de repos commun s'avère difficile.

La possibilité d'utiliser les comptes épargne temps pour mieux concilier vie de famille et vie professionnelle dépend, pour une large part, du degré de cogestion des salariés au sujet des conditions, de la durée et de la répartition du temps de travail. Dans les études concernées, la fiabilité du temps de travail est une condition indispensable au bien-être. Comme les parents doivent organiser leur activité professionnelle et leurs loisirs en fonction des horaires d'ouverture des institutions de prise en charge des enfants ou des aides personnelles, ils ont des contraintes de synchronisation et des impératifs de planification beaucoup plus importants que des travailleurs sans enfant (voir également pour la France Méda/Orain, 2002). Il ressort, par conséquent, des sondages que les parents actifs privilégient les horaires de travail fixes. Un temps de travail défini mais planifiable est, à cet égard, plus avantageux qu'un temps de travail flexible, qu'il faut sans arrêt négocier ou qu'un « travail à la carte ». Les exigences de flexibilité des entreprises sont donc problématiques, lorsqu'elles impliquent une disponibilité unilatérale et constante des salariés sans pour autant leur garantir une maîtrise de leur temps.

Cette problématique ne se limite nullement à des groupes ou catégories spécifiques de salariés: une étude sur les modèles de comptes épargne temps et les heures de récupération a prouvé que l'utilisation des comptes épargne temps s'effectuait le plus souvent dans l'intérêt de l'entreprise, que ce soit pour l'ensemble des salariés/salariées d'une industrie ou les « potentiels élevés » d'un département de développement logiciel.<sup>[12]</sup> La culture du travail de l'entreprise et le degré de cogestion s'avèrent, pour les salariés de différents postes et niveaux de qualification, des paramètres essentiels à l'expression des intérêts individuels en matière de temps de travail. Même lorsqu'il existe des réglementations internes à l'entreprise, les salariés doivent individuellement réclamer leur application pratique, en raison de la différenciation et de la flexibilité des temps de travail. C'est sur le lieu de travail et au sein de l'équipe qu'interviennent les principaux processus d'harmonisation et de gestion. Des compétences telles que la communication, la négociation, l'analyse des exigences de l'entreprise et l'anticipation des intérêts de l'équipe prennent ici tout leur sens. Mais les salariés doivent tout d'abord définir leurs propres intérêts en matière de temps pour les intégrer à une définition du temps de travail : si l'on supprime tous les obstacles liés au temps de travail dans l'entreprise, chacun doit réfléchir au moment où il veut travailler.

Parallèlement au cadre général de régulation sur le lieu de travail, les salariés devraient également tester leurs préférences personnelles. Ces processus de réflexion ou cette prise de conscience spécifique sur le temps, notamment en cas d'activité intense et d'effectifs réduits, ne sont cependant pas fréquents. L'étude de Böhm, Herrmann & Trinczek (2003) confirme ces résultats. Elle examine, à partir du modèle « temps de travail de confiance », une nouvelle étape de la flexibilité du temps de travail en Allemagne, qui devrait gagner du terrain à l'avenir. Cela consiste, pour les entreprises, à renoncer totalement à tout enregistrement des temps de présence et à définir, en contrepartie, des normes de performances et fixer des objectifs avec les salariés. A la différence des horaires de travail fixes, le temps de travail de confiance permet de mieux adapter le temps de travail individuel à ses exigences et centres d'intérêts personnels et de définir individuellement les conditions, la durée et la répartition du temps de travail. Böhm, Herrmann & Trinczek concluent également que, dans la pratique, les intérêts des entreprises s'opposent souvent à une utilisation volontaire du temps de travail de confiance. Si l'organisation collective du travail n'a plus lieu en fonction du temps mais des objectifs et contenus, la cogestion et la culture d'entreprise restent la condition d'un aménagement du temps de travail compatible avec la vie sociale.

Les motifs de mise en place de la flexibilité du temps de travail sont d'ordre économique. « L'équilibre entre le travail et la vie » semble être, dans les entreprises, une manifestation secondaire, plus ou moins fortuite, des nouveaux concepts de travail, dans la mesure où les orientations personnelles sont conciliables avec les conditions de base. Dans les études citées, ce sont essentiellement les personnes actives avec enfants qui soulignent un manque d'intérêt pour la famille et qui critiquent les modifications du temps de travail, lorsque ces dernières servent unilatéralement les intérêts de l'entreprise. La flexibilité du temps de travail et le manque d'institutions publiques de prise en charge des enfants font pour l'instant mauvais ménage : la prise en charge institutionnelle des enfants est organisée selon des demi-journées fixes, tandis que les parents qui travaillent auraient besoin d'aide non seulement l'après-midi mais aussi le soir, c'est-à-dire d'horaires de prise en charge plus étendus. Des conditions et une répartition des temps de prise en charge des enfants modulables correspondraient sans doute (mieux) aux contraintes résultant de la vie professionnelle; il pourrait s'agir notamment d'horaires de garde plus longs certains jours ou bien d'utilisation à l'heure jusqu'à ce que le conjoint soit rentré et prenne l'enfant en charge.



Ce type d'aménagement quantitatif permettrait non seulement de réduire le stress de tous les parents actifs mais aussi, pour bon nombre d'entre eux, de prendre (reprendre) une activité professionnelle. Cela dépend tout autant de la qualité de l'offre (cf. Esch & Stöbe-Blossey, 2002) que de la possibilité de conserver suffisamment de temps pour la vie de famille. Ce n'est pas la prise en charge 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans les jardins d'enfants et les écoles qui réglerait la pénurie actuelle de modes de garde mais la diminution ciblée des contraintes liées à la synchronisation et la préservation des loisirs collectifs, qui permettent de ne pas se laisser envahir par la vie professionnelle et justifient les temps de repos de récupération ou complémentaires de certaines situations professionnelles. Concilier vie professionnelle et vie de famille est donc plus facile dans le cadre de ces nouveaux modèles d'organisation du travail, dans la mesure où ils permettent un aménagement au quotidien et garantissent les droits de récupération des salariés.

L'adaptation des temps de travail à la famille et la mise en place d'un système de prise en charge des enfants ne permettent pas à proprement parler de garantir un équilibre entre travail et vie de famille ni une hausse du taux de natalité. Les contraintes plus lourdes des mères qui doivent se partager en deux, ainsi que les inconvénients qui en résultent pour leur carrière professionnelle, ne seront pas supprimés du jour au lendemain par des changements d'organisation professionnelle. Parallèlement aux nouveaux objectifs de politique familiale, une implication plus importante des hommes dans la vie de famille serait nécessaire.<sup>[13]</sup> Les études sur les comptes épargne temps en France prouvent que les femmes les utilisent essentiellement pour mieux répondre aux exigences de la maison et de la famille. Les conflits à propos de la répartition familiale du travail s'exacerbent mais les schémas de répartition hiérarchique des tâches entre les hommes et les femmes demeurent inchangés (de Terssac et al., 1999). Personne ne s'en étonnera dans les milieux d'études sur le travail des femmes. Ce ne sont pas les changements d'aménagement du temps de travail mais la diminution de la durée qui oblige les hommes à augmenter leur participation aux tâches familiales et renforce la position de négociation de la femme au sein de la famille. Les heures de récupération occasionnelles et les congés sabbatiques sont certes utiles dans la mesure où ils permettent d'ouvrir les hommes à d'autres expériences mais ils supposent toutefois que les femmes (en tant que conjointes, aides ménagères rémunérées ou mères au foyer) assument comme toujours les « tâches quotidiennes ». La réduction collective du temps de travail conventionnel est à l'ordre du jour non seulement en raison du chômage massif mais aussi de l'incapacité persistante à concilier une activité professionnelle (hautement) qualifiée et un engagement familial.

Il convient également d'envisager la durée du temps de travail sous l'angle de l'importance de la vie de famille. En effet, les problèmes des familles ne se limitent pas à gérer le quotidien mais à maintenir un projet de vie familiale, une existence commune, ce qui dépasse les questions d'organisation et de coordination et donne à la vie de famille une dimension dépassant le cadre rationnel. La complicité émotionnelle fait partie des caractéristiques relationnelles de base, mais elle ne s'exprime pas toujours spontanément ni sous la pression du temps et elle n'est pas toujours simple à établir; elle suppose plutôt des expériences communes (Jürgens, 2001).<sup>[14]</sup> Hochschild (1997/2002) a abordé, dans son étude américaine *The Time Bind*, non seulement les impératifs horaires des parents mais aussi les manques de complicité affective : malgré des contraintes très lourdes et des conditions de travail difficiles en entreprise ou au bureau, les parents privilégient le lieu de travail professionnel par rapport au lieu de travail domestique et familial.

Ce ne sont pas les perspectives de salaires plus élevés mais la reconnaissance par l'entreprise et les bonnes relations avec les collègues qui incitent ces champions des

heures supplémentaires, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, à toujours rallonger leur temps de travail. Hochschild a poussé plus loin les recherches afin de comprendre pourquoi les salariés ne cherchent pas tous à raccourcir leur temps de travail afin de mieux se consacrer à leurs enfants. Elle montre à quel point la vie de famille peut également être un fardeau et porte un sérieux coup à l'image idyllique de la famille. Il ressort, selon nous, des entretiens réalisés par Hochschild que cette « fuite dans le travail » résulte principalement de l'évolution des stratégies et exigences des entreprises.

Depuis les années 90, les spécialistes de la sociologie allemande (ou d'autres pays) du travail et de l'industrie observent de nouvelles formes d'organisation du travail, laissant plus de responsabilités aux salariés en matière de processus de travail. Les salariés de différents niveaux de qualification bénéficient d'une plus grande marge de manoeuvre dans l'orientation de leur travail et s'identifient de plus en plus aux objectifs de l'entreprise. Ils intériorisent la logique du marché et sont, par conséquent, prêts à mettre leur flexibilité à la disposition de l'entreprise et à effectuer des heures supplémentaires.<sup>[15]</sup> Par ailleurs, la crise du marché du travail a des conséquences sur les choix professionnels des salariés : face au nombre croissant de chômeurs, on accepte plus facilement des temps de travail plus difficilement conciliables avec la vie sociale (Bundesmann-Jansen, Groß & Munz, 2000). En Allemagne, de longs temps de travail sont moins représentatifs d'une « fuite » de la famille que d'une réaction aux contraintes de l'entreprise. Dans la plupart des relations à deux, une traditionnalisation des schémas de répartition du temps de travail se met en place dès la création de la famille et elle aboutit, pour les hommes, à de longs temps de travail; il y a tout lieu de douter que cette démarche soit uniquement volontaire, étant donné les revenus des jeunes ménages pendant la période où ils éduquent leurs enfants et les disparités importantes de revenus entre les deux sexes. La réduction du temps de travail n'implique pas non plus forcément que les temps de repos seront consacrés avec plaisir à la famille ou même aux tâches qui en découlent. Comme l'ont prouvé les études présentées, le respect du temps de travail conventionnel reste cependant la préoccupation majeure des salariés à temps plein.<sup>[16]</sup>

## Conclusion

Le temps de travail et les systèmes de garde publics pour enfants sont deux paramètres, parmi d'autres, à prendre en compte dans la décision d'être parents. Ils constituent, dans le quotidien des parents qui travaillent, le moteur essentiel de la vie et de l'intégration sociale au sein de la famille et dans l'environnement social. En Allemagne, ce sont essentiellement les femmes qui compensent l'absence d'infrastructures et l'engagement professionnel de leurs maris, par leur présence à la maison et le travail à temps partiel. Reste à savoir si elles supporteront à long terme cette répartition du travail : l'importance croissante de la carrière professionnelle pour les jeunes femmes, la volonté de consacrer un plus grand nombre d'heures à son activité professionnelle ainsi que la tendance à ne pas avoir d'enfant ou à n'en avoir qu'un seul, sont autant d'indices d'une évolution des mentalités et des comportements des femmes.

Face à la persistance d'une hiérarchie entre les sphères de la vie et aux difficultés régissant les rapports entre les deux sexes, notre conclusion sur la flexibilité du temps de travail est plutôt pessimiste. Les projets personnels, dans lesquels on renonce aux enfants pour privilégier la poursuite d'une activité professionnelle et les opportunités de carrière, permettent d'envisager d'autres orientations : entre les salariés avec et sans personnes à charge, entre les parents et les couples sans enfant, c'est-à-dire en cas

de maintien de la répartition du travail selon une hiérarchie des sexes, entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les mères et les femmes sans enfants.

Les modèles de flexibilité permettent incontestablement de maîtriser plus facilement les contraintes de la vie familiale, lorsque le temps de travail supprime l'ancien cadre rigide, s'organise au plus près de la vie quotidienne et offre aux salariés une flexibilité horaire à partir d'un compte épargne temps. Forte représentation des intérêts dans l'entreprise, culture du temps de travail, indépendante du culte de la présence, et participation individuelle aux aménagements, à la durée et à la répartition du temps de travail sont autant de conditions indispensables pour concilier flexibilité et vie de famille. Ce sont avant tout les salariés qualifiés, occupant dans l'entreprise une position de négociation et dont le conjoint a le même type de situation sur le marché du travail, qui en tirent le meilleur parti. Ils disposent des compétences nécessaires pour faire valoir leurs intérêts en matière de temps de travail et les appliquer dans l'entreprise ainsi que des ressources matérielles leur permettant de pallier les manques de garde publiques d'enfants. Mais c'est ici qu'apparaît la contradiction : la flexibilité du temps de travail, qui est en général associée à d'autres systèmes de flexibilité (dans l'espace, le contenu, etc.), entraîne une intensification des performances sur le lieu de travail et une plus grande subordination des salariés.

Même si les temps de travail acceptables sur le plan social permettent de réduire les problèmes d'organisation quotidiens, concilier vie de famille et vie professionnelle, dans les conditions actuelles, relève encore de l'utopie. Cela ne va pas de soi et doit résulter d'une politique de l'emploi, qui reconnaisse la fonction sociale de la famille et des tâches qu'elle suppose. Ce que les études sur la femme ou l'égalité des sexes revendiquaient auparavant est toujours d'actualité. Au vu des débats souvent animés sur l'équilibre entre vie de famille et vie professionnelle, le rappel des conclusions de ces études et des revendications politiques qu'elles ont suscitées, semble plus que jamais prioritaire.

## Notes

[1]Le terme « famille » est défini dans les ouvrages de sociologie comme la cohabitation de deux générations minimum, entre lesquelles existe « un lien de coopération et de solidarité ». Il s'agit d'un mode de vie « dont le critère essentiel est la différenciation des générations basée sur la parentalité biologique et/ou sociale » (Nave-Herz, 1998, p. 293).

[2]Il n'est malheureusement pas possible de faire ici une analyse approfondie des conclusions des études sur la répartition des tâches familiales. Cf. par ex. la bibliographie de Jürgens/Reinecke (1998, S. 40ff.) ainsi que les recherches de Meuser (1998) sur l'implication des hommes dans la vie de famille.

[3]Les ouvrages de Klammer (2000) et Engelbrech (2002) proposent un inventaire systématique de la situation des femmes dans le monde du travail. En France, les femmes ne sont pas non plus à égalité avec les hommes sur le marché du travail. Mais elles occupent, plus souvent que leurs collègues allemandes, des postes à temps plein, en continu (OECD 2001). On assiste toutefois en France, depuis quelques années, à une augmentation du travail à temps partiel et à des interruptions de carrières professionnelles (Maruani, 2000).

[4]Dans les Länder de l'Est, cette proportion est plus élevée. Presque tous les enfants de trois à six ans peuvent bénéficier de places à la journée (1998 : 97,7%; Esch & Stöbe-Blossey, 2002, p. 5).

[5]Au cours des dernières années, certains Länder ont pris des dispositions de prise en charge des enfants l'après-midi. Parallèlement à la prise en charge quotidienne, se pose celle des vacances scolaires, qui sont beaucoup plus longues que les congés légaux des salariés et des absences pour maladie de l'enfant.

[6]Il s'agit des taux de natalité par âge, c'est-à-dire des femmes âgées de 15 à 44 ans. A titre de comparaison, les taux de natalité dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest étaient les suivants : 1960 :

2,37; 1970 : 2,02; 1980 : 1,44; 1990 1,45 (Engstler & Menning, 2003, p. 71). Alors qu'en 2001, la France enregistrerait 190 naissances pour 100 femmes, le chiffre n'était que de 129 pour l'Allemagne.

[7]Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique, l'âge moyen des femmes mariées au moment de la naissance de leur premier enfant était, en 2000, de 29 ans (1991 : 26,9; dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest : 1980 : 25,2; 1970 : 24,3) (ibid., p. 77).

[8]D'après le sondage Mikrozensus, 44,3% des femmes ouest-allemandes âgées de 35-39, diplômées de l'enseignement supérieur, n'ont pas d'enfant (2000) (ibid., p. 76).

[9]À propos des rapports entre le temps de travail et la vie de famille, voir également Garhammer, 1994; Projektgruppe, 1995.

[10]Dans ce cas, ce n'est pas seulement la taille de l'entreprise qui entre en jeu, mais surtout la cogestion : seules 21% des entreprises avec représentation collective des intérêts n'ont pas de limites définies (Bauer et al., 2002, p. 208).

[11]Les comptes épargne temps présentent un risque d'allongement détourné du temps de travail, lorsque des limites supérieures d'heures supplémentaires n'ont pas été définies.

[12]Cette étude a été réalisée par l'auteur, en collaboration avec le Wissenschaftszentrum für Sozialforschung de Berlin et le Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft de Saarbrücke. Cette étude a été soutenue par la fondation Hans-Böckler-Stiftung. Le rapport paraîtra au printemps aux éditions Sigma.

[13]Nous n'aborderons pas ici le débat relatif aux besoins de politique familiale (s. z.B. Klenner, 2002; Ostner, 2003). Sauerborn défend à cet égard une « politique familiale intégrée », qui feraient des hommes et des femmes l'objet d'une politique d'intégration et serait plus orientée sur l'implication des hommes dans la famille (Frankfurter Rundschau, 15/04/2002).

[14]Il ressort de l'interrogation des couples sur leur vie de famille que la gestion de la vie de famille est définie comme la façon d'adapter son existence à un moule social, avec les membres de la famille, qui constitue le lieu primaire de socialisation. La gestion de la vie de famille s'entend comme le processus et l'aboutissement de l'imbrication des existences individuelles au sein de la famille (cf. Jürgens, 2001).

[15]Les débats sur ce changement dans l'utilisation de la force de travail vont bon train (cf. les dernières contributions à ce sujet de Pongratz & Voß, 2003 et de Kratzer, 2003, qui retracent cette évolution et proposent de nouvelles conclusions empiriques).

[16]La flexibilité du temps de travail est également présente dans les sondages sur les souhaits des salariés en matière de temps de travail : si, dans la pratique, les temps de travail conventionnels sont souvent dépassés et si les crédits temps ne sont pas toujours convertis en repos, il n'est pas étonnant qu'une nouvelle réduction collective du temps de travail ne remporte pas beaucoup de suffrages. Le respect du temps de travail conventionnel est prioritaire. La modération salariale des négociations collectives de la dernière décennie a, par ailleurs, limité les bonnes dispositions et la marge de manoeuvre individuelle des salariés face à une diminution du temps de travail avec baisse des revenus.

## Bibliographie

Bach, H.-U. (2002). Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre. In G. Engelbrech (Hrsg.), *Arbeitsmarktchancen für Frauen* (S. 15-33). Nürnberg: IAB.

Bauer, F., Groß, H., Munz, E. & Sayin, S. (2002). *Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements*. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Berichte des ISO 67. Köln: ISO.

Böhm, S., Herrmann, C. & Trinczek, R. (2003). *Vertrauensarbeitszeit*. Unveröffentlichter Projektbericht. München: Technische Universität.

Bosch, G. (2000). Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Qualifikation. *Personalführung*, 10, 52-60.

Bosch, G., Kalina, T., Lehndorff, S., Wagner, A. & Weinkopf, C. (2001). *Zur Zukunft der Erwerbsarbeit*. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler-Stiftung zur „Zukunft der Arbeit“. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Büchel, F. & Spieß, C. K. (2002). *Formen der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland*. (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 220). Stuttgart: Kohlhammer.

Bundesmann-Jansen, J., Groß, H. & Munz, E. (2000). *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Döhl, V., Kratzer, N. & Sauer, D. (1998). Krise der NormalArbeit(s)-Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik. *WSI-Mitteilungen*, 1, 5-17.

Engelbrech, G. (Hrsg.) (2002). *Arbeitsmarktchancen für Frauen*. Nürnberg: IAB.

Engstler, H. & Menning, S. (2003). *Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situation der Familien und familiendemografische Entwicklung in Deutschland*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt. 3. erweiterte Auflage.

Esch, K. & Stöbe-Blossey, S. (2002). Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote. *IAT-Report*, 9. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Faust, M., Jauch, P. & Notz, P. (2000). *Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zum "internen Unternehmer"*. München/Mering: Hampp.

Garhammer, M. (1994). *Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie*. Berlin: Edition Sigma.

Geissler, B. & Oechsle, M. (1996). *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books. (Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske+Budrich, 2002).

Jürgens, K. & Reinecke, K. (1998). *Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern*. Berlin: Edition Sigma.

- Jürgens, K. (2001). Familiäre Lebensführung. In G. G. Voß & M. Wehrich (Hrsg.), *Tagaus tagein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung* (S. 33-60). München/Mering: Hampp.
- Klammer, U., Klenner, C., Ochs, C., Radke, P. & Ziegler, A. (2000). *WSI-FrauenDatenReport*. Berlin: Edition Sigma.
- Klenner, C. (2002). Arbeitsmarkt und Gedöns. Rot-grüne Geschlechterpolitik zwischen Aufbruch und Frustration. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 2, 202-210.
- Koch, A. (2000). Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter? Zum Gesetzentwurf der rot-grünen Bundesregierung. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 5, 590-599.
- Kratzer, N. (2003). *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Edition Sigma.
- Maruani, M. (2000). *Travail et Emploi des femmes*. Paris, La Découverte.
- Méda, D., Orain, R. (2002) : « Transformations du travail et du hors-travail : la formation du jugement des salariés sur la RTT », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 23-38.
- Meuser, M. (1998). Gefährdete Sicherheiten und pragmatische Arrangements. Lebenszusammenhänge und Orientierungsmuster junger Männer. In M. Oechsle & B. Geissler (Hrsg.), *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis* (S. 237-255). Opladen: Leske+Budrich.
- Nave-Herz, R. (1998). Die These über den "Zerfall der Familie", in J. Friedrichs, Lepsius, R. & K. U. Mayer (Hrsg.), *Die Diagnosefähigkeit der Soziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 38, 286-315.
- OECD (2001) *Employment Outlook*, Paris.
- Ostner, Ilona (2002). Am Kind vorbei – Ideen und Interessen in der jüngeren Familienpolitik. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 3, 247-266.
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G. (2003). *Der Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Projektgruppe "Alltägliche Lebensführung" (Hrsg.) (1995). *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Prokop, U. (1976). *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und Unangemessenheit der Wünsche*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Rinderspacher, J. (2000). Zeitwohlstand in der Moderne, WZB-discussion-papers, P00-502, Querschnittsgruppe "Arbeit & Ökologie", Berlin: WZB.
- Statistisches Bundesamt (2002). *Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Terressac, G. de, Thoemmes, J., Flautre, A. & Thébault, C. (1999). *Le renforcement de la division sexuelle du travail: le cas du compte épargne temps*. Rapport de synthèse. Ministère du travail et des affaires sociales. Université de Toulouse Le Mirail et du CERTOP (ESA 5044 du CNRS). Toulouse.
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, 473-487.