



HAL
open science

Une sortie honorable. La défection à l'emploi de mères monoparentales

Gwendal Roblin

► **To cite this version:**

Gwendal Roblin. Une sortie honorable. La défection à l'emploi de mères monoparentales. Doctoriales du RT 48 de l'AFS, RT 48 - Articulation des temps sociaux, May 2022, Paris, France. hal-04033955

HAL Id: hal-04033955

<https://hal.science/hal-04033955>

Submitted on 5 May 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Communication RT 48 : Une sortie honorable. La défection à l'emploi de mères monoparentales

Introduction

L'article se propose d'apporter une contribution à l'étude de l'articulation des temps sociaux en s'intéressant au moment précis où l'articulation entre travail et famille en vient à être refusée par certaines femmes.

Je suis entré dans ce questionnement par le biais de ma thèse qui porte sur les usages sociaux des ruptures conventionnelles individuelles de contrat de travail (RCI). La rupture conventionnelle individuelle c'est la rupture d'un CDI dite « amiable », d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'article se centre les « cas » ou « parcours » (au sens de (Zimmermann, 2011)) de deux de mes enquêtées, Elsa et Aline, deux femmes en situation de monoparentalité qui ont réalisé, de leur propre initiative, une rupture conventionnelle.

La situation de garde exclusive dans laquelle se trouvent Elsa et Aline exacerbe l'injonction au travail salarié et domestique des deux femmes. En effet, elles doivent d'une part subvenir aux besoins du foyer tandis que, de l'autre, elles doivent assurer un travail domestique d'éducation et de *care* aux enfants. Sans oublier que la situation de monoparentalité a grandement fragilisé leurs ressources. La situation socio-économique de ces femmes laisse à penser qu'elles ont tout intérêt à sauvegarder leur emploi dans un contexte de chômage de masse. Elles sont issues de milieu populaire, peu diplômées et sont donc peu concurrentielles sur le marché du travail. La question que je me pose est donc la suivante : comment en viennent-elles, sur leur propre initiative, à vouloir rompre leur contrat de travail ?

L'idée, c'est de montrer que la situation de monoparentalité de ces deux femmes exacerbe les mécanismes sociaux du recours à la rupture conventionnelle. Revenir sur les cas d'Elsa et d'Aline permet donc d'apporter un éclairage sur deux points :

- 1) D'une part, en mettant en lumière le point de rupture à l'injonction au travail domestique et au travail salarié.
- 2) D'autre part, en soulignant les conditions de souhait mais aussi d'obtention des ruptures conventionnelles de contrat de travail

L'objectif de l'article va être de démontrer que la sortie de l'emploi par ces femmes nécessite d'articuler, dans l'analyse, les sphères personnelle et professionnelle. C'est donc aussi un plaidoyer pour une sociologie qui prendrait en compte à la fois la trajectoire, le travail et la sphère domestique des individus (d'où le terme de parcours au sens de Zimmerman qui englobe, je pense, tout ça.)

L'article est composé de deux parties :

- La première partie de l'article se concentre sur les conditions d'émission du souhait de recours à une rupture conventionnelle pour ces femmes.
- La seconde partie de l'article se focalise sur les conditions de réalisation de cette rupture conventionnelle.

Encadré méthodologique

Avant d'amorcer le développement de l'article je fais un encadré méthodologique pour situer l'enquête et les enquêtées. Cela permet pour partie de justifier, je pense, l'usage des cas en ce qu'ils s'inscrivent au sein d'un corpus d'enquêtés plus large. Mais ce que j'ai écrit manque peut-être de précision. Je précise seulement qu'il s'agit d'une enquête reposant principalement sur la réalisation d'entretiens auprès de salariés, employeurs et représentants d'organisations syndicales et patronales. Je ne compte pas le nombre d'enquêtés total ni pour chaque groupe, ne précise pas l'hétérogénéité du groupe des salariés (ouvriers, employés, cadres, etc.), le caractère composite du groupe patronal (il y a par exemple des cabinets comptables) ou encore le fait que la population syndicale soit composée plus spécifiquement de conseillers du salarié issus de 7 organisations syndicales. Je ne sais pas dans quelle mesure il faut que je détaille tout ça.

Le reste de l'encadré se concentre sur les deux enquêtées en énumérant leurs caractéristiques sociales : toutes deux sont conseillères de vente depuis 14 ans au sein d'une grande chaîne de cosmétique et de parfumerie. Elles sont issues de milieu populaire (je détaille les informations relatives à leur milieu d'origine).

A la relecture, je me suis rendu compte d'un élément qui me semble important et que j'ai oublié : c'est que je n'ai pas mentionné la profession de leurs ex-compagnons (commercial en assurance pour Elsa, dessinateur-projeteur pour Aline). Les couples étaient donc hétérogames et plus spécifiquement en situation d'hypergamie féminine ce qui tend à enrichir un de mes points d'analyse (mais j'y reviendrais).

Donc, je le disais, l'article est découpé en deux principales parties. La première interroge les conditions d'émission du souhait d'une rupture conventionnelle et la seconde interroge ses conditions de réalisation.

I. Une sortie sous contrainte

La première partie, que j'ai appelé « une sortie sous-contrainte » vise à recontextualiser les facteurs ayant menés Elsa et Aline à désirer une rupture conventionnelle.

Lorsque Elsa et Aline justifient spontanément les raisons de leur rupture conventionnelle, elles exposent des motifs d'ordre personnel, qui ne semblent pas liés au travail. Néanmoins, lorsqu'on les amène à discourir sur l'emploi qu'elles ont quitté, on comprend que cette rupture conventionnelle se trouve au centre d'une articulation entre sphère professionnelle et sphère domestique.

A) Une dégradation progressive des conditions de travail

Je m'attache alors dans la première sous-partie faire ressurgir un contexte professionnel de dégradation des conditions d'emploi : perte d'autonomie, absence de reconnaissance symbolique et économique, conflictualisation des relations de travail envers les collègues et/ou la hiérarchie, etc. Alors peut-être qu'ici ça manque de références théoriques plus larges donc si vous en avez en tête, notamment sur le secteur de la vente...

Faire ressurgir le contexte professionnel permet de montrer que ces enquêtées sont gagnées par un sentiment d'usure professionnelle et souligne la nécessité d'articuler le contexte professionnel au contexte domestique si on veut saisir pleinement les logiques qui sous-tendent leur usage de la rupture conventionnelle.

B) Tenir jusqu'à l'épuisement

Dans la seconde sous-partie je reprends cette articulation des contextes qui se traduit chez mes enquêtées par une articulation travail salarié – travail parental domestique. On est donc bien cœur de l'articulation travail – famille et de la difficulté à « tenir » la double injonction lorsque l'on est en situation de monoparentalité.

Cela permet de rendre compte que la rupture conventionnelle ne constitue pas le choix qu'ont fait en premier lieu ces femmes. Elles explicitent clairement que leur démarche de rupture amiable provient du refus de l'employeur d'un aménagement des horaires de travail qui, dans leur cas, semble incompatible avec la charge monoparentale d'enfants. De plus, ce départ ne prend pas place immédiatement. Les enquêtées essaient de tenir tant bien que mal la double injonction, parfois jusqu'à l'épuisement, dans un contexte de travail fortement dégradé en mobilisant les ressources, notamment familiales, dont elles disposent.

La rupture conventionnelle intervient alors comme une porte de sortie honorable en ce que ses caractéristiques permettent à nos enquêtées de continuer à maintenir la double injonction **alors même** qu'elles sortent de l'emploi. En effet, la rupture conventionnelle permet l'accès à une indemnité de rupture qui se calcule proportionnellement à l'ancienneté et au salaire. Mais aussi, et surtout, elle autorise l'accès à l'allocation d'aide au retour à l'emploi – le chômage – pour une durée de deux ans. De cette façon, elle permet de maintenir non pas l'injonction au travail mais ce qui en découle, c'est-à-dire l'apport d'un moyen de subsistance économique au foyer. De l'autre côté, le motif revendiqué de rupture, prendre du temps pour ses enfants, remplit le mandat parental de travail domestique, ici spécifiquement éducatif et « traditionnellement » (avec pleins de guillemets) dévolu aux femmes.

Cette sortie « honorable » intervient, faute de mieux, comme une condition de sortie à moindre coût pour ces femmes qui ne pourraient se permettre de démissionner. La sortie de l'emploi se fait donc bien de façon contrainte pour ces enquêtées qui auraient souhaité initialement le maintien dans leur emploi.

On comprend dès lors un peu mieux les conditions menant à la volonté d'initier une rupture conventionnelle. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'elles peuvent y parvenir. La seconde partie de l'article va donc s'attacher à comprendre les conditions permettant l'obtention de leur rupture conventionnelle.

II. « C'est déjà un cadeau qu'ils acceptent la rupture. »

Cette seconde partie de l'article est de nouveau divisée en deux. Dans la première sous partie j'essaye de reconstituer la façon dont les salariées ont négocié leur rupture conventionnelle et plus précisément les dispositions nécessaires que sous-tend cette négociation. Dans la seconde, je tente de remettre en perspective l'intérêt que peuvent avoir les employeurs à consentir à la rupture conventionnelle.

A) Prendre ses enquêtées au sérieux

Je pars du postulat selon lequel il faut prendre au sérieux la parole des enquêtées. J'ai relativisé dans la première partie de l'article le poids de la sphère domestique en l'articulant à la sphère professionnelle dans le processus de rupture. Ici, j'ai souhaité prendre ces motifs personnels comme ce qu'ils s'avèrent être : des outils de négociation.

En les prenant comme tel, j'ai pu faire ressortir deux de leurs principales caractéristiques : ils sont à la fois extérieurs à la sphère professionnelle (à première vue tout du moins) et appartiennent au registre légitime. Il en va ainsi des difficultés cardiaques d'Aline qui lui ont permis de négocier sa rupture mais aussi pour Elsa qui a successivement mentionné, lors de la négociation de sa rupture conventionnelle, la judiciarisation des violences avec son ancien conjoint, les poursuites judiciaires pour faits de délinquance envers son fils aîné et les troubles psychopathologiques de son benjamin.

Ce que permet de faire ressortir cette analyse c'est que les motivations à la rupture conventionnelle nécessitent un travail de mise en récit légitime de la sphère domestique. Or, ce n'est pas une disposition que l'on retrouve habituellement au sein des classes populaires ; c'est plus l'apanage des catégories moyenne-supérieures. Je m'appuie ici sur un article de 2002 de Claude Poliak paru dans *Genèses* et qui s'intitule « *Manières profanes de "parler de soi"* ».

Face à ce paradoxe, j'ai essayé, à la fois par des éléments de cadrage théorique et par la reconstruction du parcours de mes enquêtées, de rechercher des éléments permettant d'expliquer cette disposition à produire ce type de discours légitime sur soi et que je vais lister rapidement :

- Rappeler le caractère non-homogène des classes populaires. La rupture conventionnelle n'est permise que sur les CDI qui sont en soi facteur d'une certaine stabilité. Mes enquêtées s'apparentent à la fraction moyenne-stabilisée (Masclat et al., 2020) des classes populaires ce qui participe à les rendre plus perméables à certaines dispositions que l'on retrouve plus haut au sein de l'échelle sociale.
- Rappeler la prégnance des logiques psychologisantes au sein des classes populaires (Schwartz, 2011) qui favorise la production d'une posture réflexive au sein de ce groupe et *a fortiori* à ses fractions les plus élevées. On peut souligner que le travail de Poliak est un peu daté (2002) et qu'il a été fait à un moment de moindre développement de ces logiques qui sont quand même assez récentes.

Enfin, il faut rechercher dans les trajectoires des enquêtées des traces d'expositions aux institutions et aux classes supérieures ayant pu permettre de forger des dispositions à la mise en récit de soi. Et c'est sans doute leur caractère cumulatif qui s'avère convaincant lorsque l'on essaie de les reconstruire. Je prends à ce titre le parcours d'Elsa :

- Elle se trouvait en situation d'hypergamie féminine (tout comme Aline) ce qui a pu permettre une incorporation intense des dispositions nécessaires à cette mise en récit de soi ;
- Elsa est également une ancienne déléguée du personnel, elle est encore une militante active au sein de la CGT dont on ne peut ignorer le rôle socialisateur. Son discours est largement empreint du lexique syndical et elle m'a expliqué avoir suivie de plusieurs formations.
- Elle a également eu affaire, on l'a déjà évoqué, aux institutions judiciaires et médico-psychologiques en ce qui concerne les violences qu'elle a subi ainsi que pour ses enfants. Ces situations l'ont amené à discourir de nombreuses fois sur sa vie privée auprès des agents de police, des différents juges ainsi qu'à s'exposer auprès de l'aide sociale à l'enfance. Ces expériences ont ainsi pu lui donner l'occasion de forger les dispositions nécessaires à la production de ce type de discours.

B) Une forme minimale de rupture conventionnelle

L'étude des parcours d'Aline et Elsa permet de souligner que toutes les ruptures conventionnelles ne se valent pas. Les cadres parviennent notamment à se dégager des sommes plutôt colossales en comparaison des classes populaires. Et Aline et Elsa n'échappent pas à cette tendance

puisqu'elles sont parties avec le montant minimal de rupture et sans aménagement de fin de contrat. C'est pour ça que je parle d'une forme minimale de rupture conventionnelle.

Si la rupture conventionnelle nécessite un « commun accord », l'initiative de la rupture joue énormément dans le rapport de force de négociation – parce que c'est finalement bien de ça dont il s'agit : une négociation. Ainsi celui ou celle à l'initiative de la rupture a moins de pouvoir que celui qui dispose de la proposition de rupture. Dans le cas des salariées, et *a fortiori* de ceux de classe populaire, cela s'ancre dans une relation de travail bien entendue déjà subordonnée. Comme le dit Elsa : « *c'est déjà un cadeau qu'ils acceptent la rupture.* »

Et pour cause, la rupture conventionnelle intervient pour nos enquêtées après un long combat qui s'étale sur plusieurs mois. Leurs témoignages font alors état d'un épuisement intense. Elles disent ne plus avoir la force de se battre une fois qu'elles ont obtenu le consentement de leur employeur à la rupture. Elles partent avec l'indemnité minimale mais aussi souvent en arrêt maladie ou en congé sans solde le temps que la procédure prenne fin ce qui peut entraîner par conséquent une baisse de salaire importante. Cela bat en brèche l'aspect consensuel que l'on prête habituellement à la rupture conventionnelle.

Enfin, ces études de cas permettent de faire ressurgir, en creux, les intérêts que peuvent trouver les employeurs à consentir à une rupture conventionnelle proposée par le ou la salariée.

En premier lieu, réaliser une rupture conventionnelle permet d'évincer une salariée pouvant perturber l'ordre social comme ça peut être le cas d'un représentant du personnel.

Un autre élément se trouve dans la sécurisation du contentieux. Statistiquement, la rupture conventionnelle semble être le mode de rupture le plus sécurisant pour l'employeur puisque son taux de recours prud'homal s'avère extrêmement faible, de l'ordre de 0.2% pour la période 2013-2014 (Signoretto, 2015).

Cela amène alors à un dernier élément : la déresponsabilisation des employeurs. Cette déresponsabilisation s'éclaire de façon plus importante lorsque l'on cherche du côté des avantages comparatifs que présente la rupture conventionnelle au regard des autres modes de rupture. Ainsi, si en prenant le cas d'Aline, on peut supposer que si sa proposition de rupture conventionnelle venait à être refusé, sa direction pouvait légitimement craindre une rupture pour inaptitude. Or, cette dernière suppose une beaucoup plus d'obligations de la part de l'employeur. Mais cette déresponsabilisation se retrouve aussi plus largement face aux revendications des salariées. Par exemple, aménager les emplois du temps d'Elsa et d'Aline aurait sans doute pu être possible par la direction. Mais cela aurait aussi été plus coûteux. De plus, dans un secteur féminisé à 80%, la direction pouvait également craindre un effet incitatif. La rupture conventionnelle, dans la mesure où elle permet d'évacuer cette question, n'est donc pas sans intérêt pour la direction.

Conclusion

Revenir sur les parcours de deux mères de famille en situation de monoparentalité démontre la nécessité d'articuler une analyse entre travail et famille afin de saisir pleinement les modalités qui sous-tendent non seulement le souhait mais aussi les conditions de succès de la rupture conventionnelle.

Ce n'est pas tant la situation de monoparentalité que l'initiative de la rupture conventionnelle qui vient structurer les échanges autour du mode de rupture. Plus précisément, la monoparentalité participe à créer les conditions d'un souhait au départ mais celui-ci reste en réalité profondément dépendant du

contexte professionnel. La monoparentalité vient en fait exacerber une injonction au travail domestique qui est propre à celles que rencontrent plus généralement les femmes et qui ne peuvent se permettre de les déléguer. Cette monoparentalité ne constitue pas non plus un motif suffisamment légitime aux yeux de l'employeur afin de justifier la rupture conventionnelle. Cette légitimité est recherchée ailleurs, par l'appel à des discours et institutions davantage marquées du sceau de l'autorité.

Finalement, loin de la vision consensuelle qu'on lui admet communément, la rupture conventionnelle ne reflète pas tant le fruit d'un commun accord entre le salarié et l'employeur que la capacité, relativement inégale, des deux parties à s'aménager les conditions d'une sortie de l'emploi la moins désavantageuse possible.

- Masclat, O., Cartier, M., Lechien, M.-H., Schwartz, O., Siblot, Y., Amossé, T., & Bernard, L. (2020). *Être comme tout le monde : Employées et ouvriers dans la France contemporaine*. Raisons d'agir.
- Schwartz, O. (2011). La pénétration de la « culture psychologique de masse » dans un groupe populaire : Paroles de conducteurs de bus. *Sociologie*, 2(4), 345-361.
- Signoretto, C. (2015). Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI. Un nouveau regard sur les règles de protection de l'emploi. *Travail et emploi*, 142(2), 69-83.
- Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire : Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Economica.