

V

Synthèse

20 Synthèse

La famille à « flux tendu » : quotidien des parents et pratiques des employeurs

Ariane Pailhé et Anne Solaz

Contexte social et politique de l'enquête « Familles et employeurs »

Réactualisée en France au milieu des années 1990 lors de la mise en place des 35 heures, la question de l'articulation des temps sociaux se trouve aujourd'hui exacerbée. Les tensions entre travail et vie privée se situent en effet au cœur des changements qu'a connue la société française, autant par les transformations récentes du marché du travail, que par celles de la famille.

Sur le marché du travail, les dernières décennies ont été marquées à la fois par un développement de la précarité de l'emploi (montée du chômage, des emplois à durée déterminée, du temps partiel contraint, fréquence des restructurations) et par de profondes transformations de la nature du travail (intensification des rythmes de travail, développement des horaires atypiques, nouvelles organisations des postes de travail, nouvelles formes de management, etc.). La famille a également connu des évolutions notables [de Singly, 2000; Sardon 1996]. Outre le développement de nouvelles formes d'unions (couples non mariés, familles recomposées, unions non cohabitantes) et le report de la formation du couple et des naissances, certaines transformations ont sans conteste contribué à renforcer la tension entre famille et emploi, comme la plus grande diversité des trajectoires conjugales, l'accroissement du nombre de familles monoparentales, ou la progression du besoin de prise en charge d'un parent dépendant avec le vieillissement de la population.

Ces changements tant professionnels que familiaux concourent à reformuler la question de l'articulation entre famille et travail.

Si la tendance générale est à la progression de la participation des femmes au marché du travail, certaines évolutions reflètent des difficultés croissantes à concilier un emploi avec une vie de famille en France. Il est remarquable que pour les générations de femmes nées dans les années 1970, la progression de l'activité féminine ne tient qu'à la montée de l'emploi à temps partiel et du chômage [Afsa et Buffeteau, 2006]. Parallèlement, le niveau d'activité des mères de jeunes enfants connaît une baisse depuis la réforme de l'allocation parentale d'éducation au milieu des années 1990 [Afsa, 1996; Piketty, 2005 et préface]. Nombre d'entre elles auraient préféré continuer à travailler mais l'absence de structures de garde adéquates ou abordables est souvent un motif de cessation d'activité, d'autant plus que les conditions de travail sont pénibles [Berger *et al.*, 2006; Meda *et al.*, 2003; Périvier, 2007]. Autant d'évolutions et de ruptures de tendance qui marquent de nouvelles tensions entre la sphère du travail et celle de la famille, et amènent à s'interroger sur les modalités et les conditions d'articulation entre elles.

Les politiques publiques peuvent aider les parents, et en particulier les mères qui sont plus souvent que les hommes confrontées au dilemme travailler ou garder les enfants, à mener leur double vie en réduisant « l'incompatibilité structurelle » entre le travail et la vie familiale [Liefbroer et Corijn, 1999]. Ces politiques peuvent contribuer à réduire la durée des interruptions d'activité, et les pertes de revenu associées, en offrant des possibilités de modes de garde subventionnés pour les jeunes enfants, de bonne qualité et aux horaires d'ouverture compatibles avec ceux de l'emploi. Les politiques publiques peuvent aussi favoriser l'investissement des pères dans les tâches parentales. La création d'un congé de paternité en 2002 d'une durée de 15 jours ou l'autorisation la même année de la garde alternée¹, traduisent une certaine volonté politique d'impliquer davantage les pères – même si ces mesures restent assez timorées.

Du fait du rôle prépondérant accordé à la politique familiale en France pour soutenir les parents qui travaillent, le rôle que peut jouer l'employeur a souvent été sous-estimé. Pour autant, il représente un acteur potentiel majeur pour aider les parents à mener de front vie familiale et vie professionnelle. Son rôle est déterminant car les tensions entre travail et famille peuvent être accentuées par l'organisation du travail mise en place. Il peut au contraire les atténuer s'il propose des mesures d'aides à

1 La réforme de l'autorité parentale en mars 2002 a eu pour objectif de renforcer le principe de coparentalité, c'est-à-dire le fait pour l'enfant d'être élevé par ses deux parents même au-delà de la séparation du couple parental. L'une des mesures phares de cette réforme a donc été de légaliser la résidence alternée.

la conciliation. Ce rôle de l'employeur comme acteur de la conciliation est mis en avant, depuis les années 2000, tant par les pouvoirs publics que par les organisations internationales [OCDE, 2008]. En France le « crédit impôt famille », introduit en 2004, vise à encourager les entreprises à développer leurs propres modes de garde des enfants.

C'est dans ce contexte de montée des difficultés de conciliation et de nécessaire prise en compte du rôle des entreprises que l'enquête « Familles et employeurs² » a été conçue. L'objectif de cette enquête nationale était d'établir un état des lieux des pratiques de conciliation au milieu des années 2000, et d'en comprendre les mécanismes, tant du point de vue des salariés que des employeurs.

Dans cet ouvrage, les expressions « d'articulation » et de « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle sont employées alternativement, même si le terme de conciliation donne sans doute une image plus harmonieuse de la relation famille-travail, et rendrait moins compte des tensions qui peuvent exister entre ces deux sphères, et des nécessaires ajustements ou renoncements [Introduction]. Cet ouvrage traite de toutes les relations d'interdépendance, qu'elles soient harmonieuses ou pas, et c'est avant tout par commodité que l'on a conservé le terme de conciliation. Certains reprochent aussi au terme de « conciliation » de renvoyer implicitement aux femmes et d'ignorer les inégalités de genre. Nous adoptons ici une vision plus large en analysant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, tant du point de vue des femmes que de celui des hommes.

Une démarche originale

Alors que plusieurs enquêtes françaises traitent de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelles [Introduction], l'enquête « Familles et employeurs » a, quant à elle, adopté une démarche originale à plusieurs titres [Pailhé et Solaz, 2007]. D'une part, les hommes et les femmes sont interrogés de la même façon, en particulier les conjoints d'un même couple, pour pouvoir étudier l'interaction de leurs comportements, de leurs trajectoires et de leurs contextes professionnels. D'autre part, l'enquête s'intéresse à la dynamique des ajustements entre vie familiale et vie professionnelle en adoptant une approche à la fois transversale (au moment de l'enquête) et longitudinale (au fil de la vie). Enfin, c'est une double enquête qui permet de rapprocher les points de vue des personnes et les logiques des employeurs. Plusieurs acteurs ont ainsi été interrogés : les individus, et leur éventuel employeur – y compris dans la fonction

2 Pour plus de renseignements, voir <www-efe.ined.fr>.

publique et les associations, secteurs souvent délaissés dans les enquêtes auprès des entreprises. Cette double démarche qui a été menée en France dans d'autres domaines (organisation du travail, relations professionnelles, formation professionnelle) et sur notre thématique de recherche au Canada (*Workplace and Employee Survey*) et en Europe³, et est sans nul doute amenée à se développer.

Il s'agissait pour nous, d'abord de comprendre comment les hommes et les femmes s'organisent pour mener de front leur vie familiale et leur vie professionnelle: comment ils articulent ces deux domaines. La vie professionnelle et la vie familiale peuvent avoir parfois des relations de concurrence, parfois de complémentarité (quand une sphère aide l'autre à mieux vivre), elles peuvent aussi se chevaucher. Pour bien comprendre les mécanismes de cette relation ambivalente, il fallait pénétrer à l'intérieur de la famille et du couple. C'est cette famille et ses membres, tiraillés entre des valeurs parentales et éducatives et des contraintes professionnelles, « à flux tendu », dont on décrit ici la dynamique de l'organisation quotidienne.

Il s'agissait aussi de rendre compte de la manière dont les employeurs se préoccupent des questions de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, et surtout comment ils gèrent cette question entre les contraintes (plus ou moins fortes) de l'organisation productive et les exigences familiales des salariés. Il fallait donc entrer sur les lieux de travail et interroger également les employeurs. La diversité des pratiques des employeurs, résultant parfois davantage d'habitudes et usages historiques que de politiques volontaristes d'implication, est ici dépeinte. Sont aussi étudiées les interactions entre ces pratiques d'entreprises et les comportements des salariés.

Nous présentons ici les principaux résultats de cette enquête nationale. Le premier constat est que la famille et le travail sont loin d'être des sphères étanches, et le sont de moins en moins. Cependant, les modalités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle varient selon les étapes du cycle de vie, les conditions de travail, et différemment selon que l'on est un homme ou une femme. Ces différences tiennent pour beaucoup aux normes de genre, mais aussi à l'assortiment des conjoints et au fonctionnement du couple. Les employeurs peuvent contribuer à limiter les tensions entre travail et vie familiale, en offrant des prestations ou en permettant une organisation du travail plus souple. Mais, quelle que soit leur situation familiale, les travailleurs ne bénéficient pas du même soutien de la part de leurs entreprises: de fortes inégalités selon les secteurs et les types d'emploi sont observées.

3 *Company survey* ou *Working-time and Work-Life Balance 2005*, enquêtes de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail

La famille et le travail ne sont pas des domaines étanches

Historiquement, la vie de famille et le travail s'exerçaient davantage conjointement et au même endroit, en particulier dans l'agriculture. Les lieux de travail et de la vie privée se sont physiquement dissociés avec le développement des emplois de l'industrie. Certaines professions n'ont jamais connu ce cloisonnement des espaces, comme les artisans ou petits commerçants, qui peuvent habiter sur leur lieu de travail. Aujourd'hui, le travail à domicile en tant que tel reste rare et concerne seulement 5 % des actifs occupés. L'enquête montre également qu'amener du travail chez soi est réservé à une minorité de travailleurs qui n'excède pas un salarié sur dix.

Mais la séparation physique des lieux n'implique pas nécessairement une dissociation des sphères professionnelle et privée. Ainsi, de nombreux changements et progrès techniques ont récemment participé à un décloisonnement des deux univers. Le développement de l'équipement informatique à la maison, la diffusion de l'ordinateur portable et d'Internet, ont fait souvent entrer le travail au domicile, sans que ce télétravail ne soit nécessairement formalisé. Le téléphone mobile, qu'il soit fourni par l'employeur ou personnel, rend aussi les salariés joignables par les collègues ou supérieurs au moment d'activités familiales ou privées. Outre la progression d'activités professionnelles au domicile, on constate une banalisation des discussions sur le travail entre conjoints [chapitre 1]. Cette prégnance du travail au domicile concerne aussi bien les hommes que les femmes, mais varie selon les professions : elle est particulièrement forte chez les travailleurs indépendants et les cadres et professions supérieures, notamment les professeurs ; elle est moins répandue parmi les employés et ouvriers.

L'enquête révèle aussi que, réciproquement, les préoccupations familiales et domestiques s'insinuent dans le travail professionnel : échanges téléphoniques ou électroniques avec le conjoint et les enfants, planification ou réalisation de certaines tâches domestiques ou administratives sur le lieu de travail. Toutefois, l'emprise de ces préoccupations est plus forte pour les femmes que les hommes. Ainsi, près de 30 % des femmes prévoient les courses alimentaires pendant qu'elles sont au travail, cela ne concerne que 14 % des hommes. Les hommes sont plus nombreux à contacter leurs proches alors qu'ils travaillent [chapitre 1].

Les frontières entre vie professionnelle et privée sont donc de plus en plus floues ; ce qui peut convenir à certains parents (travailler à la maison tout en gardant un enfant malade, éviter du temps de transport en cas de télétravail, etc.), mais qui n'est pas sans inconvénients. Si seulement un tiers des personnes en emploi déclarent travailler, à un moment

ou un autre, à la maison, la présence mentale du travail à la maison est plus fréquente et souvent mal vécue. Deux tiers des salariés disent penser souvent au travail une fois celui-ci terminé, un sur dix trouve cela pesant. Cette charge mentale est particulièrement forte pour les femmes, d'autant plus qu'elles ont de jeunes enfants.

L'articulation des sphères professionnelle et privée n'est donc pas toujours harmonieuse, comme l'indiquent les indicateurs de fatigue ressentie vis-à-vis du travail et les indicateurs d'imbrication des deux univers. Le chapitre 4 met en évidence trois groupes de personnes en emploi. Seules 20 % semblent avoir trouvé un équilibre et arrivent à déconnecter le monde professionnel du monde domestique alors que 40 % mentionnent des interférences entre les deux sphères qui restent gérables, en partie grâce à des précautions prises pour éviter l'envahissement du professionnel sur le domestique. Par exemple, ces salariés refusent d'être contactés en dehors des heures de travail. Enfin, les 40 % restants ont un type d'organisation dans laquelle les sphères professionnelle et privée sont étroitement mêlées, d'où découle une surcharge pesante moralement et physiquement.

Travail flexible, famille tendue

Le marché du travail a été marqué ces trente dernières années par une intensification générale du travail et une flexibilité croissante de l'emploi, dont l'une des expressions est le développement des emplois aux horaires non standard [Bué et Rougerie, 1999]. Le débat actuel sur la généralisation du travail le dimanche montre que la progression des horaires non standard n'est sans doute pas achevée.

Au moment de l'enquête, en 2004-2005, seulement la moitié des travailleurs avaient des horaires standard et un tiers des horaires longs ou atypiques (plus de 39 heures de travail hebdomadaire, semaines d'au moins 6 jours, travail le soir, la nuit ou le week-end) [chapitres 4 et 5]. L'enquête montre qu'environ un salarié sur sept a aussi des horaires variables et imposés.

Or ces horaires, parce que décalés, longs ou irréguliers, sont connus pour être particulièrement préjudiciables à l'équilibre famille-travail [Garner *et al.*, 2004]. Les chapitres 2, 4 et 17 de cet ouvrage confirment et précisent ce constat. Les horaires décalés sont source d'insatisfaction et de fatigue, d'autant plus que peuvent s'y ajouter de longues durées de transport. Ils génèrent aussi des contraintes d'organisation supplémentaires. Par exemple, les parents en horaires décalés peuvent moins s'absenter en cas d'enfant malade que les parents en horaire standard. À l'inverse, ceux qui disposent d'une certaine latitude dans leurs horaires

de travail ou exercent leur profession dans un établissement qui permet des arrangements horaires semblent trouver un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Ceci est particulièrement net pour les femmes, ainsi que pour les salariés à temps partiel, qui ont pu opter pour ce type d'aménagement temporel qu'ils jugent essentiel à leur équilibre famille-travail.

L'articulation famille-travail souffre aussi de l'intensification des rythmes de travail. Travailler sous pression réduit le niveau de satisfaction vis-à-vis de la conciliation entre vies professionnelle et familiale. La progression des contraintes de temps dans les deux dernières décennies a accusé le ressenti plus difficile de l'articulation emploi-famille. Dans cet environnement général d'intensification du travail, la réduction du temps de travail consécutive aux lois Aubry n'a pas conduit à une amélioration du vécu de la conciliation. On observe ainsi que disposer de jours de RTT n'augmente, ni ne réduit le niveau de satisfaction quant à la conciliation famille-travail.

Nouvelles étapes, nouveaux arrangements

Les relations entre vie professionnelle et vie privée concernent tant les parents que les célibataires ou les couples sans enfant ; le travail peut empiéter sur le temps de loisir de tous, que ce loisir soit personnel ou partagé avec un conjoint. La charge de travail, le stress ou la pénibilité qu'il génère, peuvent aussi peser sur les projets de vie de couple et d'enfant, comme sur la qualité de la relation conjugale.

Toutefois, l'arrivée d'un enfant marque un changement profond dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Le surplus de tâches domestiques, les impératifs liés à l'éducation des enfants, les nouvelles contraintes horaires, conduisent à une réorganisation des temps de vie qui touche particulièrement les femmes. La baisse de leur taux d'activité après une naissance donne une mesure objective de la difficulté à concilier maternité et emploi. L'enquête montre que toutes naissances confondues, la proportion des mères qui ne travaillent pas passe ainsi de près de quatre sur dix avant une naissance à cinq sur dix dans l'année qui suit. Une partie de ces mères s'arrêtent durablement : après la première naissance, un quart n'ont toujours pas repris d'emploi 5 ans plus tard.

Chaque étape du cycle de vie génère des modes d'organisation propres. Les tensions entre famille et travail s'intensifient à certaines périodes, s'assouplissent à d'autres, au gré des événements familiaux (mise en couple, naissances, séparation, etc.) et des événements professionnels (changement de poste, période de chômage, reprise d'un temps plein, prise d'un congé parental, nouvel emploi, etc.).

Des contraintes croissantes au fil des naissances...

Les difficultés de conciliation augmentent avec le nombre d'enfants, et ce particulièrement pour les femmes. Les mères de famille nombreuse qui travaillent cumulent les sources de fatigue et déclarent éprouver davantage de difficultés à gérer l'imbrication des mondes familial et professionnel [chapitre 4]. Ces mères de famille nombreuse en emploi sont toutefois sélectionnées: elles ont fait le choix, ou ont la possibilité, de continuer à travailler malgré leurs fortes contraintes familiales. En fait, la majeure partie des mères d'au moins trois enfants ont renoncé à travailler.

Le renoncement à l'emploi après une naissance augmente au fil des naissances: la proportion de femmes sans emploi est de 38 % l'année qui suit la première naissance, 51 % pour le deuxième enfant et 69 % pour le troisième [Pailhé et Solaz, 2006]. Les durées d'interruption se font également plus longues quand le nombre d'enfants augmente. Un an et demi après la naissance de leur premier enfant, seule la moitié de celles qui se sont interrompues ont repris un emploi, la même proportion n'étant atteinte qu'au bout d'un peu plus de deux ans pour leur deuxième ou troisième enfant.

La progression du nombre de mères à temps partiel au fil des naissances traduit également les difficultés plus grandes à articuler emploi à temps plein et vie familiale quand la famille s'agrandit [chapitre 9]. Le temps partiel – essentiellement féminin – progresse surtout après la deuxième naissance, révélant le désir de nombre de femmes de se maintenir en emploi. Mais pour les naissances suivantes, le temps partiel est à peine plus fréquent, et c'est l'inactivité qui prévaut.

... et durant les trois premières années de l'enfant...

L'enquête met en évidence qu'au-delà du nombre, l'âge du (ou des) enfant(s) est un élément déterminant de la qualité de l'articulation famille-travail. Concilier charges familiales et travail est particulièrement difficile avec de jeunes enfants, notamment pour les femmes: les niveaux de satisfaction des mères d'un enfant de moins de 3 ans sont inférieurs à ceux des mères ayant un enfant plus âgé, notamment lorsque le benjamin a plus de 11 ans [chapitre 6].

Le retour à l'emploi des mères, comme le plus haut niveau de satisfaction déclaré lorsque le plus jeune des enfants est scolarisé, tient à l'allègement des charges parentales une fois passé le stade de la petite enfance, mais aussi à l'assouplissement des contraintes financières et organisationnelles que permet l'entrée à l'école maternelle. Le système de garde français, dual pour les moins de 6 ans, est original en comparaison des autres pays européens. D'un côté, de 3 mois à l'entrée à l'école maternelle, l'État *via* les Caisses d'allocations familiales, subventionne un triple

dispositif de crèches, d'assistantes maternelles et de gardes à domicile. La participation financière des parents peut toutefois rester importante en fonction du mode de garde adopté et des revenus du ménage. De l'autre, l'État *via* l'Éducation nationale, finance entièrement l'école maternelle, gratuite pour les parents matin et après-midi, à l'exception du déjeuner et de l'accueil périscolaire. La réduction des frais de garde à l'entrée en maternelle explique donc en partie la reprise d'activité des mères à ce moment-là. Le report de l'âge minimal d'entrée en école maternelle, en débat actuellement, ne serait donc pas neutre en termes d'activité des mères. Il pourrait provoquer un allongement des interruptions d'activité, dans la mesure où une partie du coût est transférée sur les parents.

Outre la réduction du coût, l'organisation de l'accueil des enfants est aussi plus simple à l'entrée de l'enfant en maternelle, alors que la recherche d'un mode de garde est une réelle épreuve pour les jeunes parents. L'offre de modes de garde est en effet très hétérogène selon les régions et les municipalités. Le type de garde adopté est fortement contraint par l'existence et la disponibilité des formes d'accueil à proximité du domicile. Ces contraintes sont particulièrement fortes pour le premier enfant ; le chapitre 3 montre qu'une fois le mode de garde adopté, la vie familiale s'organise autour de celui-ci et le mode utilisé pour l'aîné est souvent reconduit pour le cadet. Cette reconduction du mode de garde traduit à la fois la relative pénurie de l'offre, le coût important de la recherche d'une alternative, mais aussi la satisfaction quant au mode de garde choisi et les économies d'échelle et facilités d'organisation liées à l'utilisation d'un même type de garde quand les enfants sont rapprochés.

... et après une séparation

Outre les naissances, d'autres événements familiaux affectent la qualité des relations entre vie familiale et vie professionnelle. La rupture conjugale est sans doute un facteur d'intensification des problèmes de conciliation, tout particulièrement pour le parent qui a la garde principale de l'enfant, en l'occurrence le plus souvent la mère. Les mères en famille monoparentale ont alors un emploi du temps plus contraint que les autres mères, et se trouvent ainsi défavorisées sur le marché de la seconde union. L'enquête confirme les résultats de Cassan *et al.* [2001], indiquant que les femmes séparées se remettent généralement moins vite en couple que les hommes séparés [chapitre 11], faute de temps, de disponibilité pour trouver un nouveau partenaire ou de volonté de revivre une vie de couple⁴.

4 D'autres résultats récents montrent en effet que les jeunes femmes séparées (âgées de moins de 35 ans) trouvent un partenaire sexuel aussi facilement que les hommes [Beltzer et Bozon, 2008].

Une conciliation toujours fortement sexuée

L'inégale répartition des rôles au quotidien

L'inégale répartition des tâches domestiques et parentales entre hommes et femmes évolue peu au fil des générations. En l'espace de 13 ans, entre 1986 et 1999, les enquêtes « Emplois du temps » ont montré que la proportion du travail domestique effectuée par les hommes n'est passée que de 32 % à 35 % [Brousse, 2000]. La division du travail reste donc fortement inégalitaire. Même quand les deux conjoints travaillent, elle est à peine atténuée lorsque la femme gagne plus que son conjoint [Ponthieux et Shreiber, 2006]. L'enquête « Familles et employeurs » a permis d'éclairer cette très lente évolution des comportements et mentalités. Elle confirme que les pères s'impliquent moins que leur conjointe dans les activités parentales [chapitre 7]. Ils sont par exemple nettement moins présents que les mères auprès des enfants le mercredi, ou lors des déjeuners en semaine. Ils s'investissent un peu plus dans l'aide aux devoirs scolaires, et dans les trajets vers l'école, surtout le matin, mais toujours moins que les mères. Le week-end, les parents organisent un relais entre activités parentales et activités domestiques : les pères s'occupent davantage des enfants tandis que les mères effectuent des tâches domestiques ou travaillent lorsqu'elles sont en horaires décalés. Seule une minorité de femmes (5 %) profitent de ce temps pour vaquer à des activités autres que familiales. Inversement, lorsque les femmes gardent les enfants le samedi matin, les hommes sont plus nombreux (15 %) à se reposer ou à se consacrer à une activité extra-familiale, comme voir des amis.

Mais l'enquête révèle aussi que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à gérer les imprévus liés aux enfants. Par exemple, ce sont elles qui s'absentent en cas de maladie d'un enfant ou qui vont le chercher d'urgence, alors même que les types d'emplois occupés par les hommes leur permettent, plus souvent que les femmes, de déterminer eux-mêmes leurs horaires, ou de les modifier d'un jour à l'autre. Cette répartition des tâches entre hommes et femmes demeure inégale, quels que soient leurs horaires de travail. Les femmes révisent leur participation en fonction de leurs horaires, contrairement aux hommes. Par exemple, la participation des mères au suivi des devoirs dépend fortement de leurs horaires (elle est plus faible quand ils sont atypiques ou extensifs), alors que celle des pères n'y est pas sensible. Il en résulte que les femmes aux horaires de travail extensifs se déclarent particulièrement insatisfaites de leur conciliation famille-travail alors que les hommes dans la même situation n'expriment pas davantage d'insatisfaction, car ils comptent sur leur partenaire pour gérer les contraintes quotidiennes. En revanche, les hommes se déclarent insatisfaits lorsque

leur conjointe a également des horaires extensifs, et qu'ils doivent, par la force des choses ou suite à d'âpres négociations, augmenter leur participation dans la vie familiale.

*Les naissances, un moment clé
des carrières féminines*

Même si, au fil des générations, les mères sont plus nombreuses à travailler, la tendance ne va pas vers un équilibre des rôles sexués ou une plus grande égalité des sexes. Certes les femmes travaillent, mais les ajustements, la recherche d'une flexibilité de fonctionnement, continuent à reposer sur elles, et dépendent peu de leur conjoint. L'enquête souligne à quel point l'asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances reste la règle : les naissances entraînent des sorties d'activité pour les femmes, des passages à temps partiel, des réorganisations importantes des horaires de travail ou encore des changements de poste, et ce de plus en plus au fil des naissances. Pour les chômeuses, il devient plus difficile de trouver un emploi après une naissance.

Pour les hommes en revanche, les ajustements sont bien moindres et, dans une majorité des cas, sans lien avec l'arrivée de l'enfant [chapitre 7]. Ainsi moins d'un cinquième des pères déclarent un changement professionnel suite à une naissance contre près de la moitié des femmes. Après 35 ans, alors que les femmes supportent la quasi-totalité de la charge de la conciliation, l'engagement professionnel des hommes s'accroît : l'enquête indique, par exemple, qu'ils ramènent davantage de travail à la maison ou qu'ils sont plus préoccupés par les problèmes rencontrés au travail. C'est à la trentaine qu'ils voient leur carrière s'accélérer, alors que les femmes bénéficient peu de promotions professionnelles, surtout si elles ont des horaires moins étendus, si elles travaillent à temps partiel, ou ont pris un congé parental [Le Minez et Roux, 2001]. L'arrivée d'un enfant marque donc une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. Pour certaines, cette rupture se traduit par un renoncement à « faire carrière », pour d'autres par un renoncement à l'activité, en raison des obstacles rencontrés sur le marché du travail ou de leurs difficultés à concilier leur double vie. En revanche, elle n'influence pas les trajectoires masculines, sauf rares exceptions. En résulte un mouvement général vers une plus forte spécialisation entre conjoints, les femmes dans la responsabilité familiale, les hommes dans la responsabilité professionnelle. Cette spécialisation, visible dès le premier enfant, se creuse ensuite. La France reste ainsi dans le modèle de « Monsieur Gagne-Pain », même s'il demeure plus modéré que dans d'autres pays d'Europe continentale ou du Sud [Lewis, 1992]; l'engagement professionnel fait partie du rôle paternel [de Singly, 1993].

La segmentation du marché du travail perdure

La division des tâches entre hommes et femmes est entretenue en amont par des orientations scolaires et des choix de métiers différents. Même si les filles réussissent mieux à l'école [Ferrand, 2004], les filières éducatives demeurent fortement sexuées : garçons et filles ne se destinent pas aux mêmes métiers [Meron *et al.*, 2006, Couppié et Epiphane, 2006]. La segmentation des métiers perdure donc, avec une surreprésentation des femmes dans les emplois qui permettent ou ont la réputation de permettre une meilleure conciliation ou une plus grande souplesse. Les choix différenciés de secteurs ou d'emploi des hommes et des femmes semblent réalisés par anticipation ou intériorisation des rôles sexués. Ainsi, l'enquête montre que dans le choix d'un emploi, les femmes accordent une plus grande importance à la commodité des horaires que les hommes (26 % contre 10 %), tandis que ces derniers s'attachent davantage aux salaires et aux perspectives de carrière (80 % contre 64 % pour les femmes). Il est connu que les femmes se dirigent plus souvent vers les secteurs associatif ou public [Tchernonog, 2007 ; DGAFP, 2007]. Le chapitre 16 permet d'éclairer les éléments de cette orientation. Les motivations sociales pour se diriger vers un tel secteur ne différant pas entre hommes et femmes, c'est dans la compatibilité des horaires d'emploi des femmes avec ceux des modes de garde ou de l'école, la plus grande souplesse horaire que l'on peut expliquer partie de l'orientation des femmes vers ces secteurs. Les emplois dits de « petits temps » sont majoritairement (à 85 %) occupés par des femmes, que ce soit par choix ou faute de mieux [chapitre 5]. Le temps partiel est aussi le reflet de la forte répartition sexuée des rôles parentaux dans la société et au sein du couple. Il est pris en grande majorité par les femmes et lorsqu'il est choisi, c'est principalement « pour des raisons familiales ».

Les femmes intériorisent cette répartition sexuée des rôles. Elles se montrent aussi satisfaites que les hommes concernant la conciliation famille-travail. Cette relative satisfaction, en dépit de leur plus grande charge domestique et parentale, traduit les attentes différentes des hommes et des femmes. Ces dernières n'ont pas non plus les mêmes groupes de référence que les hommes : lorsqu'elles expriment un niveau de satisfaction, elles se comparent à des femmes qui ont les mêmes contraintes qu'elles, plutôt qu'à des hommes, même s'ils occupent un emploi identique au leur. Enfin, les femmes qui continuent à travailler sont sélectionnées : une insatisfaction trop grande quant à la conciliation pouvant être un motif d'abandon de l'emploi pour les mères.

*Un traitement différencié des employeurs
envers les hommes et les femmes*

L'enquête montre qu'il semblerait que les entreprises aient aussi de leur côté un traitement différencié entre hommes et femmes, en particulier pour l'offre des différents aménagements d'horaires. Ainsi, les entreprises seraient-elles plus tolérantes vis-à-vis des femmes que des hommes dès lors qu'ils sont parents. En cas d'imprévu familial, les mères déclarent par exemple pouvoir plus facilement que les pères modifier leurs horaires. Les hommes, eux, peuvent modifier leurs horaires, mais pour d'autres raisons. De même, elles semblent avoir plus facilement accès au temps partiel lorsqu'elles le souhaitent [chapitre 15]. Les établissements à main-d'œuvre majoritairement masculine octroient moins de mesures d'aide à la conciliation que ceux qui ont une main-d'œuvre majoritairement féminine. Les entreprises semblent donc se conformer aux normes de genre en vigueur, ou répondre aux sollicitations de leurs salariés. Mais, à statut familial équivalent, les femmes se tiennent aussi sans doute plus informées que les hommes des différentes prestations disponibles [chapitre 18]. Les hommes ont en effet une connaissance moindre des mesures offertes par leur employeur en cas de maladie d'un enfant, des possibilités d'aménagements d'horaires lors de la rentrée scolaire, de l'existence de services domestiques ou des conditions d'attribution du temps partiel. Peu d'hommes ont recours aux aménagements d'horaires disponibles dans leur établissement. Ce désintérêt pour les prestations familiales ou cette moindre recherche d'information, reflète leur modeste investissement dans la gestion de la famille et surtout leur délégation des tâches parentales à leur conjointe, alors même qu'ils pourraient bénéficier de prestations et aménagements d'horaires par leur entreprise. Les hommes évacuent leurs responsabilités familiales pour se conformer aux attentes des employeurs, craignant une stigmatisation ou une réprobation de la part de leurs supérieurs, mais aussi de leurs pairs, s'ils se démarquent des normes en vigueur. Ils se montrent néanmoins plus satisfaits de leur emploi en termes de conciliation quand leur environnement de travail porte un regard clément sur les pères qui s'investissent auprès des enfants. Les femmes de leur côté, ayant intériorisé les normes de genre, s'approprient le rôle parental et renforcent l'inégale prise en charge des tâches parentales et domestiques.

Vie en couple et inégalités de genre

La vie en couple : un partage de la conciliation ?

Théoriquement, la vie en couple devrait permettre à chacun des conjoints de mutualiser les risques (chômage, faillite...) et d'organiser conjointement la vie familiale. Il paraît plus facile de concilier emploi et vie familiale quand on vit en couple que quand on assume seul la charge parentale et domestique quotidienne. La vie en couple peut assouplir à la fois les contraintes financières et temporelles et permet ainsi des économies d'échelle et des gains dans l'organisation au quotidien.

Les conjoints décident parfois de miser sur la carrière la plus prometteuse, que ce soit celle de l'homme ou, moins fréquemment, celle de la femme, l'autre se consacrant essentiellement aux tâches parentales [chapitre 7]. Ce choix implique le sacrifice de la carrière d'un des conjoints au profit de l'autre. D'après l'enquête, il apparaît ainsi que les femmes ayant des horaires réduits ont plus souvent un conjoint de catégorie socioprofessionnelle supérieure que les autres. Le chapitre 8 montre à partir d'entretiens approfondis le cas inverse d'un homme, moins diplômé que sa femme et occupant un emploi sans perspective, qui pousse sa femme à réussir et assume les tâches domestiques lors des formations et déplacements de sa femme. Cette situation reste cependant une exception, au même titre que les 2 % de couples dans lesquels l'homme prend un congé parental.

Dans la majorité des couples, l'homogamie des conjoints reste la règle. Souvent les conjoints sont aussi proches en termes d'horaires de travail : ceux qui ont des horaires longs ont généralement un conjoint ayant aussi des horaires longs, ceux qui ont des horaires variables ont une forte probabilité d'avoir un conjoint avec des horaires variables. Cela implique souvent une désynchronisation des emplois du temps, avec souvent un décalage des heures de départ et de retour ou du travail le week-end.

La vie en couple implique aussi des interdépendances et des négociations. Ainsi la participation des pères aux tâches parentales, toujours moindre que celles des mères, dépend des horaires de ces dernières. Quand les contraintes professionnelles de leur conjointe sont assouplies, comme en cas d'emploi à temps réduit, les hommes s'impliquent peu dans les tâches parentales. En revanche, quand les femmes sont plus contraintes, l'enquête confirme que les parents organisent parfois un système de relais, un seul des conjoints étant présent le matin ou le soir, et les hommes s'impliquent alors davantage [chapitre 5, Fagnani et Letablier, 2003].

*Les logiques de formation du couple
confortent les inégalités*

Les logiques de formation des couples, très stables, participent à entretenir des situations d'inégalité entre conjoints. Si les conjoints appartiennent souvent à des catégories socioprofessionnelles proches (homogamie conjugale), les couples dans lesquels l'homme est plus diplômé ou appartient à une catégorie socioprofessionnelle supérieure à celle de la femme, sont beaucoup plus fréquents que l'inverse. Cette forte asymétrie dans l'appariement des couples perdure et contribue à l'inertie des arrangements de sexe [chapitre 1]. Elle contribue aux inégalités de partage des rôles au sein du couple dans la mesure où, comme on l'a vu, la répartition des tâches dépend en partie des positions professionnelles respectives des deux conjoints.

La proportion de couples dans lesquels la femme appartient à une catégorie socioprofessionnelle supérieure à celle de l'homme reste faible et évolue peu. D'ailleurs, ces couples sont souvent moins hypogames qu'il n'y paraît. Les situations professionnelles des conjoints ont en effet souvent tendance à se rapprocher grâce à une mobilité ascendante du conjoint masculin moins bien positionné socialement au départ. En outre, leurs parents respectifs sont dans bien des cas de milieu social proche [chapitre 8]. Des entretiens montrent que dans ces couples, les hommes au statut social minoré relativement à leur conjointe, détiennent ou développent d'autres ressources matérielles ou symboliques, comme un investissement dans le milieu associatif par exemple.

Dans ces couples, les rôles ne sont pas pour autant inversés : les hommes ne prennent le relais des tâches domestiques qu'en cas de fortes contraintes familiales (enfants jeunes et rapprochés) ou professionnelles (horaires atypiques, déplacements de la femme). Quand les contraintes se font moins fortes, ils s'investissent moins. Ainsi, même dans les couples ne correspondant pas au modèle dominant de l'homme mieux doté en capital éducatif et économique que sa conjointe, cette dernière contribue davantage aux tâches domestiques et parentales.

Vers plus d'équilibre entre les sexes...

Si la tendance générale est à la persistance des disparités de genre, l'enquête révèle cependant quelques évolutions vers un partage plus égal entre hommes et femmes. On observe ainsi, au fil des générations, une tendance croissante à la prise d'une activité après la naissance pour celles qui n'occupaient pas d'emploi avant [chapitre 10]. Les femmes qui restent toujours inactives sur l'ensemble de leur cycle de vie sont désormais de rares exceptions. On remarque aussi une différenciation des

comportements des couples en fonction des caractéristiques de la femme. Ainsi, la division du travail est moins traditionnelle après la naissance lorsque les femmes sont diplômées du supérieur [chapitre 7]. La tendance à la progression du niveau d'éducation des femmes joue donc en faveur d'une plus grande égalité des sexes. De même, les femmes occupant des professions libérales peuvent négocier une répartition plus égalitaire du travail au sein de leur couple. L'investissement des pères dans les tâches parentales se fait également plus important lorsque les situations sociale ou professionnelle des conjoints sont proches, surtout dans les couples les plus diplômés : une répartition des ressources entre les sexes plus égale conduit à une moindre spécialisation au sein du couple. Les femmes, mieux dotées en termes d'éducation, de position sur le marché du travail ou de rémunération, peuvent négocier un plus grand investissement de leur conjoint dans les tâches domestiques.

De même, certaines organisations du travail semblent favorables à un plus grand équilibre des rôles. Ainsi, l'enquête montre un plus grand investissement des pères lorsqu'ils occupent des professions intermédiaires de la santé, lorsqu'ils sont travailleurs sociaux ou travaillent dans le secteur public [chapitres 1 et 7]. L'organisation du travail, parfois plus souple ou plus tolérante vis-à-vis de l'investissement parental, leur permet vraisemblablement de s'investir davantage dans la vie familiale. Ces hommes ont pu s'orienter vers ces professions car ils sont intrinsèquement plus tournés vers autrui, moins soucieux de faire carrière et accordent plus d'importance à la vie de famille. L'organisation et le partage plus équilibré des tâches entre conjoints ne progressent pas nécessairement avec le statut social. Ainsi les deux catégories aux extrémités de l'échelle sociale, les ouvriers et les cadres, sont les moins favorables à un partage des contraintes entre conjoints. Les raisons sont sans doute multiples, elles peuvent être liées à une moindre valorisation du travail féminin chez les peu diplômés, aux fortes contraintes horaires et attentes des entreprises vis-à-vis des hommes cadres.

Il existe donc une polarisation des comportements des couples. La majorité a des comportements assez traditionnels, marqués par une spécialisation des femmes dans la sphère domestique. La répartition égalitaire des rôles reste minoritaire. Les cas où les hommes s'impliquent plus que les femmes dans la sphère familiale demeurent des exceptions. À côté d'une tendance globale très lente vers plus d'équilibre entre les sexes au fil des générations, il existe de petites avancées éparpillées, de certaines catégories de travailleurs et de couples dont le comportement est lent à se diffuser. Mais la marche vers l'égalité reste encore fragile. Preuve en est le retour vers une division plus traditionnelle des rôles qu'a induit la réforme de l'allocation parentale d'éducation en 1994 [chapitre 7]. Le traditionnel est donc perpétuellement réinventé même s'il s'affirme

sous des formes différentes. Finalement, la grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes.

L'implication des entreprises : une impulsion publique récente

Même si les entreprises participent depuis longtemps à la politique familiale au travers des cotisations sociales qu'elles versent à la branche Famille de la Sécurité sociale ou de leur représentation au conseil d'administration des Caisses d'allocations familiales, l'implication des entreprises dans l'articulation vie familiale-vie professionnelle n'est encouragée que depuis peu. Jusqu'au début des années 2000, cette question est peu abordée par les pouvoirs publics ou les gestionnaires des ressources humaines. La France se caractérise par une forte action publique avec une relative faible action des entreprises comparativement à d'autres pays européens. La politique familiale, stable et historique, relève en effet principalement de l'État, et celle-ci est assez généreuse et diversifiée. L'aide aux familles, répartie entre transferts monétaires, développement de services de garde et avantages fiscaux, représente, selon l'OCDE, plus de 3,5 % du PIB, un pourcentage relativement élevé comparativement à d'autres pays d'Europe [Adema et Thévenon, 2008]. Du côté des entreprises, les questions familiales sont souvent perçues comme relevant du domaine privé et la perception économique des enjeux de la question de l'articulation emploi-famille est faible. On peut aussi penser que les entreprises rejettent l'héritage des entreprises paternalistes qui ont joué historiquement un rôle important dans l'aide aux familles, dans le but de fidéliser et/ou de motiver la main-d'œuvre, mais aussi de la contrôler pour la moraliser [chapitre 14].

Face aux difficultés exprimées par les parents pour trouver un mode de garde adéquat, aux difficultés d'organisation des salariés, et dans le cadre d'une volonté européenne d'égalité entre hommes et femmes et d'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les pouvoirs publics incitent désormais les entreprises à investir dans des mesures de soutien à la parentalité. Il s'agit de les faire s'impliquer au-delà du suivi des dispositifs législatifs inscrits dans le Code du travail relatifs aux différents congés et autorisations d'absence (maternité et paternité, parental, enfants malades, pour événements familiaux), au temps partiel, ou à l'aménagement des horaires de travail présentés en annexe de l'ouvrage, et au-delà des dispositions particulières figurant dans certaines conventions collectives ou dans le statut de la fonction

publique. Deux mesures phare dans l'accueil des enfants ont ainsi été créées récemment pour les inciter à s'impliquer. Le *crédit d'impôt famille*, introduit en janvier 2004, permet des déductions fiscales pour les entreprises organisant des modes de garde. Les *chèques emploi service universels (CESU) préfinancés*, mis en place en 2006, sont des bons distribués par les comités d'entreprise, qui permettent aux salariés de rémunérer un mode de garde ou un prestataire de service.

Cette participation des employeurs à la vie familiale répond aussi aux sollicitations des salariés. Ainsi, l'enquête « Familles et employeurs » montre que 6 salariés sur 10 pensent que l'employeur doit jouer un rôle dans ce domaine. Les femmes, les personnes en couple, les parents, sont particulièrement demandeurs [chapitre 18].

Une volonté des employeurs de s'impliquer

Les employeurs eux-mêmes manifestent le désir de s'impliquer au-delà des droits minimums garantis légalement. L'enquête révèle qu'ils ont connaissance de la situation familiale de leurs salariés et qu'un peu plus de trois quarts d'entre eux revendiquent une responsabilité en matière de conciliation travail-famille [chapitres 12 et 14]. Leurs motivations sont le plus souvent d'ordre économique : les arguments qu'ils mettent en avant sont la réduction de l'absentéisme, l'attraction de la main-d'œuvre, l'amélioration de leur productivité ou encore l'image de l'entreprise. L'amélioration du bien-être des salariés fait aussi partie de leurs préoccupations (deux tiers ont des motivations à la fois sociales et économiques), mais c'est un argument unique pour de très rares entreprises (5 % des salariés ont un employeur qui avance uniquement des motivations sociales). Les employeurs sont nombreux à déclarer vouloir s'impliquer davantage, tant dans l'offre de modes de garde, l'aménagement des horaires (plus de flexibilité, offre de temps partiel, modulation horaires, télétravail) que par une augmentation des effectifs de façon à réduire la surcharge de travail, ou une offre des logements à proximité du lieu de travail ou de moyens de transport.

Certaines entreprises ont récemment formalisé ce souci d'implication dans la conciliation vie familiale-vie professionnelle ; ainsi le patronat et le gouvernement ont-ils lancé en novembre 2008 un Observatoire de la parentalité en entreprise. Cette association loi 1901 fondée par un cabinet de conseil vise à inciter les employeurs à améliorer la vie de leurs salariés parents, à évaluer les pratiques des employeurs au moyen d'un baromètre annuel et à faire partager les bonnes pratiques entre entreprises. Les entreprises souhaitant s'impliquer signent une *Charte de la parentalité* par laquelle elles s'engagent à faire évoluer les représentations de la parentalité

dans leur entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes, et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents. Cette charte non-coercitive a été signée, à ce jour, par soixante-dix entreprises, principalement des grands groupes, mais aussi une trentaine de PME dans les secteurs du conseil ou de la petite enfance.

Un complément à l'action publique envers les familles

Mais au-delà des discours et de l'affichage, les entreprises ne sont pas si nombreuses à s'investir réellement. Interrogés sur leur investissement concret, seulement un tiers des employeurs déclarent que dans leur établissement des mesures pourraient être mises en œuvre [chapitre 14], et ce sont ceux qui s'impliquent déjà le plus qui manifestent l'intention de le faire davantage.

Lorsque l'on étudie leurs pratiques, trois types de mesures peuvent être distingués : les services, les prestations financières et l'organisation des horaires de travail. Les décisions quant à leur mise en œuvre peuvent relever de l'entreprise elle-même, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, mais aussi du comité d'entreprise ou d'un organisme de gestion des œuvres sociales dans les établissements d'au moins 50 salariés [chapitre 14].

Davantage de prestations financières que de services

Les crèches d'entreprises sont encore rares en France. L'enquête révèle qu'en 2005, seulement 3 % des établissements en proposaient à leurs salariés, soit environ 200 crèches accueillant de l'ordre de 20 000 enfants, ce qui représente une part minime du nombre total d'établissements d'accueil collectif d'enfants (9 100 établissements en 2005, pour un total d'environ 266 000 places⁵). Malgré les incitations fiscales à leur création, les projets de crèches demeurent aussi très peu nombreux. En 2005, seulement 1,2 % des établissements ne proposant pas déjà de places en crèche en envisageaient la création. Le financement de places en crèche ne constitue par ailleurs qu'une part infime des crédits d'impôt famille accordés : moins de 2 % [chapitre 13]. La législation assez exigeante sur le plan des normes de sécurité, d'espace, d'encadrement de ces structures d'accueil peut expliquer ce difficile développement des crèches d'entreprises malgré les fortes incitations fiscales. Ce faible

5 Données CNAF.

recours au crédit d'impôt famille pour la création de crèches reflète aussi un manque de connaissance des employeurs en la matière et la longueur du processus de création d'une crèche. Néanmoins, un nouveau secteur se développe depuis 2005 : celui des entreprises de crèches, proposant des aides à la création et la gestion de crèches d'entreprises ou interentreprises [Daune-Richard *et al.*, 2007]. Il pourrait participer à augmenter dans l'avenir les places en crèches des entreprises.

Les sources fiscales mobilisées au chapitre 13 montrent que le crédit d'impôt famille a connu une forte progression entre 2004 et 2005 (+33 %), mais les dépenses concernent surtout les déductions liées aux rémunérations versées par les entreprises aux salariés en congés de maternité ou paternité, parental ou enfant malade. On peut finalement se demander si ce crédit d'impôt famille n'a pas eu surtout un effet d'aubaine pour les établissements offrant déjà un complément de rémunération à leurs salariés dépassant le plafond de la sécurité sociale plutôt qu'un effet levier pour les aides à la conciliation.

Les autres services permettant une meilleure articulation vie familiale-vie professionnelle, comme la « conciergerie d'entreprise » (aide aux démarches administratives ou aux tâches domestiques), souvent mise en avant dans la presse féminine ou managériale, demeurent quant à eux encore marginaux. Finalement, les services non liés directement aux enfants, comme les services mutualistes, le financement d'une mutuelle ou la participation aux repas de midi, sont plus souvent offerts que ceux liés à la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Ils s'adressent en effet à l'ensemble des salariés, et pas seulement aux parents, dans des entreprises moins sensibles ou préoccupées par les problèmes de gestion parallèle des vies professionnelle et familiale.

Les prestations financières liées à la situation familiale sont, elles, plus développées [chapitre 12]. Des primes sont notamment accordées à l'occasion d'événements familiaux ponctuels, comme le mariage ou la naissance. Elles sont cependant moins répandues lorsqu'il s'agit d'aider régulièrement les parents (participation aux frais de garde par exemple). À nouveau, les prestations non directement liées à la conciliation sont plus développées : par exemple le financement de chèques vacances ou d'une mutuelle est plus souvent offert que les aides financières aux modes de garde.

*La souplesse horaire : plus exceptionnelle
que régulière*

L'offre de souplesse horaire est, du point de vue des salariés, la mesure qui contribue le mieux à la conciliation vie professionnelle-vie familiale

[chapitre 17]. C'est, en effet, à travers l'organisation du temps de travail que l'articulation famille-travail devient plus ou moins harmonieuse ou à l'inverse conflictuelle. Les horaires extensifs ou atypiques (travail durant le week-end, horaires décalés) rendent difficiles la conciliation, alors qu'elle est plus facile pour les travailleurs à temps partiel ou ceux qui ont des horaires à la carte [chapitre 2]. Pour ceux qui ont des horaires standard, c'est la possibilité de s'adapter à des contraintes familiales non prévues qui est souvent recherchée, par exemple la possibilité de quitter plus tôt son travail un jour et de récupérer ses heures un autre jour, de pouvoir emmener du travail à la maison, de moduler ses horaires de travail selon les jours de la semaine, etc. Ce besoin de flexibilité horaire, à la demande du salarié, est le facteur clé de l'amélioration de la conciliation vie familiale-vie professionnelle et d'un meilleur bien être au travail.

Mais ces types d'organisation du travail ou d'horaires ne sont pas majoritaires et ne touchent bien souvent qu'une partie des salariés des entreprises. En outre, lorsque des ajustements existent, ils concernent bien plus souvent des événements rares que l'organisation quotidienne du travail. Ainsi, des assouplissements d'horaire sont souvent permis de façon ponctuelle le jour de la rentrée scolaire ou, parfois, en cas d'enfant malade, mais il existe peu d'aménagements réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires des écoles ou des crèches. Autrement dit, les ajustements exceptionnels ou d'urgence semblent plus faciles à obtenir que les arrangements quotidiens [chapitres 12 et 14]. Autre exemple, la vie familiale des salariés est couramment prise en compte dans l'organisation du travail pour ce qui concerne la planification des congés, mais plus rarement quand il s'agit du cœur du fonctionnement de l'entreprise, comme pour le choix des horaires, les changements de postes ou les promotions internes. Ainsi, les employeurs souhaitent contribuer à la conciliation, mais lorsqu'ils le font, ils proposent plus souvent des mesures au cas par cas, plutôt qu'une politique globale.

De fortes inégalités entre entreprises, donc entre salariés

Un des apports majeurs de l'enquête est la mise en évidence de la forte hétérogénéité entre entreprises pour les aides à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Tant les mobiles de l'implication, que les mesures mises en œuvre diffèrent selon le statut (public ou privé), le secteur d'activité, ou la taille de l'établissement. Les disparités entre salariés sont profondes en ce domaine.

*Des motivations différentes selon le statut
de l'établissement*

Ainsi, les justifications avancées pour la mise en place d'aides à la conciliation des salariés varient selon le statut de l'établissement : le secteur privé non lucratif, le secteur nationalisé, et la fonction publique hospitalière évoquent plus souvent des motivations sociales. Les entreprises qui affirment vouloir le plus s'impliquer sont les hôpitaux, les grands établissements, les établissements du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, là où la représentation syndicale est plus forte et où la proportion de femmes dans les effectifs est élevée. Le segment concurrentiel évoque, quant à lui, plus souvent la lutte contre l'absentéisme ou le souci de l'image de l'entreprise. Par exemple, dans les déclarations des entreprises ayant signé la Charte de la parentalité, les principaux objectifs affichés sont la « fidélisation des talents » ou le développement de la « performance professionnelle »⁶, les salariés concernés étant, par ailleurs, plutôt les cadres.

Une offre de mesures disparate

Outre les motivations affichées, ces différences entre secteurs apparaissent au niveau des mesures mises en œuvre. Les services et les prestations financières, qui vont souvent de pair, sont plus fréquents dans la fonction publique, surtout hospitalière où l'on trouve la quasi-totalité des crèches, les établissements du secteur public nationalisé et ceux du secteur privé non lucratif. Les secteurs des activités bancaires, financières et immobilières, de l'énergie et de l'administration sont les plus offreurs, ainsi que les grands établissements. C'est encore dans ces mêmes secteurs que les crédits d'impôt famille ont été principalement demandés. Les trois cinquièmes des entreprises bénéficiaires appartiennent ainsi au secteur bancaire et financier ou à celui des services aux entreprises. Ce sont en majorité des entreprises d'au moins 500 salariés, alors que les petites entreprises sont minoritaires. Les caractéristiques des établissements rendent moins compte de l'hétérogénéité des pratiques au niveau de la souplesse horaire, tant les pratiques diffèrent entre entreprises d'un même secteur ou de même taille, et tant cette souplesse, qui tient plus à des pratiques informelles du responsable direct du salarié, est peu palpable au niveau de l'établissement tout entier. Néanmoins, les horaires de travail sont globalement moins souvent atypiques ou irréguliers dans la fonction publique d'État et territoriale et la souplesse horaire au

6 Voir le site de l'Observatoire de la parentalité : < <http://www.observatoire-parentalite.com/> >.

quotidien est plus fréquente. Les salariés du public ont aussi une plus grande facilité d'accès au temps partiel, associée à une rémunération supérieure et de moindres effets négatifs pour la carrière.

Les jours de congés rémunérés pour enfant malade sont une mesure à la fois financière et d'aménagement du temps de travail face à un imprévu. Ils sont un exemple typique des disparités entre travailleurs. Trois jours de congés sont garantis légalement pour tous les salariés, mais ceux-ci ne sont rémunérés que dans un peu plus de la moitié des établissements. Ce financement est quasiment systématique dans le secteur public, alors qu'il reste plus rare dans le privé, où plus l'établissement est petit et l'entreprise récente, moins le salarié a de chances d'en bénéficier.

Les établissements de petite taille octroient moins de prestations à la fois en nature et financières. Ils peuvent éventuellement permettre davantage de souplesses d'horaires au quotidien, mais les pratiques sont très hétérogènes selon le type d'activité, la féminisation de l'établissement, ou encore la personnalité de l'employeur. Les entretiens qualitatifs réalisés à la suite de l'enquête quantitative montrent en effet que les salariés des petites entreprises, notamment celles de moins de 20 salariés, sont très dépendants de leur employeur. L'absence d'échelons intermédiaires entre eux et la direction les rendent très exposés à la fois aux variations de l'activité et aux exigences de la direction. La relation entretenue avec cette direction détermine la possibilité d'aménagements informels, au cas par cas.

Des disparités majeures entre salariés tiennent donc au secteur d'activité, au statut public ou privé de l'établissement ou sa taille, le clivage entre secteur public et privé étant assez marqué. Les employés du public sont globalement plus satisfaits, et ce d'autant plus que leur conjoint travaille également dans le public. Ils ont aussi plus d'enfants en moyenne et les pères fonctionnaires semblent aussi plus investis dans les tâches parentales. La meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans le secteur public est aussi une explication de sa féminisation [chapitre 16]. Néanmoins, en mobilisant des données de l'enquête emploi sur longue période, il est montré au chapitre 19 que les différences sociales et culturelles entre salariés de la fonction publique et ceux disposant d'un emploi fixe à temps complet dans le privé ont tendance à s'atténuer.

Certains secteurs sont plus protégés que d'autres et bénéficient d'un environnement favorable à la famille, en raison d'une forte tradition de dialogue social, comme les entreprises publiques. D'autres caractéristiques, comme la présence des femmes dans l'encadrement, la représentation du personnel ou la stabilité de la main-d'œuvre, jouent peu sur les différences entre établissements. La prise en compte par les employeurs

de la vie personnelle et familiale dépend en partie des contraintes organisationnelles et temporelles des établissements : parmi les établissements les plus actifs envers les familles, on compte ceux qui imposent plus de contraintes horaires à leurs salariés (astreintes, permanences, postes où les salariés se succèdent, horaires flexibles et atypiques, travail du week-end). Mais seulement une partie des établissements où les contraintes horaires sont fortes s'implique – les hôpitaux essentiellement – et ils offrent surtout des prestations financières et des services. Leurs formes d'organisation du travail leur permettent en effet peu de souplesse, type d'ajustement le plus recherché par les parents.

Il semble donc que les politiques ou les pratiques des employeurs en faveur des familles de leurs salariés relèvent plus souvent d'une histoire, d'héritages, de conventions, de coutumes sectorielles que d'une stratégie volontariste et autonome de chaque employeur.

Cinq types d'établissements

Plusieurs chapitres de cet ouvrage ont établi une typologie des établissements selon les mesures qu'ils proposent, ou une typologie des salariés selon les prestations dont ils bénéficient [chapitres 13, 14 et 17]. Si l'on en fait la synthèse, on peut distinguer quatre types d'établissements.

- Plus de la moitié des établissements n'offrent quasiment aucune mesure de conciliation ; environ un cinquième des salariés y travaillent. Ce sont des établissements du secteur privé lucratif, des activités industrielles ou commerciales, leurs effectifs sont plutôt réduits et plus masculins.
- À l'opposé, moins d'un établissement sur dix offre à la fois des prestations et des aménagements horaires. Ce sont plutôt des grands établissements, si bien qu'environ un quart des salariés appartiennent à ces établissements « activistes ».
- Entre ces deux extrêmes, près d'un établissement sur cinq (soit près d'un quart des salariés) offre des prestations en nature et financières mais pas d'aménagement horaire. Ce sont plutôt des grands établissements et des collectivités territoriales.
- Enfin, moins de deux établissements sur vingt accordent uniquement de la souplesse horaire, mais dans la moitié des cas ceux-ci s'avèrent pénalisants pour la carrière des salariés, la disponibilité des salariés étant un critère essentiel pour la promotion.

Il ressort donc que seulement la moitié des salariés bénéficient des mesures de conciliation les plus souhaitées, à savoir la souplesse horaire.

*Un inégal accès aux mesures
au sein des établissements*

Outre ces différences entre établissements, il existe aussi une diversité des pratiques au sein des établissements, selon la nature des métiers exercés. C'est particulièrement le cas pour la modulation des horaires de travail. Les aménagements d'horaires pour gérer des imprévus sont aussi plus faciles pour l'encadrement. En revanche, les aménagements horaires réguliers, comme par exemple la prise de temps partiel, sont plus difficiles à obtenir pour les postes à responsabilité. La comparaison des réponses entre salarié et employeur sur l'offre de prestations met en évidence l'hétérogénéité des pratiques au sein d'un même établissement [chapitres 14 et 18]. L'employeur donne, en effet, une réponse globale pour son établissement tandis que le salarié répond par rapport à son vécu ou celui de ses collègues. La sous-déclaration des salariés par rapport à celle de leur employeur peut refléter en partie l'absence de formalisation de certaines pratiques au sein des entreprises et de politique générale de l'entreprise en matière d'amélioration de la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Salarié et employeur sont d'ailleurs plus souvent d'accord au sujet des mesures formalisées, comme les prestations financières (primes, aides financières pour garde ou colonie, chèques vacances, congés enfants malades rémunérés) ou les services (crèches et centres de loisirs) qu'au sujet des arrangements horaires ou de la prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail [chapitre 13]. Les réponses sont aussi plus concordantes quand les pratiques d'aide à l'articulation famille-emploi sont historiques comme dans la banque ou les hôpitaux, ou quand la structure est de petite taille, ce qui facilite la diffusion de l'information au sein de l'établissement.

Une nécessité de repenser l'organisation du travail...

Depuis peu, les entreprises prennent conscience de la nécessité de favoriser l'articulation vie professionnelle – vie familiale de leurs salariés, de façon à améliorer leur bien-être, mais aussi leur engagement au travail. Les employeurs souhaitent s'impliquer, parfois même au-delà des attentes des salariés, et ils sont nombreux à manifester le souhait de s'investir plus qu'ils ne le font actuellement.

Leur participation est très diverse, la moitié des établissements n'ont aucune offre d'aide à la conciliation, et seulement un établissement sur dix offre une combinaison de services, prestations financières et de souplesse horaire. Le constat est donc celui d'une insuffisance des aides envers les familles de la part des entreprises. En outre, les aides ne sont

pas toujours bien ciblées et ne font que rarement l'objet d'une politique cohérente et délibérée de la part des entreprises.

L'amélioration effective de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour le plus grand nombre demande une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, sur la charge de travail et les horaires. Cela demande aussi de rompre, non seulement avec les logiques gestionnaires de flexibilisation des pratiques, mais aussi avec certaines cultures d'entreprises, notamment françaises, qui font de la présence extensive au travail un signe de motivation. C'est d'ailleurs un point mis en avant dans les rapports de l'OCDE sur la conciliation [OCDE, 2008]. Une réflexion, menée en partenariat avec les partenaires sociaux, et débouchant sur la prise de mesures cohérentes au niveau de l'entreprise, est nécessaire pour favoriser, non seulement le bien être des parents, mais aussi leur engagement au travail.

Si les entreprises peuvent participer à améliorer le bien-être des salariés en proposant diverses mesures et aménagements horaires, il est difficile, et sans doute peu efficace à court terme, de leur faire porter l'entière responsabilité des progrès à accomplir dans le domaine de l'articulation famille-travail. L'État a un rôle important à jouer, d'autant plus que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes.

...et de développer les politiques publiques vers plus d'égalité

Le dispositif public de politique familiale, relativement stable historiquement, large et varié (disponibilité et financement des modes de garde, école maternelle dès 3 ans, avantages fiscaux aux familles, allocations familiales et autres prestations) contribue déjà à la relative satisfaction des Français dans le domaine de la conciliation. Il peut également en partie expliquer le maintien d'un niveau relativement élevé de la fécondité comparé aux autres pays européens. Mais les options proposées aux parents ne sont pas toujours suffisamment variées : les modes de garde pas toujours adaptés et disponibles, le congé parental long et faiblement rémunéré, les structures périscolaires inégalement réparties, etc. Il importe de poursuivre le développement des services de garde, sans compter sur les seules entreprises. La possibilité de prendre un congé parental court mais mieux rémunéré, par exemple en fonction du revenu, pourrait aussi éviter de longues interruptions préjudiciables à long terme pour la carrière et permettre à des parents aux revenus plus élevés, notamment les pères de prendre plus souvent ce congé.

Devant le constat d'un partage inégal et lent à évoluer des contraintes de l'articulation famille-travail selon le sexe, cet ouvrage a mis en

évidence qu'un vecteur de l'amélioration du bien-être serait d'atteindre une égalité en termes de partage des tâches entre hommes et femmes. Il est sans doute difficile de tendre vers cet objectif. En ce domaine, les normes de genre sont fortes, tant au niveau individuel qu'au niveau sociétal. Les directrices d'école et de crèches appellent en priorité les mères en cas d'urgence. Les manuels de pédiatrie et les magazines dédiés aux jeunes parents s'adressent encore majoritairement aux mères. Ces normes sont fortement intégrées, par les hommes comme par les femmes.

Le marché du travail est producteur d'inégalités de genre [Laufer *et al.*, 2003]. Le milieu du travail peut être aussi, comme on l'a vu, stigmatisant en termes de genre. Les normes transmises et véhiculées, tant par les supérieurs que par les collègues, en termes de présence au travail, d'investissement, de dévouement à l'entreprise restent encore fortement sexuées. Cela se traduit par un accès limité des femmes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie [Laufer, 2002] et par des salaires féminins inférieurs à ceux des hommes, à compétence égale [Meurs et Ponthieux, 2000].

Lutter contre les préjugés sur les rôles parentaux et changer les normes sociales à la maison comme au travail est un enjeu plus difficile et qui demande du temps. Les comportements changent doucement. C'est avant tout en ce domaine que les politiques publiques peuvent et doivent aujourd'hui agir pour créer des ruptures de tendance. L'allongement du congé de paternité était un premier pas. D'autres pays, comme l'Islande, la Suède et l'Allemagne aujourd'hui, vont plus loin dans la volonté d'impliquer les pères en proposant une période de congé parental qui leur est réservée (perdue si elle n'est pas prise par le père). Ils peuvent être un exemple à suivre. Mais, la marge de progression sans doute la plus importante pour lutter contre ces normes sexuées et aboutir à un partage plus égalitaire des contraintes entre hommes et femmes repose aujourd'hui sur les entreprises, et le milieu du travail en général. Reste à trouver des moyens originaux (sensibiliser les directeurs de ressources humaines, fixer des règles sur les horaires des réunions, développer les crèches d'entreprise dans les établissements à la main-d'œuvre fortement masculine...) pour changer les comportements.

Bibliographie

ADEMA W. et THEVENON O. (2008), « Les politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en France au regard des pays de l'OCDE », *Recherches et Prévisions*, n° 93, p. 51-72.

- AFSA C. (1996), « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46, p. 1-8.
- AFSA C. et BUFFETEAU S. (2006), « L'activité féminine en France: quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, p. 85-97.
- BELTZER N. et BOZON M. (2008), « Les séparations et leurs suites: rencontres sexuelles et prévention après une rupture conjugale et amoureuse » in BAJOS N. et BOZON M. (dir.) *Enquête sur la sexualité en France, pratiques genre et santé*, La Découverte, Paris.
- BERGER E., CHAUFFAUT D., OLM C. et SIMON M.O. (2006), « Les bénéficiaires du Complément libre choix d'activité: une diversité de profils », *Études et Résultats*, Drees, n° 510.
- BROUSSE C. (2000), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », in *France Portrait Social*, édition de 1999-2000, Insee.
- BUÉ J. et ROUGERIE C. (1999), « L'organisation des horaires: un état des lieux en mars 1998 » *Premières synthèses*, Dares, n° 30.1, juillet.
- COUPPIÉ T. et EPIPHANE D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers: entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Revue formation emploi*, n° 93, p. 11-27.
- DAUNE-RICHARD A.-M., ODENA S. et PETRELLA F. (2007), « Entreprises et modes d'accueil de la petite enfance: innovation et diversification », *Dossier d'étude* n° 91, CNAF.
- DE SINGLY, F. (1993), *Sociologie de la famille contemporaine*, Nathan.
- DE SINGLY F. (2000), « Le Changement de la famille », in BERTHELOT J. M. (dir.), *La Sociologie française contemporaine*, PUF, Paris, p. 185-198.
- DGAFP, 2007, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2006-2007*, volume I: Faits et chiffres.
- FAGNANI J. et LETABLIER M. T. (2003), « S'occuper des enfants au quotidien: mais que font donc les pères? », *Droit Social*, n° 3, p. 251-259.
- FERRAND M. (2004), *Féminin, Masculin*, La Découverte, coll Repères, Paris.
- CASSAN F., MAZUY M. et CLANCHÉ F. (2001), « Refaire sa vie de couple est plus fréquent pour les hommes », *Insee Première* n° 797, juillet.
- GARNER H., MÉDA D. et SENIK C. (2004), « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières synthèses*, n° 50.3, décembre.
- LAUFER J. (2005), « La construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin.

LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (2003), *Le Travail du genre, les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, Paris.

LIEFBRÖER A. C. et CORIJN M. (1999), « Who, What, Where and When? Specifying the impact of educational attainment and labour force participation on family formation », *European Journal of Population*, 15, p. 45-75.

MÉDA D., WIERINK M. et SIMON M.-O. (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 29.2, Dares.

LE MINEZ S. et ROUX S. (2001), « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee Première*, n° 801.

LEWIS J. (1992), « Gender and the development of welfare state regimes », *Journal of European Social Policy*, vol 2, n° 3, p. 159-173.

MERON M., OKBA M. et VINEY X. (2006), « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées », *Données sociales – La société Française*, Insee, p. 13-22.

MEURS D. et PONTHEUX S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338.

OCDE (2008), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille. Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.

PAILHÉ A. et SOLAZ A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, n° 426, septembre.

PAILHÉ A. et SOLAZ A. (2007), « L'enquête Familles et employeurs. Protocole d'une double enquête et bilan de collecte », *Document de travail INED*, n° 143, 188 p.

PERIVIER H. (2007), « Bilan et enjeux du dispositif de garde des jeunes enfants », *Informations sociales*, n° 137.

PIKETTY T. (2005), « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France 1982-2002 », in LEFÈVRE C. et FILHON A. (dir.), *Histoires de familles, histoires familiales*, Cahiers de l'Ined, n° 156, p. 79-109.

PONTHEUX S. et SCHREIBER A. (2006), « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste très inégale », *Données sociales – La société française*, Insee, p. 43-52.

SARDON J.-P. (1996), « L'évolution du divorce en France », *Population*, n° 3, p. 717-749.

TCHERNONOÛ V. (2007), *Le Paysage associatif français. Mesures et évolutions*, Dalloz, Paris.