

Institut national d'études démographiques et Les éditions de La Découverte

CONFÉRENCE DE PRESSE

Mardi 28 avril 2009 - 9h30

Salle Sauvy (1^{er} étage)

133, boulevard Davout 75980 Paris cedex 20

A l'occasion de la parution de l'ouvrage :

Entre famille et travail

Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs

◆ CONTACT AUTEUR :

Ariane PAILHÉ 01 56 06 22 74 pailhe@ined.fr

Anne SOLAZ 01 56 06 21 30 solaz@ined.fr

◆ CONTACT PRESSE *INED* :

Dominique PARIS 01 56 06 20 37 paris@ined.fr
Chargée des Relations presse service-presse@ined.fr

Mimouna KAABECHE-SMARA 01 56 06 20 11 service-presse@ined.fr
Assistante de presse

◆ CONTACT PRESSE *LA DÉCOUVERTE* :

Marion STAUB 01 44 08 84 22 m.staub@editionsladecouverte.com
Attachée de presse

Entre famille et travail

Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs

Sous la direction d'Ariane Pailhé et Anne Solaz



La Découverte, Paris, 500 p., 2009, en vente en librairie à partir du 30 avril

*Sous la direction
d'Ariane Pailhé et Anne Solaz*



Dossier de Presse



Contexte social et politique de l'enquête Familles et employeurs	page 4
Une démarche originale d'enquête	page 5
La famille et le travail ne sont pas des domaines étanches	page 6
Travail flexible, famille tendue	page 8
Nouvelles étapes familiales, nouveaux arrangements	page 10
L'inégale répartition des rôles	page 12
La vie en couple : un partage de la conciliation	page 14
La segmentation du marché du travail perdue	page 16
L'implication des entreprises : une impulsion publique récente	page 18
Au-delà des discours et de l'affichage, les entreprises ne sont pas si nombreuses à s'investir réellement	page 21
Des inégalités de traitement entre les entreprises	page 24
Au sein des établissements : un inégal accès aux prestations	page 26
Et si cela devait changer	page 27



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. Outre le développement de nouvelles formes d'unions (couples non mariés, familles recomposées, unions non-cohabitantes) et le report dans 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. 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. 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. Parmi les mères qui ne travaillent plus, 36% avancent que leur ancien emploi était en conflit avec leur vie familiale. Près de 20% des personnes en emploi (femmes comme hommes) déclarent qu'il y a souvent conflit entre leur travail et leur vie familiale.

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 confrontés au dilemme travailler ou garder les enfants, à mener leur double vie en réduisant « l'incompatibilité structurelle » entre le travail et la vie familiale. 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 alternée, 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 majeur pour aider les parents à mener de front vie familiale et vie professionnelle : l'employeur. 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 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. 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 employeurs » 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, tant du point de vue des femmes que de celui des hommes.

Une démarche originale d'enquête

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. 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 et trajectoires 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 salariés et les logiques des employeurs. **Plusieurs acteurs ont ainsi été interrogés : les individus, et leur éventuel employeur** – y compris dans la fonction publique et les associations, secteurs souvent délaissés dans les enquêtes auprès des entreprises.

Il s'agissait, 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 permet de mieux vivre l'autre), elles peuvent aussi se chevaucher. L'ouvrage traite de toutes ces relations d'interdépendance qu'elles soient harmonieuses ou pas. 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 étudiés les interactions entre ces pratiques d'entreprises et les comportements des salariés.

Nous présentons ici les principaux résultats de cette enquête nationale menée d'octobre 2004 à octobre 2005 par l'Institut national d'études démographiques (Ined), en collaboration avec l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). C'est une enquête en deux volets¹ :

1) **un volet « individuel » auprès de 9 547 personnes âgées de 20 à 49 ans** représentatives de la population de France métropolitaine dans son ensemble dont 2862 couples

Le questionnaire s'intéresse d'abord à l'itinéraire familial et professionnel des personnes depuis leur majorité, en détaillant plus particulièrement les périodes autour de la formation des couples et des naissances des enfants. Puis il aborde assez longuement la situation professionnelle et les conditions de travail actuelles. L'organisation familiale quotidienne et l'emploi du temps de la personne et des enfants sont ensuite décrits. Pour finir, les répondants sont invités à donner leur point de vue sur l'articulation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

2) **un volet « employeur »** où les établissements dans lesquels travaillent les individus interrogés sont enquêtés. **2673 établissements y ont répondu**. La population enquêtée a été celle des établissements d'au moins vingt salariés. Toutes les branches d'activité, le secteur public comme le secteur privé, sont donc concernées. L'enquête portant sur l'environnement professionnel au quotidien de la personne s'adresse aux établissements de travail, dont les pratiques peuvent différer de celles de l'entreprise ou du groupe. Un questionnaire de huit pages a été adressé par voie postale au responsable du personnel, ou à défaut à la direction. Afin de maximiser le taux de réponse (63 % des établissements contactés), plusieurs supports de réponse ont été proposés : le questionnaire, auto-administré, pouvait être renvoyé par courrier, rempli en ligne sur un site Internet.

Le cœur du questionnaire concerne l'organisation du travail, la gestion du personnel et les aides proposées par les employeurs aux salariés ayant des enfants en bas âge ou scolarisés. Une description des effectifs de l'établissement, de sa situation économique et de son environnement est également fournie. Enfin, le répondant est appelé à donner son opinion sur le rôle de l'employeur dans la conciliation vie familiale-vie professionnelle de ses salariés.

¹ Pour plus de renseignements, voir www-efe.ined.fr

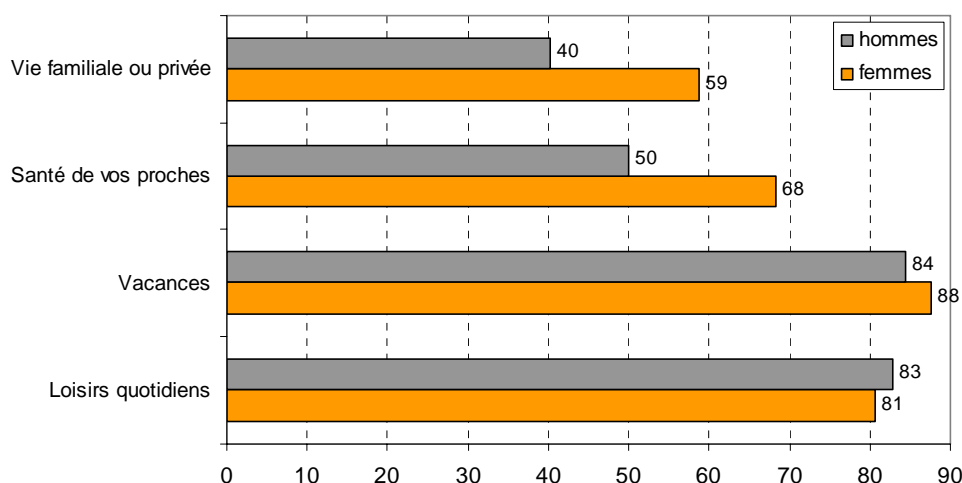
La famille et le travail ne sont pas des domaines étanches

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 huit

Mais la dissociation 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.

Parlez-vous des sujets suivants avec vos collègues ?
% de oui

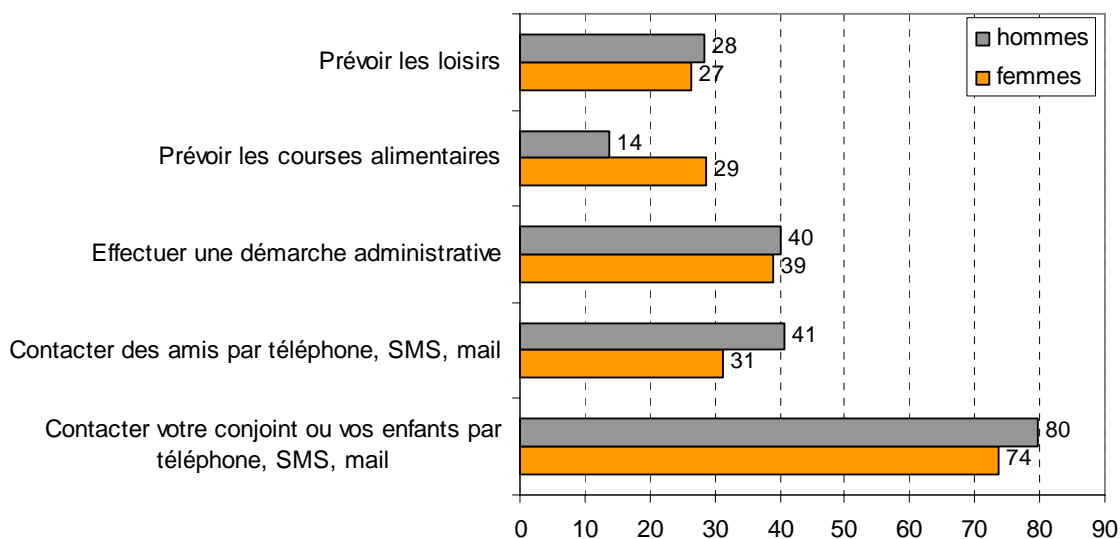


Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Champ : hommes et femmes actifs occupés en couple, de 25 à 49 ans, ne travaillant pas seuls ni à domicile.

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 pour 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 vies professionnelle et privée sont donc de plus en plus floues ; cela 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 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.

Quand vous êtes au travail, est-ce qu'il vous arrive de... % de souvent ou parfois

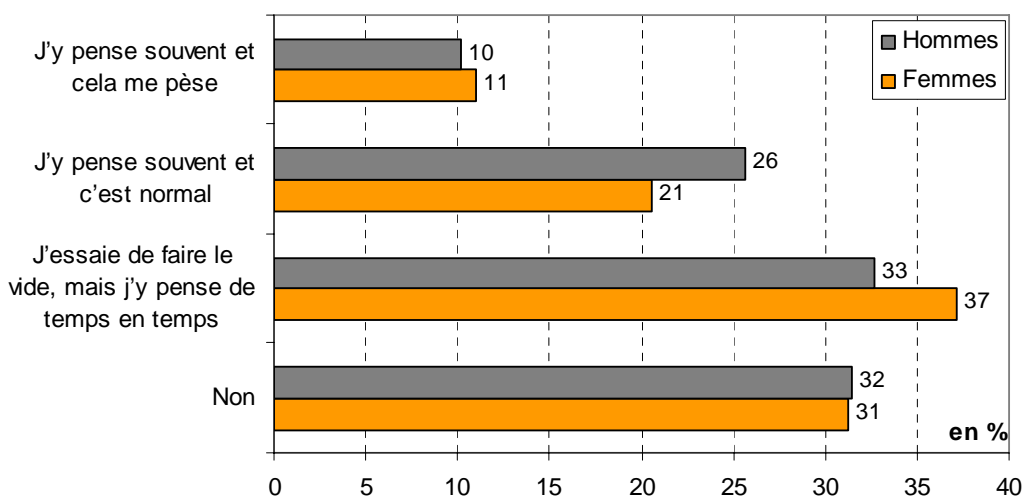


Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Champ : 2850 hommes et 2328 femmes actifs occupés en couple, de 25 à 49 ans, ne travaillant pas à domicile.

L'articulation des deux 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, pour 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.

Pensez-vous habituellement le soir ou le week-end aux problèmes rencontrés dans votre travail ?



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Champ : hommes et femmes actifs occupés de 25 à 49 ans en couple.

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. **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 h 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.

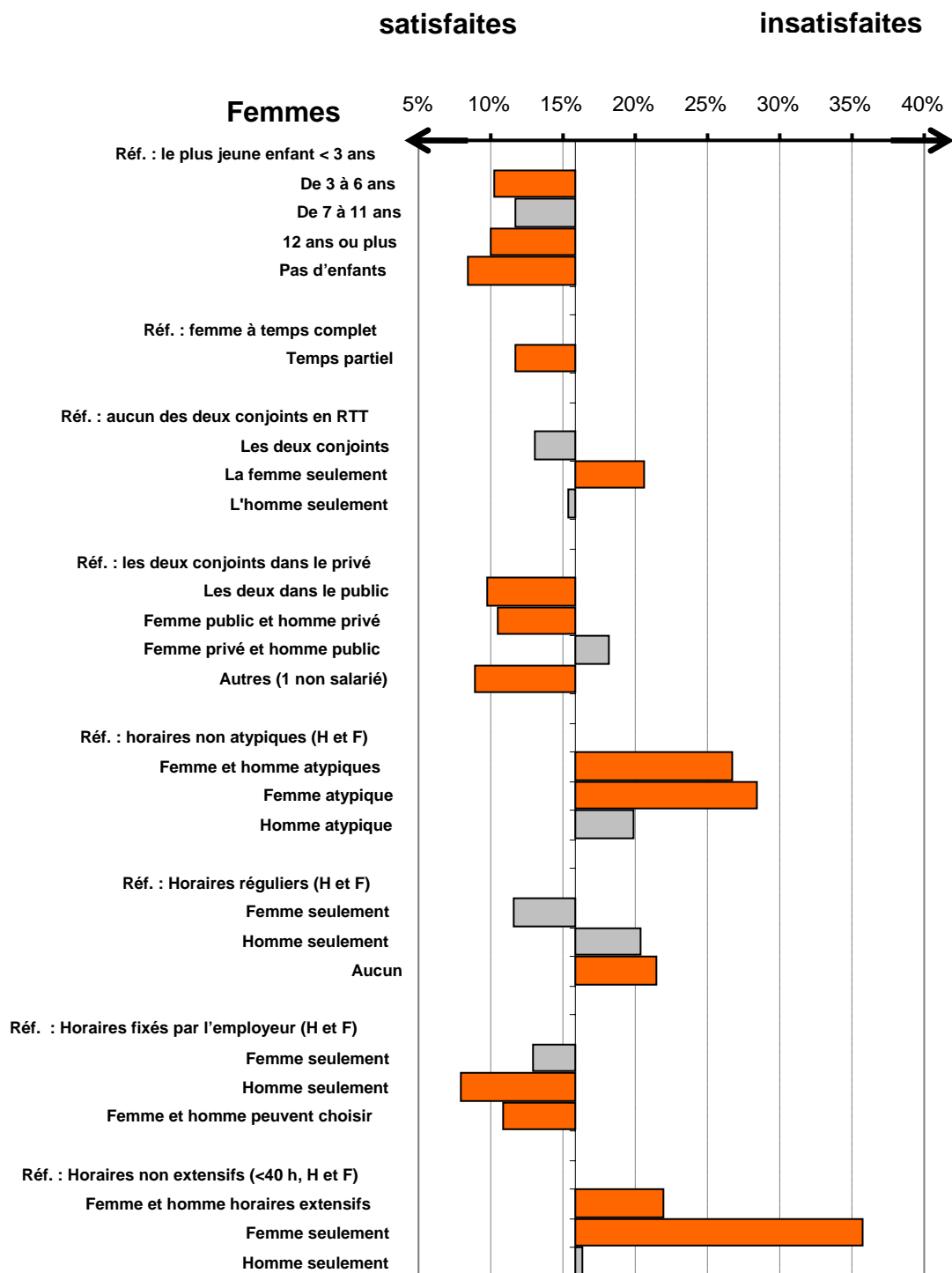
Or ces horaires, parce que décalés, longs ou irréguliers, sont connus pour être particulièrement préjudiciables à l'équilibre famille-travail. Les chapitres 2, 4 et 17 de cet ouvrage confirment et précisent ce constat. Les horaires décalés sont source d'insatisfaction et de fatigue, d'autant plus que peuvent s'y ajouter de longues durées de transport. L'insatisfaction quant à la conciliation famille-travail des salariées femmes comme hommes augmente dès que l'horaire de travail s'éloigne de la « norme », en termes de durée de temps de travail (> 40h) ou en termes de décalage temporel (horaire atypique : soir ou week-end). Elle augmente aussi si les horaires de travail sont fortement contraints (horaire fixé et imposé par l'employeur).

Ces horaires non standards génèrent aussi des contraintes d'organisation supplémentaires. Par exemple, pour les familles de 3 enfants et plus, on voit clairement apparaître une organisation de parents relais. Le taux de desynchronisation des horaires de travail des 2 conjoints montre que celui-ci est particulièrement fort en cas d'horaires variables ou imposés, et plus faible quand les horaires sont réguliers. Il montre aussi qu'une partie de ces conjoints aux contraintes fortes passent moins de temps ensemble pour être plus présent au domicile auprès de leurs enfants.

Les parents en horaires décalés peuvent moins s'absenter en cas d'enfant malade que les parents en horaire standard. A 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 vie 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.

Insatisfaction en termes de conciliation famille-travail des couples bi-actifs en fonction des horaires de travail du couple



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Champ : Couples bi-actifs occupés (près de 1950 couples).

Lecture : en moyenne, 15% des femmes la population de référence sont insatisfaites de la conciliation famille travail, l'insatisfaction est moindre si la femme travaille à temps partiel plutôt que complet, a un enfant de 7-12 ans plutôt que de 0 à 3 ans.

Nouvelles étapes familiales, 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.

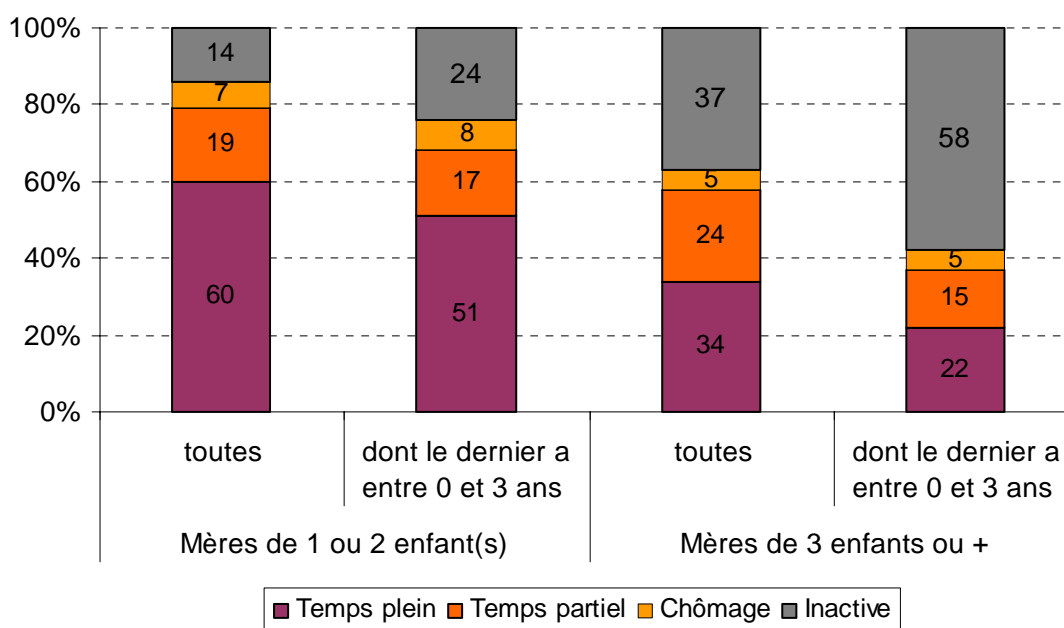
Toutefois, l'arrivée d'un enfant marque un changement profond dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Le surplus de tâches domestiques, les impératifs liés à l'éducation des enfants, les nouvelles contraintes horaires, conduisent à une réorganisation des temps de vie 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 grès des événements familiaux (mise en couple, naissances, séparation,...) et des événements professionnels (changement de poste, période de chômage, reprise d'un temps plein, prise d'un congé parental, nouvel emploi,...).

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 a renoncé à travailler.

Situation des mères à l'égard de l'emploi en fonction de l'âge du plus jeune enfant



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.
Champ : Mères âgées de 20 à 49 ans.

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. Les durées d'interruption se font également plus longues au fil des naissances. 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 [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, tiennent 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'Etat via les Caisses d'Allocations Familiales, subventionne un triple dispositif de crèches, d'assistantes maternelles et de garde 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'Etat via l'Education 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.

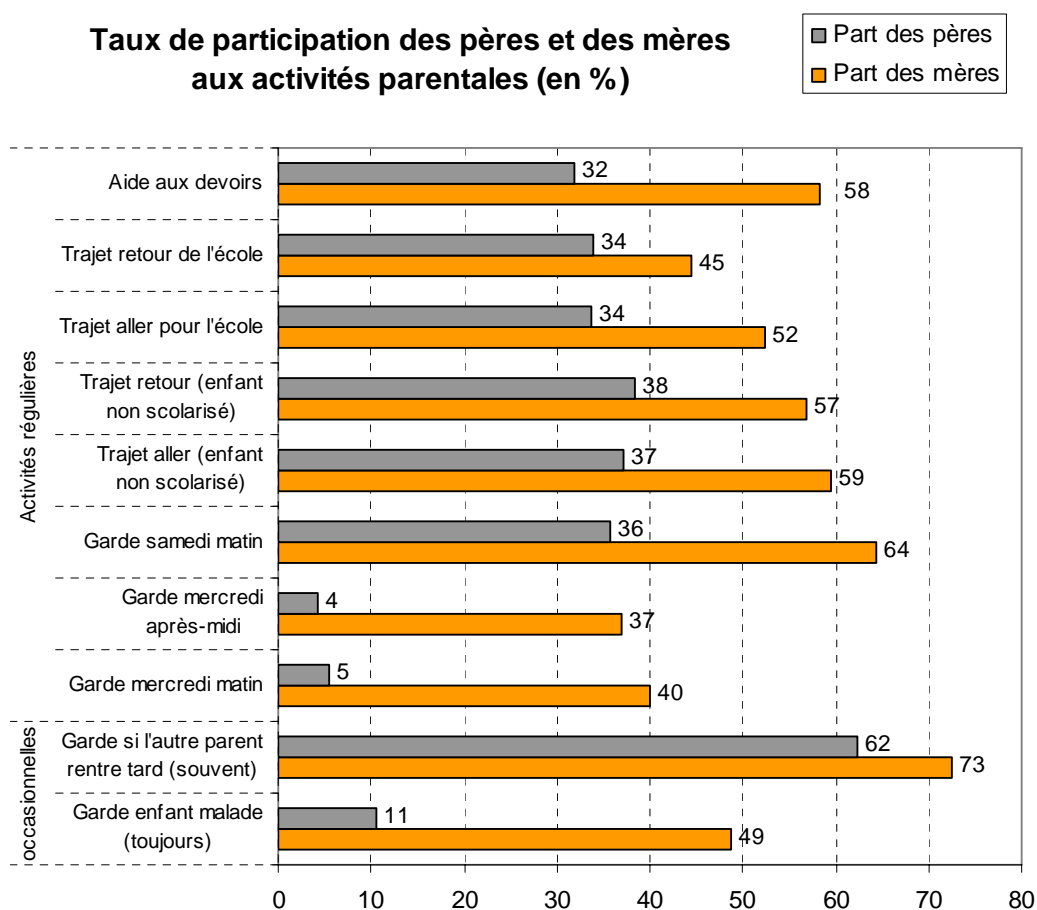
Outre la réduction du coût, l'organisation de l'accueil des enfants est aussi plus simple à l'entrée de l'enfant en maternelle, alors que la recherche d'un mode de garde est une réelle épreuve pour les jeunes parents. L'offre de modes de garde est en effet très hétérogène selon les régions et les municipalités. 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.

L'inégale répartition des rôles

Au quotidien

L'inégale répartition des tâches domestiques et parentales entre hommes et femmes évolue peu. En l'espace de 13 ans, entre 1986 et 1999, les enquêtes Emplois du temps ont montré que la part de travail domestique effectuée par les hommes n'est passée que de 32 % à 35 %. 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. 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 ou voir des amis.



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.
Champ : Individus en couple bi-actif avec enfant(s) de moins de 11 ans.

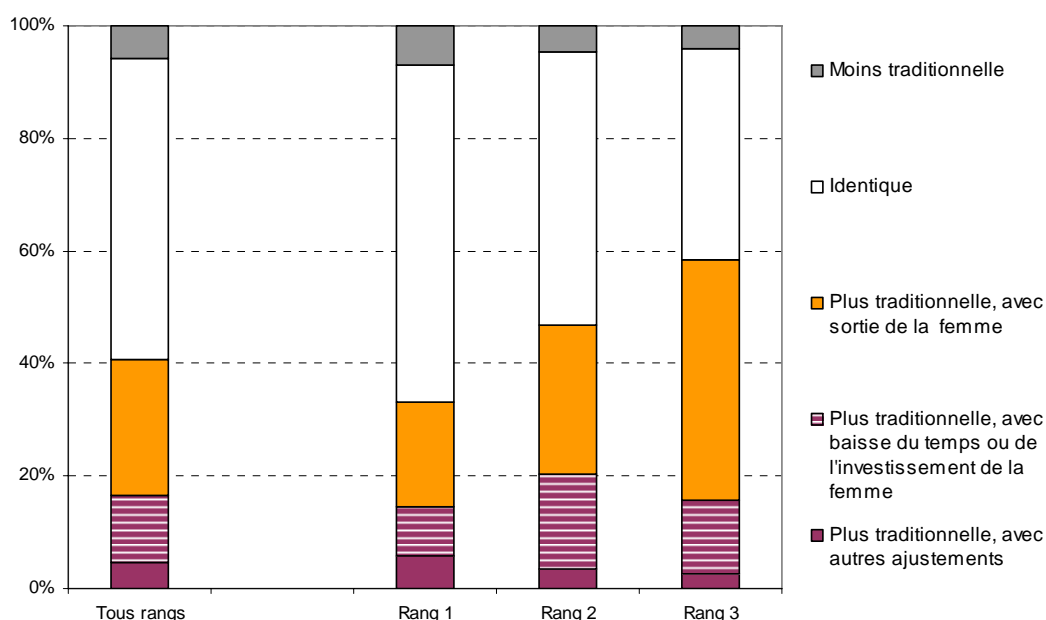
Mais l'enquête révèle aussi que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à gérer les imprévus liés aux enfants. Par exemple, ce sont elles qui s'absentent en cas de maladie d'un enfant ou qui vont le chercher d'urgence, alors même que les types d'emplois occupés par les hommes leur permettent, 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 est stable. 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. 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.

Evolution de la division du travail entre conjoints de couples bi-actifs au fil des naissances



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.
 Champ : Individus en couple bi-actif avant la 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 cet âge 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. **L'arrivée d'un enfant marque donc une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines**, qui se traduit pour certaines, par un renoncement à « faire carrière » et pour d'autres par un renoncement à l'activité, en raison des difficultés rencontrées 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.

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 plutôt que lorsqu'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 davantage [chapitre 5].

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 lequel 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.

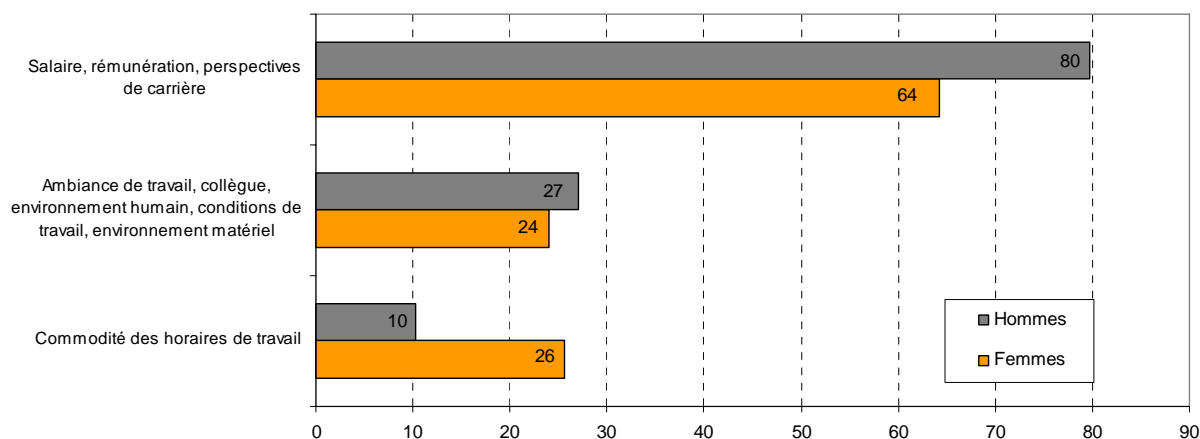
De même, **certaines organisations du travail semblent favorables à un plus grand équilibre des rôles.** Ainsi, l'enquête montre un plus grand investissement des pères lorsqu'ils occupent des professions intermédiaires de la santé, qu'ils sont travailleurs sociaux ou travaillent dans le secteur public [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, marquée 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. A côté d'une tendance globale très lente vers plus d'équilibre entre les sexes au fil des générations, il existe de petites avancées éparses, 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.**

La segmentation du marché du travail perdue

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, les filières éducatives demeurent fortement sexuées : hommes et femmes ne se destinent pas aux mêmes métiers. 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%). Il est connu que les femmes se dirigent plus souvent vers les secteurs associatif ou public. 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].

Deux critères les plus déterminants pour choisir un emploi pour les hommes et femmes

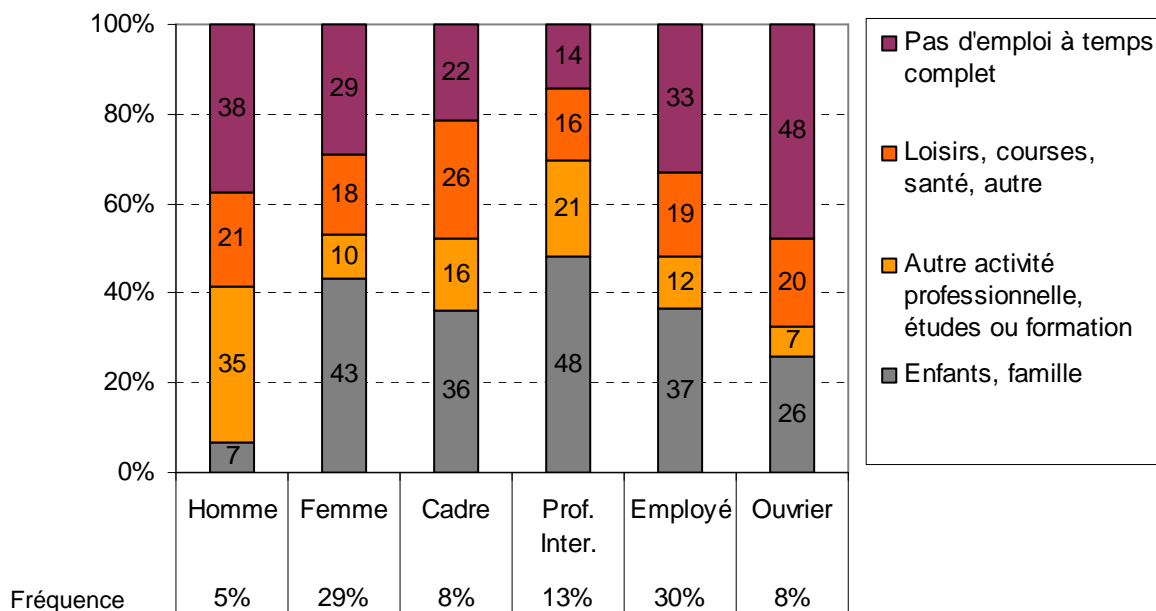


Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Champ : Salariés à temps complet de 20 à 49 ans vivant en couple ou avec au moins un enfant.

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 raisons familiales ».

Fréquence et raison d'être à temps partiel par sexe et CSP



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

Champ : Salariés entre 20 et 49 ans

Exemple de lecture : 5 % des salariés masculins entre 20 et 49 ans déclarent travailler à temps partiel, dont 7 % pour des raisons familiales.

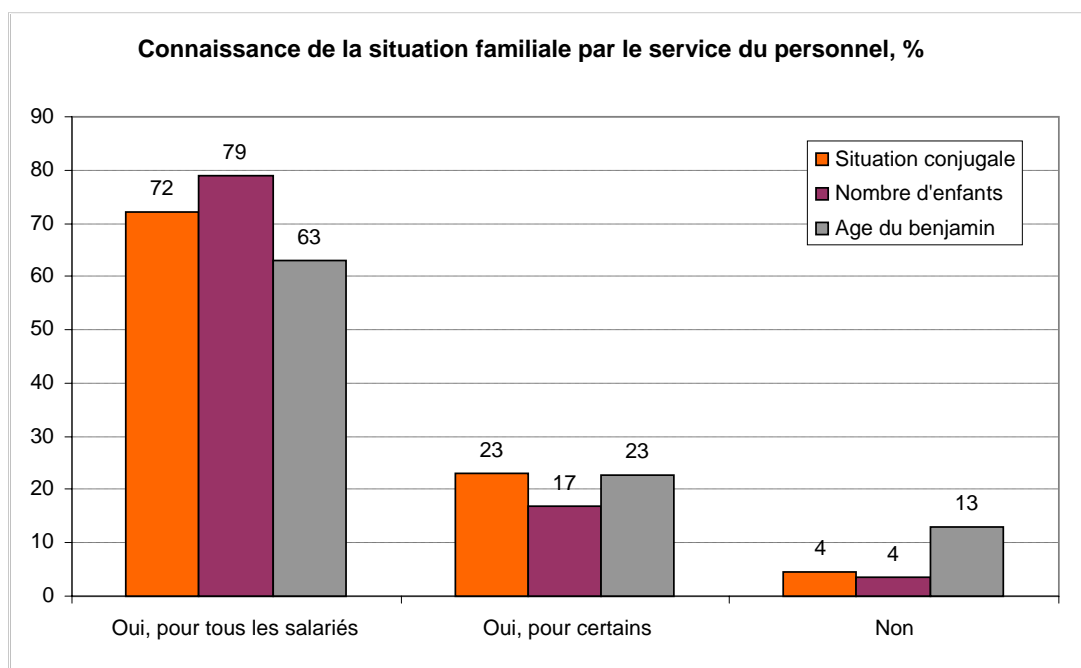
Les femmes intériorisent cette répartition sexuée des rôles. Elles se montrent aussi satisfaites que les hommes concernant la conciliation famille-travail. Cette relative satisfaction, en dépit de leur plus grande charge domestique et parentale, traduit les attentes différentes des hommes et des femmes. 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.

L'implication des entreprises : une impulsion publique récente

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. Depuis peu, elles sont encouragées à plus s'impliquer dans l'articulation vie familiale-vie professionnelle. Jusqu'au début des années 2000, 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'Etat, 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. 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 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.

Les employeurs ont une bonne connaissance de la vie familiale de leurs salariés



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

Champ : établissement d'au moins 20 salariés

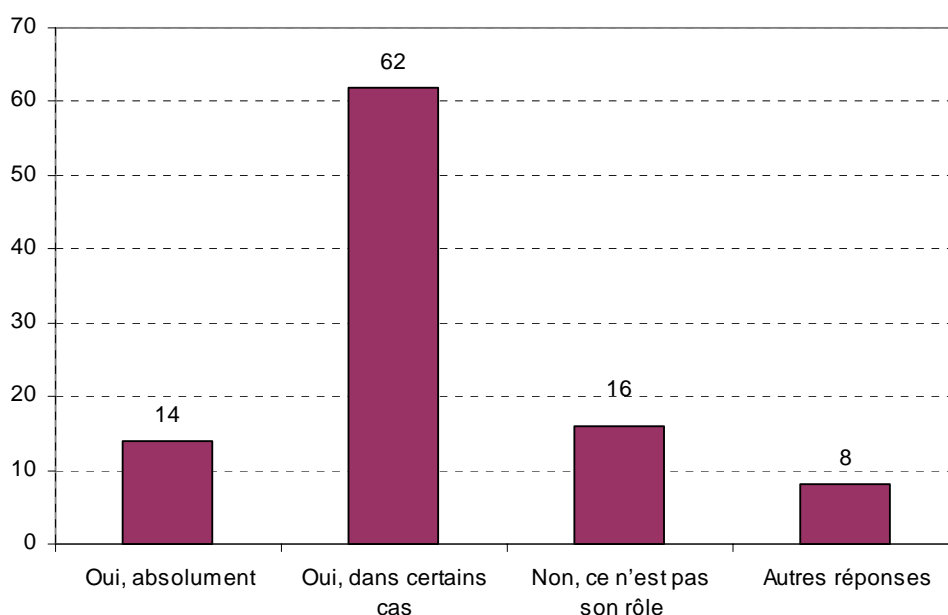
Exemple de lecture : 72% des établissements d'au moins 20 salariés ont un service du personnel qui connaît la situation conjugale de tous les salariés.

Les employeurs ont dans la grande majorité des cas connaissance de la situation familiale de leurs salariés. Le nombre d'enfants de tous les salariés est connu par le service du personnel dans huit établissements sur dix, la situation conjugale dans sept établissements sur dix. Seule une minorité des établissements ne détient pas ces informations. L'âge du plus jeune enfant est un peu moins connu. Plus de 60 % précisent qu'ils souhaitent détenir des informations sur la situation familiale dès le recrutement.

Une volonté des employeurs de s'impliquer

Les employeurs manifestent le désir de s'impliquer au delà des droits minimums garantis légalement. L'enquête révèle qu'un peu plus de trois quarts d'entre eux revendiquent une responsabilité en matière de conciliation travail-famille : 14 % des employeurs déclarent devoir absolument aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale et 62 % dans certains cas [chapitres 12 et 14]. Les employeurs du secteur privé à but non lucratif, ceux du secteur nationalisé, et ceux de la fonction publique hospitalière sont les plus nombreux à estimer qu'ils ont un rôle à jouer (88 % d'entre eux).

Un employeur doit-il aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale ?



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

Champ : établissement d'au moins 20 salariés

Exemple de lecture : 14% des DRH ou chefs d'établissement d'au moins 20 salariés pensent qu'un employeur doit absolument aider les salariés à coordonner leur travail et leur vie familiale.

Des motivations surtout d'ordre économique

Les motivations des employeurs 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 des salariés ont un employeur qui a 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.

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.

Justifications données par les employeurs déclarant s'impliquer (% de salariés concernés)

		Justification sociales : Favorise le bien-être des salariés, réduit leur stress ?		Total
		Oui	Non	
Justifications économiques : Attire, fidélise les salariés, améliore productivité et performance, réduit l'absentéisme, sert l'image de l'entreprise ?	Oui	64	28	92
	Non	5	3	8
Total		69	31	100

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

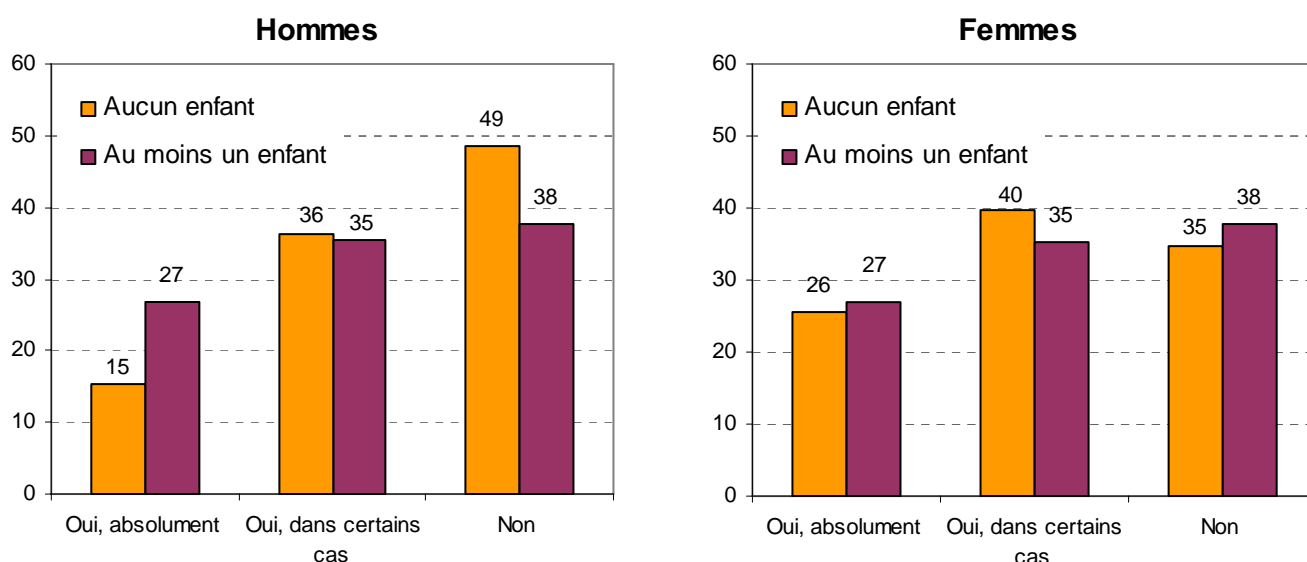
Champ : salariés travaillant dans un établissement d'au moins 20 salariés dont l'employeur considère devoir absolument ou dans certains cas aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale

Exemple de lecture : 64 % des salariés ont un employeur qui justifie son aide à la coordination entre le travail et la vie de famille par des raisons à la fois économiques et sociales.

Des attentes fortes de la part des salariés

La 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.

Un employeur comme le vôtre devrait-il se soucier d'aider les salariés à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ?



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

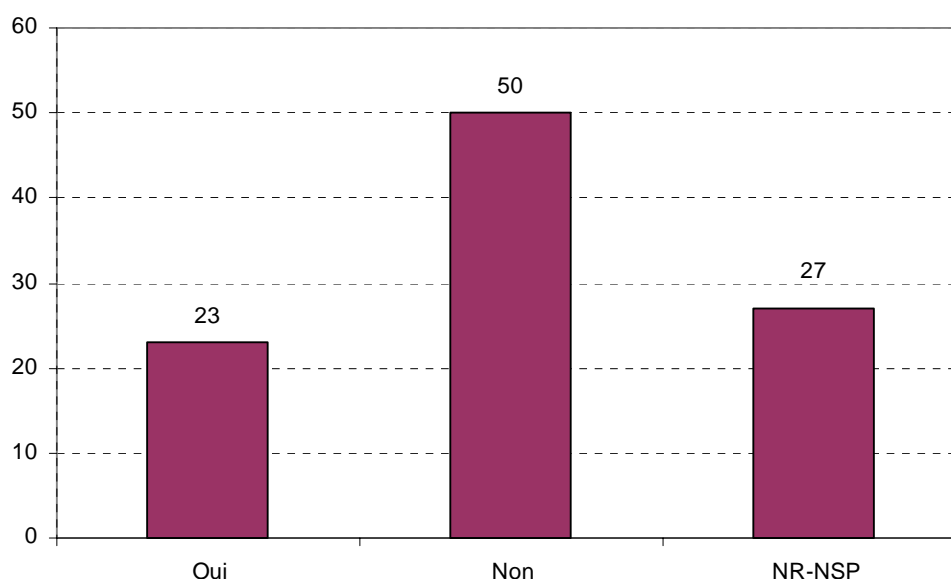
Champ : salariés travaillant dans un établissement d'au moins 20 salariés

Exemple de lecture : 15% des hommes sans enfant pensent qu'un employeur doit se soucier d'aider les salariés à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Au-delà des discours et de l'affichage, les entreprises ne sont pas si nombreuses à s'investir réellement

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.

Dans un établissement comme le vôtre, certaines mesures pourraient-elles aider les salariés à mieux concilier travail et vie familiale ?



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

Champ : établissement d'au moins 20 salariés

Exemple de lecture : 23% des DRH ou chefs d'établissement d'au moins 20 salariés pensent que des mesures pourraient aider les salariés à mieux concilier travail et vie familiale.

Peu de crèches d'entreprises

Les crèches d'entreprises sont encore rares en France. En 2005, **seulement 2% 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 (2%).

Malgré les incitations fiscales à leur création, les projets de crèches demeurent aussi très peu nombreux. En 2005, seulement 1,2% des établissements envisageaient la création. Les sources fiscales mobilisées au chapitre 13 montrent que le crédit 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. Le financement de places en crèche constitue moins de 2% des crédits impôts familles accordés. **On peut se demander si ce crédit 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 qu'un effet levier pour les aides à la conciliation.

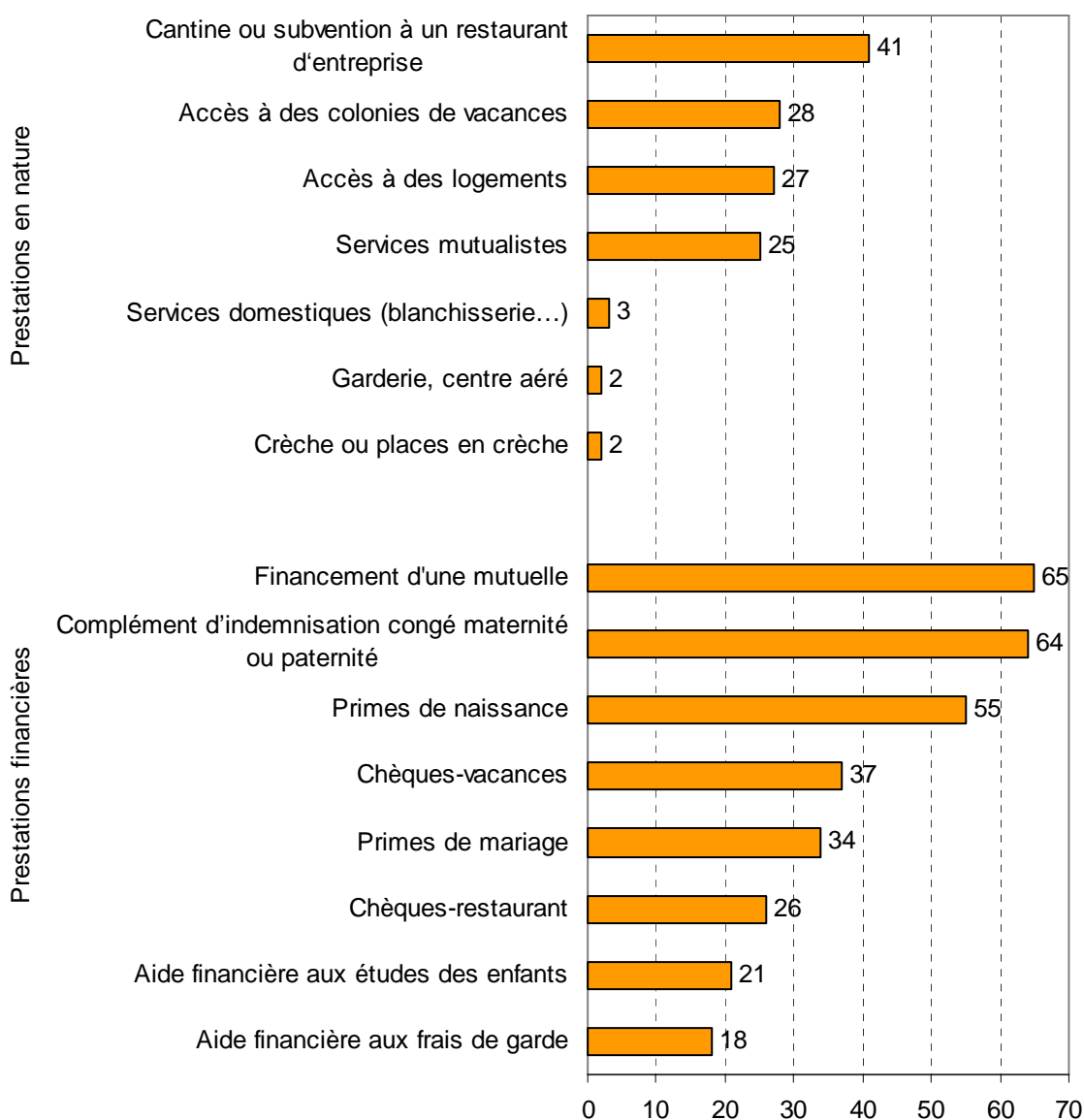
La législation assez exigeante sur le plan des normes de sécurité, d'espace, d'encadrement de ces structures d'accueil peut expliquer ce difficile développement des crèches d'entreprises. Ce faible recours au crédit impôt famille pour la création de crèches reflète aussi un manque de connaissance des employeurs en la matière et la longueur du processus de création d'une crèche.

Les prestations les plus développées correspondent peu aux attentes des salariés

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.** Elles sont cependant **moins répandues lorsqu'il s'agit d'aider régulièrement les parents** (participation aux frais de garde par exemple).

Prestations en nature et financières proposées par les établissements



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

Champ : établissement d'au moins 20 salariés

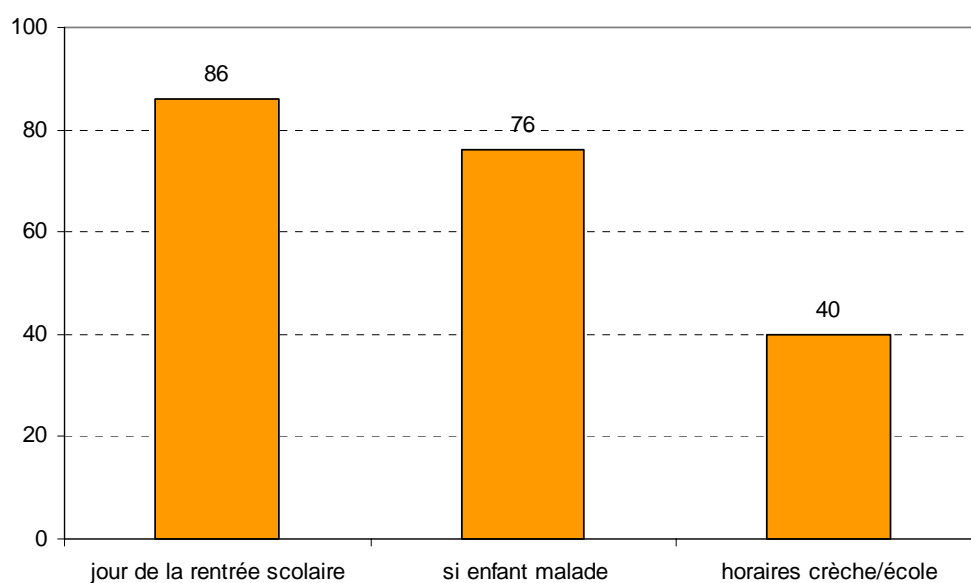
Exemple de lecture : 28% des établissements d'au moins 20 salariés proposent à leurs salariés un accès à des colonies de vacances.

Des ajustements exceptionnels ou d'urgence plus faciles à obtenir que les arrangements quotidiens

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.

Possibilités d'aménagements d'horaires



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005

Champ : établissement d'au moins 20 salariés

Exemple de lecture : 86% des établissements d'au moins 20 salariés proposent à leurs salariés des aménagements d'horaire le jour de la rentrée scolaire.

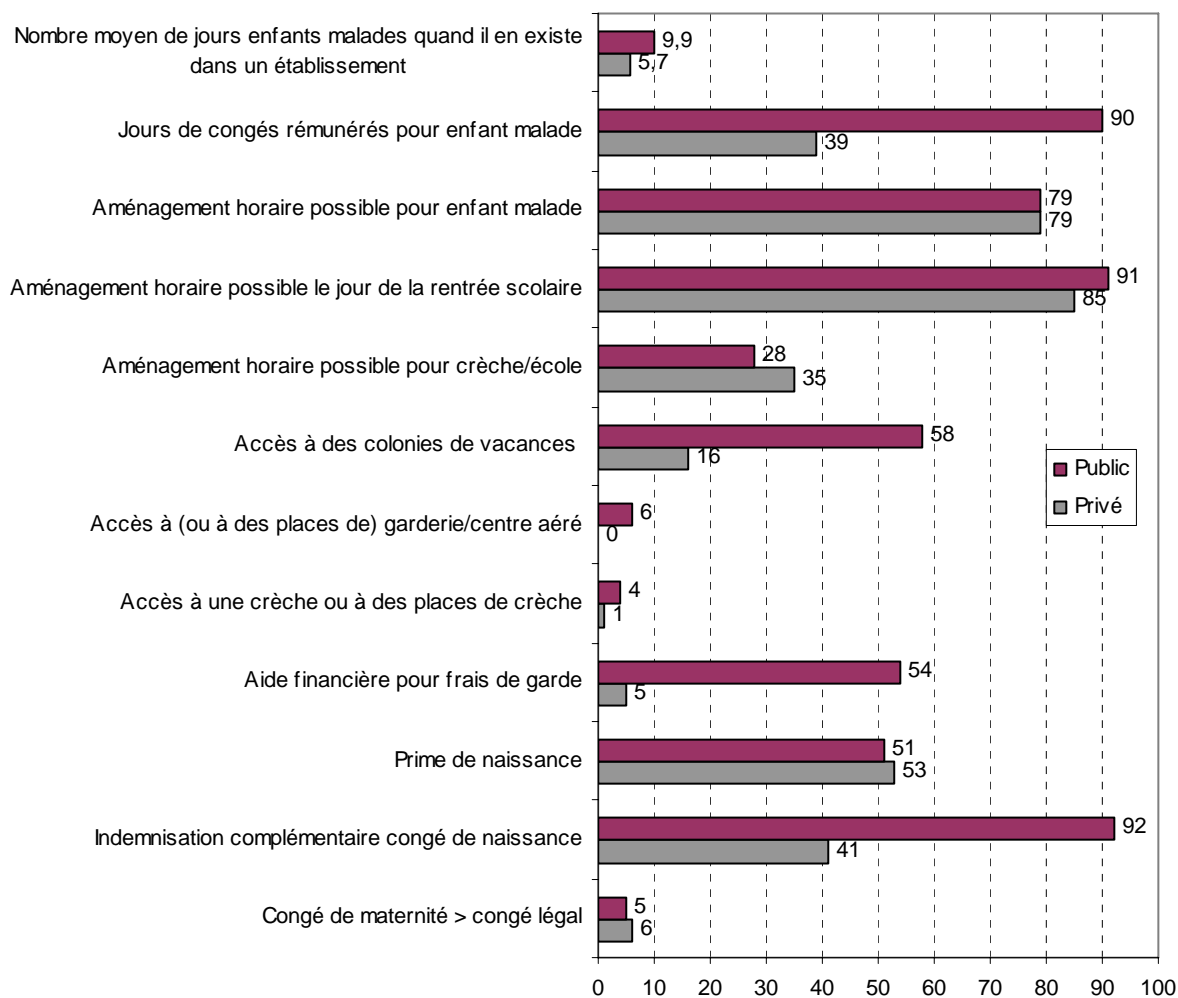
Des inégalités de traitement entre les entreprises

L'enquête met en évidence la forte hétérogénéité entre entreprises pour les aides à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

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 impôts famille ont été principalement demandés. Les trois cinquièmes des entreprises bénéficiaires appartiennent ainsi au secteur bancaire et financier ou à celui du service aux entreprises. Ce sont en majorité des entreprises d'au moins 500 salariés, alors que les petites entreprises sont minoritaires. Les petits établissements 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.

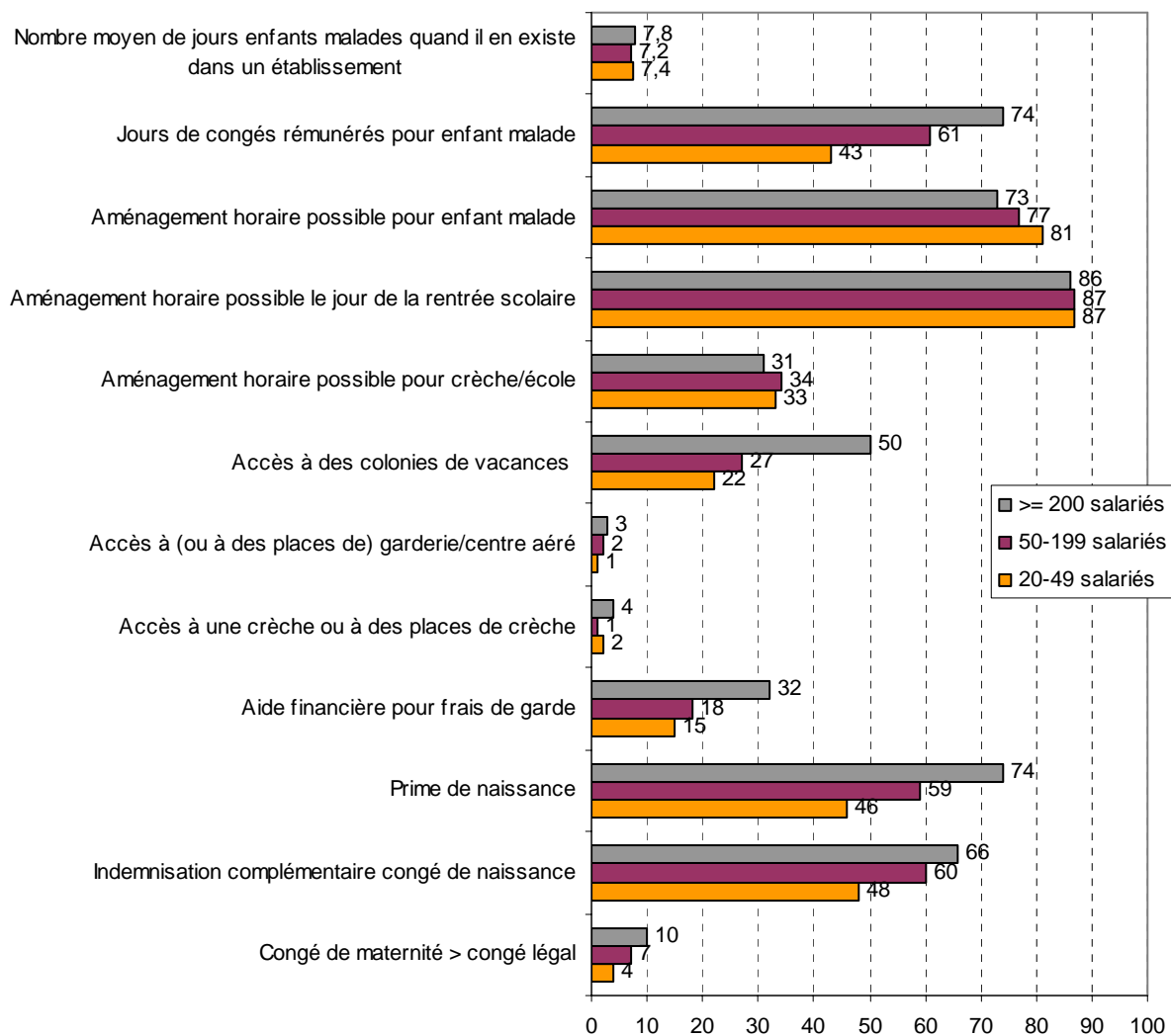
Il semble que les politiques ou les pratiques des employeurs en faveur des familles de leurs salariés relèvent plus souvent d'une histoire, d'héritages, de conventions, de coutumes sectorielles que d'une stratégie volontariste et autonome de chaque employeur.

Mesures, dispositifs et possibilités d'aménagements horaires, selon le secteur



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005
 Champ : établissement d'au moins 20 salariés

Mesures, dispositifs et possibilités d'aménagements horaires, selon la taille de l'établissement



Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005
 Champ : établissement d'au moins 20 salariés

Quatre types d'établissements

1- 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.

2- A 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 ».

3- 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.

4- 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.

Au sein des établissements : un inégal accès aux prestations

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.

Des différences de traitement entre hommes et femmes au sein des entreprises

Il semblerait que les entreprises aient un traitement différencié entre hommes et femmes, en particulier pour l'offre des différents aménagements d'horaire. 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. Ils sont plus soucieux que les femmes d'une possible réprobation sur leur lieu de travail. 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.

Si vous souhaitiez travailler à temps partiel...	Individus en couple bi-actif en CDI		Pas de poste d'encadrement		Encadre au moins une personne	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Il suffirait d'en faire la demande et ce serait accordé	14	27	15	29	11	19
Ce serait accordé sous certaines conditions, pour certaines raisons	21	31	24	32	16	30
Ce serait impossible	44	23	42	22	46	26
Vous devriez changer de poste, de fonction	13	10	10	8	18	20
Sans objet/ne sait pas	9	9	9	9	9	5

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005
 Champ : salariés en couple dont le conjoint est en CDI

Et si cela devait changer...

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

La participation des entreprises à l'amélioration de la conciliation emploi/famille est très diverse, la moitié des établissements n'offrent aucune 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. Enfin, ces aides s'adressent plus souvent aux mères qu'aux pères.

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 70 entreprises, principalement des grands groupes, mais aussi une trentaine de PME dans le domaine du conseil ou de la petite enfance.

Cette initiative est un point de départ. L'amélioration effective de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour le plus grand nombre demande d'aller plus loin : elle nécessite **une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, sur la charge de travail et les horaires**. Elle demande aussi de **rompre, non seulement avec les logiques gestionnaires de flexibilisation des pratiques, mais aussi avec certaines cultures d'entreprises, qui font de la présence extensive au travail un signe de motivation, notamment pour les pères**. 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.

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

Si les entreprises peuvent participer à l'améliorer du 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'Etat a un rôle important à jouer, d'autant plus que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes et de ce fait source d'inégalités entre salariés.**

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 proposés 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, et imaginer des modes de garde d'urgence permettant de gérer les imprévus**. 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 des 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 aussi majoritairement aux mères. Ces normes sont fortement intégrées, par les hommes comme par les femmes.

Changer les stéréotypes

Le marché du travail est producteur d'inégalités de genre. 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 et par des salaires féminins inférieurs à ceux des hommes, à compétence égale.

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 (elle est 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.