
Introduction

Pourquoi une telle enquête aujourd'hui ?

Ariane Pailhé, Anne Solaz

Chaque année, environ 380 000 personnes, en quasi-totalité des femmes, cessent de travailler pour s'occuper de leur enfant de moins de 3 ans et bénéficient d'une compensation financière. Près de la moitié d'entre elles auraient préféré continuer à travailler¹. Ce « choix » de l'alternance, plutôt que celui de la conciliation, est souvent réalisé faute de conditions de travail et/ou de modes de garde adéquats ou abordables. En outre, la progression du taux d'activité féminin se ralentit pour les femmes nées après 1955. Pour ces générations, la hausse du taux d'emploi féminin s'effectue uniquement grâce à la montée de l'emploi à temps partiel². Cette rupture de tendance met en évidence les difficultés croissantes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

La question de cette articulation n'est pas nouvelle – elle est déjà présente au début des années 1970 avec la montée massive de l'activité féminine – mais elle se trouve aujourd'hui exacerbée, du fait des profondes transformations de l'organisation du travail : intensification, développement de la flexibilité du temps de travail, précarisation des emplois. Certains changements dans la famille contribuent aussi à la montée du conflit entre famille et emploi : accroissement du nombre de familles monoparentales, recomposées, prise en charge de parents dépendants, développement des exigences quant à l'éducation des enfants. Face à

-
- 1 Berger E., Chauffaut D., Olm C. et Simon M.O. (2006), « Les bénéficiaires du Complément libre choix d'activité : une diversité de profils », *Etudes et Résultats*, Drees, n° 510.
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.
 - 2 Afsa Essafi C. et Buffeteau S., (2006), « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Economie et statistique*, n° 398-399, p. 85-97.

ces transformations, le maintien d'une faible participation des hommes aux tâches domestiques et parentales n'allège pas la « double charge » des femmes actives.

Outre l'accès à des modes de garde, les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail jouent un rôle essentiel dans la conciliation entre emploi et famille. En ce sens, le rôle de l'employeur est déterminant car il peut renforcer les difficultés, ou au contraire les atténuer s'il propose des mesures d'aides à la conciliation. Ce rôle possible de l'employeur a récemment été mis en avant. Les pouvoirs publics se sont en particulier saisis de cette question : en 2001, le groupe « Conciliation vie familiale, vie personnelle et vie professionnelle » du Commissariat général du Plan donnait comme priorité la prise en compte de la pratique des entreprises. En 2002, Brigitte Gresy³ rédigeait un rapport sur le rôle des employeurs dans l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle des salariés pour la ministre déléguée à la Famille, à l'Enfance et aux Personnes handicapées. En 2003, un des groupes de travail du rendez-vous annuel de la politique familiale, la Conférence de la Famille, portait sur le thème de « Familles et entreprises ». Ses travaux ont donné lieu à la possibilité pour les entreprises, de déductions fiscales quand elles mettent en place des modes de garde, le « crédit d'impôt famille » introduit en janvier 2004. Une autre mesure prise récemment (en 2006) pour développer la participation des employeurs est le *chèque emploi service universel (CESU) préfinancé*, titres de paiement permettant de rémunérer un mode de garde ou un prestataire de service. Du reste, cette prise de conscience du rôle essentiel des employeurs dépasse nos frontières et est relayée par les organisations internationales : soucieuses de développer l'activité féminine, la Commission européenne et l'OCDE ont mis en avant leur rôle dans la conciliation emploi-famille.

La montée de la question de la conciliation, dans le vécu quotidien comme dans le débat public, et la nécessité de prendre plus en compte le rôle de l'employeur et de comprendre la manière dont ils peuvent aider ont été à l'origine de l'enquête « Familles et employeurs » réalisée en 2004-2005. Cet ouvrage collectif rassemble les principaux résultats de cette enquête.

Concilier, articuler famille et emploi

Sans conteste, le terme le plus cité dans cet ouvrage est celui de « conciliation ». Ce terme peut revêtir une image positive, harmonieuse, relayée dans l'expression anglo-saxonne de *work-family balance*. Or, la réalité est

3 Chef du service des droits des femmes et de l'égalité au ministère délégué à la Parité et à l'Égalité professionnelle.

souvent tout autre, et le terme de conciliation apparaît à certains comme un euphémisme, qui peut masquer l'existence d'inégalités. L'emploi du mot conciliation, qui renvoie implicitement aux femmes, ne ferait qu'entériner l'inégale répartition des tâches entre hommes et femmes et masquerait les éventuels renoncements et compromis que la gestion des temps familial et professionnel implique. Or ces renoncements et compromis reposent encore et toujours plus souvent sur les femmes. La première hypothèse de recherche de cet ouvrage est que l'articulation famille-travail induit des ajustements, négociations, contraintes et contradictions entre temps de travail et temps privé, tous inégaux entre hommes et femmes. Elle reste alors un fort révélateur des rapports sociaux de sexe au sein du couple et de la société. Les deux sphères que sont la vie professionnelle et la vie familiale peuvent s'articuler, s'imbriquer, être en conflit, se soutenir, empiéter et déborder l'une sur l'autre. L'enquête « Familles et employeurs » traite de toutes ces relations d'interdépendance. Si le terme de conciliation est souvent conservé dans cet ouvrage, c'est avant tout pour son usage courant. C'est aussi une expression suffisamment large pour englober les multiples dimensions de la relation emploi-famille : contraintes, satisfaction, renoncements, aides, etc., autant d'angles d'approche qu'abordent les chapitres de cet ouvrage.

Ces ajustements entre vie familiale et vie professionnelle ne sont pas statiques, ils se modifient en fonction des évolutions respectives de la situation familiale et de la carrière. En outre, il existe des influences réciproques entre les itinéraires professionnels des conjoints, qui ne sont pas nécessairement symétriques. Nous posons comme deuxième hypothèse que les inégalités de genre dans les relations emploi-famille se construisent au fil du temps. L'approche longitudinale est donc essentielle pour les comprendre.

Enfin, les comportements familiaux ne peuvent se comprendre sans la prise en compte du rôle de l'État au travers de la politique familiale, et celui de l'employeur. Nous posons comme troisième hypothèse que l'employeur est un acteur essentiel de la relation famille-emploi et des inégalités de genre dans cette relation.

Vie familiale et vie professionnelle dans les enquêtes

Au fil du temps, on note une évolution dans la façon dont est traitée la conciliation dans les enquêtes quantitatives en France⁴, en reflet des préoccupations du moment. À titre illustratif, nous avons sélectionné les questions sur ce thème dans les enquêtes réalisées par l'Ined. Dans

4 Pour plus de détail sur les enquêtes citées, cf. <http://www.ined.fr/fr/ressources_documentation/enquetes>.

la période de reconstruction de l'immédiat après-guerre, en 1948, une enquête d'Alain Girard sur l'aide aux mères salariées d'enfants en bas âge vivant en ville aborde déjà le thème du temps partiel et des crèches. Le questionnement porte sur l'aide que les politiques publiques peuvent apporter aux mères pour qu'elles puissent continuer à travailler. Huit ans plus tard, la question des aides a disparu et laisse place au débat sur la légitimité du travail des mères. Dans l'enquête sur les attitudes et la conjoncture (1956), est demandé « A votre avis, est-il préférable qu'une femme mariée exerce une profession ou reste au foyer ? », cette question étant déclinée selon le nombre et l'âge des enfants de la femme mariée. La moindre nécessité du travail des femmes alors, associée au maintien d'un climat nataliste à l'Ined, rouvrent le débat sur la légitimité du travail des mères, particulièrement celles de jeunes enfants. En 1976, dans l'enquête « Attitudes des Français sur la conjoncture démographique, la natalité et la politique familiale à la fin de 1976 », trois questions portent sur le temps partiel, dont l'une est particulièrement significative: « S'il y avait plus de facilités pour les femmes de travailler à temps partiel, pensez-vous qu'un grand nombre aurait un enfant de plus, ou bien pensez-vous que cela n'aurait guère d'effet sur les naissances ? » Ces quelques exemples historiques montrent que le thème de la conciliation est depuis longtemps abordé, sous l'angle particulier de son lien avec la natalité, avec comme principales actrices les mères de jeunes enfants.

À partir des années 1980, la forme des questions et les problématiques des enquêtes sur le thème de l'articulation emploi-famille changent. Aux questions d'opinion, parfois encore présentes sur la pertinence du travail des femmes, s'ajoutent des questions plus factuelles sur les contraintes et difficultés à concilier des femmes. Sont ainsi abordés des thèmes très actuels, comme les raisons des interruptions des mères, les difficultés de retour à l'emploi après les naissances (« À la suite de cette interruption, avez-vous retrouvé le même emploi dans la même entreprise, un autre emploi dans la même entreprise, un emploi semblable dans une autre entreprise ou un emploi différent dans une autre entreprise ? », Enquête sur la vie familiale et la vie professionnelle, 1981), la manière dont sont gardés les enfants, le coût de la garde, la participation des entreprises (« Dans l'entreprise où vous travaillez, y a-t-il des facilités données aux mères de familles pour garder leurs enfants quand ils sont malades ? », *ibid.*). Si les questions restent empreintes de leur époque et ne sont pas encore symétriques entre hommes et femmes, la plupart des thèmes abordés sont finalement toujours d'actualité et proches des problématiques des enquêtes récentes, parmi lesquelles on peut citer les enquêtes « Modes de garde » [2002 et 2007], « RTT et modes de vie » [1999], « Histoire de vie » [2003], « Congés autour de la naissance » [2004], ou

encore le module *ad hoc* de l'enquête Emploi sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, [2005].

L'enquête « Familles et employeurs », comme la plupart des enquêtes récentes sur le sujet, pose les questions de manière symétrique aux hommes et aux femmes et propose une vision élargie de la vie familiale et vie professionnelle. La vie familiale ne se résume pas à la vie de parents, elle comprend aussi la relation conjugale et la vie personnelle et privée. Dans cet esprit, l'enquête « Familles et employeurs » a pris le parti d'interroger à la fois les parents, les couples et les célibataires, quelle que soit leur situation professionnelle. Enfin, et surtout, l'originalité réside dans l'interrogation directe des employeurs comme possible acteur de la conciliation famille-travail. Interroger les employeurs permet d'étudier comment le contexte professionnel peut jouer sur les comportements individuels, cela permet aussi de collecter des informations difficilement données par les salariés, par méconnaissance ou perception biaisée.

L'enquête « Familles et employeurs »

Après trois années d'élaboration par un groupe de pilotage et six tests, l'enquête a été 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 volets : elle comprend d'un côté un volet « individuel » auprès de personnes âgées de 20 à 49 ans ; et de l'autre un volet « employeur » où les établissements dans lesquels travaillent les individus interrogés sont enquêtés. Les 9 547 personnes interrogées par les enquêteurs de l'Insee pendant une quarantaine de minutes sont représentatives de la population de France métropolitaine dans son ensemble, quelle que soit la situation professionnelle ou familiale. Deux personnes au maximum par ménage appartenant à la tranche d'âge⁵ pouvaient répondre. Au total, 2 862 couples, cohabitants ou mariés, ont été interrogés.

Le questionnaire⁶ 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.

5 Dans le cas où plus de deux personnes faisaient partie de la tranche d'âge retenue, les deux individus enquêtés étaient tirés au hasard.

6 Les questionnaires peuvent être consultés sur le site de l'enquête : < <http://www-efe.ined.fr> >.

Pour finir, les répondants sont invités à donner leur point de vue sur l'articulation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. De façon à étudier les interactions entre conjoints, les mêmes questions sont posées aux hommes et les femmes.

Pour le volet « employeur », la population enquêtée a été celle des établissements d'au moins vingt salariés où travaillent les personnes interrogées dans le volet « individuel ». 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 par le service des enquêtes de l'Ined. Afin de maximiser le taux de réponse, plusieurs supports de réponse ont été proposés: le questionnaire, auto-administré, pouvait être renvoyé par courrier par l'employeur dans sa version papier ou rempli en ligne sur un site Internet avec accès sécurisé. 2673 établissements ont répondu à cette enquête, soit 63 % des établissements contactés.

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.

À cette enquête quantitative, se sont greffées des enquêtes qualitatives, entretiens libres visant à approfondir certains points du questionnaire, auprès d'individus et d'employeurs ayant accepté la formule.

Bref aperçu de l'ouvrage

L'ouvrage propose les résultats détaillés de la majorité des thèmes abordés dans les questionnaires de l'enquête « Familles et employeurs ». Il est le fruit du travail d'une équipe de recherche pluridisciplinaire: démographes, sociologues, économistes et statisticiens ont mutuellement discuté leurs travaux au cours de deux années de rencontres du groupe d'exploitation de l'enquête. Chaque article a été évalué par le comité de rédaction des *Cahiers de l'INED*.

La première partie s'intéresse au vécu quotidien de l'articulation famille-travail. Comment le travail imprègne-t-il la vie familiale et inversement? Comment les couples font-ils garder leurs enfants? Quelle est l'organisation des salariés aux horaires atypiques et des mères de famille

nombreuse? Hommes et femmes sont-ils satisfaits de leur emploi en termes de conciliation vie familiale-vie professionnelle?

La deuxième partie porte sur l'évolution de l'articulation vie familiale-vie professionnelle sur le cycle de vie. Comment les naissances modifient-elles l'organisation des couples et le partage des rôles? Comment le temps partiel s'inscrit-il dans les trajectoires féminines? L'activité professionnelle joue-t-elle sur les possibilités de se remettre en couple?

Dans la troisième partie, les pratiques des employeurs sont décrites. Quelles mesures mettent-ils en place? Ces mesures concernent-elles tous les salariés? Les hommes autant que les femmes?

Enfin, dans la dernière partie, sont mises en regard les pratiques des salariés et de leurs employeurs. Salariés et employeurs ont-ils la même perception de la conciliation? Les pratiques des employeurs rendent-elles les salariés plus satisfaits de leur emploi? Les salariés choisissent-ils un secteur professionnel pour ses prestations envers les familles?

Cet ouvrage s'achève par une synthèse et une mise en perspective de ces différents chapitres. Mais l'histoire de l'enquête « Familles et employeurs » ne s'arrête pas là et d'autres travaux, actuellement en cours ou à venir, enrichiront prochainement ces résultats.