



La lettre d'information de l'enquête Familles et employeurs

INED - 133 Bd Davout - 75980 Paris Cedex 20

Contacts : Ariane Pailhé (01.56.06.22.74 pailhe@ined.fr), Anne Solaz (01.56.06.21.30 solaz@ined.fr)
www-efe.ined.fr

Numéro 3, mars 2006



Bonjour à tous !

De nombreux projets ont été déposés lors du premier appel à projets et un premier fichier des données du volet familles est maintenant disponible. Les exploitations peuvent donc commencer ! L'objectif est que chacun présente une communication lors d'une journée scientifique autour de l'enquête au printemps 2007 et propose un article à l'automne 2007 pour un ouvrage collectif.

Pour suivre régulièrement les nouvelles du groupe, n'hésitez pas à consulter le site de l'enquête pour plus d'informations (www-efe.ined.fr) et à utiliser le forum de discussion de l'enquête (<http://teynac.ined.fr/forum-ined/>).

L'équipe Familles et Employeurs

Sommaire :

1. La documentation des fichiers et leur remise aux partenaires
 2. Accès aux données individuelles d'établissements
 3. Les entretiens qualitatifs du volet familles
 4. Les premiers projets de recherche
-

1. La documentation des fichiers et leur remise aux partenaires

La première version des données familles, accompagné d'une première version de la documentation a été livrée fin février aux partenaires financiers de l'enquête. Ce fichier est encore provisoire, la pondération n'est pas définitive, les labels ne sont pas disponibles et certaines variables demandent à être nettoyées. La version 2, à laquelle les autres chercheurs du groupe d'exploitation pourront avoir accès, devrait être livrée début avril. Le fichier apparié devrait être disponible fin avril. Pour accéder aux données après validation du projet de recherche par le groupe de coordination de l'exploitation, une convention devra être signée entre l'organisme de rattachement des chercheurs non financeurs et l'Ined. Un modèle de convention type est disponible sur le site de l'enquête.

2. Accès aux données individuelles d'établissements

Les organismes qui souhaitent exploiter les données individuelles du volet employeur en

tant que tel doivent demander l'autorisation au Comité du Secret du CNIS. La demande doit être formulée organisme par organisme, sur la base d'un dossier. Le modèle du dossier à constituer est téléchargeable sur le site de l'enquête. Les demandeurs devront être présents lors de la séance d'examen de leur dossier. La prochaine séance à laquelle peuvent être présentées les demandes est celle du 13 juin (ce qui signifie un dépôt des dossiers le 3 mai au plus tard). La séance suivante aura lieu le 16 octobre.

Merci aux chercheurs et organismes déposant une telle demande d'envoyer à l'Ined leur dossier en copie pour information.

3. Les entretiens qualitatifs du volet familles

Les demandes pour des enquêtes qualitatives pourront passer au Comité du label lors de la séance du jeudi 4 mai. Ceux qui ne l'auraient pas encore fait doivent faire parvenir leurs demandes avant le 20 mars à l'adresse enquete.efe@ined.fr. Le modèle de demande, rappelant notamment les objectifs poursuivis, les critères de choix des individus, la grille d'entretien, les consignes de présentation aux

enquêtés, voir sur le site, est présenté sur le site de l'enquête.

C'est l'Ined qui présentera l'ensemble du dossier lors de cette séance. Après l'avis du comité du label, les chercheurs devront donner à l'Ined leurs critères précis de choix (à partir des variables de l'enquête). Une fois livrées, les fiches adresses pourront être utilisées et conservées pendant 18 mois. Les personnes réalisant les entretiens, seront considérées, nominativement, comme mises à disposition de l'Insee pendant ce travail, et sous la responsabilité du chef de la division « Enquêtes et études démographiques » de l'Insee. Ils signeront en outre une lettre d'engagement au secret statistique.

4. Les premiers projets de recherche

Les employeurs et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale (Anne Eydoux, Olivier Buttner, Marie-Thérèse Letablier, CEE)

Il s'agit d'interroger, à partir d'une exploitation des données individuelles du volet employeur de l'enquête « Familles et employeurs », les attitudes des employeurs et les raisons qui les conduisent à tenir compte (ou encore à éviter de le faire) de la vie personnelle et familiale de leurs salariés. On peut envisager plusieurs logiques, allant de l'évitement (par exemple, le refus de s'immiscer dans la vie personnelle ou familiale des salariés), à une logique d'attraction ou de fidélisation (proposer des services favorables à une meilleure conciliation afin d'attirer ou de fidéliser une main d'œuvre rare), ou encore une logique de compensation (offrir des services destinés à compenser des inconvénients tenant à l'organisation de la production ou à l'organisation du travail dans l'entreprise, comme les horaires atypiques et / ou les emplois atypiques). L'objectif est de proposer une typologie des politiques d'entreprise, en tenant compte des caractéristiques des établissements et des salariés concernés.

Précarité et conciliation vie professionnelle vie familiale (Anne Eydoux, Olivier Buttner, Marie-Thérèse Letablier, CEE)

Il s'agit d'interroger les difficultés à combiner vie professionnelle et vie personnelle et familiale auxquelles sont confrontées les personnes en situation de précarité ou en marge de l'emploi (chômeurs, personnes en congé parental). Pour ces dernières,

l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale est en effet au cœur d'arbitrages complexes et sexués, à même de peser sur les décisions d'emploi, des femmes en particulier – indisponibilité liée à des contraintes familiales, renoncement à l'emploi faute d'accéder à un mode de garde des enfants, difficultés à concilier un emploi précaire avec la garde des enfants, etc. On partira des perceptions des individus quant à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, en les reliant à leur situation au regard de l'emploi, à leur situation familiale et à leurs revenus ainsi qu'aux aides dont ils bénéficient de la part des entreprises et des politiques publiques. L'objectif sera de mettre en évidence la nature des contraintes perçues par ces personnes, en précisant notamment les différences entre femmes et hommes.

L'influence des caractéristiques de l'emploi sur la temporalité des choix de fécondité à partir des données de l'enquête Familles & Employeurs (Matthieu Bunel, CEE et RECITS)

Au cours des 20 dernières années, un développement de la précarisation des emplois et un allongement de l'âge de la première maternité sont observés simultanément. Nous proposons de tester, à l'aide de l'enquête « Familles et Employeurs », l'effet des caractéristiques des emplois des femmes sur leurs décisions de fertilité et, plus précisément, sur l'âge à la première maternité et l'écart temporel entre les différentes naissances. L'objectif est de tenir compte du rôle de la durée de la formation initiale, de l'ancienneté de la constitution du couple, de la situation professionnelle des conjoints et des caractéristiques de l'emploi. Une attention particulière sera accordée à l'aménagement du temps de travail (RTT, modulation du temps de travail, temps partiel choisi).

Les moments critiques et le rôle des aménagements du temps de travail en fonction des contraintes de la vie familiale (Dominique Méda, Claudia Senik, Marie Wierink et Matthieu Bunel, CEE-DELTA-DARES)

Les parents en RTT (un seul parent ou les 2) parviennent-ils à mieux concilier que les autres ? Leurs perceptions des conflits entre vie familiale et vie professionnelle des personnes ayant des jours RTT sont-ils différents ou non de ceux des personnes ne bénéficiant pas de jours RTT ? Peut-on faire une typologie des différentes formes d'aménagements du temps de travail en matière de conciliation ? Les modalités de

prise de jours RTT ont-elles une influence sur cette perception ? Les résultats seront mis en perspectives avec ceux de l'enquête RTT et modes de vie.

En quoi la carrière professionnelle est-elle un frein aux projets d'enfant et vice-versa (Dominique Méda, Claudia Senik, Marie Wierink et Matthieu Bunel, CEE-DELTA-DARES)

On aimerait reprendre l'exploitation d'une question d'une enquête Chronopost, réalisée avec Gilbert Cette et Nicolas Dromel, où nous avons montré que le projet d'enfant continuait d'être perçu comme un frein à la carrière des femmes pour une large partie des femmes. Qu'en est-il dans les représentations (réponse aux questions sur la perception d'un conflit) et dans la réalité (taux de fécondité et lien avec l'activité).

La perception des rôles sociaux (Dominique Méda, Claudia Senik, Marie Wierink et Matthieu Bunel, CEE-DELTA-DARES)

Comment les personnes interrogées se représentent-elles le jugement du supérieur hiérarchique ou des collègues sur ce qui revient aux pères et aux mères en matière de responsabilités parentales ? On explorera les réponses aux questions : si un homme de votre entourage s'absente pour s'occuper de son enfant, est-ce mal vu (resp. si une femme). On analysera aussi les questions finales relatives aux perceptions d'un conflit entre vie familiale et vie professionnelle pour les personnes en emploi, au chômage et ayant travaillé. Quelles sont les représentations des normes en vigueur, de ce qui est bien et mal. A comparer aux résultats des enquêtes eurobaromètre, Credoc et ERFI sur les rôles des pères et des mères. A comparer également avec les temps de travail réel des personnes.

Métiers et familles : contextes et identités (Monique Meron, Mahrez Okba, Jérémie Torterat, DARES, Département « métiers et qualifications »)

L'idée est de trouver, retrouver ou affiner certains clivages entre groupes sociaux à travers les événements familiaux, les comportements éducatifs, les arbitrages d'emploi du temps, et leurs liens avec l'activité, le type de métier, les caractéristiques de l'employeur, de l'entreprise ou de l'établissement, l'environnement de travail. Pour les hommes et les femmes d'un même groupe d'âge ou ayant les mêmes caractéristiques familiales, on recherchera en

quoi le métier exercé et son environnement sont corrélés à des choix comportementaux.

Trajectoires professionnelles, métiers et comportements familiaux (Monique Meron, Mahrez Okba, Jérémie Torterat, DARES, Département « métiers et qualifications »)

Transitions professionnelles et événements familiaux sont parfois très liés. On recherchera certains exemples de telles corrélations, dans un sens ou dans l'autre. Les changements d'employeur, de statut, de conditions de travail seront mis en relation avec différents événements familiaux. On se servira pour cela des itinéraires de l'enquête. On déclinera ces questions selon le sexe et l'origine sociale pour essayer de voir en quoi l'histoire personnelle prolonge ou supplante les influences d'origine familiale.

Conditions et temps de travail, stratégies des couples et reproduction des inégalités professionnelles entre hommes et femmes (Marie Wierinck, DARES)

A partir d'un sous-échantillon de répondants « couples » bi-actifs en emploi au moment de la mise en couple et au moins un actif en emploi et un enfant de moins de douze ans au foyer au moment de l'enquête, on cherchera à étudier comment les modalités de répartition inégale du temps de travail et de sélection des emplois entre les deux membres du couple sont définies en fonction de l'évolution de la cellule familiale et comment elles sont significatives d'arbitrages entre les contraintes professionnelles et familiales différentes pour l'un et l'autre des conjoints, dans le cadre de stratégies d'optimisation du fonctionnement de la vie familiale. Ces arbitrages divergent-ils selon la composition par CSP des couples ? Comment traduisent-ils un rapport de genre à l'œuvre tant dans la division du travail domestique et familial que dans la configuration des conditions et du temps de travail dans le cadre d'un marché du travail sexuellement ségrégué ? Comment contribuent-ils à reproduire l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mesurable à travers l'évolution des trajectoires des deux partenaires tout au long de la carrière « parentale » ?

Modes de garde adoptés par les parents et politiques des entreprises (Danièle Boyer, Muriel Nicolas, CNAF)

Au-delà de la mise au jour des caractéristiques des entreprises et de leurs politiques de conciliation favorables ou non à la conciliation

entre vie familiale et vie professionnelle, l'étude s'attachera à montrer comment les responsabilités familiales des hommes et des femmes sont prises en compte par les employeurs en facilitant ou non leur exercice. L'objet principal sera de rechercher les déterminants propres aux caractéristiques socio-professionnelles des couples et des entreprises (aménagement du temps de travail, politique en matière de conciliation) qui peuvent être associées aux différentes solutions de garde adoptées par les parents bi-actifs d'enfants de moins de 3 ans.

Trajectoires professionnelles des conjoints après la naissance d'enfants en France (Ariane Pailhé, Anne Solaz, INED)

Cette recherche analyse les conséquences professionnelles des naissances selon leur rang, pour les femmes, et ce qui est rarement étudié, pour les hommes. Plusieurs types de parcours sont étudiés : retraits de l'activité, diminution du temps de travail, mobilité ascendante, mobilité descendante, ou statu quo. Nous étudions également les ajustements au sein du couple, et les évolutions de ces ajustements au fil des naissances.

Politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle des entreprises en France (Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé, Anne Solaz, INED)

Ce projet cherche à décrire les mesures que les employeurs français proposent pour rendre plus souple la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La conciliation est-elle facilitée plutôt par les prestations offertes, par les offres de garde, par les politiques d'horaires que et/ou par les arrangements informels ? Quels sont les établissements qui permettent de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle ? Ce projet vise à établir une typologie des établissements en fonction de leurs politiques d'aides aux familles, de leurs politiques d'horaires et de leurs caractéristiques (féminisation, secteur, taille,...)

Contextes professionnels et organisation du temps familial (Ariane Pailhé, Anne Solaz, INED)

Ce projet dresse un état de lieu de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle en France du point de vue des familles. On s'intéresse ici « au quotidien » de la conciliation entre vie familiale et professionnelle, dans les moments les plus routiniers (la gestion du temps familial le matin, le soir, le mercredi, le samedi) comme

lors des périodes de tensions (cas de l'enfant malade, surcharge de travail de l'un des parents). Comment les familles s'organisent-elles pour mener de front travail et vie familiale ? Comment le ressentent-elles ? Qui sont celles qui font appel à une aide extérieure (rémunérée ou familiale) ? Nous examinons à la fois les caractéristiques socio-démographiques de chacun des parents mais aussi leurs contextes professionnels (type d'établissement, d'emploi, de secteur, de politique sociale, d'horaires...).

Carrière de couples (Monique Meron, Ariane Pailhé, Anne Solaz, DARES, INED)

L'objectif de cette recherche est d'étudier s'il existe une spécialisation des carrières au sein des couples, l'un favorisant la carrière de l'autre. Ou bien existe-t-il une reproduction des carrières des conjoints ? Certains couples ont-ils plutôt des emplois stables, d'autres plutôt précaires, toutes choses égales par ailleurs ? En quoi les itinéraires professionnels des conjoints s'influencent-ils ? S'influencent-ils de façon symétrique ?

Impact des ruptures d'union sur l'activité professionnelle en France (Elisabeth Algava, Carole Bonnet, Anne Solaz, INSEE, INED)

L'objectif de ce projet est d'étudier l'impact des ruptures d'union (principalement divorces et séparations) sur l'activité professionnelle (interruption d'emploi, passage à temps partiel, reprise d'un emploi, période de chômage) des hommes et des femmes en France. En effet, si on recense un certain nombre de travaux sur ces thèmes à l'étranger, les études en France sur le lien entre dissolution du couple et activité professionnelle se sont plutôt intéressées à la causalité inverse, en particulier à l'effet du chômage sur le risque de dissolution des couples. Pourtant, les ruptures d'union, mariées ou non, sont en forte hausse depuis le milieu des années 70. Il semble donc nécessaire d'approfondir les effets d'une rupture familiale sur la trajectoire professionnelle.

Désaccords au sujet des intentions de fécondité entre conjoints : causalités professionnelles et négociations au sein du couple (Arnaud Régnier-Loilier, Laurent Toulemon, INED)

On projette de comparer les intentions de fécondité des deux membres d'un même couple, pour expliquer les accords et désaccords selon les positions respectives des deux conjoints. On mettra d'abord l'accent sur les situations de fait décrites au moment de

l'enquête : profession des deux conjoints, organisation des charges parentales au sein du couple. On s'intéressera également aux changements des situations professionnelles des conjoints après l'arrivée des enfants précédents et à leur conséquence sur la manière dont les conjoints envisagent l'articulation entre la sphère familiale et professionnelle.

Conciliation de la vie familiale et professionnelle en France : le rôle des grands-parents (Joëlle Gaymu, Christiane Delbès, INED)

Ce projet vise à analyser l'aide apportée par les grands-parents à leurs filles (ou belles filles) pour leur permettre de concilier vie familiale et professionnelle. On montrera comment les caractéristiques sociodémographiques des uns et des autres jouent sur l'intensité du soutien. On analysera aussi les modalités de participation des grands-parents. Dans quelle mesure les diverses aides (quotidiennes, ponctuelles, durant les vacances) sont-elles cumulatives ?

Emploi féminin, fécondité et mise en couple en Europe de l'Ouest et aux Etats-Unis : une nouvelle donne ? (Olivia Ekert-Jaffé, INED)

Il s'agit de mesurer les interactions entre l'activité professionnelle des femmes et la naissance des enfants. L'impact du travail, de la mise en couple et du niveau d'études sur la naissance du premier enfant de différentes cohortes est analysée à l'aide de modèles de durée. L'endogénéité (ou pas) de l'activité sur la fécondité est testée. Ce travail s'insère dans une étude comparative pour dix pays d'Europe et les Etats Unis.

Après la première union (Eva Beaujouan, INED)

En France, le nombre de ruptures d'union (comprenant décès, séparations et divorces) ne cesse de croître. Quelle nouvelle organisation familiale se met en place après une rupture, particulièrement autour des enfants ? Quelles sont les principales trajectoires conjugales qui se dégagent ? Quelle réponse est apportée à la rupture, selon qu'on est un homme ou une femme, mais également en fonction d'autres facteurs socio-économiques et démographiques ?

L'enquête EFE nous apporte, en plus des données descriptives individuelles, de nombreuses données sur les calendriers de couple et la garde physique des enfants, ainsi qu'une description fine des emplois du temps et des modes de garde. Nous décrirons donc les comportements actuels des personnes de moins

de 50 ans suite à une rupture, et cernerons les répercussions globales des changements conjugaux sur les trajectoires conjugales.

Conditions d'emploi et situations familiales des actifs dans les secteurs éprouvant des difficultés de recrutement de main-d'œuvre peu qualifiée (Xavier Thierry, INED)

Certains secteurs d'activités connaissent (ou vont connaître) des difficultés de recrutement. Certains souffrent de pénuries de main-d'œuvre qualifiée, tandis que d'autres, nécessitant des niveaux de formation plus modestes, pâtissent d'un déficit d'attractivité (dans l'hôtellerie-restauration, le bâtiment et les services auprès des personnes et des entreprises). Ces difficultés de recrutement sont paradoxales compte tenu de l'existence de gisements de main-d'œuvre peu ou moyennement qualifiée, notamment chez les jeunes ou les femmes immigrées.

Diplômes, vie privée et genre (Michèle Ferrand, Laure Mogueu, INED)

Ce projet ambitionne d'analyser les négociations de couple pour une catégorie bien particulière, celles des individus très diplômés (ingénieurs, grandes écoles, 3^{ème} cycle universitaire), afin de saisir comment se construisent au masculin et au féminin, à la fois les carrières professionnelles et les trajectoires affectives et familiales.

Les aides mises en place par les entreprises pour leurs salariés ayant de jeunes enfants (Denise Bauer Hélène Michaudon, DREES)

Il s'agit d'étudier les caractéristiques des entreprises (taille de l'entreprise secteur d'activité, localisation géographique) mettant en place une aide à la garde des jeunes enfants et les modalités de cette aide : financement de crèches ou de places de crèche destinées aux salariés, aides financières aux frais de garde des enfants, utilisation du crédit d'impôt famille... Le profil des salariés y ayant recours sera également examiné. Les résultats relatifs aux employeurs seront confrontés à ceux provenant de l'exploitation des déclarations spéciales faites par les entreprises utilisatrices du CIF. On s'attachera également à comparer les actions mises en œuvre en France par les employeurs, à celles développées dans d'autres pays.

Le temps partiel selon l'âge et la situation familiale et sa place dans le parcours professionnel des salariées (Valérie Ulrich, DARES, Département Relations Professionnelles et temps de Travail)

L'enquête offre la possibilité de préciser les typologies existantes sur les emplois à temps partiel selon les horaires et les rythmes de travail, en fonction de l'âge et la situation familiale des salariées, en l'éclairant de façon originale par la politique des entreprises en matière d'emplois à temps partiel. Elle permet également d'apporter des connaissances, peu disponibles, sur la place qu'occupe le travail à temps partiel dans l'ensemble de la carrière professionnelle des femmes : est-il une étape temporaire dans l'attente de trouver un emploi à temps complet ou pour s'occuper d'enfants en bas âge ? Ou est-il occupé sur longue période ? Par ailleurs, l'enquête offre l'occasion d'éclairer la question de l'offre latente de travail à temps partiel par l'analyse de ses déterminants tenant aux caractéristiques et conditions de travail de l'emploi occupé, à la perception par les salariés de la faisabilité ou non de cette réduction du temps de travail, à ses conditions, aux charges de famille du salarié et aux charges professionnelles de son conjoint, et de croiser ces résultats avec les informations disponibles sur la politique affichée de l'entreprise en la matière, telle que présentée par le questionnaire employeur.

Prise en compte de l'environnement familial des salariés par les employeurs (Frédérique Cornuau, Univ. Lille 1)

Il s'agira d'analyser, dans un premier temps, la prise en compte de l'environnement familial des salariés par l'employeur en fonction des caractéristiques de l'établissement (taille, secteur d'activité, appartenance à une entreprise mono ou pluri-établissement(s), caractéristiques démographiques du dirigeant, structure par sexe et âge de l'effectif, ...). Dans un deuxième temps, et seulement pour les établissements de plus de 20 salariés, nous tenterons de confronter les réponses, les attentes des salariés à celle des employeurs. Ce sera également l'occasion également pour nous de tester si, de manière générale, les salariés connaissent bien ou non l'établissement voire l'entreprise qui les emploie.

Rapports sociaux de sexe, parenté et séparation familiale: revendications et renégociation chez les pères séparés (Mickaël Merlet, CSU-CNRS)

La question de la séparation familiale a fait et fait encore problème pour les divers acteurs et

actrices concernés directement et indirectement par celui-ci. Du côté des pères séparés, de ceux qui ne prennent pas de porte-voix, le partage du travail parental, de prise en charge affective, éducative, et de soin, constitue une inconnue pour les recherches en sociologie des rapports sociaux de sexe. Le processus de renégociation – souvent pensé de façon positive : les partenaires rediscutent démocratiquement les termes du contrat social (ici, de sexe) – pour les pères exprimant une volonté d'exercer leur paternité dans un contexte de séparation renvoie pour partie à l'idée de conciliation entre sphère familiale et sphère professionnelle. Le travail professionnel de ces pères sera interrogé en tant que ressource pour peser sur la renégociation avec l'ex-conjointe, et dans sa possible influence sur l'investissement paternel.

**Prochaine réunion du groupe
d'exploitation :**

31 mai 2006

Site de l'enquête:

www-efe.ined.fr

Forum de discussion de l'enquête :

<http://teynac.ined.fr/forum-ined/>