

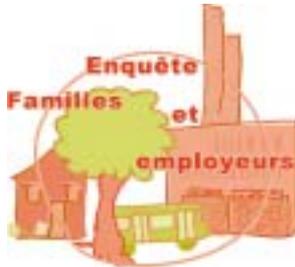


La lettre d'information de l'enquête Familles et employeurs

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 4, mai 2006



Bonjour à tous !

Le groupe d'exploitation fait des petits et de nouveaux projets ont été déposés lors des deuxième et troisième appels à projets. A l'inverse du printemps que nous attendons toujours, la convention pour accéder aux données est enfin arrivée et est téléchargeable sur le site de l'enquête.

L'équipe Familles et Employeurs

Sommaire :

1. La documentation et la remise des fichiers
 2. Les entretiens qualitatifs du volet familles
 3. Les nouveaux projets de recherche
-

1. La documentation et la remise des fichiers

La version 2 de la documentation du volet familles est terminée. Par ailleurs, les tables de données « enfant » et « couple » ont été créées. Les tables, accompagnées de la documentation, seront remises aux utilisateurs, après signature de la convention téléchargeable sur le site de l'enquête.

Le travail de pondération de la table enfant et la documentation du volet employeurs sont en cours.

L'appariement du volet familles au volet employeurs a été réalisé à l'Insee. On recense 3226 appariements.

2. Les entretiens qualitatifs du volet familles

Les neuf projets d'entretiens qualitatifs ont été présentés pour information à la séance du comité du label formation « ménages » le 22 mai 2006. Le comité a insisté sur les apports méthodologiques que doivent permettre ces entretiens et sur le lien indispensable entre les recherches quantitatives et qualitatives. Le descriptif de ces projets, qui doit être mis en annexe de la convention signée entre l'Ined et l'Insee, devra être plus explicite quant à ces deux dimensions. Ces descriptifs sont à envoyer aux responsables du groupe d'exploitation, sont à envoyer pour le 16 juin.

3. Les nouveaux projets de recherche

La notion d'établissement employeur, réalités et perceptions (Martine Quaglia, Ana Maria Noël, Cécile Lefèvre, Bernard de Clédats, INED)

Une des notions clés de l'enquête couplée Familles et Employeurs est celle d'établissement employeur comme étant le lieu dans lequel la personne travaille. En effet, lors de la conception de l'enquête, il a été décidé que l'unité d'interrogation du volet employeurs serait l'établissement, car c'est à ce niveau que sont organisés le plus souvent les aménagements horaires, la gestion des congés et les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés au quotidien. Parmi les difficultés rencontrées par le salarié pour bien identifier son établissement employeur, on peut citer le cas des intérimaires, celui de certains agents de la fonction publique ou encore des cas de confusions entre l'établissement et l'entreprise, voire le groupe. Du côté des employeurs, on retrouve certaines de ces situations. S'y ajoute le cas d'établissements ayant fusionné ou mutualisant un service de gestion du personnel et celui des établissements gérant des catégories très différentes de personnel.

Le présent projet a pour objectifs

- de retracer les étapes du processus d'appariement des deux volets à travers la notion d'établissement,
- de proposer une typologie les différents cas de figure de discordance rencontrés pouvant être ambigus, et d'indiquer les

solutions apportées : choix opérés et construction d'un indicateur de qualité,

- d'analyser les déterminants des écarts de déclarations entre le salarié et l'employeur, notamment sur la taille et l'activité de cet établissement,
- et de développer peut-être sur certains cas-types seulement, ou de manière qualitative, la compréhension et la perception de la notion d'employeur et d'établissement par les différents acteurs et dans différents secteurs (notamment entre public et privé).

Familles et Employeurs : une enquête collectée partiellement par Internet. Enseignements pour l'enquête et place dans le paysage des enquêtes par Internet (Cécile Lefèvre, Martine Quaglia, Tania Vichnievskaïa, INED)

Plusieurs modes de réponse étaient offerts dans le cadre du volet employeur. Tous les établissements ont d'abord reçu un questionnaire papier de 8 pages par voie postale. Ils pouvaient soit le retourner d'une enveloppe T, soit le faxer, soit répondre par internet sur un site sécurisé prévu à cet effet. Un cinquième des établissements ont choisi ce mode de réponse.

Les objectifs de ce projet sont les suivants.

1) Il s'agit de caractériser la population des établissements ayant répondu par internet par rapport aux autres, en termes de taille, de secteur, de qualité des réponses. On tentera d'évaluer le gain de temps par rapport à la saisie des réponses papier, afin de tirer tous les enseignements de cette enquête pour une prochaine collecte Web, ou multi-supports de réponses.

2) Cette étude statistique pourra être complétée par des entretiens qualitatifs auprès d'employeurs sur leur attitude par rapport au remplissage de ce questionnaire, et des questionnaires en général, en ligne.

3) Enfin on pourra proposer une revue bibliographique des enquêtes en ligne et replacer l'expérience de familles et employeurs dans le développement en cours des enquêtes par le Web.

Écarts de salaires entre hommes et femmes et caractéristiques des entreprises (Ariane Pailhé, Dominique Meurs, Sophie Ponthieux, INED- Univ Paris 2-INSEE)

Les écarts de gains entre hommes et femmes ont connu une remarquable stabilité au cours de la dernière décennie (Meurs, Ponthieux, 2005). Cependant, 20% de ces écarts demeurent inexplicables, cette part inexplicable étant attribuée à de la discrimination salariale.

Les données de l'enquête Familles et employeurs ont le triple avantage, par rapport aux données traditionnellement utilisées (enquête emploi), de décrire les parcours professionnels (notamment les interruptions de carrière suite aux naissances, les périodes de chômage), d'indiquer le nombre d'enfants effectivement eus par la personne, et d'offrir des informations complètes sur l'établissement employeur. La mobilisation de ces données permettra donc d'affiner ces décompositions d'écart de gain.

Plus fondamentalement, une large part des écarts de gain s'explique par la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Nous étudierons en quoi le taux de féminisation de l'établissement joue sur le niveau des salaires et sur les écarts de salaire entre hommes et femmes.

L'interpénétration quotidienne de la vie familiale et de la vie professionnelle (Michel Bozon, Ined)

A partir des questions du volet Ménages de l'enquête Famille Employeurs sur les sujets de conversation avec les collègues de travail, les sujets de conversation avec le conjoint, les activités liées à la famille effectuées sur le lieu de travail et les activités professionnelles effectuées dans le cadre familial (F77-F84), nous examinerons l'interpénétration du familial et du professionnel dans la vie quotidienne des personnes interrogées. Nous faisons l'hypothèse qu'une forte division de genre s'affirme, en même temps que des différences sociales.

Les déterminants de la demande de travail à temps partiel des entreprises Muriel Roger, Sébastien Roux (LEA-INRA-INSEE)

Dans quelle mesure le travail à temps partiel est-il influencé par les entreprises ? La mise en regard des données de l'enquête « Famille et Employeur » et des sources entreprises disponibles à l'Insee permettra d'améliorer la compréhension des déterminants de la demande de travail à temps partiel. Sur la base de ces déterminants, la situation individuelle d'occupation d'un emploi à temps partiel pourra être examinée en séparant les raisons liées à l'entreprise de celles liées à l'employé(e)

La mobilité géographique des salariés (Elisabeth Rignols, SESSI)

Il s'agira d'étudier la mobilité géographique des salariés, en particulier ceux de l'industrie, et les liens entre cette mobilité,

l'environnement professionnel et personnel du salarié et la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. On analysera les conséquences de cette mobilité sur les conditions de travail et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle du salarié en fonction du motif de la mobilité, de la situation personnelle et professionnelle du salarié, des politiques de l'établissement liées à une mobilité géographique. On cherchera à caractériser les établissements menant des politiques d'accompagnement ou d'incitation à la mobilité. Les liens potentiels entre des politiques d'aides à la mobilité et des conséquences ressenties comme favorables par le salarié seraient riches en enseignements à tirer en termes de politique du côté des pouvoirs publics et des entreprises et de comportement du côté des salariés.

Santé et mobilité et dans l'enquête Familles et employeurs (Marie-France Cristofari, Céline Mardon, Sandrine Caroly)

La richesse des thèmes saisis par l'enquête Famille et employeurs nous conduit à explorer ce qui parle de la santé et de ses effets les plus aigus au long du parcours professionnel, des mobilités géographiques et des naissances d'enfants. Sur le travail actuel, qui est l'aboutissement du parcours à la date de l'enquête, les signes de satisfaction ou de mal être seront situés et confrontés aux éléments du contexte familial et du parcours professionnel.

Variété des temps réduits, transitions journalières et gestion des « temps délicats » (M. T. Letablier, B. Gazier, S. Issehnane CEE-Univ. Paris 1)

Le point de vue des « Marchés Transitionnels du Travail », et l'idée de gestion des « risques sociaux », conduisent à mettre l'accent sur les « transitions critiques » (chômage, divorce...) susceptibles de déstabiliser les personnes et sur les ressources de gestion et d'initiative qu'elles peuvent trouver à ces occasions. On choisit ici de s'intéresser à l'instabilité au sein de l'emploi, et aux impacts différenciés des temps réduits selon la position et la trajectoire familiale et professionnelle des personnes. Il s'agit en quelque sorte de gestion des « risques sociaux » au quotidien. On cherche à sortir de la dichotomie trop simple entre temps réduit subi et choisi, en examinant comment une série de contraintes et de pressions affectant la gestion des temps quotidiens (les « temps délicats ») se relie à des variables caractérisant le statut et la trajectoire professionnel(le) de la personne et de son

éventuel conjoint et le type d'entreprises où elle travaille.

L'incidence de la vie familiale sur la mobilité professionnelle et géographique (Richard Duhautois, Yann Algan, CEE-Université de Marne-la-Vallée)

Le but de ce projet est de tenter d'expliquer les liens entre événements familiaux et mobilité professionnelle et géographique en utilisant le questionnaire famille. La déformation de la structure familiale joue un rôle important dans la décision de mobilité professionnelle. Par exemple, la naissance d'un enfant augmente la probabilité de changer de logement et la séparation des couples entraîne nécessairement un déménagement, ce qui peut entraîner une décision de mobilité professionnelle et/ou géographique. En outre, les événements familiaux peuvent accélérer le retour dans le département ou la région d'origine pour les individus ou les ménages qui ont trouvé un emploi dans une autre région.

Pour cette étude, nous utiliserons des techniques économétriques simples pour mesurer les effets des variables socio-démographiques sur les mobilités professionnelles.

Les couples à hypogamie féminine (Yvonne Guichard-Claudic, Armelle Testenoire, Danièle Trancart Université de Bretagne occidentale-GRIS, Université de Rouen)

On peut s'interroger sur le potentiel novateur de l'hypogamie féminine, à ce jour peu étudié. On fait ici l'hypothèse que ce cas de figure constitue un observatoire intéressant de la remise en question des modalités les plus communes de la construction des places et des identités masculines et féminines et des nouvelles dynamiques ainsi engendrées. Peut-on inscrire ce type d'union dans une perspective d'égalité entre les sexes, l'égalité n'étant pas ici conçue en termes comptables, mais comme une réversibilité possible de la situation des deux partenaires. La recherche se déroulera en trois temps. La première sera consacrée à une réflexion sur le concept d'hypogamie ainsi que sur les indicateurs susceptibles de l'appréhender. Il conviendra ensuite, à partir de l'enquête « Famille et employeurs » de l'Ined d'analyser les interactions entre les itinéraires féminins et masculins. Enfin nous réaliserons une enquête qualitative par entretiens approfondis et croisés recueillis auprès des deux membres de couples identifiés à partir de l'enquête.

Les femmes ont-elles raison d'aller dans le public et l'associatif ? (Joseph Lanfranchi, Dominique Meurs, Mathieu Narcy, Univ. Paris 2, ERMES)

Les secteurs public et associatif comptent plus de 60% de femmes parmi leurs salariés alors que ces dernières ne représentent que 40% de la main d'œuvre du secteur privé. Pour quelles raisons les femmes optent-elles davantage pour les secteurs public et associatif que pour le secteur privé ? Trois facteurs semblent susceptibles d'expliquer ce choix : une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ; un attrait pour les objectifs d'intérêt général que remplissent les secteurs public et associatif ; un comportement discriminatoire moins marqué à l'encontre des femmes au sein des secteurs associatif et public qu'au sein du secteur privé. Notre étude cherchera à estimer l'importance respective de ces différentes raisons.

Pratiques de gestion portant sur l'harmonisation travail – hors-travail : une comparaison France - Espagne (David Alis, Anne-Françoise Bender, Ariane Ollier-Malaterre, Steven Poelmans, CNAM- Université de Rennes 1- Centro Internacional Trabajo y Familia)

Ce projet propose de comparer l'enquête "Familles & Employeurs" 2005 avec l'enquête "Empresas Familiarmente Responsables" (EFR) 2005, conduite par le Centre International Travail et Famille de Barcelone.

Nous avons pour double objectif :

-D'établir un état des lieux comparatif des pratiques de gestion développées par les employeurs français et espagnols concernant l'harmonisation travail – hors-travail ; nous comparerons l'importance relative de ces pratiques avec les données équivalentes disponibles aux Etats-Unis et au Royaume-Uni Et de mettre en lumière les principaux facteurs déterminant la réponse organisationnelle au hors-travail en France et en Espagne.

Concilier vie professionnelle et vie familiale à la Poste : les effets de la vie familiale sur le déroulement des carrières des salariés (Séverine Maublanc, centre Maurice Halbwachs –La Poste)

Ce projet, de nature quantitative et qualitative, cherche à analyser en quoi les carrières professionnelles des salariés de la Poste sont infléchies par la vie familiale. Il s'agit plus particulièrement d'étudier les effets – positifs et négatifs - des situations et événements familiaux sur la mobilité professionnelle (hiérarchique, géographique) des agents, des

employés comme des cadres. Nous comparerons les carrières des femmes à celles des hommes. A travers cette question, nous analyserons les effets des politiques de conciliation mises en place par l'entreprise sur les stratégies de mobilité des salariés, ainsi que les façons dont les salariés adaptent leur vie familiale aux modes de gestion de l'entreprise. A l'aide de l'enquête, nous pourrions mettre en perspective la politique de conciliation de la Poste avec les politiques d'autres entreprises.

Pratiques parentales sexuées et emploi du temps des enfants (Sara Brachet CERPOS/INED)

L'organisation quotidienne chez les couples parentaux ayant de jeunes enfants à charge comporte de nombreux moments où la présence ou l'intervention directe d'un adulte est nécessaire. Ce projet propose d'interroger les pratiques concrètes assumées respectivement par les pères et les mères, afin de déceler et d'interpréter les différences sexuées en termes de temps parental et de pratiques parentales. Ces données seront mises en relation avec l'activité professionnelle des parents et notamment leurs possibilités d'articuler les responsabilités professionnelles et parentales. Il s'agit d'analyser la répartition des tâches parentales au sein du couple en fonction de l'emploi du temps de l'enfant et de celui des parents, en relation avec les possibilités concrètes de conciliation dont bénéficient ces derniers. Comment est organisée la vie quotidienne autour des contraintes temporelles de chacun ? Quels sont les aménagements du temps de travail consentis par chacun des parents ? Et quelles sont les possibilités de déléguer certaines tâches parentales (contre rémunération ou non) ? Qui gère cette délégation et comment se répartit le temps gagné pour d'autres activités ?

Prochaine réunion du groupe d'exploitation :

12 octobre 2006 à 9h30, Ined, salle Sauvy

Site de l'enquête:

www-efe.ined.fr

Forum de discussion de l'enquête :

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