



Objectifs détaillés :

1. Décrire la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en France en 2004

L'enquête vise à faire un état des lieux de la conciliation entre vie familiale et professionnelle en France en 2004, pour les ménages et pour les employeurs. Du point de vue des ménages, il s'agit d'étudier comment la sphère professionnelle intervient dans la vie personnelle et familiale, et du point de vue des entreprises, il s'agit de voir dans quelle mesure la situation familiale des employés est prise en compte.

Du point de vue des ménages

Cette enquête permet d'étudier comment les individus et les couples s'organisent pour mener de front vie familiale et vie professionnelle. En particulier, elle permet de décrire les arbitrages qu'ils réalisent entre leurs contraintes familiales et professionnelles. Pour certains, le passage à temps partiel ou la prise d'un congé parental sont-ils des moyens d'atténuer les tensions qui pourraient exister ? Qui sont les personnes en congé parental ou travaillant à temps partiel aujourd'hui ? Celles qui sont restées à plein temps ? L'enquête permet aussi de mesurer l'incidence des structures familiales sur l'activité professionnelle, aussi bien d'un point de vue transversal que longitudinal.

D'un point de vue transversal, elle vise à examiner comment les deux sphères professionnelles et familiales s'articulent dans la vie quotidienne, et au moment d'imprévu. Les frontières entre les sphères familiales et professionnelles sont-elles étanches ? Par exemple, au quotidien, arrive-t-il au salarié d'organiser sa vie familiale et sociale au cours de sa journée travaillée ? Est-ce qu'inversement, il peut être amené à travailler ou à emmener du travail à la maison ? Le cas de scénarios d'imprévu tel qu'un enfant malade ou le besoin de rester plus tard travailler permet de voir si les parents font appel à une aide extérieure (famille ou personne rémunérée) ou bien s'ils préfèrent s'organiser entre eux. Ces arrangements sont-ils systématiques ou occasionnels ? On aura ainsi une idée de l'importance du réseau d'entraide du ménage et des possibilités de recourir à une aide rémunérée. Les informations détaillées sur l'activité et les conditions de travail permettent de mieux décrire les types d'horaires, les déplacements, l'organisation pratique des journées du ménage, les choix liés au mode de garde et à la scolarité des enfants.

D'un point de vue longitudinal, on peut étudier les conséquences professionnelles de la naissance d'enfants selon leur rang, pour l'homme et pour la femme. En effet, on dispose des trajectoires professionnelles et familiales. Les parcours familiaux et professionnels d'ego et son conjoint peuvent-ils expliquer le passage à temps partiel ? Pour la première fois, on a des données rétrospectives sur le congé parental, qu'on peut relier aux autres étapes de la vie professionnelle, familiale et résidentielle.

La conciliation entre travail et famille est souvent appréhendée sous l'angle des mères avec enfants en bas âge. Ainsi, le débat au sénat autour de la nouvelle prestation du jeune enfant (la

Paje) s'est centré sur « les jeunes mères de famille »¹. Or, les problèmes de conciliation touchent aussi les pères et les parents d'enfants d'âge scolaire. L'enquête permet ici de mesurer pour qui et à quels moments les problèmes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont les plus aigus. Est-ce plutôt pour les familles monoparentales, les familles dissoutes, recomposées, les couples avec de très jeunes enfants, ou bien les couples ayant des enfants en âge scolaire ?

Du point de vue des entreprises

Sur le lieu de travail, les modes de vie personnels peuvent interférer avec l'organisation collective. Dans quelle mesure la définition des postes, la répartition des tâches, des horaires, des congés et des responsabilités sont-elles liées aux caractéristiques familiales des salariés ? Quelles sont les mesures que les employeurs proposent pour rendre plus souple la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ? Ces mesures interviennent-elles dans la vie au quotidien (aménagement d'horaires, places en crèches, aide financière au mode de garde, ...), ou bien sont-elles plus ponctuelles aux moments clefs de la vie familiale (jours de congé, aides aux moments d'un mariage, d'une naissance, de Noël, ...) ? Ces mesures permettent-elles d'accroître l'efficacité des entreprises, de réduire l'absentéisme ?

L'enquête vise à décrire à quel moment les employeurs sont les plus sensibles à la vie familiale des salariés. Est-ce au moment des recrutements, ou bien dans la gestion quotidienne ? Les employeurs souhaitent-ils en être informés et la connaissent-elle ? A quoi sont-ils les plus attentifs : à la présence d'un conjoint, à l'âge ou au nombre d'enfants ? Quelles entreprises permettent de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle ? Les grandes ou les petites ? Celles du secteur privé ou public ? Les plus féminisées ou pas ? Jusqu'à présent, les informations relatives à l'impact des responsabilités familiales des salariés et à leur prise en compte dans l'organisation du travail reposent sur quelques rapports et monographies d'entreprises². Il est important d'avoir une vision plus globale de ces interrelations du point de vue des entreprises. On peut ainsi affiner les analyses selon le secteur d'activité, la taille, le caractère public ou privé de l'établissement, la structure des effectifs (pyramide des âges, féminisation, ...), l'évolution de l'activité de l'établissement ou encore l'organisation du travail (recours au temps partiel, à l'intérim, à la sous-traitance, changements organisationnels). La présence d'une crèche dans l'établissement est-elle plus fréquente quand les effectifs sont majoritairement féminins ? Les établissements à structure d'effectifs jeunes ou masculins ont-ils des politiques différentes ? Une analyse de données permettra de repérer les groupes de variables discriminantes et d'établir une typologie des entreprises en fonction d'indicateurs de comportement vis à vis des familles (plus ou moins « family friendly »).

2 Mieux connaître l'organisation familiale en la liant au contexte professionnel

Au-delà du simple constat, il s'agit d'enrichir et d'actualiser les études traditionnelles sur les comportements familiaux (types d'unions, homogamie des conjoints, organisation du temps, temps parental, modes de garde, loisirs ...) et professionnels (salaires, offre de travail) grâce à

¹ <http://www.senat.fr/cra/s20040224/s20040224H11.html>

² Ministère délégué à la Famille, 2003, Rapport du groupe de travail « Familles et entreprises » ; Merelli M., Nava P., Rugggerini M. G., 2000, *Les modèles et les stratégies family friendly en Italie, en France, en Allemagne*, LeNove Studi e Ricerche Sociali ; Evans J. M., 2001, *Firms' contribution to the reconciliation between work and family life*, Labour Market and Social Policy Occasional Papers n°48, OCDE ; by Hochschild Arlie, 1997, *The Time Bind: when work becomes home and home becomes work*, New York, Metropolitan Books, 1997.

des données originales et plus détaillées sur le thème de la conciliation vie familiale et vie professionnelle et sur les contextes professionnels.

Des variables originales

Les variables traditionnelles des modèles décrivant l'organisation de la vie familiale sont, du côté individuel l'éducation, le milieu familial d'origine, la génération, la situation familiale, la catégorie socioprofessionnelle. Du côté professionnel, on ne dispose habituellement que de données très globales sur l'entreprise comme le secteur d'activité ou l'effectif global. Mais en dépit de leur importance, ces variables ne permettent de comprendre qu'une faible partie des différences des comportements individuels (la variance expliquée reste assez faible). Parmi les raisons invoquées, on cite les caractéristiques individuelles telles que le caractère ou l'héritage de l'enfance (hétérogénéité inobservée), mais aussi le manque de données contextuelles. Cette enquête, de par sa double configuration permet d'utiliser des variables originales sur l'environnement de travail du salarié telles que le taux de féminisation de l'établissement, la politique de temps partiel, les mesures visant à aider les salariés à concilier la vie familiale et professionnelle. Les données d'entreprise permettent de jeter un éclairage nouveau sur les comportements familiaux actuels.

Comportements familiaux et contexte professionnel

Grâce à la double enquête, on peut étudier si le temps que passent les enfants avec leurs parents, d'autres personnes de la famille ou des personnes rémunérées est lié uniquement à des données familiales (nombre et âge des enfants, éducation, âge des parents, génération,...), ou bien aussi à la politique d'horaires et à l'organisation du travail de l'établissement dans lequel travaillent les parents. De même, la prise d'un temps partiel peut-elle être mise en relation avec la politique de l'établissement ? En quoi les pratiques d'aide aux familles des entreprises favorisent-elles un mode de garde particulier ?

Comportements professionnels

Cette enquête rend possible de nouvelles études sur le marché du travail grâce à l'intégration des variables relatives aux établissements. Dans les dix dernières années, les études en économie du travail s'appuyant sur des enquêtes couplées auprès de ménages et d'entreprises se sont développées en Europe³. L'enquête permet d'étudier plus particulièrement si le fait que l'entreprise soit plus ou moins « family-friendly », plus ou moins féminisée, qu'elle accorde des facilités d'horaires ou pas peut jouer sur la détermination des salaires, l'offre de travail, les conditions de travail. En effet, les données contextuelles qu'apporte le volet employeur peuvent servir d'instruments en économétrie.

Les apports de la double enquête

L'information collectée auprès des ménages sur les caractéristiques de l'établissement dans lequel il travaille demeure insuffisante et partielle. Le salarié ne connaît pas précisément la structure des effectifs de l'établissement (par exemple la part des femmes, la part des jeunes, la part des contrats de travail plus ou moins stables). Il n'a pas non plus une connaissance exacte des modes d'organisation du travail et de gestion du personnel, de l'histoire de l'entreprise. L'information de la personne reste partielle en fonction même de ses caractéristiques (sexe, âge, génération, formation, son passé familial). Il peut aussi ne pas connaître les prestations familiales offertes s'il n'y a pas droit (si conditionnées par le salaire,

³ Pour une analyse des apports des enquêtes à deux volets en économie du travail, voir Abowd J. M., Kramartz F. (1999) «The analysis of labour markets using matched employer-employee data », in Ashenfelter O. and Card D. (eds) Handbook of Labour Economics, vol 3, chap.40, pp. 2629-2710.

la position hiérarchique) ou s'il n'en a pas fait la demande. Par exemple, un célibataire ne saura pas forcément si l'établissement employeur offre des aides aux frais de garde, tandis que l'employeur saura le dire.

L'information collectée auprès des salariés n'est en outre pas toujours objective, en raison de la relativité de la position de la personne. Le salarié peut avoir une représentation de l'entreprise qui ne correspond pas aux faits, certains d'entre eux n'étant pas « objectivés », c'est à dire explicités. On peut citer comme exemple le travail de Gollac sur la dégradation des conditions de travail entre les différentes vagues de l'enquête conditions de travail⁴. D'autre part, la position relative de l'individu dans l'entreprise par rapport aux autres salariés importe ; il est intéressant de relier le niveau individuel et le contexte professionnel. Une même caractéristique au niveau individuel peut jouer un rôle différent selon le contexte professionnel. Par exemple, avoir des horaires souples au niveau individuel dans un environnement où horaires sont contraints peut impliquer un sentiment d'être plus ou moins privilégié au sein de l'entreprise. Par exemple être en CDD dans un établissement où l'emploi est globalement stable est différent qu'être en CDD dans un établissement où l'emploi est instable. Certains indicateurs pourront s'avérer plus pertinents en niveau relatif plutôt qu'en niveau absolu : la durée du travail individuel ramenée à la durée du travail dans l'établissement, être à temps partiel dans un établissement où ce type d'emploi est généralisé, etc. On pourra voir si le fait d'être isolé dans sa situation a une influence sur les comportements.

Les données couplées auprès des individus et des établissements offrent une mesure précise des attributs professionnels. De telles données permettent des estimations plus précises et des analyses plus détaillées.

3. Saisir les comportements sexués et l'interaction entre les itinéraires des conjoints

Le genre une dimension indispensable

Il apparaît de plus en plus indispensable de prendre en compte le genre comme clef d'explication des analyses du marché du travail et de la famille. Les cycles de vie féminins et masculins diffèrent, et oublier la spécialisation des sexes dans la formation, dans l'emploi et dans les activités quotidiennes rend toute étude nécessairement incomplète. Au sein des familles, hommes et femmes n'ont pas la même approche de la conciliation entre vie professionnelle et vie domestique, ils se répartissent inégalement contraintes et responsabilités. En outre, les influences réciproques entre les itinéraires professionnels des conjoints ne sont pas symétriques. Sur le marché du travail, le temps partiel, la prise d'un congé parental sont surtout le fait des femmes, les carrières salariales sont très sexuées⁵. Les femmes occupent encore rarement des postes à responsabilité tandis que le travail domestique repose essentiellement sur elles⁶. Des études sur l'interaction entre les itinéraires de deux conjoints ont été menées mais restent rares. On peut se demander si les conjoints s'influencent

⁴ Alors qu'il n'y avait pas de changement des conditions de travail dans certains secteurs, une dégradation était perçue par le salarié, certaines pénibilités jusque là non mentionnées ressortant suite à des mouvements sociaux ou de récents accidents du travail. GOLLAC M. (1994) "Donner un sens aux données, l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail", *Dossiers de recherche du Centre d'Etude de l'emploi*, n°3.

⁵ MEURS D., PONTHEUX S., 1999, « Les emplois et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 32.2.

⁶ BARRERE-MAURISSON M. A., MARCHAND O., 2000 Famille et marché du travail dans les pays développés au seuil de l'an 2000, *Premières informations et premières synthèses*, n°11.1.

dans le domaine de la gestion de leurs emplois du temps⁷, de leurs itinéraires d'activités⁸ (certains couples ont plutôt des emplois stables, d'autres plutôt précaires, toutes choses égales par ailleurs).

L'enquête, en interrogeant les hommes et femmes de façon symétrique et les deux conjoints (s'ils sont tous deux dans le champs), permet d'affiner les analyses au sein du couple et comparer les parcours et situations des hommes et des femmes.

Au sein du couple

Au sein du couple, on peut décrire en particulier comment les deux conjoints combinent leurs horaires ? Qui des deux absorbe les imprévus tel qu'un enfant malade ou le besoin de rester plus tard travailler ? Dans ce cas, sur lequel des deux conjoints repose la surcharge de garde ? Quelles sont les activités de chacun de partenaires le mercredi matin et après-midi, le samedi matin ? Les couples avec enfant dégagent-ils du temps libre pour des activités de loisirs ? L'enquête permet aussi d'apporter de nouveaux éléments sur l'homogamie des couples en termes de catégories socioprofessionnelles, de type de contrat de travail, de secteur public/privé.

Les comportements sexuels

D'un point de vue global, l'enquête permet d'avoir une vision longitudinale des situations sur le marché du travail au moment des mises en couple et des naissances. Est-elle la même pour l'homme et pour la femme ? En période de fort chômage, un emploi stable pour chacun est-il indispensable pour envisager une mise en couple, un mariage, un enfant ? Les représentations des supérieurs hiérarchiques ou des collègues par rapport aux responsabilités familiales sont-elles les mêmes pour les hommes et les femmes ?



⁷ FERMANIAN J.-D, LAGARDE S., 1998, « Les horaires de travail dans le couple », *Economie et statistique* n°321-322.

⁸ COURGEAU D., MERON M., 1996, « Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples », *Economie et statistique*, n°290.