

Les politiques de conciliation vie professionnelle/vie familiales menées par les employeurs : construction d'une typologie des établissements de plus de 20 salariés

Matthieu Solignac

sous la direction d'Ariane Pailhé et Anne Solaz

Septembre 2007



- **Objectif** : réaliser une typologie des établissements de plus de 20 salariés selon les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale menées.

Le choix de l'élaboration d'une **typologie par classification automatique** :

- Son caractère synthétique : élaboration d'un "résumé" de l'information contenue dans le volet Employeur.
- Fait suite à un premier travail de construction d'une typologie a priori (Lefevre C. and Pailhé A. and Solaz A.).

- **Fichier** : volet Employeurs de l'enquête Familles-Employeurs.
- **Observations** : 2673 établissements d'au moins 20 salariés, situés en France métropolitaine, employant au moins un salarié né entre 1955 et 1984 (âgé de 20 à 49 ans en 2004).

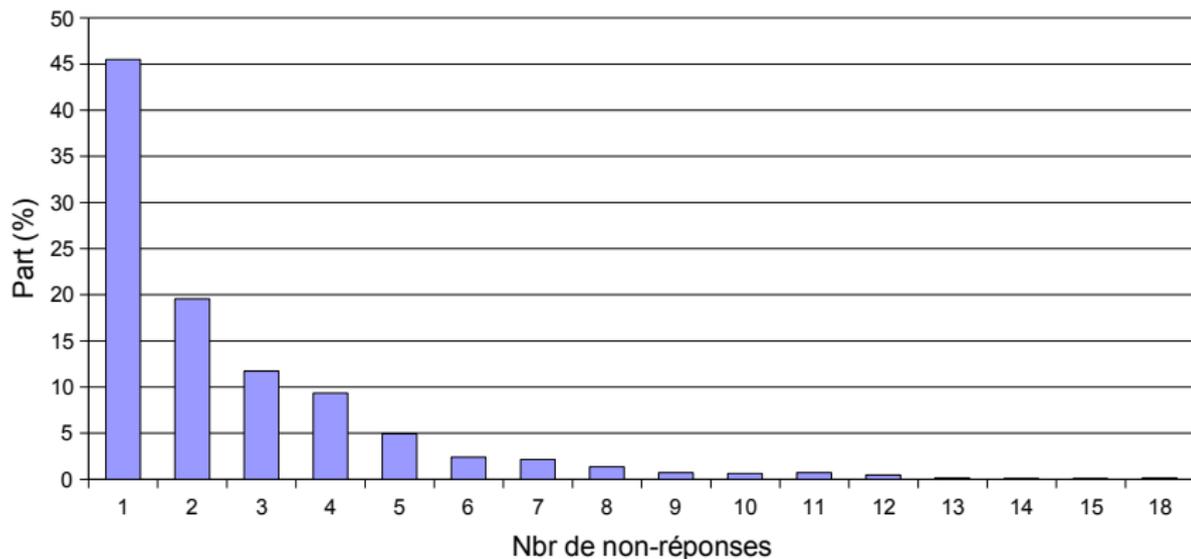
Construire une typologie qui soit :

- applicable au niveau des salariés.
- réutilisable.

Ces contraintes ont notamment impliqué :

- un travail préalable de traitement de la non-réponse au moyen d'une méthode explicitée.
- une préférence accordée aux procédures déterministes par rapport à celles faisant intervenir de l'aléa.

- La **non-réponse totale** (non renvoi du questionnaire ou renvoi d'un questionnaire trop incomplet) a déjà fait l'objet d'un traitement par repondération (voir Razafindratsima N. et Papadopoulos A.).
- On s'intéresse uniquement à la **non-réponse partielle** : fait pour un individu du fichier de ne pas répondre à une question qui nous intéresse.
- Seulement 53% des établissements du fichier répondent à l'ensemble des 22 variables retenues.

Répartition (en %) des observations touchées par la non réponse suivant le nombre de non-réponses

Note de lecture : Pour 45,49 % des 1253 observations concernées par la non-réponse, une seule variable est manquante.

Source : Enquête « Familles-Employeurs », volet entreprises.

- Traiter la non-réponse comme une réponse comme une autre : une méthode inadaptée par rapport à l'objectif de ce travail.
- Dès lors, le traitement est inévitable : par défaut, les procédures d'analyse de données élimineront les non-répondants soit près de la moitié des observations.
- La nécessité d'explicitier la procédure de traitement retenue :
 - Déterminer une méthode adaptée au travail effectué : conserver un maximum d'observations et limiter les perturbations engendrées par celle-ci sur la construction de la typologie.
 - Permettre le caractère reproductible du travail.

- Objectif spécifique : le choix de la **"préservation" des corrélations**.
- **Imputation à partir d'un donneur unique** : "préservation" des corrélations entre variables imputées.
- **Le hot-deck métrique** (Vanderschelden M.) : la sélection du donneur est effectuée au moyen du calcul d'une "distance" (plus exactement une mesure de similarité) prenant en compte l'ensemble de l'information disponible.
- *Avantage* : cette méthode de traitement tient compte de l'ensemble des corrélations (entre variables imputées mais également avec les autres) et ne fait pas intervenir d'aléa. On élimine seulement 21 observations (cas où la non-réponse aux variables retenues est supérieure à 50%).

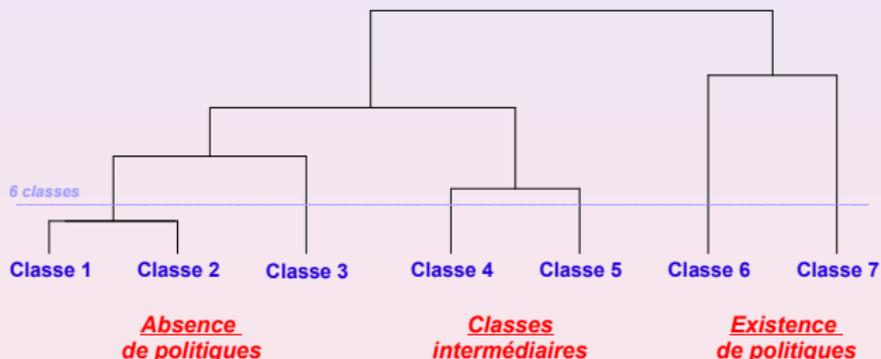
- **Classification ascendante hiérarchique suivie d'une consolidation.**
- Critère de dissemblance calculé à partir de la **distance euclidienne usuelle** : on réalise préalablement une analyse des correspondances multiples (ACM) et on récupère les coordonnées des projections des individus sur les 29 axes.
- Méthode d'agrégation : **stratégie de Wald** de perte d'inertie minimum (minimisation de la perte d'inertie intra-classe lors de l'agrégation).

1. nombre de jours de congés en cas de maladie d'un enfant (variable construite à partir de ENFMAL et ENFMALNB)
2. jours de congés maternité supplémentaires accordés pour un premier enfant (CONGDUR)
3. possibilité de garde des enfants fournie par l'entreprise (GARDE, CRECHE)
4. accès à des centres ou colonies de vacances (PRESTAI)
5. existence d'une prime de naissance (PRESTAA)
6. aide financière aux frais de garde des enfants (PRESTAD)
7. aide financière aux frais d'études des enfants (PRESTAE)
8. prestation pour enfants handicapés (PRESTAG)
9. maintien du salaire (ou complément) lors du congé paternité ou maternité en cas de dépassement du plafond SECU (CONGSALB)
10. aménagement d'horaire possible le jour de la rentrée scolaire (AMENA)
11. aménagement d'horaire possible par rapport aux horaires d'école ou de crèche (AMENB)
12. aménagement d'horaire possible en cas de maladie de l'enfant (AMENC)
13. aménagement d'horaire possible en cas de trajets domicile-travail importants (AMEND)
14. possibilité de travailler parfois à domicile pour convenance personnelle (DOMB)
15. existence de postes à temps partiel à l'embauche (PARTEMB)
16. temps partiel accordé lorsqu'il est demandé par le salarié (PARTACC)
17. possibilité de gérer son temps libre supplémentaire issu de la RTT (RTTTSO, RTTPRISA, RTTPRIB)
18. impact de la disponibilité sur les possibilités de promotion (PROMOC)
19. existence de chèques vacances (PRESTAH)
20. financement d'une mutuelle (FMUTU)
21. accès aux services mutualistes (MUTU)

Fig.: Variables utilisées

- Une difficulté importante réside dans les faibles effectifs de certaines modalités pourtant essentielle (par exemple l'existence de possibilité de garde des enfants au sein de l'entreprise).
- Cette situation conduit à la constitution de classes qui ne se caractérisent que par une de ces modalités à faible effectif.
- On a donc choisi de ne retenir pour la classification que les coordonnées d'un nombre limité d'axes de l'ACM.
- Ce choix de dix axes a été effectué au regard de la redondance d'une structure de classification aussi bien avec la méthode de classification mixte qu'avec la CAH.

- Structure redondante : l'imbrication en 3, 6 et 7 classes.



Classe 7 : le paternalisme bienveillant

- *Tout est fait pour permettre la présence des salariés à leur poste de travail.*
- Présence de l'ensemble des mesures à l'exception des aménagements horaires. En particulier :
 - existence d'un dispositif de garde des enfants au sein de nombreux établissements (5 fois plus fréquemment qu'en moyenne).
 - caractère généralisé des aides financières.
- Les plages de travail sont relativement étendues.
- Il s'agit principalement d'établissements relevant de la fonction publique hospitalière (pour plus d'un tiers).

Classe 6 : le temps de travail modulable

- *La conciliation prend la forme d'une adaptation du temps et des horaires de travail. Moins institutionnalisées, les mesures de conciliation paraissent plus élaborées au cas par cas.*
- Travail sur 5 jours, existence de congés prolongés, possibilité d'adaptation des horaires en fonction des contraintes familiales etc.
- Les prestations financières sont également relativement développées.
- C'est la classe des établissements financiers (80% sont dans cette classe), des administrations centrales, des sièges sociaux (35% des établissements de cette classe sont situés en Île de France).

Classe 3 : les petits établissements masculins ignorant la vie familiale

- *L'existence de contraintes familiales est totalement ignorée dans ces petits établissements dans lesquels les femmes sont peu présentes.*
- Absence fréquente de l'ensemble des mesures répertoriées.
- Ne signifie pas absence de prestations au delà du salaire mais celles-ci sont d'un autre type : le financement de la mutuelle (pour les cadres), accès facilité au logement social (dans 80% des établissements).
- Le secteur de la construction est trois fois. La métallurgie et du commerce de gros sont également sur-représentés.

Classe 2 : les établissements aux marchés étendus ignorant les dispositifs de conciliation

- *Tous les dispositifs de conciliation sont généralement absents de ces établissements dont la production s'adresse au marché national ou européen.*
- La situation familiale des salariés est généralement inconnue de l'entreprise.
- Les secteurs de la construction, de la métallurgie sont sur-représentés tout comme ceux de l'industrie agro-alimentaire, de la chimie.

Classe 1 : les dispositifs pour les seules situations exceptionnelles

- *Cette classe se caractérise par l'absence de dispositifs à l'exception de cas de figure particuliers : la maladie d'un enfant, la rentrée scolaire.*
- Le travail de nuit, le travail le dimanche (25% des établissements) sont assez fréquents dans ces établissements où DRH et syndicats sont généralement présents.
- Groupes français et secteur non lucratif sont sur-représentés tout comme le commerce de détail, la chimie, les industries de biens d'équipement des foyers.

Classe 4 : les aménagements horaires possibles mais pénalisants

- *Tout en permettant une forme de conciliation par la possibilité d'aménagements horaires, ces établissements semblent limiter le recours à ces dispositifs par le caractère pénalisant de leur usage.*
- L'avancement dépend en effet fréquemment de la disponibilité.
- Les autres mesures, notamment monétaires, sont souvent absentes.
- L'absence de RTT est fréquente tout comme le travail de nuit. Les syndicats ont tendance à être absents de ces établissements composés d'une forte proportion de jeunes voire très jeunes.

Classe 5 : les aménagements présents dans la fonction publique

- *Ces établissements relevant principalement de la fonction publique d'Etat procurent aux salariés de longs congés, des possibilités de gestion de leur temps de travail et un accès aux services mutualistes.*
- Par exemple, plus de six jours rémunérés dans trois quart des cas en cas de maladie de l'enfant.
- Le passage à temps partiel est généralement accordé sur simple demande et des postes de ce type sont plus fréquemment proposés à l'embauche.
- Ces établissements regroupent une forte proportion de cadres ayant plus fréquemment des horaires de travail inférieurs à 35h. La présence féminine est importante, notamment aux postes de direction.

Catégorie	Numéro	Dénomination	Part
L'existence de politiques de conciliation	7	Le paternalisme bienveillant	20,40%
	6	Le temps de travail modulable	10,75%
Les situations intermédiaires	4	Les aménagements horaires possibles mais pénalisant	17,04%
	5	Les dispositifs de la fonction publique	10,37%
L'absence de politiques de conciliation	1	Les dispositifs pour les seules situations exceptionnelles	18,44%
	2	Les établissements aux marchés étendus ignorant les dispositifs de conciliation	16,55%
	3	Les petits établissements masculins ignorant la vie familiale	6,45%

Fig.: Récapitulatif

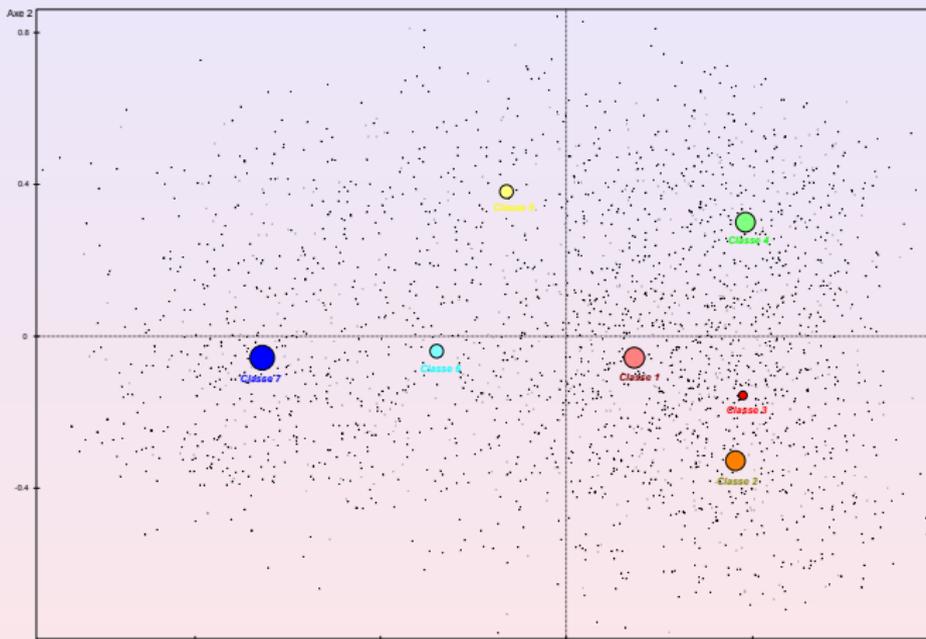


Fig.: Barycentres des 7 classes dans le plan 1-2

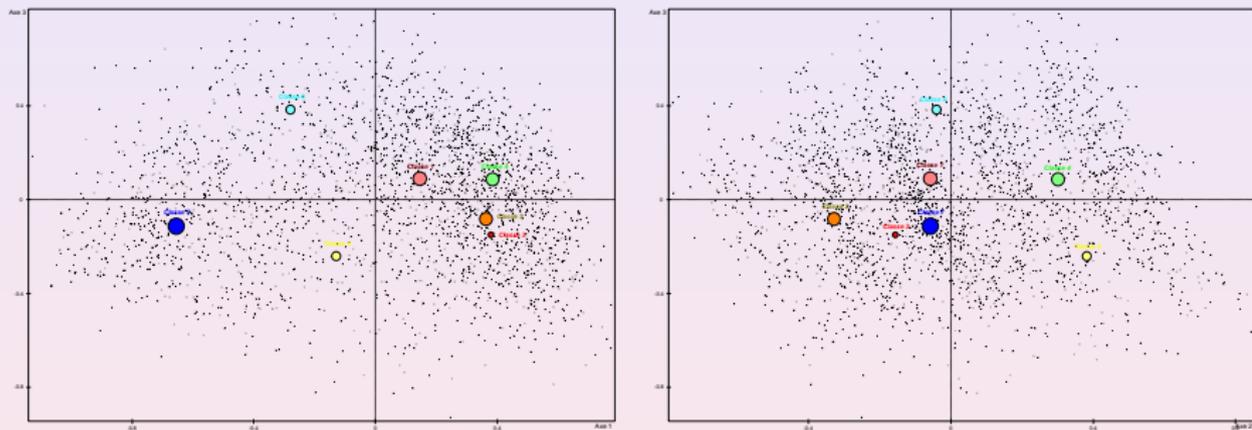


Fig.: Barycentres des 7 classes dans les plans 1-3 et 2-3

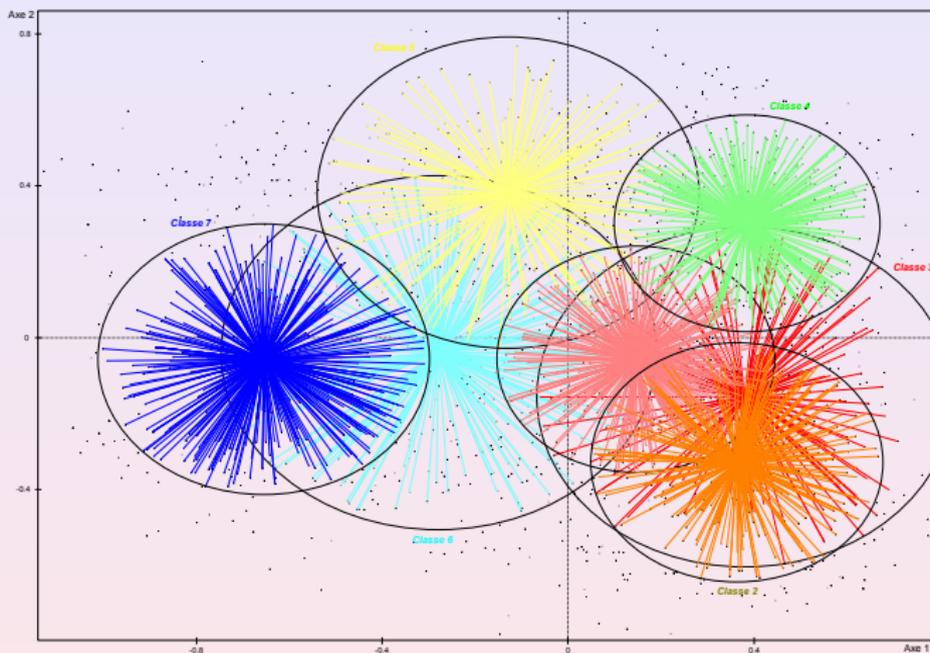


Fig.: Dispersion des effectifs (75% des effectifs) autour des barycentres de chacune des 7 classes dans le plans 1-2

Une procédure de vérification de la consistance des classes

- mise en place un modèle polytomique non ordonné prenant pour variable expliquée la classe et pour variables explicatives l'ensemble des modalités actives de la régression.
- Pour les 10 tests effectués (la sélection des 250 établissements testés est aléatoire), le plus bas taux de concordance obtenu est 94,8% (13 établissements classés différemment selon la classification automatique et le modèle économétrique).
- Lorsque les établissements testés ne participent pas à la constitution des classes par la classification automatique, le taux de concordance obtenu est 77,20%.

■ Bilan :

- Une typologie utilisable au niveau des salariés.
- Un exemple d'application : choix du mode de garde.

■ Limites :

- Travail restreint aux établissements d'au moins 20 salariés. Pour les autres, on dispose de données individuelles mais elles sont incomplètes et les différences de comportement de réponse entre salariés et entreprises ne permettent pas en l'état de les assimiler.
- Non sélection de certaines variables en raison d'une trop forte non-réponse. En particulier, absence de prise en compte de l'assistance aux personnes âgées (une seule variable sur les congés d'accompagnement de fin de vie caractérisée par un très fort taux de non-réponse).

Traitement de la non-réponse :

- Razafindratsima N. et Papadopoulos A., "Note méthodologique : échantillonnage, redressement, pondérations" in *Documentation du volet Employeur*, version 2. mars 2007
- Caron N., "La correction de la non-réponse par repondération et par imputation", Document de travail de la série Méthodologie Statistique, numéro M0502, INSEE.
- Vanderschelden M., "Homogamie et choix du conjoint, traitement de la non réponse, imputation de variables qualitatives corrélées", Document de travail de la direction des statistiques démographiques et sociales, numéro F0505, INSEE, mai 2005.

- Lefevre C. and Pailhé A. and Solaz A., Politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle des entreprises en France, Conférence de l'Association internationale des démographes de langue française (AIDELF), Aveiro, septembre 2006.

- matthieu.solignac@ensae.fr
- ariane.pailhe@ined.fr
- anne.solaz@ined.fr