

## Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages

Hélène Garner (\*), Dominique Méda (\*\*), Claudia Senik (\*\*\*)

*Le travail et la famille ne sont pas seulement deux « valeurs » ou deux domaines importants qui constituent à des degrés divers l'identité des personnes, mais aussi et surtout deux « activités », fortement consommatrices de temps et entre les quantités desquelles les individus – et notamment les femmes, étant donné l'état actuel de la répartition des charges domestiques et familiales – sont contraints d'arbitrer. Cette concurrence dont les termes sont à la fois temporels et financiers peut se « résoudre » selon plusieurs modalités, parmi lesquelles le retrait d'activité. L'article analyse les déterminants d'un tel retrait et notamment l'influence des conditions d'emploi, grâce à une enquête menée par la DARES et le CREDOC en 2003, auprès de 1 000 femmes s'étant arrêté de travailler à la naissance d'un enfant. Mener de front vie professionnelle et vie familiale peut en revanche provoquer des difficultés de conciliation, fortement ressenties par les femmes, mais aussi par les hommes. Les résultats de l'enquête « Histoire de vie – Construction des identités » sont étudiés : ils mettent en évidence le caractère déterminant des horaires et des rythmes de travail dans la perception de difficultés de conciliation.*

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale a désormais quitté le champ de l'affrontement théorique (conciliation harmonieuse contre articulation problématique) pour aborder des analyses concrètes, en particulier le lien entre taux d'activité féminin, fécondité et politiques de conciliation. Les recherches internationales récentes, notamment les travaux de BREWSTER et RINDFUSS (2000), ont montré que, depuis 1996, la corrélation entre les taux de fécondité et le taux d'activité des femmes, négative auparavant, était devenue fortement positive. Depuis les années 1990, les pays de l'OCDE à la plus faible fécondité sont également ceux qui ont les taux d'emploi féminins les plus faibles. Au sein de l'Union européenne, on constate aussi que les pays dans lesquels le taux de fécondité des femmes est le plus bas sont les pays méditerranéens (Espagne, Grèce et Italie), c'est-à-dire ceux dans lesquels le taux d'activité des femmes est le plus bas. À l'opposé, parmi les grands pays industrialisés, les États-Unis sont celui dans lequel les femmes adultes sont à la fois les plus fécondes et les plus actives.

Par ailleurs, il semble également, comme en témoignent plusieurs rapports récents de l'OCDE (OECD, 2002, 2003, 2004), que les pays ayant mis en place des dispositifs améliorant la conciliation entre travail et famille sont également ceux où les taux d'activité féminins sont les plus élevés. Alors que les pays de l'OCDE sont confrontés à des perspectives démographiques dominées par un risque de rétrécissement de la population active (vieillesse-

ment de la population, baisse des taux de fécondité), la possibilité d'amener les femmes en plus grand nombre sur le marché du travail – ou de leur éviter de se retirer – apparaît donc très stratégique.

De ce point de vue, la situation française peut encore être améliorée : elle se caractérise en effet par la subsistance d'un écart de 15 points dans les taux d'emploi des hommes et des femmes entre 25 et 54 ans (cf. tableau 1), une forte sensibilité du taux d'emploi féminin à la présence d'enfants et un retrait du marché du travail, temporaire ou définitif, des femmes les moins bien rémunérées, qui y sont notamment incitées par des dispositifs comme l'allocation parentale d'éducation. Il importe dès lors de connaître les raisons pour lesquelles un certain nombre de femmes se retire du marché du travail, à l'occasion de la survenue d'un enfant et, pour ceux et celles qui restent sur le marché du travail, la nature des difficultés de conciliation ressenties. Deux enquêtes récentes menées en France – l'une par la DARES et le CREDOC (MÉDA, SIMON, WIERINK, 2003) (cf. encadré 1) auprès de 1 000 femmes s'étant arrêté de travailler à la naissance d'un enfant, et l'autre par l'INSEE avec d'autres institutions auprès de 8 400 personnes et portant sur la construction des identités (cf. encadré 2) – permettent d'apporter quelques résultats et d'éclairer certains aspects de la concurrence entre travail et famille. Il importe auparavant de rappeler dans quel contexte de répartition des temps journaliers s'inscrit la participation des femmes à l'activité professionnelle.

(\*) DARES, Mission Animation de la Recherche, helene.garner@dares.travail.gouv.fr

(\*\*) DARES, Mission Animation de la Recherche, dominique.meda@dares.travail.gouv.fr

(\*\*\*) Paris -Jourdan sciences économiques, Université Paris-IV, senik@java.ens.fr.

## En moyenne, pour les femmes, le temps domestique est plus long que le temps professionnel

Selon l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE (DUMONTIER, PAN KE SHON, 1999 ; *Économie et Statistique*, 2002), les tâches domestiques et familiales sont assurées principalement par les femmes : pour celles-ci, en moyenne, le temps domestique est plus long que le temps professionnel (4 h 30 par jour). Les femmes assurent 80 % du temps domestique total, et si elles consacrent à ces tâches moins de temps qu'il y a treize ans, ce n'est pas grâce à un investissement supérieur des hommes : le temps qu'ils passent aux tâches domestiques *stricto sensu* reste pratiquement stable entre 1986 et 1999. Ils y consacrent en moyenne 2.24 heures par jour, contre 4.23 heures pour les femmes. Pour les femmes actives, ce temps est de 3.48 heures, contre 5.33 heures pour les chômeuses et 6.27 heures pour les femmes au foyer. Par ailleurs, la survenue d'un enfant alourdit le temps domestico-familial et approfondit la spécialisation des tâches : l'arrivée d'un enfant s'accompagne en effet non seulement d'un surcroît de quantité de tâches (spécifiques de soins mais aussi domestiques) et d'une rigidification de l'emploi du temps (rythmes biologiques de l'enfant, rythmes des institutions ou des services d'accueil et de garde, puis de l'école). Cet accroissement des tâches est assumé principalement par les mères, augmentant ainsi d'un cran la spécialisation des rôles qui s'était mise en place lors de la formation du couple (BROUSSE, 1999-2000). La répartition des tâches est encore plus inégalitaire quand les conjoints actifs ont au moins deux enfants : la participation masculine aux tâches domestiques diminue alors de l'ordre de 10 %. Cette baisse de la participation masculine est accentuée dans les familles de deux enfants, lorsqu'au moins un des deux a moins de 3 ans (-14 %).

S'occuper des enfants reste une prérogative féminine très directement liée à la présence de jeunes enfants : moins de 5 % des mères d'un enfant de moins de 3 ans déclarent n'avoir eu aucune activité liée aux enfants ce jour-là, alors que seuls 44 % des hommes ont eu, le jour de l'enquête, une activité classée en temps parental. Globalement, les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent 1 h 35 en moyenne au temps parental et les pères 31 minutes, soit trois fois moins (ALGAVA, 2002). En France, les mères restent le premier mode de garde des enfants de 0 à 3 ans (RUAULT, DANIEL, 2003) et elles sont également plus nombreuses à travailler à temps partiel ; leur taux d'emploi est décroissant avec le nombre d'enfants (cf. tableau 2).

Tableau 1  
Taux d'emploi des 25-54 ans en 2002

Total	Hommes	Femmes	Différence
79,5	87,3	71,8	15,5

Source : Eurostat, Emploi Force de Travail.

Tableau 2  
Taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans selon le nombre d'enfants en 2002

	En %
0 enfant	71,3
1 enfant de 0 à 14 ans	74,8
2 enfants de 0 à 14 ans	65,8
3 enfants ou plus de 0 à 14 ans	41
1 enfant de 0 à 2 ans	69,7
2 enfants de 0 à 2 ans	49,3
3 enfants ou plus de 3 à 5 ans	48,7

Source : Eurostat, emploi force de travail.

## Difficultés de conciliation et retrait d'activité

En 2003, une enquête a été conduite par la DARES et le CREDOC auprès de 1000 femmes s'étant arrêté de travailler, à la suite de la survenue d'un (des) enfant(s). Elle met en évidence le poids considérable des horaires de travail et des difficultés de conciliation dans la décision des jeunes mères d'arrêter de travailler.

### Encadré 1

#### Enquête DARES/CREDOC

Le questionnaire de l'enquête a été préparé par un groupe de représentants de la DARES, de la DGEFP, de la DREES, du Service des droits des femmes et de l'égalité, de la CNAF. Il a été amendé, testé et passé par le CREDOC. L'enquête a été exploitée par le CREDOC.

Les femmes interrogées ont toutes au moins un enfant âgé de moins de 3 ans, vivent en couple et ont arrêté de travailler pour s'occuper de leur enfant. 1004 femmes ont été interrogées par téléphone entre le 18 février et le 22 mars 2003, à partir d'un questionnaire d'une quinzaine de minutes détaillant :

- les raisons qui ont motivé leur décision d'arrêter de travailler ;
- le type d'emploi occupé précédemment ;
- les projets professionnels pour l'avenir.

L'échantillon a été constitué selon la méthode des quotas, obtenus par l'enquête « Emploi 2002 », qui permet de connaître les principales caractéristiques de ces femmes. Il a été légèrement redressé par rapport à quatre variables différentes : la CSP du père, la CSP de la mère, le nombre d'enfants et la localisation géographique.

Si les femmes mères de jeunes enfants ayant arrêté de travailler à la naissance de leur enfant sont un peu plus de 50 % à déclarer avoir arrêté de travailler principalement parce qu'elles souhaitaient se consacrer pleinement à leur(s) enfant(s), presque 50 % annoncent que c'est pour une autre raison : « ça ne valait pas financièrement le coup de continuer à travailler » (22 %), « c'était trop compliqué de continuer à travailler à deux » (10 %), autres (16 %).

Interrogées plus précisément (« Est-ce que tel ou tel motif a compté un peu, beaucoup dans votre décision ? »), elles sont 43 % à indiquer que le fait que « ça ne valait pas le coup financièrement » a beaucoup compté, de même que l'impossibilité d'aménager les horaires : pour 38 % le fait que « les horaires de travail n'étaient pas compatibles avec la vie familiale » a beaucoup compté et pour 30 %, le fait qu'elles ne pouvaient pas obtenir d'aménagement horaire. D'une manière générale, ce sont ces deux causes qui apparaissent, à la réflexion, décisives : le fait que « financièrement ça ne valait pas le coup de continuer à travailler » (elles ont fait des calculs) et le fait qu'elles n'ont pas pu obtenir les aménagements horaires qui auraient rendu compatibles le fait de travailler à deux et la présence de jeunes enfants (cf. tableau 3).

Si près de 90 % des femmes indiquent qu'elles aimaient leur travail et 50 % qu'elles auraient aimé continuer à travailler, ces femmes présentent un profil très particulier du point de vue de leurs conditions de travail. Elles sont en effet près de 46 % à déclarer avoir régulièrement des horaires atypiques (à travailler régulièrement avant 7 h du matin ou le soir après 18 h) et plus de 39 % à déclarer travailler régulièrement le samedi ou le dimanche. Plus de 51 % répondent non à la question : « Trouvez-vous vos horaires commodes, adaptés à votre vie de famille ? ».

Les facteurs qui auraient été les plus à même d'infléchir la décision d'arrêt d'activité concernent le travail lui-même : 57 % des femmes qui auraient souhaité continuer à travailler citent un changement lié aux conditions d'exercices de leur emploi, 45 % un changement lié aux modes de garde et 26 % un changement dans l'organisation familiale. Parmi les changements concernant le travail, les femmes citent

principalement les horaires : elles évoquent des horaires différents (31 % des femmes qui auraient souhaité continuer à travailler), un passage à temps partiel (22 %), un aménagement du temps de travail (21 %). Mais elles citent aussi le lieu de travail ou le poste lui-même : 13 % parlent d'un emploi plus près de chez elles, 9 % d'un changement de travail et 5 % d'un changement de poste. Parmi les changements dans l'offre de garde, 22 % évoquent des tarifs abordables, la même proportion une garde compatible avec les horaires de travail, 19 % l'obtention d'une place en crèche et 16 % une assistante maternelle disponible.

Si l'on compare l'ancien emploi occupé par les mères au foyer avant qu'elles ne cessent leur activité avec l'emploi qu'occupent les jeunes mères actives, on mesure de nombreuses différences. Les mères de jeunes enfants qui continuent de travailler exercent plus souvent des professions de cadres ou de professions intermédiaires (ces deux catégories représentent 42 % des femmes ayant un emploi, contre 18 % pour les mères qui ont arrêté) et sont deux fois moins souvent des ouvrières (9 % contre 22 %). La part des employées est plus forte parmi les femmes qui ont arrêté de travailler, que parmi celles qui continuent leur vie professionnelle (59 % contre 45 %). Les femmes exerçant un emploi indépendant sont plus nombreuses parmi les mères qui travaillent que parmi celles qui ont arrêté de travailler (7 % contre 3 %).

L'enquête « Histoire de vie/construction des identités » confirme également qu'une partie des femmes continue de se retirer de l'activité pour se consacrer à ses enfants, sans que l'enquête permette de dire si elles l'ont fait par choix ou sous contrainte. Parmi les femmes au foyer interrogées, 80 % avaient déjà travaillé. Elles étaient majoritairement composées d'anciennes employées (54 %) et d'ouvrières (23 %), de professions intermédiaires (10 %) et de cadres (13 %). Ces catégories correspondent de manière prépondérante à des salaires moins élevés, pour lesquelles l'arbitrage financier a certainement joué. Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles sont devenues femmes au foyer, elles déclarent majoritairement s'être arrêtées pour s'occuper de leur famille (84 %). Viennent ensuite le fait qu'il n'était pas rentable de travailler (17 %), la profession de leur conjoint (10 %) et le chômage (9,8 %).

Tableau 3  
Conditions d'exercice de l'emploi précédent

Temps de travail		Horaires décalés		Le week-end		Temps de trajet quotidien	
Moins de 32 heures	40 %	Régulièrement	46 %	Régulièrement	39 %	Une heure ou plus	25 %
32-39 heures	43 %	Occasionnellement	18 %	Occasionnellement	19 %	Entre 1/2 heure et 1heure	30 %
40 heures et plus	17 %	Jamais	36 %	Jamais	42 %	Moins d'1/2 heure	45 %

Source : enquête DARES/CREDOC, 2003.

Lecture : 40 % des femmes ayant arrêté de travaillé avaient un temps de travail hebdomadaire de moins de 32 h ; 46 % travaillaient régulièrement en horaires décalés ; 39 % travaillaient régulièrement le week-end et 25 % avaient un temps de trajet quotidien d'une heure ou plus.

## Encadré 2

### **L'enquête « Histoire de vie sur la construction des identités »**

L'enquête « Histoire de vie sur – Construction des identités » a été réalisée par l'INSEE en 2003, auprès de 8403 adultes vivant en France métropolitaine. La partie consacrée à l'identité professionnelle (intitulée « Votre situation par rapport à l'emploi ») comporte 20 questions posées à 4387 actifs occupés. Ces questions concernent notamment les conditions de travail, la satisfaction au travail, la conciliation vie familiale/vie professionnelle, l'importance accordée au travail, les éléments de leur travail que les salariés voudraient changer. L'enquête a été préparée et exploitée par un groupe constitué, autour de l'INSEE, de la DARES, la DREES, la DIV, le GELD, l'INSERM, l'INED et le DEP du ministère de la Culture.

Dans cette enquête, plus de 85 % des femmes s'étant arrêtées de travailler pour s'occuper de leur famille souhaiteraient avoir un emploi aujourd'hui. Si elles sont au foyer suite à un chômage ou un licenciement, à peine 7 % souhaiteraient retravailler, et lorsque des raisons financières étaient en cause, elles sont 15 % à souhaiter retrouver un emploi ; pour les autres raisons citées (santé, déménagement, profession du conjoint), le pourcentage de personnes souhaitant retrouver un emploi se situe entre 8 et 10 %. Les personnes au foyer souhaitant retrouver un emploi sont donc très majoritairement des femmes qui le sont devenues pour des raisons familiales ; ce résultat peut donc appuyer l'hypothèse selon laquelle l'anticipation d'une difficile conciliation vie familiale/vie professionnelle lorsque la personne est active peut conduire à un retrait du marché du travail.

## **Qui trouve la conciliation difficile ?**

Dans l'enquête « Histoire de vie/Construction des identités », on demandait aux actifs en emploi de s'exprimer sur leurs difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. À la question « Trouvez-vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre vie de famille ? », près de 39 % des actifs occupés interrogés répondent positivement. 15 % trouvent la conciliation vie professionnelle/vie familiale tout à fait difficile et 24 % un peu difficile. Les hommes sont plus nombreux que les femmes, en apparence, à faire état de problèmes, puisqu'ils sont 40 % à répondre positivement (contre 38 % des femmes) : plus de 16 % d'entre eux trouvent que c'est « tout à fait difficile » (contre un peu plus de 14 % des femmes) (cf. tableau 4). Mais le fait que l'on n'interroge que les actifs en emploi crée un biais de

sélection, qui rend difficile l'interprétation de cette différence hommes/femmes puisqu'une partie des anciens actifs, en particulier des femmes – qui a connu des difficultés de conciliation trop fortes ou les a anticipées – s'est retiré du marché du travail. Si l'arbitrage entre famille et travail pèse davantage aux hommes, c'est donc peut-être que, contrairement aux femmes, ils ont davantage de mal à réduire la place de l'un des deux termes ou que la société y invite prioritairement les femmes. Par ailleurs, on ne doit pas trop s'attarder sur ce premier effet apparent car, dès que l'on considère les déterminants de la réponse à cette question, toutes choses égales par ailleurs (analyse statistique multivariée), les femmes ont plus de probabilités que les hommes de donner une réponse positive (cf. tableau 16). Cela s'explique peut-être par le fait que les hommes sont plus nombreux dans les catégories socio-professionnelles déclarant le plus de difficultés.

La présence d'enfants dans le foyer exerce une forte influence sur le choix des réponses. Les hommes, plus encore que les femmes, font état de difficultés d'organisation de leur vie familiale, même lorsqu'ils n'ont pas de jeunes enfants présents dans le ménage. Sans enfant de moins de 11 ans dans le foyer, les femmes sont 32 % à trouver la conciliation difficile (tout à fait ou un peu) et les hommes 36 %. Lorsqu'un ou des enfants de moins de 11 ans sont présents dans le ménage, les hommes sont alors 47 % à trouver la conciliation difficile et les femmes 38 % (cf. tableau 5). Ce jugement est paradoxal si l'on se souvient, comme on l'a rappelé plus haut, que les tâches domestiques et familiales sont assurées très majoritairement par les femmes (DUMONTIER, PAN KE SHON, 1999) et que les activités pour ou avec les enfants sont encore plus mal réparties entre les deux sexes que les activités purement domestiques (ALGAVA, 2002). On peut suggérer plusieurs explications, que seuls des entretiens approfondis permettront d'étayer : ou bien les hommes, moins souvent confrontés aux problèmes de conciliation, grossissent les problèmes et, tout en assumant moins les tâches, trouvent difficile la partie qui leur incombe, ou bien ils mettent derrière le terme de « vie familiale » des éléments qui s'apparentent plutôt à la vie personnelle et ne visent pas seulement les soins aux enfants.

Les difficultés sont croissantes avec le nombre des enfants, hommes et femmes étant 45 % à trouver la conciliation difficile lorsqu'ils ont trois enfants. Pour les hommes, c'est le cap du premier enfant qui est le plus difficile à passer ; les femmes font plus état de difficultés lorsqu'elles ont deux enfants. Ces difficultés sont en revanche légèrement décroissantes avec l'âge des enfants (cf. tableau 6).

La conciliation est plus difficile pour les individus de moins de 35 ans avec enfants, et plus particulièrement les moins de 25 ans avec enfants, ce qui corrobore l'idée que la difficulté de conciliation est aussi fonction de l'âge des enfants (plus ils sont jeunes,

Tableau 4  
« **Trouvez-vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre vie familiale ?** »

En %	Oui	Oui, un peu	Oui, tout à fait	Non	Ne sait pas	Total
Homme	40	24	16	57	3	100
Femme	38	24	14	62	0	100

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », INSEE, 2003.

Tableau 5  
**Difficultés de conciliation en fonction de la présence d'enfants de moins de 11 ans et du genre**

En %	Très difficile	Un peu difficile	Pas difficile	Ne sait pas	Total
<b>Pas d'enfant de moins de 11 ans dans le ménage</b>					
Homme	14	21	60	5	100
Femme	12	21	64	3	100
<b>Enfants de moins de 11 ans dans le ménage</b>					
Homme	20	27	53	0	100
Femme	19	29	52	0	100

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », INSEE, 2003.

Tableau 6  
**Sentiment que la conciliation est difficile en fonction du genre, du nombre et de l'âge des enfants présents dans le foyer**

En %	Hommes				Femmes			
	Moins de 3 ans	Moins de 6 ans	Moins de 11 ans	Moins de 16 ans	Moins de 3 ans	Moins de 6 ans	Moins de 11 ans	Moins de 16 ans
<b>0</b>	39	38	37	38	36	35	33	31
<b>1</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	50	44	50	51	48	48
<b>2</b>	40	45	45	45	<b>59</b>	49	45	46
<b>3 et +</b>	0	43	42	45	0	52	<b>60</b>	45

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », INSEE, 2003.

plus c'est difficile) et de la position professionnelle de l'individu, de son cycle de vie (entre 25 et 35 ans début de carrière et arbitrage très douloureux entre vie professionnelle et vie familiale) (*cf.* tableau 7).

Dans certains cas particuliers (le fait d'avoir un enfant handicapé par exemple), la conciliation est jugée plus difficile, en particulier pour les hommes (49 % des hommes ayant un enfant handicapé, contre 40 % sans enfant handicapé).

Tableau 7  
**Sentiment que la conciliation est difficile selon l'âge et la présence d'enfants de la personne de référence**

Personne de référence	% jugeant que la conciliation est difficile
Moins de 25 ans sans enfant	32
Moins de 25 ans avec enfants	63
26-35 ans sans enfant	42
26-35 ans avec enfants	47
36-45 ans sans enfant	39
36-45 ans avec enfants	43
46-60 ans sans enfant	24
46-60 ans avec enfants	34

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », INSEE, 2003.

Présence d'enfants : la personne de référence a-t-elle un ou plusieurs enfants (dans ou hors du foyer) ?

### Un problème d'indépendants et de cadres ?

Les difficultés de conciliation varient fortement selon le statut d'emploi (*cf.* tableau 8) : elles sont plus fortement ressenties par les indépendants et les salariés du privé.

Tableau 8  
**Sentiment que la conciliation est difficile en fonction du statut**

	% jugeant que la conciliation est difficile
Indépendants	57
Salariés du secteur public	33
Salariés du privé	40

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », INSEE, 2003.

Tableau 9  
**Sentiment que la conciliation est difficile en fonction de la catégorie socioprofessionnelle et du genre**

En %	Hommes	Femmes
Agriculteurs, exploitants	57	47
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	64	60
Cadres, professions intellectuelles supérieures	42	46
Professions intermédiaires	39	37
Employés	44	35
Ouvriers	35	33

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie / Construction des identités », INSEE, 2003.

Tableau 10  
**Sentiment que la conciliation est difficile en fonction du niveau d'études**

En %	Hommes	Femmes
Collège ou moins	36	33
Secondaire et technique	40	38
Technique long	42	43
Supérieur	44	41

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

Tableau 11  
**CSP et conditions de travail atypiques**

% au sein de chaque CS déclarant connaître :	Horaires journaliers différents d'un horaire traditionnel	Travail dimanche et jours fériés	Travail de nuit	Déplacements fréquents	Au moins l'une de ces conditions de travail atypiques
Agriculteurs, exploitants	76	87	39	6	93
Artisans, comm. et chefs d'entreprises	49	53	21	16	75
Cadres, professions intellectuelles sup.	38	30	17	45	68
Professions intermédiaires	35	26	15	18	52
Employés	37	27	14	6	47
Ouvriers	47	22	21	11	59

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

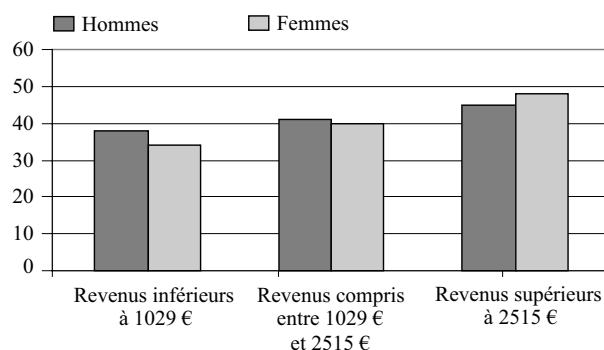
Plus précisément, la catégorie « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise » est celle qui fait le plus état de difficultés de conciliation : 64 % des hommes de cette catégorie et 60 % des femmes trouvent que leur travail rend difficile la conciliation vie professionnelle/vie familiale (*cf.* tableau 9).

Plus finement encore, on distingue plusieurs métiers ou secteurs où la conciliation est jugée particulièrement complexe : artisans, commerçants, chefs d'entreprise, professions libérales, professions intermédiaires de la santé et du travail social, et personnels des services directs aux particuliers pour les hommes ; commerçantes, cadres administratives et commerciales d'entreprise, techniciennes, employées de commerce pour les femmes.

Le jugement sur la conciliation est très lié aux revenus et au diplôme de la personne interrogée : plus les revenus (individuels ou du foyer) sont élevés et plus la conciliation est jugée difficile (graphique 1). On peut l'expliquer à la fois par un effet de sélection (les mères de CSP supérieures continuent plus souvent à travailler que les employées et ouvrières) et par les horaires

plus lourds des CSP supérieures, ce qu'avait mis en évidence l'exploitation de l'enquête « Emploi du temps » par A. CHENU et N. HERPIN (2002). Ce sont également les personnes ayant fait des études longues qui jugent l'organisation de leur vie familiale la plus complexe (*cf.* tableau 10).

Graphique 1  
**Sentiment que la conciliation est difficile, en fonction des revenus individuels mensuels**



Source : enquête « Histoire de vie – Construction des identités », INSEE, 2003.

Tableau 12  
**Pourcentage d'actifs déclarant que la conciliation est difficile**

%	Hommes		Femmes	
	Sans enfant de moins de 11 ans	Avec enfants de moins de 11 ans	Sans enfant de moins de 11 ans	Avec enfants de moins de 11 ans
<b>Horaires atypiques (travail commençant avant 7 h ou finissant après 20 h)</b>				
Non	24	36	28	41
Oui	52	60	43	62
<b>Travail dimanche et jours fériés</b>				
Non	28	38	28	42
Oui	57	64	49	67
<b>Travail de nuit</b>				
Non	30	41	31	46
Oui	62	64	51	63
<b>Déplacements fréquents</b>				
Non	34	43	32	47
Oui	49	58	49	60
<b>Travail de nuit &gt; 1 fois par semaine</b>				
Non	61	60	47	55
Oui	63	68	56	72
<b>Horaires atypiques (ne pas avoir les mêmes horaires de travail tous les jours)</b>				
Non	57	61	46	67
Oui	36	56	37	47
<b>Horaires alternants</b>				
Non	50	64	44	58
Oui	60	40	42	81
<b>Horaires variables déterminés par l'entreprise</b>				
Non	52	56	40	60
Oui	52	69	49	66
<b>Horaires variables déterminés par le salarié</b>				
Non	49	57	44	62
Oui	62	65	42	62
<b>Temps partiel en CDI</b>				
Non	38	47	35	50
Oui	27	44	21	42

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

### Le rôle des horaires de travail

Le fait que les indépendants et les cadres soient parmi les plus nombreux à faire état de problèmes de conciliation, de même qu'un certain nombre de professions bien particulières comme les personnels de service direct aux particuliers ou les employés du commerce, s'explique principalement par les horaires de travail « atypiques » de ces personnes (et par la conjugaison de plusieurs types d'horaires atypiques : horaires journaliers longs, travail le samedi ou le dimanche, travail de nuit, déplacements) (1). L'analyse des réponses des personnes interrogées sur leurs horaires de travail (amplitude, irrégularité, mode de détermination) met, en effet, en évidence le fait que certaines catégories ou

professions sont plus particulièrement concernées (cf. tableau 11).

Les agriculteurs sont les plus nombreux à connaître certaines des formes d'organisation atypique des horaires et les plus nombreux à en cumuler plusieurs. Ils sont suivis par les artisans commerçants et les cadres.

Plus les horaires sont atypiques et plus les actifs cumulent différents types d'atypicité, plus ils trouvent qu'il est difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle (FAGNANI, LETABLIER, 2003). Ce sont les personnes qui ont des horaires variables, déterminés par elles-mêmes, qui indiquent avoir le plus de difficultés, plus encore que les personnes dont les horaires sont variables mais imposés par l'entreprise,

(1) Les conditions de travail atypiques sont repérées dans l'enquête par une question sur les horaires de début et de fin de journée (« votre travail actuel comporte-t-il des horaires de travail différents d'un horaire de jour traditionnel : début de journée entre 7h00 et 10h30, fin de journée entre 16h30 et 20h ? »), et par des questions sur l'exercice d'un travail de nuit, les jours fériés, enfin par des questions sur la variabilité des horaires : « vos horaires de travail sont-ils : les mêmes tous les jours ; alternants ; variables d'un jour à l'autre, déterminés par l'entreprise ; variables d'un jour à l'autre, déterminés par vous mêmes ? ».

alternants ou qui ne sont pas les mêmes tous les jours. Le travail de nuit est la condition de travail la plus problématique pour les actifs quant à l'organisation de leur vie : 62 % des actifs (72 % des femmes avec enfants et 68 % des hommes avec enfants) travaillant de nuit une fois au moins par semaine déclarent la conciliation très difficile ou un peu difficile, contre 56 % de ceux travaillant de nuit moins d'une fois par semaine. Les actifs se déplaçant au moins une fois par semaine estiment à 43 % cette conciliation difficile, alors qu'ils ne sont plus que 13,5 % lorsqu'ils se déplacent moins d'une fois par mois. Les déplacements sont plus souvent perçus comme préjudiciables à la conciliation vie familiale/vie professionnelle par les femmes avec enfants. Le travail le dimanche et les jours fériés renforce les difficultés de conciliation en présence d'enfants.

Même en l'absence de jeunes enfants, ces conditions de travail atypiques sont perçues, pour plus de la moitié des hommes et des femmes, comme peu compatibles avec leur vie familiale. Mais lorsque les conditions de travail sont atypiques, la présence de jeunes enfants (de moins de 11 ans) dans le foyer accroît la difficulté de la conciliation entre vie de famille et travail (cf. tableau 12).

L'échantillon comprend 6 % d'actifs en CDI travaillant à temps partiel (2), composés majoritairement de femmes. À la question « Souhaiteriez-vous travailler davantage ? », 71 % des femmes et 46 % des hommes travaillant à temps partiel répondent négativement. La première raison évoquée pour expliquer la situation de temps partiel est la volonté de s'occuper des enfants, particulièrement chez les 25-35 ans. Plus il y a d'enfants dans le foyer, moins les femmes souhaiteraient travailler davantage : seules 5 % des personnes seules avec au moins deux enfants souhaiteraient travailler à temps plein.

Les femmes travaillant à temps partiel « choisi » en CDI font moins état de difficultés de conciliation entre travail et famille que les autres. En revanche, lorsqu'elles travaillent à temps partiel de manière subie, c'est-à-dire qu'elles souhaiteraient travailler davantage, les femmes trouvent la conciliation difficile plus que toutes les autres catégories. Notons que ce dernier résultat est encore plus marqué pour les hommes : lorsque les salariés travaillent à temps partiel subi, c'est-à-dire souhaiteraient travailler davantage, les difficultés de conciliation sont plus fortes (cf. tableau 13). Ces résultats rejoignent ceux de J. BUÉ (BUÉ, 2002), qui avait montré, à partir d'une exploitation de l'enquête « Emploi du temps », les différences entre les femmes travaillant à temps partiel « choisi pour les enfants » (le plus souvent cadres, employées et sous CDI) et les femmes travaillant à temps partiel « d'embauche » (travaillant surtout dans le privé et sous CDD).

Tableau 13

**Sentiment que la conciliation est difficile pour les personnes travaillant à temps partiel**

En %	Conciliation difficile
Femmes travaillant à temps partiel choisi	30
Femmes travaillant à temps partiel subi	37
Hommes travaillant à temps partiel choisi	17
Hommes travaillant à temps partiel subi	46

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

**Le rôle du conjoint**

Quel rôle joue le conjoint ? Pour les hommes, le fait d'avoir une femme active rend la conciliation plus difficile que lorsqu'elle est au foyer. En présence d'enfants, la différence est de dix points (51 % contre 41 %). La comparaison est plus difficile pour les femmes étant donné l'absence dans l'enquête d'hommes au foyer. Pour les femmes, avoir un conjoint au chômage augmente le sentiment de difficile conciliation (cf. tableau 14). Les hommes ont plus de difficultés lorsque les conjointes travaillent à temps complet plutôt qu'à temps partiel, ou lorsque leur conjointe est en CDD ou intérim (cf. tableau 15). Les femmes, en revanche, éprouvent plus de difficultés de conciliation lorsqu'elles ont des enfants et que leur conjoint est en CDI à temps partiel. Enfin, la conciliation est plus facile lorsque le conjoint est salarié du public, en particulier de l'État ou d'une collectivité locale, et plus difficile lorsque le conjoint est non-salarié à son compte (cf. tableau 16).

Tableau 14

**% de personnes qui trouvent difficile la conciliation, en fonction du genre, de la présence d'enfants de moins de 11 ans et de l'activité du conjoint**

Activité du conjoint	Hommes		Femmes	
	Sans enfant	Avec enfants	Sans enfant	Avec enfants
Actif	40	51	36	46
Chômeur	31	38	21	53
Étudiant	38	61	47	52
Militaire	0	0	0	
Retraité	49	0	26	33
Retiré des affaires	0	0	38	
Au foyer	33	41	0	0
Autre inactif	30	57	71	

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

(2) Il ne s'agit donc pas de l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, et l'on peut penser que cet échantillon occupe un emploi à temps partiel de manière moins contrainte que ceux qui sont en CDD à temps partiel.



Tableau 15

**% de personnes qui trouvent difficile la conciliation en fonction du genre, de la présence d'enfants de moins de 11 ans et de la nature de l'emploi du conjoint**

Emploi du conjoint	Hommes		Femmes	
	Sans enfant	Avec enfants	Sans enfant	Avec enfants
Apprenti sous contrat	5	0	14	
Stagiaire	na	26	0	0
Intérimaire	38	51	42	29
CDD, contrat à durée limitée	40	48	34	42
CDI temps complet	38	50	32	47
CDI temps partiel	43	46	47	63

Champ : actifs en emploi.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

**La conciliation est jugée plus difficile, lorsque les personnes considèrent que le travail est aussi important ou plus que la vie familiale**

Le fait d'accorder autant d'importance à son travail qu'à sa vie familiale ou sociale apparaît également déterminant. L'enquête « Histoire de vie/Construction des identités » proposait aux actifs occupés interrogés d'indiquer le degré d'importance relative qu'ils accordaient au travail, par rapport à d'autres activités ou « temps de vie ». La question est ainsi formulée : « Actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail : 1. est plus important que tout le reste, 2. est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) 3. est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale...) 4. n'a que peu d'importance ».

Les deux modalités extrêmes ne recueillent que peu d'avis positifs, avec respectivement 3,6 % et 5,4 % des actifs interrogés. En revanche, pour 66 % des actifs en emploi, « le travail est assez important, mais moins que d'autres choses » et pour 25 % « très important, mais autant que d'autres choses » (GARNER, MÉDA, SÉNIK, 2004). Le lien entre importance relative accordée au travail et difficulté de conciliation est net. On a d'autant plus de chances de déclarer que la conciliation entre travail et famille est difficile, que l'on accorde autant d'importance au travail qu'aux autres activités, et que l'on est donc concrètement placé dans la situation d'avoir à arbitrer entre deux temps de vie auxquels on accorde une certaine importance (cf. tableau 16). Notons que l'on a d'autant plus de chances de déclarer que la conciliation n'est pas difficile que l'on est satisfait de son travail, ce qui indique un arbitrage réussi entre ces deux domaines concurrents.

Tableau 16

**Probabilité de répondre que la conciliation travail/famille est difficile**

	Tous	Hommes	Femmes
Femme	<b>0,243***</b> [0,086]		
Présence d'enfants de moins de 11 ans	<b>0,527***</b> [0,084]	<b>0,227*</b> [0,123]	<b>0,844***</b> [0,119]
La satisfaction au travail domine	<b>-0,719***</b> [0,076]	<b>0,672***</b> [0,108]	<b>-0,766***</b> [0,107]
Travail important autant ou plus que le reste	<b>0,373***</b> [0,082]	<b>0,365***</b> [0,112]	<b>0,397***</b> [0,123]
Conditions de travail atypiques	<b>1,088***</b> [0,076]	<b>1,266***</b> [0,114]	<b>0,958***</b> [0,105]
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	<b>0,559*</b> [0,311]	<b>1,031**</b> [0,502]	0,205 [0,413]
Cadres, professions intellectuelles supérieures	<b>0,231*</b> [0,123]	0,202 [0,167]	<b>0,330*</b> [0,187]
Employés	0,017 [0,103]	<b>0,358**</b> [0,183]	-0,13 [0,135]
Ouvriers	<b>-0,269**</b> [0,109]	-0,209 [0,134]	<b>-0,347*</b> [0,203]
Secteur public	<b>-0,298***</b> [0,083]	<b>-0,425***</b> [0,127]	<b>-0,242**</b> [0,113]
Vie en couple	0,109 [0,089]	0,123 [0,146]	0,149 [0,116]
Temps partiel	<b>-0,520***</b> [0,129]	-0,343 [0,347]	<b>-0,652***</b> [0,145]
CDI	<b>0,294**</b> [0,128]	0,059 [0,201]	<b>0,473***</b> [0,170]
Âge	<b>-0,018***</b> [0,004]	<b>-0,017***</b> [0,006]	<b>-0,017***</b> [0,006]
Revenu : au-dessus de la médiane	<b>0,243**</b> [0,098]	<b>0,434***</b> [0,163]	0,049 [0,129]
Revenu : décile le plus riche	<b>0,394***</b> [0,146]	<b>0,531**</b> [0,216]	<b>0,370*</b> [0,214]
Constant	-0,901*** [0,216]	-0,991*** [0,308]	-0,742** [0,295]
Nombre d'observations	3833	1890	1943
Pseudo R2	0,1	0,1	0,11
log likelihood	-2253,19	-1121,93	-1113,79

Logit, probabilités, écarts-types entre parenthèses, chiffres en gras \*\*\* significatif à 1 %, \*\* à 5 %, \* à 10 %

Champ : actifs en emploi, hors agriculteurs.

Source : enquête « Histoire de vie/Construction des identités », INSEE, 2003.

Le tableau 16 regroupe les principales observations : la conciliation entre activité professionnelle et vie familiale, pour les actifs encore en emploi, est rendue plus difficile par le fait d'avoir des enfants et par le caractère atypique des horaires. La conciliation est jugée plus difficile par les personnes ayant des revenus plus élevés, exerçant une profession indépendante ou de cadre supérieur dans le secteur privé. Elle est plus difficile pour les femmes en général, particulièrement pour les femmes en CDI, mais moins pour les femmes travaillant à temps partiel. La conciliation est d'autant plus difficile que l'on accorde autant d'importance au travail qu'à d'autres domaines de la vie.

\*  
\* \*

Au total, trois éléments liés paraissent déterminants dans le fait de déclarer difficile la conciliation entre travail et famille : le fait d'avoir des horaires longs ou atypiques, le fait d'avoir une charge de famille et le fait d'accorder au travail autant d'importance qu'à d'autres activités. Dans une société où la majorité des tâches domestiques et familiales continue d'être prise en charge par les femmes, le fait d'accorder moins d'importance au travail qu'à la vie familiale peut s'interpréter comme un choix largement contraint.

À la lecture des résultats de ces deux enquêtes, il apparaît également que le travail et la famille ne sont pas seulement deux « valeurs » ou deux domaines importants qui constituent à des degrés divers l'identité des personnes, mais aussi et surtout deux « activités », fortement consommatrices de temps et entre les quantités desquelles les individus – et notamment les femmes – sont contraints d'arbitrer. Particulièrement vive pour les femmes, cette concurrence dont les termes sont à la fois tempo-

rels et financiers peut se « résoudre » selon trois modalités. La première consiste en un retrait total de l'activité, temporaire ou définitif, si le coût d'opportunité se révèle trop élevé. On sait qu'une telle solution, contraire aux objectifs européens définis à Lisbonne (atteindre un taux d'emploi des femmes en âge de travailler de 60 %) est de surcroît pénalisante pour les femmes, en raison des effets immédiats en matière d'autonomie, mais aussi à long terme en matière d'ouverture des droits à retraite. La seconde consiste à rendre la conciliation moins difficile en réduisant le temps consacré au travail, principalement par le biais du temps partiel « choisi », dont les effets négatifs sur la carrière et le salaire des femmes, ainsi que sur leurs droits à retraite, sont désormais bien connus. La troisième, qui consiste à mener en parallèle travail à temps plein et gestion des charges familiales, se traduit le plus souvent, comme on l'a vu, de manière plus ou moins aiguë selon le secteur, le type d'emploi et les horaires, par le sentiment d'avoir des difficultés de conciliation. À n'en pas douter, rendre la conciliation entre travail et famille moins difficile est donc un enjeu majeur pour l'emploi des femmes.

## Bibliographie

AGLIETTA M., BLANCHET D., HÉRAN F. (2002), « Démographie et économie », rapport du CAE, n° 35.

BROUSSE C. (1999-2000), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste largement spécialisée et inégale », France, portrait social.

BUÉ J. (2002), « Temps partiels des femmes : entre "choix" et contraintes », *Premières synthèses*, n° 08.2, février.

CHENU A., HERPIN N. (2002), « Une pause dans la marche vers la civilisation des loisirs », *Économie et Statistique*, n° 352-353.

DUMONTIER F., PAN KE SHON J.-L. (1999), « En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *INSEE Première*, n° 675, octobre.

*Économie et Statistique* (2002), « Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes "Emploi du temps" », n° 352-353.

EYDOUX A. (2004), « Les professionnel(le)s de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques », *Connaissance de l'emploi*, n° 9, CEE, novembre.

FAGNANI J., LETABLIER M.-T. (2001), « Famille et travail : contraintes et arbitrages », *Problèmes politiques et sociaux*, La Documentation française, n° 858, juin.

FAGNANI J., LETABLIER M.-T. (2003), « La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne

des parents de jeunes enfants ? », *Premières synthèses*, n° 01.2, janvier.

FAHEY T., SPÉDER Z. (2004), « Fertility and family issues in an enlarged Europe », European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.

FLIPO A., RÉGNIER-LOILIER A. (2003), « Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe », *INSEE Données sociales*.

GARNER H., MÉDA D., SENIK C. (2004), « La place du travail dans l'identité des personnes en emploi », *Premières synthèses*, n° 01.1, janvier.

LOLLIVIER S. (2001), « Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », *Économie et Statistique*, n° 349-350.

MAJNONI D'INTIGNANO B. (1999), « Égalité économique entre femmes et hommes : aspects économiques », rapport du CAE, n° 15.

MARC C. (2004), « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE, une analyse économique du comportement d'activité des femmes », *Recherches et Prévisions*, n° 75, mars.

MÉDA D., SIMON M. O., WIERINK M. (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses*, n° 29.2, juillet.

MÉDA D. (2002), *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion.

MILEWSKI F., PÉRIVIER H. (2004), « Travail des femmes et inégalités », *Revue de l'OFCE*, juillet.

OCDE (2002), *Perspectives de l'emploi*.

OECD (2002), *Babies and Bosses: reconciling Work and family Life, vol. 1: in Australia, Denmark and the Netherlands*, Paris.

OECD (2003), *Babies and Bosses: reconciling Work and family Life, vol. 2: Australia, Ireland and Japan in Australia, Denmark and the Netherlands*, Paris.

OECD (2004), *Babies and Bosses: reconciling Work and family Life, vol. 3: New Zealand, Portugal and Switzerland*, Paris.

PIKETTY T. (1998), « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133, mai.

ROBERT-BOBÉE I. (2004), « Les femmes les plus diplômées vivent plus longtemps en couple avant d'avoir un enfant », *INSEE Première*, n° 956, avril.

RUVAULT M., DANIEL A. (2003), « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et Résultats*, n° 235, avril, DREES.

SIMON M. O. (1999), « L'allocation parentale d'éducation : une parenthèse de trois ans... ou plus », *Consommation et modes de vie*, n° 136, CREDOC.

*Revue Tempos* (2004), « Temps sociaux : entre conciliation et renoncements », n° 1, janvier.