



## Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ?

Ariane Pailhé, Anne Solaz

### ► To cite this version:

Ariane Pailhé, Anne Solaz. Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ?. Travail, genre et sociétés, 2010, 2 (24), pp.29-46. <10.3917/tgs.024.0029>. <hal-02079176>

**HAL Id: hal-02079176**

**<https://hal.science/hal-02079176v1>**

Submitted on 25 Mar 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

# *Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements au foyer et au travail ? <sup>1</sup>*

Ariane PAILHE, Anne SOLAZ

DOI : 10.3917/tgs.0240029

## **Résumé :**

Au-delà du débat virulent dans les milieux féministes sur l'utilisation du terme de conciliation, cet article établit un bilan de l'articulation famille-travail. Les arrangements entre famille et travail continuent à reposer majoritairement sur les femmes, de plus en plus au cours du cycle de vie. Les nouvelles organisations du travail et la segmentation du marché du travail entretiennent cette division sexuée. Les employeurs peuvent contribuer à limiter les tensions entre travail et vie familiale, notamment en permettant une organisation du travail plus souple. Mais, quelle que soit leur situation familiale, les travailleurs ne bénéficient pas du même soutien de la part de leurs entreprises : de fortes inégalités selon les secteurs et les types d'emploi persistent.

Si la tendance générale est à la progression de la participation des femmes au marché du travail, certaines évolutions reflètent des difficultés croissantes à combiner un emploi et une vie de famille en France. Ainsi, pour les générations nées dans les années 1970, la participation croissante des femmes au marché du travail (taux d'activité féminin) ne tient qu'à la montée de l'emploi à temps partiel et du chômage (Afsa, Buffeteau, 2006). Parallèlement, le niveau d'activité des mères de jeunes enfants connaît une baisse depuis la réforme de l'allocation parentale d'éducation au milieu des années 1990 (Afsa, 1996 ; Piketty, 2005). Nombre d'entre elles auraient préféré continuer à travailler mais l'absence de structures de garde adéquates ou abordables est souvent un motif de cessation d'activité, d'autant plus que les conditions de travail sont pénibles (Berger *et al.*, 2006 ; Méda *et al.*, 2003 ; Périvier, 2007). Autant d'évolutions et de ruptures de tendance qui marquent

de nouvelles tensions entre les sphères du travail et de la famille. Elles montrent aussi que les femmes continuent à porter l'essentiel de la charge des ajustements entre emploi et vie familiale. Elles interrogent enfin le rôle des changements profonds de l'organisation du travail dans la production de ces tensions.

Où en est-on de la « conciliation » (cf. encadré) famille-travail en France? Cet article se propose d'en dresser un état des lieux au milieu des années 2000. Notre première hypothèse est que l'articulation famille/travail reste un fort révélateur des rapports sociaux de sexe au sein du couple et de la société. Notre seconde hypothèse est que dans un contexte de transformation rapide de l'organisation du travail les entreprises sont un acteur déterminant des modalités de l'articulation famille/travail.

Pour vérifier ces hypothèses, il est important de comprendre comment les femmes, mais aussi les hommes, s'organisent pour mener de front leur vie familiale et leur vie professionnelle. Quelles sont en ce domaine les avancées observées en termes d'égalité de genre, mais aussi les résistances au changement ? Ces évolutions sont étroitement liées aux transformations de l'organisation du travail. En quoi les employeurs jouent-ils sur les arrangements entre vie familiale et vie professionnelle ? Une question découle alors : Peut-on réduire les tensions entre les deux sphères sans produire des inégalités entre salarié-es ?

Cet article reprend les principaux résultats de l'enquête « Familles et employeurs »<sup>2</sup> (EFE, encadré 2), rassemblés dans un ouvrage collectif (Pailhé, Solaz, 2009a). Il présente d'abord les ajustements entre vie familiale et vie professionnelle, tant au cours du cycle de vie –en mettant en avant le moment clef que sont les naissances– qu'au quotidien. Il analyse ensuite l'effet des évolutions récentes du marché du travail sur l'articulation famille-travail, ainsi que le rôle particulier des entreprises. Enfin, quelques pistes de réflexion pour une plus grande égalité de genre dans la charge de la conciliation sont proposées.

<b>Encadré 1 : Dire ou ne pas dire « conciliation »</b>
---

Dans les milieux féministes, le débat sur l'utilisation du terme « conciliation », largement employé par ailleurs, reste encore très virulent (Junter-Loiseau, 1999). La première critique formulée est que ce terme revêt une image positive, harmonieuse, relayée dans l'expression anglo-saxonne de *work-family balance*, qui masque les difficultés, les renoncements et compromis que la gestion des temps familial et professionnel implique. Etymologiquement, concilier permet de faire coexister et de rendre compatibles des univers opposés. La notion de conciliation intègre donc l'antagonisme des sphères du travail et de la vie privée. Si ce terme reste trompeur, c'est qu'il peut laisser entendre que la résolution du conflit est atteinte, réussie. Or, les dimensions de la relation emploi-famille sont multiples : les satisfactions et enrichissements réciproques, mais aussi les contraintes, antagonismes, débordements et renoncements. Le sens du terme varie donc selon le contexte dans lequel il est mobilisé. Finalement aujourd'hui, la conciliation est plus souvent abordée sous l'angle de ses difficultés ou problèmes (en anglais « work-family strain or conflict ») que de sa relation harmonieuse (« balance »), tant dans la littérature scientifique (Méda *et al* 2003, Garner *et al* 2004, Nicole-Drancourt 2009), que dans la presse.

La seconde critique est que le terme de conciliation masquerait les inégalités entre hommes et femmes. L'emploi du mot conciliation, qui renvoie implicitement l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale aux femmes seulement, ne ferait qu'entériner l'inégale répartition des tâches entre hommes et femmes. Ce débat sémantique est lourd de sens et important<sup>3</sup>, il a fait avancer bien des idées et participé à lutter contre les clichés et les stéréotypes, en particulier dans la manière de poser les questions dans les enquêtes sur cette articulation famille/travail<sup>4</sup>. On peut objecter, un peu naïvement, que rien dans la terminologie même du terme « conciliation » ne renvoie directement à une asymétrie hommes/femmes. Cette asymétrie implicite est en fait portée par la prégnance d'inégalités sexuées dans la société. Ce sont les femmes sur qui reposent principalement cette « conciliation » et qui en supportent les principales conséquences. L'emploi des termes plus neutres « articulation » ou « interaction » pose dans ce cas le même problème.

Notre parti-pris est ici de dépasser ce débat sémantique, d'une part en objectivant les difficultés à mener de front vie familiale et vie professionnelle, et d'autre part en témoignant des profondes inégalités entre hommes et femmes en ce domaine.

## **Encadré 2 : L'enquête Familles et employeurs**

Cette enquête nationale, menée en 2004-2005 par l'Institut national d'études démographiques (Ined), en collaboration avec l'Insee portait sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Elle a adopté une démarche originale à plusieurs titres (Pailhé, Solaz, 2007). Elle interrogeait les hommes et femmes de la même manière et les conjoints d'un même couple afin de repérer à quel moment du cycle de vie et à quels niveaux se construisent les inégalités de sexe : au sein du couple et/ou sur le lieu de travail. D'autre part, l'enquête s'intéresse à la dynamique des ajustements entre vie familiale et vie professionnelle en adoptant une approche à la fois transversale (au moment de l'enquête) et longitudinale (au fil de la vie). Enfin, il s'agit d'une double enquête qui permet de rapprocher les points de vue des personnes et les logiques des employeurs. Plusieurs acteurs ont ainsi été interrogés : les individus (9 547 personnes âgées de 20 à 49 ans, dont 2862 couples), et leur éventuel employeur (2673 établissements) – y compris dans la fonction publique et les associations, secteurs souvent délaissés dans les enquêtes auprès des entreprises.

*Les naissances : un moment charnière, pour les carrières féminines*

L'arrivée d'un enfant marque un changement profond dans les modes d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Le surplus de tâches domestiques, les impératifs liés à l'éducation des enfants, les nouvelles contraintes horaires, conduisent à une réorganisation des temps de vie, qui touche particulièrement les femmes. La baisse de leur taux d'activité après une naissance donne une mesure objective de la difficulté à concilier maternité et emploi. L'enquête EFE montre ainsi que toutes naissances confondues, la proportion des mères qui ne travaillent pas passe de près de quatre sur dix avant une naissance à cinq sur dix dans l'année qui suit. Une partie de ces mères s'arrêtent durablement : après la première naissance, un quart n'ont toujours pas repris d'emploi 5 ans plus tard (Pailhé, Solaz, 2006). L'enquête souligne à quel point l'asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances reste la règle : les naissances entraînent des sorties d'activité pour les femmes, des passages à temps partiel, des réorganisations importantes des horaires de travail ou encore des changements de poste, et ce de plus en plus au fil des naissances. La progression du nombre de mères à temps partiel, surtout après la deuxième naissance, traduit les difficultés plus grandes à articuler emploi à temps plein et vie familiale quand la famille s'agrandit (Ulrich, 2009). Elle révèle aussi la volonté de nombre de femmes de se maintenir en emploi. Mais pour les naissances suivantes, c'est l'inactivité qui prévaut, la majeure partie des mères d'au moins trois enfants renoncent à travailler. Les quelques mères de famille nombreuse qui travaillent cumulent les sources de fatigue et déclarent éprouver davantage de difficultés à gérer l'imbrication des mondes familial et professionnel (Leturq, Wierink, 2009). Les durées d'interruption se font également plus longues au fil des naissances : un an et demi après leur premier enfant, seule la moitié de celles qui se sont interrompues ont repris un emploi, la même proportion n'étant atteinte qu'au bout d'un peu plus de deux ans pour leur deuxième ou troisième enfant. Gérer de front charges familiales et travail est particulièrement difficile pour les mères de jeunes enfants, qui retournent en emploi lorsque le plus jeune des enfants est scolarisé,

en raison de l'allègement des charges parentales une fois passé le stade de la petite enfance, mais aussi de l'assouplissement des contraintes financières et organisationnelles que permet l'entrée à l'école maternelle. Cette période correspond aussi à la fin du congé parental.

Pour les hommes en revanche, les ajustements sont bien moindres et, dans une majorité des cas, sans lien avec l'arrivée de l'enfant (Pailhé, Solaz, 2009c). Ainsi moins d'un cinquième des pères déclarent un changement professionnel suite à une naissance contre près de la moitié des femmes. Les changements des hommes ne sont pas de même nature. Ils sont plus nombreux que les femmes à modifier leurs horaires (sans toucher à leur durée de travail) ou augmenter leur temps de travail, et nettement moins nombreux à quitter leur emploi (7% contre 54% des femmes toutes naissances confondues) ou réduire leur temps de travail (6% contre 22% des femmes). Après 35 ans, alors que les femmes supportent la quasi-totalité de la charge de la conciliation, l'engagement professionnel des hommes s'accroît : l'enquête indique, par exemple, qu'ils ramènent davantage de travail à la maison ou qu'ils sont plus préoccupés par les problèmes rencontrés au travail. C'est en effet à la trentaine qu'ils voient leur carrière s'accélérer, alors que les femmes bénéficient peu de promotions professionnelles, surtout si elles travaillent à temps partiel ou ont pris un congé parental (Le Minez, Roux, 2001, Dupray, Moullet 2005).

L'arrivée d'un enfant marque donc une rupture dans les trajectoires professionnelles féminines. Cette rupture se traduit par un renoncement à « faire carrière » pour certaines, à l'activité pour d'autres. En revanche, elle n'influence pas les trajectoires masculines, sauf rares exceptions. En résulte un mouvement général vers une plus forte spécialisation entre conjoints, les femmes dans la responsabilité familiale, les hommes dans la responsabilité professionnelle (Singly, 1993). Cette spécialisation visible dès le premier enfant, se creuse ensuite. La France reste ainsi dans le modèle de « Monsieur Gagne-Pain », même s'il demeure plus modéré que dans d'autres pays d'Europe continentale ou du Sud (Lewis, 1992). Si au fil des générations les mères sont plus nombreuses à travailler, la tendance ne va donc pas vers un équilibre des rôles sexués ou une plus grande égalité des sexes. Certes les femmes travaillent, mais les ajustements, la recherche d'une flexibilité de

fonctionnement, continuent à reposer sur elles, et dépendent peu de leur conjoint.

### *« Concilier » au quotidien*

#### *L'imbrication des deux sphères diffère entre hommes et femmes*

Les univers professionnel et privé ne sont pas étanches, ni pour les femmes, ni pour les hommes. Hommes et femmes sont également concernés par les empiétements du travail sur la vie privée, mais les préoccupations familiales sur le lieu de travail restent plus fréquentes pour les femmes, qui portent encore majoritairement la charge de la responsabilité domestique.

Aujourd'hui le travail à domicile en tant que tel reste rare (4% des actifs occupés, plus souvent les femmes) mais un quart des salariés utilisent leur domicile conjointement à un autre lieu de travail ou amènent souvent ou parfois du travail à la maison (25 %), les hommes étant un peu plus souvent amenés à ramener du travail chez eux en fin de journée. Le développement de l'équipement informatique à la maison et d'Internet ont récemment participé au décroisement des deux univers. Le téléphone mobile rend aussi les salariés joignables par les collègues ou supérieurs à tout moment. Outre la progression d'activités professionnelles au domicile, les discussions sur le travail entre conjoints se banalisent (Bozon, 2009). Les femmes, en particulier les plus jeunes, abordent encore plus fréquemment ces sujets avec leur conjoint que les hommes, ce qui peut révéler l'importance du travail pour cette génération.

L'enquête montre aussi que, réciproquement, les préoccupations familiales et domestiques s'insinuent dans le travail professionnel : échanges téléphoniques ou électroniques avec le conjoint et les enfants, planification ou réalisation de certaines tâches domestiques ou administratives réalisés sur le lieu de travail. Toutefois, l'emprise de ces préoccupations est plus forte pour les femmes que les hommes. Ainsi, elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes (30% contre 15%) à prévoir les courses alimentaires pendant qu'elles sont au travail. Les hommes contactent un peu plus fréquemment leurs proches (conjoint ou enfants) alors qu'ils travaillent<sup>5</sup> (Bozon, 2009).

Au-delà de sa présence concrète, la présence mentale du travail à la maison est fréquente et souvent mal vécue. Deux tiers des salariés, hommes et femmes, disent penser souvent au travail

une fois celui-ci terminé, un sur dix trouve cela pesant et plus d'un tiers préférerait faire le vide, sans y arriver. Cette charge mentale est particulièrement forte pour les femmes, d'autant plus qu'elles ont de jeunes enfants. De plus, les actives occupées se déclarent plus régulièrement fatiguées physiquement après une journée de travail que les hommes : « toujours » pour un quart des femmes et un cinquième des hommes, « parfois » pour un peu plus de la moitié des femmes et des hommes. Les raisons avancées diffèrent légèrement. La première raison est l'intensité du travail, plus fréquemment avancée par les hommes. Ils mentionnent aussi plus fréquemment la pénibilité du travail et la durée de leur journée, tandis que les femmes évoquent plus souvent l'ambiance au travail et d'autres raisons qui peuvent être liées à la difficile articulation famille/travail.

Finalement, seules 20% des personnes en emploi semblent avoir trouvé un équilibre et arrivent à déconnecter le monde professionnel du monde domestique alors que 40% mentionnent des interférences entre les deux sphères qui restent gérables, en partie grâce à des précautions prises pour éviter l'envahissement du professionnel sur le domestique. Par exemple, ces salariés refusent d'être contactés en dehors des heures de travail. Enfin, les 40% restants ont un type d'organisation dans laquelle les sphères professionnelle et privée sont étroitement mêlées, d'où découle une surcharge pesante moralement et aussi physiquement, plus forte pour les femmes, qui ne sont jamais exonérées des responsabilités domestiques. (Leturq et Wierink, 2009).

### *L'inégale répartition des rôles au quotidien*

La répartition des tâches domestiques et parentales reste inégale entre hommes et femmes, et évolue peu au fil des générations. En l'espace de 13 ans, entre 1986 et 1999, les enquêtes Emplois du temps ont montré que la proportion du travail domestique effectuée par les hommes n'est passée que de 32 % à 35 % (Brousse, 2000). La division inégale du travail est à peine atténuée lorsque la femme gagne plus que son conjoint (Ponthieux, Shreiber, 2006). L'enquête EFE a permis d'éclairer cette très lente évolution des comportements. Elle confirme que les pères s'impliquent moins que leur conjointe dans les activités parentales (Maublanc, 2009). Ils sont par exemple nettement moins présents que les mères auprès des enfants le mercredi, ou lors des déjeuners en se-



maine. Ils s'investissent un peu plus dans l'aide aux devoirs scolaires, et dans les trajets vers l'école, surtout le matin, mais toujours moins que les mères. Le week-end, les parents organisent un relais entre activités parentales et activités domestiques : les pères s'occupent davantage des enfants tandis que les mères effectuent des tâches domestiques ou travaillent lorsqu'elles sont en horaires décalés. Seule une minorité de femmes (5 %) profitent de ce temps pour vaquer à des activités autres que familiales. Inversement, lorsque les femmes gardent les enfants le samedi matin, les hommes sont plus nombreux (15%) à se reposer ou à se consacrer à une activité extra-familiale ou voir des amis.

Mais l'enquête révèle aussi que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à gérer les imprévus liés aux enfants. Ce sont elles qui s'absentent en cas de maladie d'un enfant ou qui vont le chercher d'urgence<sup>6</sup>, alors même que les types d'emplois occupés par les hommes leur permettent, plus souvent que les femmes, de déterminer eux-mêmes leurs horaires, ou de les modifier d'un jour à l'autre. Cette répartition des tâches entre hommes et femmes demeure inégale, quels que soient leurs horaires de travail. Les femmes aux horaires de travail extensifs se déclarent particulièrement insatisfaites de leur conciliation famille-travail ; les hommes dans la même situation n'expriment pas davantage d'insatisfaction, comptant sans doute sur leur partenaire pour gérer contraintes quotidiennes. En revanche, ils se déclarent insatisfaits lorsque leur conjointe a également des horaires extensifs (Trancart *et al.*, 2009), et qu'ils doivent, par la force des choses ou après d'âpres négociations, augmenter leur participation dans la vie familiale.

Cette inégale répartition des rôles est exacerbée par des choix différenciés de secteurs ou d'emploi des hommes et des femmes, qui semblent réalisés par anticipation ou intériorisation de ces rôles sexués. Même si les filles réussissent mieux à l'école (Baudelot, Estabiet 1992 ; Duru-Bellat, 1994 ; Ferrand, 2004), les filières éducatives demeurent fortement sexuées : hommes et femmes ne se destinent pas aux mêmes métiers (Meron *et al.*, 2006; Couppié, Epiphane, 2006). Les femmes sont surreprésentées dans les emplois qui ont la réputation de permettre une meilleure articulation ou une plus grande souplesse. Ainsi, l'enquête EFE montre que pour choisir un em-

ploi, les hommes s'attachent davantage au salaire et aux perspectives de carrière (80% contre 64% pour les femmes), les femmes à la commodité des horaires (26% contre 10%). La compatibilité des horaires d'emploi des femmes avec ceux des modes de garde ou de l'école, la plus grande souplesse horaire explique aussi partie de l'orientation des femmes vers les secteurs associatif ou public (Narcy *et al.*, 2009).

### *De petites avancées*

En dépit de la tendance générale est à la persistance des disparités de genre, l'enquête révèle quelques évolutions vers un partage plus égal entre hommes et femmes. Au fil des générations, les femmes qui restent toujours inactives sur l'ensemble de leur cycle de vie sont désormais de rares exceptions (Breton, Prioux, 2009). On remarque aussi une différenciation des comportements des couples en fonction des caractéristiques de la femme. Ainsi, la division du travail est moins traditionnelle après la naissance lorsque les femmes sont diplômées du supérieur (Pailhé, Solaz, 2009c). La progression du niveau d'éducation des femmes joue donc en faveur d'une plus grande égalité des sexes. De même, les femmes occupant des professions libérales semblent négocier une répartition plus égalitaire du travail au sein de leur couple. L'investissement des pères dans les tâches parentales est également plus important lorsque les situations sociale ou professionnelle des conjoints sont proches, surtout dans les couples les plus diplômés : une répartition des ressources entre les sexes plus égale conduit à une moindre spécialisation au sein du couple. Outre leur plus grande facilité d'externalisation des tâches domestiques, les femmes mieux dotées en termes d'éducation, de position sur le marché du travail ou de rémunération, peuvent négocier un plus grand investissement de leur conjoint dans les tâches domestiques (Ponthieux, Schreiber 2006).

De même, certaines organisations du travail semblent favorables à un plus grand équilibre des rôles. Ainsi, l'enquête montre un plus grand investissement des pères lorsqu'ils occupent des professions intermédiaires de la santé, qu'ils sont travailleurs sociaux ou travaillent dans le secteur public (Bozon, 2009 ; Pailhé, Solaz, 2009c). L'organisation du travail, parfois plus souple ou plus tolérante vis à vis de l'investissement parental, leur permet vraisemblablement de s'investir davan-

tage dans la vie familiale. Ces hommes ont pu aussi s'orienter vers ces professions car ils sont à la base plus tournés vers autrui et moins soucieux de faire carrière, accordant plus d'importance à la vie de famille.

On observe une polarisation des comportements des couples. La majorité a des comportements assez traditionnels, les femmes étant spécialisées dans la sphère domestique. La répartition égalitaire des rôles reste minoritaire et les cas où les hommes s'impliquent plus que les femmes dans la sphère familiale, demeurent des exceptions. L'organisation et le partage plus équilibré des tâches entre conjoints ne progressent pas nécessairement avec le statut social. Ainsi les deux catégories aux extrémités de l'échelle sociale masculine, les ouvriers et les cadres, sont les moins favorables à un partage des contraintes entre conjoints. Les raisons sont sans doute multiples, elles peuvent être liées à une moindre valorisation du travail féminin chez les peu diplômés, aux fortes contraintes horaires et attentes des entreprises vis à vis des hommes cadres. Les comportements plus égalitaires restent lents à se diffuser. La marche vers l'égalité reste encore fragile. Preuve en est le retour vers une division plus traditionnelle des rôles qu'a induit la réforme de l'allocation parentale d'éducation en 1994 (Pailhé, Solaz, 2009c). Le traditionnel est donc perpétuellement réinventé, il s'affirme sous des formes différentes. Finalement, la grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes.

## QUEL EST LE RÔLE DES ENTREPRISES ?

### *Travail flexible, famille tendue*

Si certaines organisations du travail favorisent l'investissement parental des hommes, la progression de l'intensification et de la flexibilité du travail, notamment des emplois aux horaires non standard<sup>7</sup>, est particulièrement préjudiciable à l'équilibre famille-travail (Garner et al., 2004 ; Trancart et al., 2009 ; Leturq, Wierink, 2009 ; Pailhé, Solaz, 2009b). Les horaires décalés sont source d'insatisfaction et de fatigue, d'autant plus que s'y ajoutent de longues durées de transport.

Ils génèrent aussi des contraintes d'organisation supplémentaires. Par exemple, les parents en horaires décalés peuvent moins s'absenter en cas d'enfant malade que les parents en horaire standard. A l'inverse, ceux qui disposent d'une certaine latitude dans leurs horaires de travail ou exercent leur profession dans un établissement qui permet des arrangements horaires trouvent un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La progression des contraintes de temps dans les deux dernières décennies a accusé le ressenti plus difficile de l'articulation emploi-famille.

### *Une volonté d'impliquer les entreprises*

Face à ces difficultés d'organisation des salariés et dans le cadre d'une volonté européenne d'égalité entre hommes et femmes et d'amélioration de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, les pouvoirs publics incitent désormais les entreprises à investir dans des mesures de soutien à la parentalité (voir Rachel Silvera dans le présent dossier). Deux mesures phare récentes cherchent à les inciter à s'impliquer dans l'accueil des enfants. Le *crédit d'impôt famille*, introduit en janvier 2004, permet des déductions fiscales pour les entreprises organisant des modes de garde ou finançant des congés familiaux. Les *chèques emploi service universels préfinancés*, mis en place en 2006, sont des bons distribués par les comités d'entreprise, permettant aux salariés de rémunérer un mode de garde ou un prestataire de service.

Cette participation des employeurs à la vie familiale répond aussi aux sollicitations des salariés. Ainsi, l'enquête EFE montre que 6 salariés sur 10 pensent que l'employeur doit jouer un rôle dans ce domaine. Les femmes, les personnes en couple, les parents, sont particulièrement demandeurs (Cornuau, 2009). Les employeurs eux-mêmes manifestent le désir de s'impliquer au delà des droits minimums garantis légalement. L'enquête révèle qu'un peu plus de trois quarts d'entre eux revendiquent une responsabilité en matière de conciliation travail-famille (Lefèvre *et al.* 2009; Bauer, 2009). Leurs motivations sont le plus souvent d'ordre économique : les arguments qu'ils mettent en avant sont la réduction de l'absentéisme, l'attraction de la main-d'œuvre, l'amélioration de leur productivité ou encore l'image de l'entreprise. L'amélioration du bien-être des salariés fait aussi partie de leurs préoccupations (deux tiers ont des motivations à la fois sociales et économi-

ques), mais c'est un argument unique pour de très rares entreprises. Certaines entreprises ont récemment formalisé ce souci d'implication : sur l'initiative du patronat et du gouvernement, un Observatoire de la parentalité en entreprise a été créé en 2008. 150 entreprises, principalement des grands groupes, ont signé à ce jour, une *Charte de la parentalité* non coercitive par laquelle elles s'engagent à faire évoluer les représentations de la parentalité dans leur entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés-parents et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

### *Des mesures timides*

Mais au delà des discours et de l'affichage, seulement un tiers des employeurs déclarent que dans leur établissement des mesures pourraient être mises en œuvre, et ce sont ceux qui s'impliquent déjà le plus qui manifestent l'intention de le faire davantage (Eydoux *et al.*, 2009).

Les crèches d'entreprises sont encore rares : l'enquête révèle qu'en 2005, seulement 2% des établissements proposaient une crèche ou des places en crèche à leurs salariés, soit environ 200 crèches accueillant de l'ordre de 20 000 enfants, une part minime du nombre total d'établissements d'accueil collectif d'enfants. Malgré les incitations fiscales à leur création, les projets de crèches demeurent aussi très peu nombreux. Le financement de places en crèche ne constitue par ailleurs qu'une part infime des crédits impôts familles accordés : moins de 2%<sup>8</sup> (Bauer, 2009). La législation assez exigeante sur le plan des normes de sécurité, d'espace, d'encadrement, peut expliquer ce difficile développement des crèches d'entreprises, tout comme la méconnaissance des employeurs en la matière et la longueur du processus de création de ces structures d'accueil. Néanmoins, le secteur des entreprises de crèches, proposant des aides à la création et la gestion de crèches d'entreprises ou interentreprises se développe depuis 2005 et participe à leur augmentation (Daune-Richard *et al.*, 2007).

Les autres services permettant une meilleure articulation vie familiale-vie professionnelle, comme la « conciergerie d'entreprise » (aide aux démarches administratives ou aux tâches domestiques), souvent mise en avant dans la presse féminine ou managériale, demeurent quant à eux

encore marginaux. Finalement, les services non liés directement aux enfants, comme les services mutualistes, le financement d'une mutuelle ou la participation aux repas de midi, sont plus souvent offerts que ceux liés à la conciliation famille-travail. Ils s'adressent en effet à l'ensemble des salariés.

Les prestations financières liées à la situation familiale sont, elles, plus développées. Des primes sont notamment accordées à l'occasion d'événements familiaux ponctuels, comme le mariage ou la naissance. Elles sont cependant moins répandues lorsqu'il s'agit d'aider régulièrement les parents (participation aux frais de garde par exemple). A nouveau, les prestations non directement liées à la conciliation sont plus développées : par exemple des chèques vacances sont plus souvent offerts que les aides financières aux modes de garde.

L'offre de souplesse horaire est, du point de vue des salariés, la mesure qui contribue le mieux à la conciliation vie professionnelle-vie familiale et au bien être au travail (Pailhé, Solaz, 2009b). La possibilité de s'adapter à des contraintes familiales non prévues est souvent recherchée, par exemple la possibilité de quitter plus tôt son travail un jour et de récupérer ses heures un autre jour, de pouvoir emmener du travail à la maison<sup>9</sup>, de moduler ses horaires de travail selon les jours de la semaine, etc. Mais ces types d'organisation du travail ou d'horaires ne sont pas majoritaires et ne sont accessibles qu'à certains salariés dans l'entreprise, selon leur catégorie socioprofessionnelle ou leur fonction. En outre, ces ajustements concernent bien plus souvent des événements rares que l'organisation quotidienne du travail. Ainsi, des assouplissements d'horaire sont souvent permis de façon ponctuelle le jour de la rentrée scolaire ou, parfois, en cas d'enfant malade, mais il existe peu d'aménagements réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires des écoles ou des crèches (Lefèvre *et al.*, 2009 ; Eydoux *et al.*, 2009).

### *De fortes inégalités entre entreprises, donc entre salariés*

Un des apports majeurs de l'enquête est la mise en évidence de la forte hétérogénéité entre entreprises pour les aides à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Tant les mobiles de l'implication, que les mesures mises en œuvre diffèrent selon le statut (public ou privé), le sec-

teur d'activité, ou la taille de l'établissement. En découle des disparités profondes entre salariés.

### *Une offre de mesures disparate*

Les services et prestations financières, qui vont souvent de pair, sont plus fréquents dans la fonction publique –surtout hospitalière où l'on trouve la quasi-totalité des crèches–, les établissements du secteur public nationalisé et ceux du secteur privé non lucratif. Les secteurs des activités bancaires, financières et immobilières, de l'énergie et de l'administration sont les plus offreurs, ainsi que les grands établissements (d'au moins 500 salariés).

Les pratiques de souplesse horaire varient moins selon les caractéristiques des établissements, tant celles-ci diffèrent entre entreprises d'un même secteur ou de même taille, et tant cette souplesse, qui tient plus à des pratiques informelles du responsable direct du salarié, est peu palpable au niveau de l'établissement tout entier. Néanmoins, les horaires de travail sont globalement moins souvent atypiques ou irréguliers dans la fonction publique d'Etat et territoriale et la souplesse horaire au quotidien est plus fréquente. Les salariés du public ont aussi une plus grande facilité d'accès au temps partiel, associée à une rémunération supérieure et de moindres effets négatifs pour la carrière. Les établissements de petite taille peuvent éventuellement permettre davantage de souplesse horaire au quotidien, mais les pratiques sont très hétérogènes selon le type d'activité, la féminisation de l'établissement, ou encore la personnalité de l'employeur.

Les jours de congés rémunérés pour enfant malade, mesure à la fois financière et d'aménagement du temps de travail face à un imprévu, sont un exemple typique des disparités entre travailleurs. Trois jours de congés sont garantis légalement pour tous les salariés, mais ils ne sont rémunérés que dans un peu plus d'un établissement sur deux. Ce financement est quasiment systématique dans le secteur public, il reste plus rare dans le privé, où plus l'établissement est petit et l'entreprise récente, moins le salarié a de chances d'en bénéficier.

Certains secteurs bénéficient d'un environnement favorable à la famille, en raison d'une forte tradition de dialogue social, comme les entreprises publiques. D'autres caractéristiques, comme la présence des femmes dans l'encadrement, la représentation du personnel ou la stabilité de la main-

d'œuvre, jouent peu. La prise en compte par les employeurs de la vie personnelle et familiale dépend en partie des contraintes organisationnelles et temporelles des établissements : parmi les établissements les plus actifs envers les familles, on compte ceux qui imposent le plus de contraintes horaires à leurs salariés. Mais seulement une partie des établissements où les contraintes horaires sont fortes s'impliquent – les hôpitaux essentiellement – et ils offrent surtout des prestations financières et des services, leurs formes d'organisation du travail leur permettant peu de souplesse. Il semble donc que les pratiques des employeurs en faveur des familles de leurs salariés relèvent plus souvent de contraintes, de l'histoire, de conventions ou de coutumes sectorielles que d'une stratégie volontariste et autonome de chaque employeur.

### *Un inégal accès aux mesures au sein des établissements*

Outre ces différences entre établissements, il existe aussi une diversité des pratiques au sein des établissements, selon la nature des métiers exercés et le sexe du salarié. Les aménagements d'horaires pour gérer des imprévus sont, par exemple, plus faciles pour les postes à responsabilité, mais les aménagements horaires réguliers, comme par exemple la prise de temps partiel, sont pour eux plus difficiles à obtenir.

Il semblerait aussi que les entreprises traitent différemment hommes et femmes. Ainsi, les entreprises seraient plus tolérantes vis-à-vis des femmes que des hommes dès lors qu'ils sont parents. Les mères déclarent par exemple pouvoir plus facilement que les pères modifier leurs horaires en cas d'imprévu familial. Les hommes peuvent modifier leurs horaires, mais pour d'autres raisons. De même, les femmes ont plus facilement accès au temps partiel lorsqu'elles le souhaitent (Boyer, Nicolas, 2009). Les entreprises semblent donc se conformer aux normes de genre en vigueur, ou répondre aux sollicitations de leurs salariés. Mais, à statut familial équivalent, les femmes se tiennent aussi sans doute plus informées que les hommes des différentes prestations disponibles (Cornuau, 2009). Peu d'hommes ont recours aux possibilités d'aménagements d'horaires dont ils pourraient bénéficier. Ce désintérêt pour les prestations familiales reflète leur modeste investissement dans la gestion de la famille et surtout leur délégation des tâches parentales à leur conjointe, alors



même qu'ils pourraient bénéficier de prestations et aménagements d'horaires par leur entreprise. Les hommes évacuent leurs responsabilités familiales pour se conformer aux attentes des employeurs, craignant une stigmatisation ou une réprobation de la part de leurs supérieurs ou de leurs pairs, s'ils se démarquent des normes en vigueur. Les femmes de leur côté, ayant intériorisé les normes de genre, s'approprient le rôle parental. Hommes et femmes participent donc à maintenir l'inégale prise en charge des tâches parentales et domestiques.

#### POUR PLUS D'EGALITE : REPENSER L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DEVELOPPER LES POLITIQUES PUBLIQUES

L'amélioration effective de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour le plus grand nombre demande donc une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, sur la charge de travail et les horaires. Cela demande aussi de rompre, non seulement avec les logiques gestionnaires de flexibilisation des pratiques, mais aussi avec certaines cultures d'entreprises qui font de la présence extensive au travail un signe de motivation. Une réflexion, menée avec les partenaires sociaux, et débouchant sur la prise de mesures cohérentes au niveau de l'entreprise, est nécessaire pour favoriser, non seulement le bien être des parents, mais aussi leur engagement au travail.

Si les entreprises peuvent participer à améliorer le bien être des salariés en proposant diverses mesures et aménagements horaires, il est difficile, et sans doute peu efficace à court terme, de leur faire porter l'entière responsabilité des progrès à accomplir dans ce domaine. L'Etat a un rôle important à jouer, d'autant plus que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes et génèrent, de ce fait, des inégalités entre salariés.

Le dispositif public de politique familiale contribue déjà à la relative satisfaction des Français dans le domaine de la conciliation. Mais les options proposées aux parents ne sont pas toujours suffisamment variées : les modes de garde pas toujours adaptés et disponibles, le congé parental long et faiblement rémunéré, les structures périscolaires inégalement réparties géographiquement, etc. Le développement des services de garde, sans compter sur les seules entreprises, est nécessaire. La possibilité de prendre un congé parental court mais mieux rémunéré (Méda, Périvier,

2007) pourrait aussi éviter de longues interruptions préjudiciables pour la carrière et permettre à des parents aux revenus plus élevés, notamment des pères de prendre plus souvent ce congé.

Comment tendre vers une égalité en termes de partage des tâches entre hommes et femmes ? En ce domaine, les normes de genre sont fortes. Le marché du travail, comme l'entreprise, sont producteurs d'inégalités de genre (Laufer *et al.*, 2003). Les normes transmises et véhiculées, tant par les supérieurs que par les collègues, en termes de présence au travail, d'investissement, de dévouement à l'entreprise restent encore fortement sexuées. Cela se traduit par un accès limité des femmes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie (Laufer, 2002) et par des salaires féminins inférieurs à ceux des hommes, à compétence égale (Meurs, Ponthieux, 2000).

Lutter contre les préjugés sur les rôles parentaux et changer les normes sociales à la maison comme au travail est un enjeu difficile et qui demande du temps. Les comportements changent doucement. C'est avant tout en ce domaine que les politiques publiques peuvent aujourd'hui agir pour créer une rupture de tendance. La création puis l'allongement du congé de paternité étaient des premiers pas. D'autres pays, comme l'Islande, la Suède et l'Allemagne aujourd'hui, vont plus loin dans la volonté d'impliquer les pères en proposant une période de congé parental qui leur est réservée (perdue si elle n'est pas prise par le père). Ils peuvent être un exemple à suivre. Mais, la marge de progression sans doute la plus importante pour lutter contre ces normes sexuées et aboutir à un partage plus égalitaire des contraintes repose aujourd'hui sur les entreprises, et le milieu du travail en général. Reste à trouver des moyens originaux (sensibiliser les directeurs de ressources humaines, fixer des règles sur les horaires des réunions,...) pour changer les comportements.

## BIBLIOGRAPHIE

- AFSA Cédric, 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46, pp. 1-8.
- AFSA Cédric, BUFFETEAU Sophie, 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, pp. 85-97.
- BAUER Denise 2009, « Mesures et aides mises en place par les employeurs pour les parents de jeunes enfants », pp. 307-324 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.

- BERGER Emmanuel, CHAUFFAUT Delphine, OLM Christine, SIMON Marie-Odile, 2006, « Les bénéficiaires du Complément libre choix d'activité : une diversité de profils », *Etudes et Résultats*, Drees, n° 510.
- BOYER Danielle, NICOLAS Muriel, 2009 « La conciliation dans les entreprises : une mise en oeuvre sexuée ? », pp. 345-360 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- BOZON Michel, 2009, « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes » p39-54 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- BRETON Didier, PRIOUX France, 2009, « L'activité des mères durant l'enfance : plus longue en moyenne, mais plus souvent discontinuée », pp. 233-258 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- BROUSSE Cécile, 2000, « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », *France Portrait Social* éd.1999-2000, p. 135-151, Insee, 1999.
- CORNUAU Frédérique 2009, « Salariés et employeurs : des perceptions différentes de la conciliation ? », pp. 409-429 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique, 2006, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Revue formation emploi*, n° 93, pp. 11-27.
- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, ODENA Sophie, Petrella Francesca, 2007, « Entreprises et modes d'accueil de la petite enfance : innovation et diversification », *Dossier d'étude* n° 91, CNAF.
- EYDOUX Anne, GOMEL Bernard, LETABLIER Marie-Thérèse, 2009, « Les salariés ont-ils un employeur family friendly ? », pp. 325-344 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- FERRAND Michèle, 2004, *Féminin, Masculin*, La Découverte, coll Repères, Paris.
- GARNER Hélène, MEDA Dominique, SENIK Claudia, 2004, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières synthèses*, n° 50.3, décembre.
- JUNTER-LOISEAU Annie, 1999, « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations » *Cahier du genre* n° 24.
- LAUFER Jacqueline, 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin.
- LAUFER Jacqueline, MARRY Catherine, MARUANI Margaret, 2003, *Le travail du genre, les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La découverte, Paris.
- LETURCQ Marion, WIERINK Marie, 2009 « Temps de travail et bien-être des mères de famille nombreuse » pp99-120 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- MEDA Dominique, WIERINK Marie, SIMON Marie-Odile, 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°29.2, Dares.
- MEDA Dominique, PERIVIER Hélène, 2007, *Le deuxième âge de l'émancipation – La société, les femmes et l'emploi*, Seuil, la République des idées, Paris, 111 p.
- NICOLE-DRANCOURT Chantal, 2009, *Conciliation travail-famille : attention travaux*, L'harmattan, Paris 234 p.
- LEFEVRE Cécile, PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, 2009, « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », pp. 287-306 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- LE MINEZ Sylvie, ROUX Sébastien, 2001, « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee Première*, n° 801.
- LEWIS Jane, 1992, « Gender and the development of welfare state regimes », *Journal of European Social Policy*, vol 2, n° 3, p. 159-173.

- MAUBLANC Séverine, 2009, « Horaires de travail et investissement des pères » pp 121-140 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- MERON Monique, OKBA Mahrez, VINEY Xavier, 2006, « Les femmes et les métiers : 20 ans d'évolutions contrastées » *Données sociales – La société Française*, Insee, p. 13-22.
- MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie, 2000, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338.
- NARCY Mathieu, LANFRANCHI Joseph, MEURS Dominique, 2009, « Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif ? », pp. 363-382 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, 2006, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, n° 426, septembre.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, 2007, « L'enquête Familles et employeurs. Protocole d'une double enquête et bilan de collecte », *Document de travail INED*, n°143, 188p.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, 2009a, *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* (dir.), INED-La découverte Paris 500p.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, 2009b, « Pourquoi les salariés sont-ils si satisfaits de la conciliation famille-travail ? L'effet des politiques des entreprises », pp. 383-407 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, 2009c, « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », pp. 167-186 in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- PERIVIER Hélène, 2007, « Bilan et enjeux du dispositif de garde des jeunes enfants », *Informations sociales*, n°137.
- PIKETTY Thomas, 2005, « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France 1982-2002 », in LEFEVRE Cécile, FILHON Alexandra (dir), *Histoires de familles, histoires familiales*, Cahiers de l'Ined, n° 156, p. 79-109.
- PONTHEUX Sophie, SCHREIBER Amandine, 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste très inégale », *Données sociales – La société Française*, Insee, p. 43-52.
- DE SINGLY François, 1993, *Sociologie de la famille contemporaine*, Paris, Nathan.
- ULRICH Valérie, 2009, « Logiques d'emploi à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes » in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- TRANCART Danièle, GEORGE Nathalie, MEDA Dominique, 2009, « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » in PAILHE Ariane, SOLAZ Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.

---

<sup>1</sup> Une grande partie de cet article reprend le chapitre de synthèse de l'ouvrage collectif dirigé par Ariane Pailhé et Anne Solaz (2009). Nous tenons à remercier tous les auteurs y ayant participé.

<sup>2</sup> Plusieurs enquêtes françaises traitent de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelles : les enquêtes « Modes de garde », 2002 et 2007 ; « RTT et modes de vie », 1999 ; « Histoire de vie », 2003 ; « Congés autour de la naissance », 2004, le module de l'enquête Emploi sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, 2005).

<sup>3</sup> Cet implicite genré sur le terme ne concerne pas seulement le terme de « conciliation ». On cherche par exemple à « aider » les mères qui travaillent, alors qu'on cherche à « impliquer », « faire participer » les pères.

<sup>4</sup> En dressant un historique des questions sur la « conciliation », posées dans les enquêtes démographiques depuis l'après-guerre, Pailhé et Solaz (2009) montrent que la conciliation était pendant longtemps vue sous un angle strictement féminin. Les thèmes des questions portaient d'abord sur la légitimité du travail des mères ou sur le lien entre travail des mères et la natalité, puis sur les raisons de l'interruption de travail des mères et les difficultés de retours à l'emploi.

<sup>5</sup> La raison de ce contact n'est pas connue.

<sup>6</sup> Cette sur-implication des mères est sans doute amplifiée et entretenue par le fait qu'elles sont plus souvent appelées que les pères par la crèche et l'école en cas de maladie ou accident de l'enfant.

<sup>7</sup> Au moment de l'enquête, seulement la moitié des travailleurs avaient des horaires standard et un tiers des horaires longs ou atypiques (plus de 39 h de travail hebdomadaire, semaines d'au moins 6 jours, travail le soir, la nuit ou le week-end). Environ un salarié sur sept avaient des horaires variables et imposés (Leturq, Wierink, 2009 ; Maublanc, 2009).

<sup>8</sup> Les sources fiscales mobilisées montrent que le crédit impôt famille a connu une forte progression (+33% entre 2004 et 2005), mais les dépenses concernent surtout les déductions liées aux rémunérations versées par les entreprises aux salariés en congés de maternité ou paternité, parental ou enfant malade. Pour les établissements offrant déjà un complément de rémunération à leurs salariés dépassant le plafond de la sécurité sociale, on peut finalement se demander si ce crédit impôt famille n'a pas eu surtout un effet d'aubaine plutôt que l'effet escompté de levier pour les aides à la conciliation.

<sup>9</sup> Même si le risque d'imbrication des deux sphères, dont on a vu qu'elle pouvait être dommageable, est alors plus fort.