



**HAL**  
open science

# **Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises : enjeux actuels et apports des données quantitatives**

Delphine Remillon

## **► To cite this version:**

Delphine Remillon. Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises : enjeux actuels et apports des données quantitatives. Cécile Brunon; Dominique Cau-Bareille; Catherine Delgoulet; Annie Jolivet; Lucie Reboul; Alice Romerio; Serge Volkoff. L'articulation des sphères de vie : un défi dans la construction des parcours professionnels. Actes du séminaire "Âges et Travail" du Gis GREAPT, mai 2022, 112, Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), pp.91-108, 2023, Rapport de recherche. <hal-04590100>

**HAL Id: hal-04590100**

**<https://hal.science/hal-04590100v1>**

Submitted on 28 May 2024

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.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

112

**L'articulation des sphères de vie :  
un défi dans la construction des  
parcours professionnels**

Actes du séminaire "Âges et Travail" du Gis  
GREAPT, mai 2022.

---

Octobre 2023

Cécile Brunon,  
Dominique Cau-Bareille,  
Catherine Delgoulet,  
Annie Jolivet,  
Lucie Reboul,  
Alice Romerio,  
Serge Volkoff.

Rapport de recherche

# L'articulation des sphères de vie : un défi dans la construction des parcours professionnels

Actes du Séminaire « Âges et Travail » du GIS CREAPT  
23 et 24 mai 2022

Cécile BRUNON,  
Dominique CAU-BAREILLE,  
Catherine DELGOULET,  
Annie JOLIVET,  
Lucie REBOUL,  
Alice ROMERIO  
ET Serge VOLKOFF  
*Cnam, CRTD, LISE, CEET, Gis Creapt*

Octobre 2023 N° 112

Directrice de publication : **Christine Erhel**  
Secrétaire de rédaction : **Bilel Osmane**

ISSN 1629-5684  
ISBN 978-2-11-167221-5

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



## Chapitre 5

### Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises

**Delphine REMILLON**, Socio-économiste, INED, chercheure associée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), Cnam et au LiRIS, Université Rennes 2

---

#### **Serge VOLKOFF**

Bonjour à toutes et à tous. On reprend ce séminaire, deuxième journée, et on démarre avec un exposé à peu près sur les mêmes formats de temps qu'hier, c'est-à-dire un exposé de l'ordre de trois quarts d'heure et ensuite une demi-heure d'échanges avec tout le monde. Delphine Remillon est socio-économiste, chargée de recherche à l'INED, l'Institut national d'études démographiques. Elle est aussi chercheure associée au Centre d'études de l'emploi et du travail du Cnam, comme plusieurs des personnes ici présentes, et aussi au LiRIS, de l'Université Rennes 2. Le titre qu'elle a proposé est « *Articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises : enjeux actuels et apports des enquêtes statistiques.* »

#### **Delphine REMILLON**

Bonjour à toutes et à tous. Merci aux organisateurs pour l'invitation à intervenir à ce séminaire.

Comme Serge l'a dit, je suis socio-économiste à l'INED et je mène actuellement des recherches sur les thématiques des inégalités de carrière entre les hommes et les femmes et sur les questions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, d'où ma présence aujourd'hui. Pour ces travaux, je mobilise principalement des données et des méthodes quantitatives. C'est sous cet angle-là que ma présentation abordera les sujets de ce séminaire car c'est la commande qui m'a été faite. Je précise donc tout de suite que je n'aborderai pas les travaux qualitatifs. Pour autant, ce sont des travaux qui sont très riches et indispensables à la compréhension des questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle. Dans mes travaux, il m'arrive d'ailleurs parfois de mobiliser des méthodes mixtes qui apportent un regard complémentaire et précieux sur les phénomènes que l'on va aborder.

Le thème de ce séminaire est à la jonction de deux sujets de réflexion : la question des parcours professionnels des hommes et des femmes et la question de l'articulation des sphères de vie des individus. L'objet de ma présentation va être d'aborder un certain nombre de travaux quantitatifs sur ces deux aspects - les inégalités de parcours selon le genre et l'articulation vie familiale-vie professionnelle : à la fois ce qu'on sait, ce qu'on sait moins, quels sont les nouveaux enjeux sur ces questions et les données pour les traiter.

Le cheminement que je propose pour cette présentation, c'est de partir de la question des inégalités de carrière selon le genre pour arriver assez vite aux questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle, d'où le léger changement de titre par rapport au programme. J'ai intitulé finalement mon intervention : « *Inégalités de genre, articulation vie familiale-vie professionnelle et rôle des entreprises* » parce qu'on verra que ces travaux conduisent aussi à mettre l'accent sur le rôle des entreprises qui est central. Un point de précision : de façon générale, je parlerai d'articulation « vie familiale-vie professionnelle » parce que c'est essentiellement sous cet angle-là que les travaux que je mobiliserai abordent la question de l'articulation des sphères de vie. On parle encore souvent, notamment au

niveau des indicateurs de mesure, i.e. des questions posées dans les enquêtes, de « vie familiale » plutôt que de « vie privée ». Et donc la présentation que je vous propose est en trois temps. D'abord certains rappels et aborder des travaux récents sur les inégalités de carrière selon le genre. Ensuite, dans un deuxième temps, s'intéresser plus particulièrement aux pratiques et aux politiques d'entreprise sur ces questions. Je mettrai alors l'accent sur l'apport d'une analyse quantitative des données d'entreprises sur ces questions. Et dans un troisième temps, j'aborderai les nouveaux enjeux, en tout cas pour les travaux quantitatifs, sur ces questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle et les angles morts, ce qui manque dans les données quantitatives ou statistiques actuelles pour traiter ces questions. Enfin, je présenterai un projet d'enquête statistique sur lequel je travaille actuellement avec des collègues pour combler ces manques de données.

## I. LES INÉGALITÉS DE CARRIÈRE SELON LE GENRE

Je vais commencer par des choses que, sans doute, vous connaissez bien, des rappels un peu généraux qui montrent qu'il y a eu une certaine convergence des comportements d'activité des femmes et des hommes au cours des dernières décennies. Je vous renvoie pour cela à la publication de Dominique Meurs et Pierre Pora de 2019 qui le montre bien et notamment aux graphiques p.114 et 115<sup>38</sup>.

Entre la fin des années 1960 et 2018, on a eu une croissance de l'activité féminine, de telle sorte qu'en 2018, on est quasi à parité en termes de taux de participation au marché du travail des hommes et des femmes. On a aussi observé un rapprochement des taux de chômage. Historiquement, il y avait toujours eu un sur-chômage féminin, un chômage plus important pour les femmes que pour les hommes. Et finalement, ces taux de chômage se rapprochent. Et même, actuellement, en début de vie active, le chômage des femmes est moins élevé que celui des jeunes hommes, tout simplement parce qu'en moyenne, elles sont plus diplômées et qu'en début de vie active, l'insertion sur le marché du travail est très liée au niveau de diplôme.

Donc il y a cette convergence, mais quand on regarde un peu plus dans le détail, ce ne sont pas les mêmes formes d'emploi et de non-emploi qu'occupent les hommes et les femmes aujourd'hui. Là, je fais référence à un article de Mathilde Guergoat-Larivière et Séverine Lemièrre de 2018<sup>39</sup> qui montre bien que, finalement, chez les hommes, aujourd'hui encore, il y a peu de flou dans les frontières : Les hommes sont soit en emploi majoritairement à temps plein, soit au chômage. Alors que du côté des femmes, on a des positions professionnelles beaucoup plus diversifiées, notamment beaucoup de temps partiel : le temps partiel est essentiellement féminin et il se conjugue souvent à de l'emploi à durée limitée. Du côté de l'inactivité, certaines formes d'inactivité sont quasiment 100 % féminines, les congés liés à la famille et particulièrement les congés parentaux. Une réforme de l'indemnisation du congé parental visait à augmenter le recours des hommes au congé parental. On voit que cela n'a pas très bien marché puisque, actuellement, ce sont toujours moins de 1 % des hommes qui prennent un congé parental à temps plein. Et pour ce qui est du congé parental à temps partiel, c'est la même chose. On observe aussi une surreprésentation des femmes dans le sous-emploi. Le sous-emploi, c'est ce qui désigne les personnes qui souhaiteraient travailler davantage, qui sont disponibles pour le faire, mais qui ne trouvent pas d'emploi à temps plein. Et les femmes sont aussi surreprésentées dans le halo du chômage. C'est une expression qui désigne le fait qu'il y a des personnes qui souhaiteraient travailler, mais qui, dans les classifications du BIT, le Bureau international du travail, vont être considérées comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles immédiatement pour travailler, soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi.

---

<sup>38</sup> Meurs D. & Pora P. (2019), « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Economie et Statistique*, n° 510-511-512, p. 111-133. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4253041/510\\_511\\_512\\_Meurs\\_Pora\\_FR.pdf](https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4253041/510_511_512_Meurs_Pora_FR.pdf)

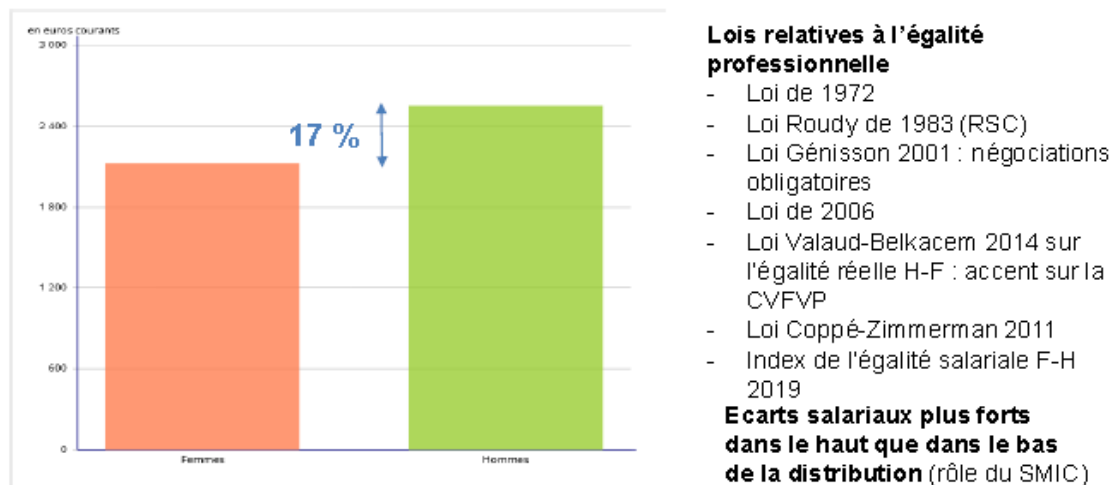
<sup>39</sup> Guergoat-Larivière M. & Lemièrre S. (2018), « Convergence des taux de chômage et persistance des inégalités femmes-hommes », *Revue de l'OFCE*, 6, n° 160, p. 131-159. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2018-6-page-131.htm>

Il y a donc toujours une très grande hétérogénéité des situations vis-à-vis de l'emploi des hommes et des femmes, qui est un peu invisibilisée si l'on regarde seulement les indicateurs classiques de taux d'activité ou de taux de chômage.

Autre forme importante d'inégalité de carrière et persistante, malgré un arsenal législatif conséquent, ce sont les inégalités de carrière salariales. Je vous ai mis le dernier chiffre disponible de l'INSEE sur ces inégalités : les écarts salariaux dans le secteur privé en équivalent temps plein en 2018.

### Graphique 1. Écarts salariaux entre hommes et femmes

#### Salaires mensuels nets des femmes et des hommes en 2018 (privé)



Source : Insee, DADS et DSN, EQTP

À temps de travail égal (en équivalent temps plein), il y a encore 17 % d'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur privé. Souvent, les travaux là-dessus se concentrent sur le secteur privé. Mais cet écart de salaire, on l'observe aussi dans le public, certes de façon un peu moindre, mais il est aussi présent dans le secteur public.

L'autre chose à noter, c'est que ces écarts salariaux sont plutôt plus forts dans le haut que dans le bas de la distribution des salaires. Dans le bas de la distribution des salaires, le SMIC protège dans une certaine mesure, c'est-à-dire empêche qu'il y ait trop d'écarts.

Ces écarts salariaux se sont un petit peu réduits progressivement, mais c'est très lent. On est passé de 21 % d'écart à peu près en 2008 à 17 % en 2018, malgré le fait que, sur la période, on a quand même tout un arsenal législatif – j'ai rappelé certaines de ces lois sur la diapo. Depuis le début des années 2000, les entreprises ont été fortement incitées à négocier et à agir pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Malgré cela, les inégalités salariales se réduisent très lentement.

Les économistes ont cherché à expliquer ces écarts persistants, ces inégalités de carrière salariales, voir d'où ça vient, quels sont les facteurs explicatifs de ces écarts. Beaucoup de ces travaux utilisent des méthodes qu'on appelle des méthodes de décomposition. L'idée, c'est de regarder ce qui, dans ces écarts de salaires, tient à des différences de caractéristiques moyennes entre les hommes et les femmes. Est-ce que les hommes, en moyenne, ont des salaires supérieurs parce qu'ils ont des niveaux de diplômes supérieurs ? Une expérience professionnelle plus longue ? Est-ce que c'est parce qu'ils travaillent dans des secteurs d'activité ou dans des types de métiers plus rémunérateurs ? On considère tout ce qui correspond à des différences moyennes observables. Et puis on décompose l'écart de salaire entre ce qui est observable et ce qui ne tient pas à ces différences de caractéristiques moyennes entre hommes et femmes. Ce que montrent ces travaux, c'est que dans les années 1970, une part de ces écarts de salaires hommes-femmes venait de ce qu'en économie on appelle les différences de « capital humain », c'est-à-dire le fait que les hommes soient plus diplômés ou aient plus d'expérience

professionnelle que les femmes. Or aujourd'hui ce n'est plus du tout le cas. Cette partie expliquée de l'écart salarial par les différences de capital humain est même négative puisqu'aujourd'hui, en moyenne, les femmes sont plutôt plus diplômées que les hommes.

Ce qui reste quand même dans la partie expliquée de cet écart, c'est tout ce qui relève de la ségrégation professionnelle. À diplôme ou à expérience identique, les femmes occupent des emplois moins qualifiés et surtout travaillent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs que les hommes. Ça, ça se construit très tôt. Ça vient de choix de spécialités, de formations différenciées entre hommes et femmes. La scolarisation des filles a fortement augmenté, mais la mixité des filières de formation n'a pas progressé proportionnellement et ces choix de formation genrés aboutissent à des choix de profession qui sont aussi très genrés. Cela explique une partie importante, aujourd'hui encore, des écarts salariaux entre hommes et femmes. C'est ce que montre notamment l'article de E. Coudin, S. Maillard et M. Tô de 2017<sup>40</sup>. Mais ce que montrent aussi ces auteurs, c'est que cette partie expliquée des écarts salariaux hommes-femmes (notamment liée à cette ségrégation professionnelle), n'explique que 5,9 points d'écart de salaire horaire, donc moins de la moitié de l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes.

C'est là qu'on en arrive aux questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle parce que ce que montrent tous ces travaux quantitatifs en économie, c'est qu'aujourd'hui, les inégalités de carrière entre hommes et femmes sont très largement et principalement liées aux conséquences des maternités - on parle parfois de *family wage gap* ou de *parenthood wage gap* pour désigner le fait que ce sont les ajustements des carrières des femmes suite aux naissances qui expliquent l'essentiel des inégalités de carrière et de rémunération hommes-femmes aujourd'hui.

Une publication qui l'illustre bien est une autre publication des mêmes auteurs, E. Coudin, S. Maillard et M. Tô<sup>41</sup>, qui montre comment évoluent ces écarts de salaire entre hommes et femmes en fonction de l'âge (figure 1). On voit qu'ils augmentent. Ils sont plus réduits en début de carrière professionnelle et augmentent aux âges plus élevés. Et surtout, c'est entre les pères et les mères que les écarts se creusent au fil de l'âge, beaucoup plus qu'entre les hommes et les femmes sans enfant. Il y a vraiment un effet de la parentalité qui est très différencié entre les hommes et les femmes.

Des travaux ont essayé de mesurer ce *family wage gap* en France aujourd'hui<sup>42</sup>. Ils montrent qu'à peu près 80 % de l'écart des revenus du travail sont expliqués par ces déterminants familiaux. Quand les hommes deviennent pères, pour eux il n'y a pas de variation significative de l'activité, voire une hausse de l'activité professionnelle pour les mieux rémunérés, alors que pour les mères on observe une pénalité durable de rémunération qui est de l'ordre de 25 % et jusqu'à 40 % pour les bas salaires, pénalité qui est croissante avec le nombre d'enfants et liée à plusieurs facteurs. D'une part au fait qu'il y ait des passages à l'inactivité, donc des interruptions d'activité pour certaines femmes à la naissance des enfants, notamment pour celles qui ont des bas niveaux de revenus. C'est ce que l'on appelle les *ajustements à la marge extensive*. Il y a des *ajustements* aussi à *la marge intensive*, c'est-à-dire une réduction des heures de travail rémunérées par des passages à temps partiel à l'arrivée des enfants, pour tous types de femmes, quel que soit leur niveau de revenus. Et puis pour toutes aussi, on a une pénalisation en termes de salaire horaire, qui est estimée à peu près à une baisse de 5 % du salaire horaire par enfant en moyenne, ce qui reflète le fait que les femmes ont des déroulés de carrière – notamment quand elles sont mères – moins valorisants.

---

<sup>40</sup> Coudin É, Maillard S. & Tô M. (2017), « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », *Insee Références*, édition 2017. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/2891780/ecrt17.pdf>

<sup>41</sup> Coudin É, Maillard S. & Tô M. (2019), « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses*, n°44. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/3716874/ia44.pdf>

<sup>42</sup> Cf. Meurs D. et Pora P. (2019), *op. cit.* ; Pora P. & Wilner L. (2019), « Les trajectoires professionnelles de femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses*, n° 48, octobre. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4226475/ia48.pdf>

Cette pénalité liée aux enfants ne s'observe pas qu'en France, mais dans tous les pays, comme le montre l'article de Kleven *et al.* (2019)<sup>43</sup> qui mobilise des méthodes récentes (*event study*) ayant permis de mieux mesurer et estimer cet impact des naissances.

Avant l'arrivée du premier enfant, quel que soit le pays, on observe des carrières salariales similaires pour les hommes et les femmes. Après la naissance du premier enfant, on a un décrochage avec systématiquement une baisse pour les femmes alors que la trajectoire salariale des hommes n'est pas ou très peu modifiée. On l'observe aussi bien dans les pays scandinaves, que dans les pays anglo-saxons (Royaume-Uni, États-Unis) ou dans les pays de type germanique (Allemagne, Autriche). Mais l'ampleur des ajustements et surtout les déterminants des ajustements sont assez différents selon les pays. Dans certains pays, cela va plus tenir à des passages à temps partiel, dans d'autres à des interruptions d'activité professionnelle. Mais en tout cas, c'est assez marquant dans tous les pays.

Donc j'en viens maintenant à mon deuxième temps de présentation pour essayer de voir quel est le rôle des entreprises dans tout cela, dans ces écarts de carrière entre hommes et femmes et dans les questions d'articulation avec les naissances.

## II. CE QUI SE PASSE DANS LES ENTREPRISES : L'APPORT DES DONNÉES D'ENTREPRISES

Concernant le rôle des entreprises, des travaux ont essayé de chercher à comprendre et à décomposer les sources de ces écarts<sup>44</sup> en disant : il y a deux sources possibles d'écarts entre hommes et femmes. Il se peut d'abord que les entreprises rémunèrent différemment des salariés hommes et femmes qui auraient une productivité équivalente parce qu'il y a moins de promotions de femmes, par exemple, aux postes les plus élevés, voire de la discrimination. Deuxième facteur possible : les femmes seraient employées plus souvent que les hommes dans des entreprises moins rémunératrices, notamment lorsqu'elles deviennent mères. Les résultats de ce travail montrent que l'écart hommes-femmes s'explique plus par la présence des femmes dans des entreprises moins rémunératrices, mais que cela dépend aussi des niveaux de qualification : c'est plus souvent le premier effet qui joue pour les cadres, alors que c'est plus souvent le fait de travailler dans des entreprises moins rémunératrices pour les non-cadres.

Tous ces travaux reposent sur des données administratives. En France, on avait anciennement les DADS, maintenant ça s'appelle les DSN<sup>45</sup>. Ce sont des données qui remontent des entreprises, des données qui sont très riches, qui permettent de calculer ce genre de choses, de décomposer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. En revanche, dans ces données, nous n'avons pas d'information sur les motivations et les contraintes des salariés ni des employeurs sur ces sujets. On ne sait pas, par exemple si les femmes vont être dans des entreprises moins rémunératrices, notamment après la naissance des enfants, pour se rapprocher de leur domicile, pour aller vers des entreprises, qui proposent des politiques de conciliation plus avantageuses, des horaires de travail plus flexibles, ce genre de choses.

Pour mieux comprendre ce qui se joue dans les entreprises et le rôle des entreprises, une chose intéressante à faire, c'est d'aller voir ce qui se passe *dans* les entreprises : à quel moment se nouent ces inégalités de carrière entre hommes et femmes, comment cela interagit avec les événements familiaux et avec les pratiques organisationnelles et les politiques des entreprises. Pour faire ça, des données intéressantes à mobiliser sont les données d'entreprise, pour essayer de comprendre pourquoi les

---

<sup>43</sup> Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. & Zweimüller J. (2019), "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, p. 122-126.

<sup>44</sup> Coudin É., Maillard S. & Tô M. (2019), *op. cit.*

<sup>45</sup> DADS : Déclaration annuelle des données sociales, DSN : déclaration sociale nominative.

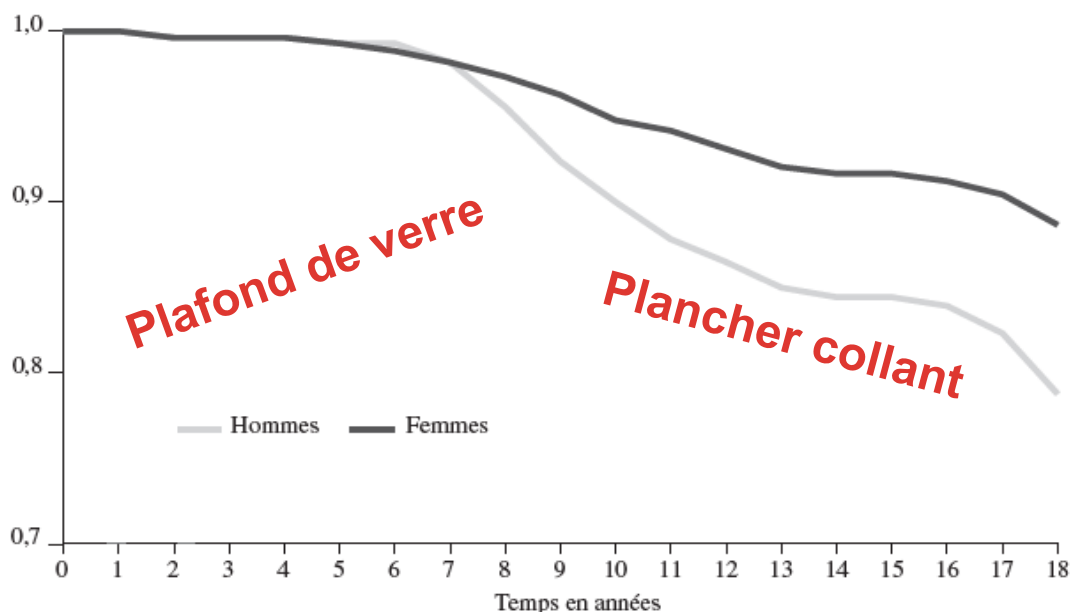
femmes continuent d'avoir des déroulés de carrière moins satisfaisants - donc essayer de comprendre les phénomènes qu'on appelle parfois « plafond de verre » ou « plancher collant ».

« Plafond de verre » cela désigne le fait que les femmes n'atteignent pas certains niveaux, les niveaux les plus élevés, les postes les plus élevés. Et le phénomène de « plancher collant », c'est le fait que les femmes restent plus longtemps que leurs homologues masculins dans le bas de l'échelle des emplois. Ce sont des inégalités que l'on observe dès le début de carrière mais qui se creusent avec l'arrivée des enfants.

Pour regarder ce qui se passe précisément dans les entreprises, on peut mobiliser des données d'entreprise, c'est-à-dire les fichiers RH d'une entreprise. Cela permet de mener des travaux très fins sur les mécanismes producteurs des inégalités professionnelles. Pour les entreprises, cela peut être aussi instructif, riche d'enseignements, puisque, je l'ai dit tout à l'heure, les entreprises sont fortement incitées à mettre en œuvre des mesures correctrices aujourd'hui. Elles font face à une injonction légale d'égalité professionnelle. Elles encourent même des risques de sanction si elles ne prennent pas des mesures efficaces. Donc ça peut être intéressant pour elles de mieux comprendre d'où viennent ces inégalités de carrière entre hommes et femmes.

Pour illustrer l'apport de ces données, voici un graphique issu d'un article rédigé avec une collègue<sup>46</sup>. C'est une entreprise du secteur aérien et on étudiait les carrières de PNC, des hôtesses et les stewards, qui étaient tous entrés dans l'entreprise à peu près au même moment. On regarde la durée qui s'écoule avant que ces hôtesses et ces stewards accèdent à une promotion. Ils peuvent passer au bout d'un certain temps chef de cabine, puis chef de cabine principal.

**Graphique 2. Durée écoulée avant la première promotion, PNC, Compagnie aérienne**



Cohorte de PNC entrés dans la compagnie aérienne entre 1998 et 2001

Source : Fichiers RH de l'entreprise

Ce qu'on voit sur le graphique 2, c'est que les premières années, il ne se passe rien parce qu'on est dans une entreprise où il faut une certaine ancienneté pour accéder à une promotion. Et puis, au bout d'à peu près huit ou neuf ans, on commence à avoir un décrochage entre les deux courbes. La courbe

<sup>46</sup> Lambert A. et Remillon D. (2018), « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe l'œil », *Travail et Emploi*, n° 154, p. 5-41..

grise qui décroît montre que les hommes sont plus rapidement promus que les femmes, alors même qu'on est dans une entreprise où les femmes sont majoritaires dans cette profession. Il y a plus d'hôtesses que de stewards. Au bout de 18 ans, qui était la période d'observation que l'on avait, la proportion de stewards ayant connu une promotion est plus du double de celle des hôtesse. Je ne l'ai pas représenté ici, mais ce qu'on a vu aussi c'est que ces inégalités étaient fortement accrues pour les mères. Il y avait un effet négatif du nombre d'enfants sur les chances de promotion pour les hôtesse seulement, pas pour les stewards, donc pour les mères seulement, pas pour les pères.

Dans cette recherche, on a mobilisé ces données RH d'entreprise, mais on a aussi mené des entretiens – donc des méthodes mixtes – à la fois avec des salariés de cette entreprise et avec les services RH, pour voir l'effet de politiques de l'entreprise ou de mécanismes organisationnels de l'entreprise, sur ces inégalités. On a ainsi pu voir que des politiques parfois sans rapport apparent avec les questions d'égalité professionnelle peuvent avoir un effet sur celles-ci. On s'est notamment intéressées à un changement des règles de promotion. Dans cette entreprise, il y avait surtout de la promotion à l'ancienneté. Au bout d'un moment, ils ont commencé à introduire une partie de promotion au choix. À partir de l'introduction de ces promotions au choix, cela a plutôt favorisé les promotions des hommes. Pourquoi ? Parce que ces promotions au choix donnaient beaucoup de poids à l'investissement dans l'entreprise tout au long de sa carrière, le fait d'être resté par exemple à temps plein, de ne pas être passé à temps partiel – c'est une entreprise, des métiers, où il y a beaucoup de temps partiels – le fait de se rendre disponible, par exemple pour voler aux périodes de congés scolaires, qui sont des périodes de *rush* dans le secteur, mais qui sont aussi des périodes, pour des raisons d'articulation avec la vie familiale, où les femmes préfèrent ne pas voler, où elles sont moins disponibles.

Finalement, ce genre de recherches dans des entreprises et en mobilisant des données d'entreprise permet de montrer que les modes d'organisation du travail et de gestion des carrières ne sont pas neutres. Même des choses qui n'ont *a priori* pas de rapport avec l'égalité professionnelle peuvent aller à l'encontre de la politique d'égalité professionnelle (que l'entreprise développait par ailleurs sur la période).

Je vais maintenant aborder le troisième temps de la présentation pour aborder plus directement les questions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. J'en arrive à ces questions : quelles sont les évolutions, les nouveaux enjeux à traiter et les données pour le faire ?

### III. NOUVEAUX ENJEUX, NOUVELLES DONNÉES

On a vu, dans tous les résultats que j'ai montrés précédemment, que les inégalités hommes-femmes sont systématiquement accrues suite aux naissances, ce qui pointe la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en lien avec l'inégalité persistante du partage des tâches domestiques et parentales au sein des couples. Sur la répartition des tâches, on ne dispose pas de données extrêmement récentes - les données les plus précises sur ces questions sont les données de l'enquête « Emploi du temps ». Or la dernière enquête « Emploi du temps » en France est un peu ancienne. En 2010, on pouvait voir que les femmes assumaient encore à peu près 65 % des tâches parentales et 71 % des tâches ménagères<sup>47</sup>.

Cette inégale répartition des tâches a des conséquences pour les femmes. Voici une synthèse des résultats dont on dispose pour la France, à partir des données qui viennent du module *ad hoc* de l'enquête Emploi sur la conciliation, le dernier de 2018.

---

<sup>47</sup> Champagne C., Pailhé A. & Solaz A. (2015), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et statistique*, n° 478-480, p. 209-242. [https://www.persee.fr/doc/estat\\_0336-1454\\_2015\\_num\\_478\\_1\\_10563](https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2015_num_478_1_10563)

## L'articulation entre vies familiale et professionnelle : évolutions, nouveaux enjeux et données



- Femmes → « charge mentale » et 65 % des tâches parentales et 71 % des tâches ménagères en 2010 (Champagne, Pailhé, Solaz, 2015)
- Les femmes ayant des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi ; c'est l'inverse pour les hommes
- Quand elles ont un emploi, 45 % des femmes de 25-49 ans avec des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle, 2 fois plus que les hommes (Bentoudja et al., 2020), surtout quand les enfants sont jeunes.
- Hommes comme femmes, les personnes en emplois sont près de 60 % à déclarer rencontrer des difficultés pour concilier travail et responsabilités familiales (Bentoudja et al., 2020) avec des contraintes variées :
  - Longues heures de travail pour les cadres
  - Horaires imprévisibles, fluctuants, décalés pour les employés et ouvriers

11

Ces travaux montrent que les femmes qui ont des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi, alors que c'est l'inverse pour les hommes. Même quand il n'y a pas d'arrêt d'activité, les événements familiaux ont plus de conséquences sur les carrières des femmes que sur celles des hommes<sup>48</sup> : 45 % des femmes ayant un emploi et des responsabilités familiales ont déclaré qu'être parent avait des conséquences sur leur situation professionnelle, deux fois plus que les hommes dans la même situation. Pour autant, il y a quand même 60 % des hommes comme des femmes qui déclarent avoir des difficultés à concilier travail et responsabilité familiale. C'est donc un enjeu qui concerne tout le monde, pas seulement les femmes mais les hommes et les femmes, avec des contraintes qui sont assez variées. Les contraintes sont plutôt du côté des heures de travail - le fait d'avoir des longues journées de travail pour les cadres, alors que du côté des employés et des ouvriers, c'est plus la question des horaires imprévisibles, fluctuants ou décalés.

J'ai cité ici les données du module complémentaire de l'enquête Emploi qui permet d'étudier ces questions mais qui est assez limité. Sinon, qu'est-ce qu'on a comme données statistiques pour étudier ces questions d'articulation vie familiale et vie professionnelle ?

On avait une enquête faite par l'INED et l'INSEE en 2004-2005, l'enquête Familles et employeurs qui portait spécifiquement sur ces questions d'interrelation entre vie familiale et vie professionnelle. Cette enquête a permis d'explorer ces tensions entre sphères professionnelle et privée, les liens réciproques entre événements démographiques et caractéristiques professionnelles, et également de regarder ce qu'il en était des pratiques des entreprises - puisque c'est une enquête qui est couplée, on a à la fois un volet individu et un volet entreprise. Cette enquête a donné lieu à beaucoup de travaux, dont un ouvrage intitulé *Entre famille et travail*<sup>49</sup>, et a eu une large couverture médiatique. Elle a aussi alimenté les débats publics sur ces questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle. Mais cette enquête date un peu. On est plus de 15 ans après, il y a eu des évolutions et de nouvelles problématiques se posent sur ces questions d'articulation vie familiale-vie professionnelle.

D'abord, du côté de la famille, on observe un certain nombre d'évolutions avec **une diversification des configurations familiales** : augmentation des ruptures d'unions, des situations de garde partagée,

<sup>48</sup> Bentoudja L. & Razafindranovona T. (2020), « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », *Insee Première*, n° 1795. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4465360/ip1795.pdf>

<sup>49</sup> Pailhé A. & Solaz A. dir. (2009), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Collection Recherches, La Découverte, 514 p.

accroissement de l'âge à la maternité. Les représentations des rôles des hommes et des femmes et de la parentalité ont aussi évolué. Tout cela fait que les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont plus variées aujourd'hui qu'hier, mais aussi plus instables. Actuellement - en tout cas dans les travaux quantitatifs - on manque de données sur l'impact de ces nouvelles configurations familiales. Par exemple sur : comment s'organisent concrètement les parents séparés et comment leurs contraintes spécifiques sont ou non prises en compte par les employeurs. On a peu de connaissances quantitatives sur ces questions actuellement.

Il y a eu d'autres évolutions, du côté de l'emploi et du travail, avec **des transformations de l'emploi** qui ont eu des effets assez ambigus sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. On le sait, tous les travaux, notamment quantitatifs mais aussi qualitatifs, montrent que les tensions entre vie familiale et vie professionnelle sont particulièrement fortes lorsque l'emploi est précaire, à horaires atypiques ou étendus. Or ce sont des modalités d'emploi qui ont eu tendance à se diffuser. Parallèlement (notamment avec la digitalisation), de nouvelles formes d'emploi et de travail se sont développées : auto-entrepreneuriat, travail de plateforme mais aussi aujourd'hui le travail nomade et surtout le télétravail. Toutes ces nouvelles formes d'emploi et de travail assouplissent les contraintes professionnelles dans une certaine mesure, mais rendent aussi plus floues les frontières entre les univers privé et professionnel, avec des impacts potentiels sur la santé et la qualité de vie au travail. Là encore, il y a un vrai besoin de mesurer l'impact de ces évolutions, de comprendre ce que cela fait à l'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Un bon exemple de ça, c'est le télétravail. On avait peu de travaux quantitatifs sur le télétravail avant la crise sanitaire, parce que c'était finalement une modalité de travail assez peu répandue. Ces quelques travaux montraient une ambivalence. Le télétravail est susceptible d'apporter une plus grande autonomie, une plus grande souplesse dans les horaires de travail et donc de contribuer à une amélioration de l'articulation travail-famille. Mais d'un autre côté, le télétravail peut être associé à une augmentation des heures travaillées, à plus de débordements des horaires sur le soir, le week-end, etc., et à des formes de travail qui contribuent à brouiller les frontières entre temps personnel et temps professionnel. Des enquêtes quantitatives ont été mises en œuvre pour mesurer ce qui s'est passé pendant la crise sanitaire, mais c'était un télétravail assez particulier, contraint. On aura besoin de nouvelles données quantitatives pour mieux mesurer ce qui se passe, comment ces nouvelles formes de travail transforment à la fois le travail et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Quels sont les effets de toutes ces évolutions sur l'articulation vie familiale et vie professionnelle ? Quels changements pour les nouvelles générations ? Avec ma collègue Ariane Pailhé<sup>50</sup>, nous avons essayé de voir si nous pouvions mesurer des changements chez les nouvelles générations, en mobilisant des données de l'enquête Génération que le Céreq mène régulièrement. On a comparé deux générations : la génération des sortants d'études en 1998 et la génération des jeunes sortis d'études en 2010, pour savoir, compte tenu de toutes ces évolutions que j'ai mentionnées avant, à la fois du côté de la famille, des formes familiales et des emplois, si on voit des changements dans l'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Ce que l'on voit, c'est que la répartition des tâches domestiques entre conjoints apparaît plus équilibrée pour les nouvelles générations de jeunes couples, avec des nuances cependant selon le type de tâches considérées. Dans cette enquête, il y avait des questions sur la répartition des tâches pour différents types de tâches : le ménage, la préparation des repas... Les tâches les plus routinières et récurrentes, comme les repas, demeurent encore les plus inégalitaires. Mais il y a quand même globalement une meilleure répartition des tâches domestiques entre conjoints pour la génération 2010 par rapport à la génération 1998. Ce qu'on montre aussi dans cet article, c'est que ces changements

---

<sup>50</sup> Pailhé A. & Remillon D. (2022), « Évolutions des calendriers démographiques et répartition des tâches domestiques », p. 75-85, in T. Couppié, A. Dupray, C. Gasquet & E. Personnaz (coord.), *Les sept premières années de vie active de la Génération 2010*, Céreq Essentiels n°4, Décembre, 175 p.

semblent peu liés à l'évolution des calendriers résidentiels et familiaux, qui a été pourtant forte entre les deux générations considérées. Les jeunes de la génération sortie d'études en 2010 restent plus longtemps célibataires, ont leurs enfants plus tard... Tous ces changements pourraient expliquer une partie des évolutions constatées dans la répartition des tâches. Mais en fait, ce n'est pas ça qui explique principalement les changements observés. Ce serait plutôt un changement de normes et de comportements en général, quelles que soient les caractéristiques et notamment le niveau de diplôme de ces jeunes. Et pourtant, quand on s'intéresse à l'incidence des naissances sur la carrière de ces jeunes, on voit que les naissances continuent d'avoir une incidence bien plus importante sur la carrière des jeunes mères que sur celle des jeunes pères. L'enquête Génération est donc une enquête qui permet déjà de regarder des choses intéressantes mais qui est centrée sur les sortants de formation initiale. Ces jeunes, on ne les suivait que sur les sept premières années de leur vie active. C'est vraiment le début de carrière. À ces âges-là, une faible proportion est devenue parents. Donc cela ne permet pas de voir en population générale et sur le long terme ce qui se passe, quelles vont être les évolutions en matière d'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Autre problématique qui serait intéressante à creuser avec des travaux quantitatifs, c'est notamment celle des **proches aidants de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie**, puisque, aujourd'hui, l'allongement de la vie active, le vieillissement de la population mettent la question de l'aide aux parents âgés au cœur de la problématique de l'articulation des sphères de vie. Je l'ai dit au départ, j'ai parlé d'articulation vie familiale-vie professionnelle. Dans tous les travaux dont j'ai parlé, il était beaucoup question des enfants et des parents de jeunes enfants, mais cette question d'articulation ne concerne pas que les naissances, pas que les enfants. Cette question des proches aidants fait l'objet d'une attention croissante en sciences sociales, puisqu'on sait que la prise en charge des personnes âgées ou ayant des restrictions d'activité repose beaucoup sur les membres de la famille, et notamment sur les femmes. Donc il y a un vrai enjeu à étudier ces questions de conciliation entre le rôle d'aidant et l'activité professionnelle.

Des travaux montrent déjà que cet investissement dans l'aide à un proche n'est pas sans conséquence sur la vie professionnelle. Cela peut conduire les aidants à réduire leur activité, voire à arrêter temporairement ou définitivement de travailler. Mais là encore, de nombreuses dimensions de la conciliation aide-travail restent aujourd'hui insuffisamment explorées faute de données, notamment les effets en termes de temps de travail, de taux de salaire ou d'ajustement des conditions d'emploi. Et ces questions de vieillissement concentrent aujourd'hui l'attention sur les aidants de personnes âgées, mais il y a aussi d'autres aidants, des aidants d'adultes en situation de handicap ou d'enfants en situation de handicap. Ces aidants sont en France aussi nombreux que les aidants de personnes âgées. Mais d'après certains travaux, il semblerait que leur investissement dans l'aide semble affecter dans des proportions bien supérieures leur trajectoire professionnelle. Ce sont des questions qu'il serait intéressant d'étudier davantage avec des travaux quantitatifs. Une des limites aussi des travaux existants, c'est qu'on ne tient pas compte, en général, des caractéristiques de l'emploi occupé par les aidants ni du rôle joué par l'employeur. Est-ce que l'employeur s'adapte, met en œuvre des mesures pour aider les personnes en situation d'aide à mieux concilier leur situation d'aide et leur vie professionnelle ?

Dernier enjeu, ou problématique, qui me semble important à aborder, ce sont les effets sur les entreprises et sur l'organisation du travail. La littérature montre qu'un niveau élevé de conflit entre vie familiale et vie professionnelle aurait tendance à diminuer la satisfaction professionnelle et donc l'engagement au travail. Cela peut avoir des conséquences en termes d'absentéisme ou de *turnover* des salariés. Et à l'inverse, avoir un exercice simultané d'une activité professionnelle et d'une vie familiale équilibrée aurait des effets positifs réciproques. Donc c'est une question qui, au moins pour ces raisons, doit intéresser les entreprises. Et je l'ai dit tout à l'heure, beaucoup de politiques publiques ont été progressivement élaborées pour inciter les entreprises à s'investir dans la question de l'équilibre des temps de vie. Il y a eu dans les entreprises beaucoup de négociations, beaucoup d'accords collectifs qui ont débouché sur des mesures dans ce domaine de l'articulation travail-famille, sans doute aussi sur des innovations, des politiques d'entreprise en matière d'équilibre des temps.

Actuellement, on a peu d'évaluations de la mise en place de ces dispositifs au sein des entreprises et de leur impact sur les salariés, sur l'articulation vie familiale-vie professionnelle et sur l'égalité de genre, parce qu'on manque de données pour évaluer l'effet de ces politiques. Du côté des politiques publiques, il y a eu aussi des évolutions marquantes ces dernières années dans les politiques familiales, par exemple la réforme de la PreParE, c'est-à-dire l'indemnisation du congé parental, ou très récemment l'allongement du congé paternité, ou encore l'instauration de congés pour les proches aidants. On a, à l'heure actuelle, encore peu de données pour mesurer les effets que ça a pu avoir sur les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il y a les données administratives que j'évoquais au début, qui sont riches, mais qui ne fournissent pas d'informations sur tous ces aspects précis. Nous avons aussi les données d'entreprise qui permettent d'entrer, pour le coup, précisément au sein d'une entreprise. Mais on manque de données en population générale, puisque les enquêtes existantes ne sont pas centrées sur ces questions. Par exemple, beaucoup de travaux sont menés à partir des enquêtes Conditions de travail et RPS de la Dares. Ces enquêtes sont très riches et ont l'avantage d'être en panel donc longitudinales, mais on y trouve assez peu d'informations sur la situation familiale des individus. On a également des enquêtes plus spécialisées, notamment le module complémentaire de l'enquête Emploi sur la conciliation que j'évoquais tout à l'heure, un module complémentaire qui revient régulièrement et qui est au niveau européen dans toutes les *labour force surveys*. C'est intéressant pour faire des comparaisons européennes, mais c'est un module qui est limité du point de vue des informations recueillies et qui est transversal. Nous n'avons donc pas cette dimension longitudinale permettant de suivre l'articulation des événements familiaux et des événements professionnels au cours de la carrière, au cours du cycle de vie.

D'où le besoin de nouvelles données que l'on s'emploie, avec mes collègues Ariane Pailhé et Roméo Fontaine de l'INED, à produire actuellement. On est en train de concevoir une nouvelle enquête Famille employeurs qui s'appellera l'**Enquête longitudinale Familles et employeurs**, FamEmp pour son petit nom. L'objectif de cette enquête, comme pour la première de 2004-2005, est d'adopter un double point de vue : un échantillon représentatif d'individus de la population française en âge de travailler et, pour les salariés, une enquête auprès de leur employeur. Ce sera donc une enquête couplée individu-employeur. On met en œuvre un certain nombre d'innovations méthodologiques pour pouvoir étudier toutes les questions que j'ai mentionnées avant. Première chose : cette fois, l'enquête sera longitudinale. Donc on va interroger les individus à au moins trois reprises en 2024, 2027 et 2030. On va aussi doubler la taille de l'échantillon par rapport à la précédente enquête *Familles et employeurs* en interrogeant 30 000 individus en première vague. On va étendre aussi le champ d'âge de l'enquête. Dans sa précédente version, l'enquête portait sur les 20-49 ans. L'idée est d'aller jusqu'à 65 ans, pour pouvoir étudier ces questions d'articulation en fin de carrière professionnelle et la problématique de l'aide aux parents âgés. Et puis donc, comme je le disais, ce sera une enquête couplée donc on aura aussi une enquête sur les établissements employeurs de ces individus, dès lors qu'ils travaillent dans des établissements de dix salariés et plus.

Un autre objectif est d'apparier ces données avec des données administratives pour pouvoir étudier plus finement les carrières salariales. Ce sont les données administratives qui sont plus fiables sur ces questions par rapport à ce que l'on peut recueillir dans une enquête. Cette enquête sera appariée à des données fiscales et sociales des entreprises.

Et puis l'enquête est conçue en partie en articulation avec une autre enquête qui est menée à l'Ined, une enquête européenne qui s'appelle GGS (Generations and Gender Survey) au niveau européen et ERFI (Étude des relations familiales et intergénérationnelles) pour la version française. Cette enquête porte aussi sur ces questions de rapports de genre et rapports de génération. Il y a une partie des questions de l'enquête qui sera commune, ce qui permettra – on est sur le même calendrier, la même méthodologie – de faire des comparaisons européennes sur une partie des thématiques de l'enquête.

Avec l'enquête FamEmp, on espère pouvoir traiter de multiples questions, les questions que j'ai mentionnées précédemment, à savoir tout ce qui a trait à l'effet des événements familiaux sur les carrières et réciproquement, la façon dont les situations d'emploi affectent la vie privée, la santé, la fécondité,

le bien-être également. On inclut des questions sur le bien-être des individus. Cela permettra aussi d'avoir de nouvelles données sur les relations au sein des couples, la répartition des tâches domestiques et parentales, d'avoir aussi des données plus précises sur ce qui se passe en cas de séparation, en cas de garde alternée. Et puis, puisque c'est une enquête couplée, les données permettront aussi d'évaluer l'effet de pratiques organisationnelles ou de politiques de soutien mises en place par les entreprises sur l'articulation des sphères de vie. On a voulu avoir un échantillon plus élevé aussi pour pouvoir accorder une attention particulière à l'hétérogénéité des pratiques selon le genre, le niveau de qualification et de diplôme, parce que, on l'a vu un petit peu en filigrane dans les travaux que j'ai présentés jusqu'à présent, les problématiques sont souvent très différentes par exemple, pour les cadres et les non-cadres. On a donc envie aussi de regarder ce qui se passe de façon différenciée selon les différents niveaux de qualification.

Pour conclure, j'ai essayé de montrer dans cette présentation, en partant des inégalités genrées de carrière, que ces questions d'inégalités de genre et de carrière professionnelle et d'articulation vie familiale et vie professionnelle sont étroitement liées. Ces questions d'articulation ont des enjeux multiples. Elles sont importantes pour les entreprises, pour le bien-être et la santé des individus, pour l'entrée en parentalité et même l'impact sur la fécondité. On a des données administratives ou des données d'entreprises qui sont précieuses, qui permettent de produire des résultats intéressants, comme ceux que j'ai pu vous présenter, mais il manque actuellement des données récentes en population générale et longitudinales sur les individus et les employeurs pour éclairer ces évolutions et les nouveaux enjeux relatifs à l'articulation vie familiale-vie professionnelle, analyser les pratiques et le rôle des entreprises et évaluer l'effet des politiques familiales d'emploi et d'égalité professionnelle. Je m'arrête là.

Si vous voulez en savoir plus sur ces questions, on organise dans deux semaines une autre conférence ici, au Centre d'études de l'emploi et du travail, sur « Genre et politiques de l'emploi et du travail ». Y seront présentés plein de travaux de collègues, des travaux que je n'ai pas pu mentionner ici, mais qui développent des choses très intéressantes sur les inégalités de genre, les politiques d'entreprise et politiques sociales et d'emploi<sup>51</sup>. N'hésitez pas à vous inscrire à cette conférence et merci pour votre attention.

## **DISCUSSION AVEC LA SALLE**

### **Serge VOLKOFF**

Merci beaucoup Delphine, pour tous ces résultats qui, en effet, en plus, renvoient à des choses dont nous avons discuté hier. Donc cela tombe vraiment très bien. Le temps que l'on attrape les micros qui vont circuler, j'ajoute juste une petite précision par rapport à l'exemple que tu as pris sur l'entreprise de transport aérien – que l'on ne va pas nommer mais qui se trouve être une entreprise membre du CREAPT par ailleurs. On a eu une recherche chez eux sur des questions qui tournaient beaucoup autour des restrictions d'aptitude il y a quelques années, menée d'ailleurs par Lucie Reboul qui est là, qui interviendra cet après-midi, mais sur autre chose. La recherche que nous avons menée portait sur les personnels au sol, donc cela n'a pas à voir avec ce dont tu parlais, mais au passage, on a fait des relevés des restrictions d'aptitude dans les diverses catégories de personnel. Chez les navigants, il n'y a pas de restriction d'aptitude. C'est-à-dire que c'est exclu. Si tu es en restriction d'aptitude, tu ne peux pas être navigant·e, tu ne peux pas. Ce sont les règles du transport aérien. Donc tu peux être en arrêt maladie, ça oui, mais pas en restriction d'aptitude. Et donc, ça nous avait été précisé, les hôtesse·s qui en raison de leur maternité ont un peu d'indisponibilité côté santé au-delà de la période

---

<sup>51</sup> <https://ceet.cnam.fr/seminaires/seminaires-externes-ceet/genre-et-politiques-de-l-emploi-et-du-travail-1333423.kjsp>. Cf. aussi Guergoat-Larivière M. & Remillon D. dir. (2021), « Genre et politiques de l'emploi et du travail », *Socio-économie du travail*, n° 8, 2020-2.

du congé de maternité sortent purement et simplement de la catégorie des navigantes. Leur carrière est interrompue complètement. Leur carrière de navigante est interrompue complètement pendant cette période-là. On les réaffecte quelque part où on peut en personnel au sol. Tu le savais peut-être, mais on avait constaté cela en entrant par la question des dispositifs de gestion des aptitudes. Alors maintenant, il y a les micros et c'est à vous.

### **Céline MARDON, GIS CREAPT**

Merci, Delphine, c'était super intéressant.

Je profite de la remarque de Serge pour poser une question qui m'est venue en te voyant présenter les problématiques qui surgissent et qui appelleraient un besoin de nouvelles données. Je me posais des questions justement sur tout ce qui serait effet de la santé, à un moment donné, sur la suite des carrières professionnelles. Je repense à un séminaire CREAPT qui a eu lieu il y a quelques années, en 2018, où justement j'avais regardé des effets de la santé sur la suite de la carrière professionnelle et la façon dont on pouvait quantifier cela par des méthodes quantitatives et en regardant, pas ces questions-là, mais en constatant au passage – même si ce n'était pas le point d'entrée – quelques différences entre hommes et femmes. Pour donner un exemple, sur les cancers, il y avait plus de femmes qui se trouvaient en arrêt de travail, suite au diagnostic, que d'hommes.

Il y avait aussi une étude qu'on a menée à partir de l'enquête SIP sur les changements au cours de la vie de travail, leurs impacts et la façon dont ils étaient liés à la santé, et aussi la façon dont la santé était liée à ces changements. Mais toujours sans regarder cela en lien avec les suites de carrières professionnelles. En tout cas, il y aura juste après la présentation d'Alice sur les effets de l'endométriose sur la carrière des femmes. Je me demandais comment on pouvait prendre en compte ces questions de santé à un moment donné. Tu disais que ces questions sont importantes pour la santé des individus, mais peut-être que les questions de santé des individus sont importantes pour étudier ces questions-là et la suite des carrières professionnelles et leurs inégalités en termes de genre.

### **Delphine REMILLON**

Oui, tout à fait. Tu as raison. C'est une question importante. Comme tu l'as mentionné, il y avait l'enquête SIP qui permettait d'étudier cela à un moment donné. Il n'y a pas beaucoup d'autres enquêtes qui permettent d'étudier, à ma connaissance, ce genre de questions. C'est vrai que nous, on l'abordera dans l'enquête à venir, mais plutôt sous l'angle « effets » – comme tu le disais – effets sur la santé. On aura la dimension longitudinale et on pose des questions sur l'état de santé des individus et aussi sur l'état de santé, les besoins d'aide de leurs proches - les besoins d'aide et les comportements d'aide. Mais nous n'avons pas de rétrospective de la santé des individus. Ce n'est pas une information dont on dispose. Ce sera plutôt l'impact d'événements professionnels sur le bien-être et la santé au sens large plutôt que l'inverse, sauf à voir les choses en panel, regarder si l'individu a un événement de santé, ce qui se passe aux vagues suivantes, quel impact ça peut avoir en termes d'arrêt d'activité, etc. Mais on est beaucoup plus centré sur les questions d'aide, de santé de ses proches, notamment de ses parents. C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup, je pense, de données qui permettent – en tout cas d'enquêtes – qui permettent d'étudier ça actuellement : la conciliation vie familiale-vie professionnelle en articulation avec les questions de santé.

### **Fabrice RAUZIER, Syndex**

Merci, c'était captivant, effectivement. Je me suis régalé, c'est déjà bien de le dire.

Dans le cadre de mes interventions, je travaille auprès des représentants du personnel et donc je suis confronté à ces problématiques que vous avez soulevées, notamment de promotion, et donc qui font lien avec la reconnaissance de l'entreprise également. Je ne vais pas développer ce versant, mais je me posais deux questions. Une qui me semble très ambitieuse, c'est-à-dire que ces plafonds de verre, ces planchers, etc., est-ce qu'ils ne seraient pas aussi le fruit, si j'osais, des millénaires passés, c'est-à-dire l'homme chasseur-cueilleur, la femme dans la grotte en train de préparer le repas et que ces

compétences ont été mises en avant dans le monde de l'entreprise en tant que chasseur-cueilleur, mais le reste est resté dans la sphère privée. Ce qui amènerait peut-être aussi, si j'osais, à une certaine forme d'autocensure de la femme dans notre société aujourd'hui. La deuxième chose à laquelle il serait intéressant, peut-être, de réfléchir : qu'est-ce que le monde de l'entreprise met en avant pour solliciter au-delà des lois ? Concrètement, est-ce qu'il y a des mesures qui sont mises en avant, proposées, dans le cadre de cette interruption de compétence professionnelle ? Je pense notamment à toutes les formes de QVCT et également je pense plutôt au développement durable, à la RSE, qui sont des formes mises en avant, très silencieuses, mais qui pourraient promouvoir ces temps précaires, ces temps précarisés, et sur lesquelles, je pense, il n'y a pas une grande réflexion aujourd'hui. Elles sont plutôt amenées par l'État, mais pas trop par les entreprises parce qu'elles n'ont peut-être pas grand-chose à y gagner.

### **Delphine REMILLON**

Merci pour la question. Oui, en gros, vous me parlez... Est-ce que le plafond de verre, c'est le fruit des compétences mises en avant dans l'entreprise ? Oui. Il y a une articulation entre ce qui se passe dans l'entreprise et les rôles domestiques qui sont inégalement partagés entre hommes et femmes. C'est en lien avec cette inégalité dans la sphère domestique qu'il y a ces inégalités dans la sphère professionnelle. Et effectivement, il y a toute une histoire. Quand on regarde précisément ce qui se passe dans les entreprises, les compétences qui sont mises en avant, il y a des choses à regarder du côté des pratiques organisationnelles, des compétences qui sont valorisées dans les entreprises, comme l'exemple que je donnais de l'entreprise qu'on a étudiée du transport aérien : On ne promouvait pas des femmes ou des hommes, on allait promouvoir des personnes qui connaissaient bien les managers, passaient souvent les voir, qui étaient investies dans l'entreprise, qui étaient disponibles un peu tout le temps, etc. Ce n'est pas des hommes ou des femmes, mais ce sont des compétences que l'on met en avant. Mais ces compétences ne sont pas « neutres au genre » parce qu'elles concernent plus des hommes que les femmes (du fait de l'inégalité des rôles dans la sphère domestique). Il y a vraiment ces choses fines à regarder, qui sont intéressantes à regarder. Il y a effectivement, sans doute aussi... Dans les travaux économiques, on parle de – pas d'autocensure – mais de différences de pouvoir de négociation des hommes et des femmes.

La deuxième partie de la question, effectivement, il y a pas mal de choses qui sont mises en avant par les entreprises. Je le disais, autour de la politique d'égalité professionnelle, de négociation autour de l'égalité professionnelle et de toutes ces choses actuelles sur la politique de diversité, de qualité de vie au travail, il y a sans doute des choses qui ont été mises en place par les entreprises. Parfois on peut se demander si c'est de l'ordre du discours ou s'il y a une réalité de dispositifs derrière. Et encore une fois, on n'a pas, justement, beaucoup d'éléments pour évaluer cela actuellement. On parle parfois d'égalité professionnelle « de façade ». Est-ce que ce sont des accords un peu vides, des coquilles vides ou est-ce que ces accords d'égalité professionnelle se traduisent par des mesures concrètes qui facilitent effectivement l'articulation des temps de vie pour les salariés ? Et quelles sont les mesures qui concrètement fonctionnent ?

La première enquête « Familles Employeurs » avait montré que ce n'était pas forcément les dispositifs les plus adaptés pour faciliter l'articulation qui étaient mis en œuvre par les entreprises. Parfois, ce sont des choses plus de l'ordre de... pas forcément des politiques du type créer des places en crèche, ça peut avoir des effets, mais aussi des choses de l'ordre de l'organisation du travail, de la flexibilité des horaires, etc., des choses un peu fines qui ne sont pas faciles à capter par les données quantitatives, d'où le fait qu'on a du mal à en évaluer les effets. Mais c'est un peu cela que l'on a l'objectif de regarder. Au-delà de tout ce discours sur l'égalité professionnelle, de toutes ces chartes de parentalité signées, des droits à la déconnexion, de la charte du temps et tout ce qu'on veut, qu'est-ce que concrètement cela donne et quelles sont les mesures qui sont efficaces pour mieux articuler vie familiale et vie professionnelle ?

## Annabelle CACAUD

Ce que j'ai compris finalement, c'est que les salaires, de toute façon, sont quand même inférieurs entre les hommes et les femmes, qu'elles soient mères ou pas mères, même si c'est un tout petit peu. Donc déjà, dès le départ, il y a quelque chose. Et ensuite, quand il y a la notion de famille qui se crée avec des enfants, ce que je comprends finalement, c'est que les entreprises rémunèrent les employés par rapport au temps qu'ils consacrent à l'entreprise. Plus ils consacrent de temps, plus ils sont mal-léables au niveau temps, plus le temps est long et mieux ils sont récompensés finalement par des postes plus importants, des rémunérations plus importantes. Vous avez parlé de rémunération, mais forcément ça va avec des postes. Je n'ai pas vu le lien avec les compétences et les différences qu'il pourrait y avoir entre les compétences après une maternité pour les femmes et pour les hommes. Mais en tout cas, ça interpelle parce que si on se dit que les deux ont des compétences égales ou équivalentes, cela voudrait dire qu'on favorise quelque chose de l'ordre de – je ne trouve pas d'autres mots – mais je vais dire de l'esclavage. Ce n'est pas du tout un bon mot, mais je ne trouve pas d'autres mots. De gens qui sont corvéables à merci. Ça va quand même mieux. Donc ça pose question.

La deuxième chose que je voudrais dire, c'est par rapport à tout ce que vous avez dit sur les personnes âgées dont on a à s'occuper. Finalement, c'est la même chose que les enfants. Au final, c'est une autre partie de la vie, mais ça tient à la même chose. Après, il me semble qu'il y a eu une personne, un président de la République ou je ne sais plus, un politique qui avait proposé à une époque de rémunérer les mamans, les femmes au foyer. Du coup, je me pose la question, mais c'est un autre débat. Mais pourquoi ne pas envisager ça comme un travail ? En fait, on envisage le travail parce qu'il est rémunéré, parce qu'il y a un lien de subordination, etc. Voilà.

## Delphine REMILLON

Sur l'investissement professionnel, effectivement, c'est quelque chose que montrent les travaux, notamment sur les cadres<sup>52</sup>, le fait qu'encore aujourd'hui, dans les entreprises, l'investissement professionnel, en tout cas en France, les longues heures de travail et le surinvestissement professionnel sont très valorisés pour les promotions, etc. Encore une fois, du coup, ça valorise plutôt les hommes. Mais en fait, ce n'est bon pour personne, ni pour les hommes ni pour les femmes. Mais les normes évoluent aussi. Les normes relatives au travail, à l'investissement dans la vie familiale, dans la parentalité, elles évoluent du côté des hommes aussi. Donc ça, c'est intéressant justement de voir – c'est un peu une question en suspens – de voir que les attentes professionnelles des uns et des autres, des hommes et des femmes, évoluent, que leurs attentes vis-à-vis de ces questions d'articulation ou vis-à-vis de l'investissement dans la parentalité évoluent. Est-ce que cela va faire que, globalement, les choses changent un petit peu en entreprise ? Est-ce que ça va faire qu'il y aura à terme une meilleure articulation pour tous et moins d'inégalités entre hommes et femmes ? C'est un peu une question ouverte pour laquelle je n'ai pas trop de réponse pour l'instant.

Sur la rémunération des femmes au foyer, il y a déjà une rémunération via, par exemple, les congés parentaux. Il existe aussi des dispositifs de compensation pour les aidants. Mais la rémunération du congé parental est très faible en France. C'est ce qui fait, aussi qu'il y a beaucoup d'inégalités dans le recours à ces congés parentaux actuellement entre hommes et femmes - le fait que ce sont des montants faibles, forfaitaires, pas du tout proportionnels aux revenus, à la différence de ce qui existe pour le congé paternité ou le congé maternité – cela explique que ce ne sont pas les hommes, qui en moyenne gagnent plus, qui interrompent leur activité pour prendre ces congés. Il y a un vrai enjeu à mieux indemniser ces congés, pour un meilleur partage des tâches et notamment du temps passé avec les jeunes enfants dans leurs premières années. On voit que dans les pays, notamment scandinaves, où il y a une meilleure rémunération de ces congés, il y a plus d'égalité, les hommes et les femmes le

---

<sup>52</sup> Di Paola V. et Epiphane D. (2021), « L'accès des femmes au *top management*. Quand la banque de financement et d'investissement résiste ... », *Socio-économie du travail*, n° 8, 2020-2 ; Bustreel A. et Pernot-Lemattre M. (2021), « Le régime temporel du « travailleur idéal » dans les professions hautement qualifiées. Une comparaison femmes-hommes en France, Suède, Royaume-Uni », *Socio-économie du travail*, n° 8, 2020-2.

prennent de façon plus égalitaire qu'en France. Il y a un vrai enjeu, effectivement, autour de ces questions de rémunération des temps hors travail.

### **Annie JOLIVET, CEET et CRTD CNAM**

Je voulais poser deux questions en lien avec ce que tu as répondu et avec l'intervention de Dominique hier.

La première, c'est à propos des ajustements fins autour des questions de conciliation. J'ai effectivement croisé, entre autres, une entreprise où les dispositifs censés être inclus dans un accord n'étaient finalement pas appliqués parce qu'en fait les ajustements très fins sur « commencer plus tard », « avoir un jour libéré », etc. marchaient tellement bien que, du coup, aucune mesure inscrite n'était utilisée. Je me demandais, dans l'enquête que vous avez prévue, est-ce que vous avez un questionnaire auprès de l'employeur pour essayer de détecter ces éléments un peu fins qui passent sous la barre de la détection ?

Ma deuxième question est en lien avec ce qu'a présenté Dominique hier sur les enseignants. Comment sont traitées dans le questionnaire les questions de conciliation qui ne sont pas liées à des questions de vie familiale, mais au souci de mieux tenir au travail, par exemple ? Donc des questions d'usure, des questions de réponse à la pression et qui passeraient autrement que par du temps partiel mais pas seulement. Comment avez-vous prévu d'intégrer cela dans le questionnaire que vous avez préparé ?

### **Dominique CAU-BAREILLE**

J'avais une question courte. Tu parles donc des prochaines enquêtes que vous allez mener plutôt dans le champ des entreprises. *Quid* de la fonction publique ? Je pense qu'il y a vraiment des inégalités très fortes aussi. Je travaille dans un chantier-travail d'un institut de recherche syndicale où on met bien en évidence justement des problèmes d'inégalité de parcours, d'inégalité de salaire. Donc ça m'intéresserait de savoir si vous allez aussi travailler dans la fonction publique.

### **Delphine REMILLON**

Oui, on va interroger tous types d'employeurs, donc fonction publique, secteur privé, acteurs associatifs, dès lors qu'ils ont dix salariés et plus. Ils sont tous inclus dans le champ de notre enquête. C'est vrai que, par contre, dans les données que je vous montrais au départ, administratives, souvent on se focalise sur le privé, mais il y a des inégalités très fortes et des choses à étudier aussi sur la fonction publique.

### **Serge VOLKOFF**

On garde pour l'instant la question d'Annie. On prend une demande de parole que je n'avais pas repérée et puis je poserai ma petite question aussi.

### **Vanessa MEGDOUD**

Question très courte sur la question des critères. J'ai travaillé en tant que chargée de maintien dans l'emploi pour une mission handicap. Ma question, c'est le handicap justement. On parlait des critères de santé, donc qu'on ne peut pas forcément connaître effectivement sur la question de la santé en elle-même. Mais est-ce que, justement, toutes les reconnaissances administratives du handicap, RQTH, invalidité, etc., peuvent être intégrées sur des critères de recherche ? Elles sont maintenant déclarées dans le cadre de la DSN. L'impact, pour le coup, sur les évolutions de carrière est assez probant et sur la gestion des sphères professionnelles et privées, puisqu'on a parlé effectivement des enfants handicapés et des aidants auprès des personnes âgées. Merci.

### **Serge VOLKOFF**

Ma question s'adresse aussi bien à une partie des dispositifs que tu as montrés qu'à celui qui est en préparation. Je vais la résumer en disant : la question de l'intentionnalité dans tout ça. C'est-à-dire

qu'il y a une manière d'interpréter des liens entre diverses composantes du parcours extraprofessionnel, professionnel en constatant des corrélations, en ayant des suppositions plausibles sur les liens de causalité qu'il peut y avoir là-dedans. Mais on a beaucoup abordé déjà hier l'interrogation sur « qui maîtrise quoi » là-dedans ; en particulier, dans quelle mesure on maîtrise ses propres projets et ses propres parcours. On sait que ce débat existe de longue date sur la question du temps partiel et des grandes difficultés et importances d'essayer de distinguer un temps partiel choisi et un temps partiel imposé/subi. C'est très délicat. Et là, même question. Il y a eu dans l'enquête Santé et Itinéraire professionnel parfois : « est-ce que telle chose, vous en avez décidé suite à tel événement ? » Est-ce qu'il va y avoir des interrogations un peu directes de ce type ? Ou est-ce que vous comptez uniquement sur les corrélats statistiques pour ouvrir des interprétations sur les intentionnalités ?

### **Delphine REMILLON**

Du coup, je vais faire dans l'ordre, en recommençant par la fin. En gros, il y a deux réponses. D'une part, on compte effectivement sur le dispositif longitudinal et c'est pour cela qu'on a voulu faire une enquête en panel, pour essayer de distinguer ces liens de causalité. Enfin, de causalités, en tout cas...

### **Serge VOLKOFF**

Avant-après, ça ne veut pas forcément dire causes et effets.

### **Delphine REMILLON**

...disons, ce qui se passe quand il y a une survenue d'événements familiaux et comment ça change la vie professionnelle et inversement, ce qu'on ne pourrait pas faire juste avec une enquête transversale. Après, on a aussi des questions effectivement directes. Certaines qu'il y avait déjà d'ailleurs dans l'ancienne enquête. Par exemple, après la naissance de chacun des enfants, on demande aux personnes dans quelle mesure elles considèrent que cela a eu un impact sur leur vie professionnelle, que cela a changé leur vie professionnelle sur telle ou telle dimension.

### **Serge VOLKOFF**

C'était déjà présent, il y avait déjà des publications là-dessus.

### **Delphine REMILLON**

Oui, qui montraient les différences justement de conséquences des enfants sur la vie professionnelle pour les hommes et les femmes, en posant directement la question. On demande : dans l'année qui suit la naissance de votre enfant, est-ce que vous êtes passée à temps partiel ? Est-ce que vous avez changé de poste ? Est-ce que vous avez changé d'entreprise ? Vous avez eu une baisse de vos responsabilités ? Et on demandait à chaque fois : est-ce que c'est lié justement à cette naissance ou pas ?

### **Serge VOLKOFF**

Et en gros, ça dit la même chose ?

### **Delphine REMILLON**

Oui. Justement, c'est ce qui était pas mal dans l'enquête et là, ce qu'on va refaire aussi, c'est qu'il y avait cette double dimension. On avait à la fois un calendrier professionnel détaillé et un calendrier familial. Donc on pouvait confronter vraiment les deux types d'événements et avoir cette question directe de l'impact. Et là, comme on a aussi un focus - qu'on voudrait regarder ce qui se passe après les séparations - on a reproduit le même type de questions : Après cette séparation, est-ce qu'il y a eu des changements professionnels ? Est-ce que c'était lié ou pas à cette séparation ? Et pour tout ce qui est notamment temps partiel ou même maintenant télétravail, on a aussi des questions directes sur les raisons d'être à temps partiel, les raisons aussi du télétravail. Cela nous intéresserait de savoir pourquoi les personnes sont en télétravail. Est-ce que, justement, c'est pour mieux articuler vie familiale-

vie professionnelle, parce que cela leur donne plus de souplesse dans leurs horaires de travail, les trajets domicile-travail ? Est-ce que c'est pour des questions de conditions de travail aussi ? Simple-ment parce qu'elles travaillent mieux chez elles, plus au calme, etc. On a comme ça des questions de type « raison » et des questions subjectives pour articuler, avoir les deux éléments.

Sur le handicap, on pose des questions à la fois classiques sur les limitations d'activité et aussi sur les reconnaissances administratives de handicap. Et notamment, comme on a cet enjeu de regarder ce qui se passe, en termes d'articulation, pour les parents qui ont un enfant en situation de handicap, on a prévu de surreprésenter des ménages qui percevraient l'allocation pour enfants handicapés, pour en avoir suffisamment dans l'enquête et pouvoir regarder spécifiquement la situation de ces parents pour qui les questions d'articulation sont particulièrement compliquées.

Quant aux questions d'Annie... Donc oui, pour le questionnement fin auprès des employeurs, en fait, c'est difficile de poser ce genre de questions dans le questionnaire employeur. Dans le questionnaire employeur, on a quand même des questions sur les horaires de travail, comment c'est contrôlé, déterminé, sur les congés. Après, ce sont beaucoup des questions sur tout ce qui est prestations, plutôt, qui sont posées du côté des employeurs. Par contre, on a aussi ces questions-là dans le volet salarié. Dans le volet individu, on va savoir : est-ce qu'en cas d'urgence, ils peuvent s'absenter facilement de leur travail ? Comment sont déterminés leurs horaires de travail ? Est-ce que justement cela s'organise de la même façon quand ils sont en télétravail, quand ils sont sur site ? Ce genre de questions. C'est vrai que ce genre de chose, c'est difficile de le poser complètement dans le volet employeur, même si c'est important, notamment pour les plus petites entreprises. Car dans les petites entreprises, souvent, les ajustements passent plus par des ajustements fins, informels, plutôt que par des dispositifs très établis. Mais en gros, c'est difficile de poser ça dans le volet employeur parce que, en plus, ce sont souvent des ajustements qui vont se faire de façon rapprochée, avec par exemple le supérieur hiérar-chique direct, pas forcément pour tous les salariés de la même façon, pour tous les niveaux hiérar-chiques de la même façon dans l'établissement. Mais on va essayer de capter des choses comme ça par les deux volets, dans la mesure du possible.

Pour les questions de mieux tenir au travail, les questions liées à la pression, à l'usure, on a essayé d'introduire des questions qu'il n'y avait pas avant, sur les RPS justement. Le fait d'articuler plus ou moins bien sa vie familiale et vie professionnelle, ce n'est pas lié qu'à ses charges de famille mais aussi à sa charge de travail, à ses conditions de travail. Donc on essaye d'introduire des questions comme ça, même si forcément on ne pourra pas aller aussi loin que dans l'enquête Conditions de travail, pour le coup, là-dessus.

Si le travail fatigue ? Oui, je ne sais plus. Il doit y avoir des questions... Il y a des questions RPS effectivement. Il y a aussi beaucoup de questions sur, en gros : est-ce qu'on arrive à se couper de son travail quand on rentre ? L'interrelation des sphères. Est-ce qu'on sépare complètement sa sphère privée et sa sphère professionnelle ou est-ce que les deux interagissent fortement ? Et tout ce qui concerne les nouveaux outils numériques : est-ce qu'on doit, est-ce qu'on attend de nous que l'on consulte ses mails et ses messages professionnels fréquemment, en dehors de ses heures de travail, ce genre de chose. Puisqu'il y a quand même aussi tous ces changements numériques qui font que... En 2004-2005, les questions portaient sur des choses... Les sphères étaient peut-être plus séparées qu'elles ne le sont aujourd'hui avec ces outils-là.

## **Serge VOLKOFF**

Merci à nouveau beaucoup, Delphine, pour tout cela, et à tout le monde pour les échanges.