Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ?

Two Months After Birth: What Work-Family Balance in France in the 2010s?

Fabienne Berton

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2622>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2622](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2622)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Fabienne Berton, « Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ? », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 53 | 2015, mis en ligne le 01 septembre 2015, consulté le 23 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2622> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2622](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2622)

Ce document a été généré automatiquement le 23 mai 2019.

Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010 ?

Two Months After Birth: What Work-Family Balance in France in the 2010s?

Fabienne Berton

- 1 À l'instar de nombreux pays occidentaux, la France s'est récemment dotée d'un outil de recherche destiné à suivre les enfants de la naissance à l'âge adulte¹. ELFE (Étude longitudinale française depuis l'enfance)² est la première étude française consacrée au suivi des enfants, qui aborde les multiples aspects de la vie de l'enfant du point de vue des sciences sociales, de la santé et de la santé-environnement. Lancée auprès de 500 familles-pilotes en 2007, elle s'est généralisée en France métropolitaine depuis avril 2011, et concerne plus de 18 000 enfants. Soutenue par les ministères de la Recherche, de la Santé, et du Développement durable, ainsi que par un ensemble d'organismes de recherche et d'autres institutions, l'Étude ELFE mobilise plus de 80 équipes de recherche. Le suivi de la cohorte est assuré par des interrogations à intervalles réguliers de la mère et du père dans un premier temps, et de l'enfant lui-même dans un deuxième.
- 2 La mise à disposition des premières données de la cohorte recueillies à la maternité et aux deux mois du bébé, donne l'occasion de mettre à jour les pratiques de conciliation travail-famille françaises dans les tout premiers mois suivant la naissance d'un enfant, et d'évaluer le poids et la diffusion sociale de principes plus égalitaires entre hommes et femmes.
- 3 En matière de conciliation travail-famille, la France, bien qu'elle entretienne des caractéristiques spécifiques en termes de taux d'emploi des femmes et de taux de natalité, est en effet, comme la majorité des sociétés occidentales, ancrée dans un modèle de *Familles à double revenu* encore marqué d'un *Monsieur gagne-pain*³. Si on compte en effet, en 2006, 77% de couples biactifs parmi les parents d'enfants de moins de 25 ans (Recensement général de la population, INSEE), les maternités pénalisent les trajectoires d'emplois féminines. Lorsqu'au moins un des enfants a moins de trois ans, les taux

d'activité des mères d'un, deux, ou trois enfants et plus sont respectivement de 81 %, 60 %, et 38 %. En revanche, aucune rupture n'apparaît pour les pères dont le taux d'activité reste toujours assez proche de 95 % (Moschion, 2007) ; (Govillot, 2013) ; (Givord, Marbot, 2014), cf. Graphique 1. Les différences de rémunération entre hommes et femmes, même au sein des couples homogames, interviennent pour expliquer cette situation (Morin, 2014).

- 4 Du côté de la sphère familiale, plus les femmes sont actives sur le marché du travail, moins elles consacrent de temps aux tâches domestiques et aux enfants. Les enquêtes montrent cependant qu'au sein des couples biactifs, les femmes réalisent environ 70% des tâches domestiques et 60% des tâches parentales (Barrère-Maurisson et al., 2001) ; (Algava, 2002) ; (Pailhé, Solaz, 2006) ; (Bauer, 2006) ; (Brugelilles, Sebillé, 2009) ; (Régnier-Loilier, 2009).

- 5 Les investissements masculins en ce domaine se portent plus naturellement vers des activités socialement plus valorisées, telles que les jeux ou les sorties. On est donc loin d'un « apport égal de soins » qui serait le complément du modèle de *Familles à double revenu*. Dans la sphère familiale, et plus particulièrement au sein de celle-ci, l'éducation et l'entretien des enfants continuent d'être fortement sexués et associés aux femmes ; si bien que la question de la conciliation des sphères professionnelle et familiale demeure un problème encore souvent considéré comme quasi exclusivement féminin. Les résultats d'enquête confirment la présence du poids des normes sociales en usage, faisant reposer sur les femmes l'essentiel des composantes de la sphère familiale. Il apparaît urgent, ainsi que l'exprime dans une approche sociopolitique Chantal Nicole-Drancourt (2009), de repenser, l'arbitrage des engagements sociaux envers la famille et le travail sur d'autres bases que celle de la division sexuée des activités constituant aussi une division sociale. Dans la situation actuelle de la conciliation travail-famille en France (Chardon et Daguet, 2008), de nouveaux régimes temporels (Nicole-Drancourt, 2009)⁴ seraient-ils en train d'émerger ?

- 6 Après avoir précisé dans une première partie le cadre théorique dans lequel nous nous situons, seront présentées en deuxième partie la méthode et les données mobilisées. Dans une troisième partie, nous montrerons que les premières exploitations de ELFE n'apportent pas ou peu d'éléments de nature à montrer une évolution du diagnostic (ce dernier étant déjà largement documenté), de la situation actuelle de la conciliation travail-famille en France. Enfin, la dernière partie sera consacrée à l'examen de la répartition des tâches concernant les soins au bébé et les tâches ménagères, ainsi qu'à la satisfaction exprimée par les mères et par les pères au sujet de ces partages. Nous nous attarderons aussi sur quelques résultats éventuellement porteurs d'évolutions futures.

La problématique : Situer les arbitrages individuels dans leur contexte sociétal et dans les parcours de vie composés de différents événements

- 7 L'appel à article pour ce numéro de revue inscrit les questions de conciliation travail-famille dans une problématique régulationniste. Il s'agit en effet d'entériner le constat de la dissolution du compromis fordiste de la société salariale. Celui-ci articulait un modèle d'organisation productif à un modèle d'organisation reproductif, instituant un partage genré des différentes activités (aux hommes : la production ; aux femmes : la reproduction), le tout à l'intérieur d'un système de protection sociale qui en soutenait la cohérence en se fondant sur le travail productif. Ce modèle, réputé cohérent durant les années 1960, a vu sa cohésion se désintégrer à partir du premier choc pétrolier de fin 1973 par tout un ensemble de transformations socioéconomiques. Sans toutefois que la période d'instabilité actuelle permette de repérer les caractéristiques fortes de l'émergence d'un autre modèle. Si l'on adopte cette grille d'analyse, nous sommes à une période charnière traversée de mouvements contradictoires qui rendent difficile toute approche globale. Cette approche pouvant être immédiatement mise en défaut par la prise en compte d'éléments négligés dans l'analyse. La mise en cohérence procède d'une réduction de la réalité qui l'appauvrit nécessairement et ne peut donc bien souvent n'être réalisée qu'*a posteriori*⁵.
- 8 Quoi qu'il en soit, il paraît indispensable de partir d'une description actualisée de la réalité, ce que permet l'exploitation de la cohorte ELFE. Dans la période de temps précise que nous vivons actuellement, certains des fondements du « compromis fordiste de la société salariale »⁶ sont d'ores et déjà obsolètes. En effet, les femmes ont en France, un taux d'activité proche de celui des hommes (67% versus 75,5%) en 2013 pour les 15 à 64 ans, selon Eurostat (2014). Toutefois, selon l'Observatoire des inégalités en 2013, leurs salaires sont globalement inférieurs de 9% à celui des hommes à poste et expérience équivalents.
- 9 Un événement tel qu'une naissance contraint les parents à repenser leur implication dans le monde du travail, à réorganiser leur quotidien et l'ensemble de leurs relations sociales et familiales. Ils les obligent aussi à tenir compte des logiques des institutions et des professionnels auxquelles ils n'étaient pas auparavant confrontés. En ce début des années 2010, aborder les choix et pratiques réelles des familles, à ce moment précis de la naissance d'un premier ou d'un nouvel enfant, implique de se doter d'une conception de l'action. Les stratégies individuelles ne sont pas seulement un calcul réalisé à chaque instant selon une rationalité en finalité ou en valeur. Elles expriment aussi la consistance

individuelle à travers ses différents espaces de socialisation : « Les acteurs sociaux concrets déploient des stratégies qui renvoient à des intérêts, mais aussi à des valeurs ; à des objectifs économiques, mais aussi à des affinités culturelles ; à des ressources stratégiques, mais aussi à des parcours biographiques. » (Dubar, 2001 : 34). Selon les promoteurs de la cohorte ELFE (Pirus et al., 2010), celle-ci s'inscrit dans une *perspective de parcours de vie* (*Life course approach*) qui s'affranchit du parcours de vie classique organisé sur un rythme séquentiel et ternaire : jeunesse (éducation), âge adulte (travail), vieillesse (retraite). Cette approche est congruente avec la conception de l'action mobilisée ici : Stefano Cavalli (2007) distingue en effet deux niveaux d'analyse du parcours de vie :

- Au plan sociétal : La manière dont la société organise la vie humaine en termes de séquence ordonnée de positions et ;
- Au plan individuel : Les spécificités de chaque trajectoire individuelle marquées à la fois par leur caractère propre et par la négociation qu'opère l'individu envers le modèle de déroulement de la vie que la société lui propose, voire lui impose.

Une exploitation exploratoire de données originales

La cohorte ELFE

- 10 Nous mobilisons les toutes premières données issues de l'exploitation de la cohorte ELFE. Ce sont les données recueillies à la maternité et aux deux mois du bébé qui sont présentées ici. Juste après la naissance, les arbitrages au sein des familles n'ont pas encore été complètement réalisés, ni stabilisés ; ce qui présente l'intérêt d'observer une période jusqu'ici peu explorée. Les questionnaires ELFE contiennent des informations sur la situation professionnelle du père et de la mère avant et après la naissance, sur leurs intentions en termes de prise de congé parental ou de réorientation de leur activité professionnelle, sur la répartition des tâches au sein de la famille (les soins au bébé, mais également les tâches domestiques) et enfin, sur l'opinion du répondant concernant cette répartition (cf. Encadré 1). Aucun questionnaire de ELFE ne comprend de budget-temps des activités domestiques et de soins aux enfants, d'où la difficulté d'aborder la question de la conciliation travail-famille sous l'angle de la pression temporelle, mais seulement sous l'angle de la satisfaction quant à la répartition des différentes tâches.

Encadré 1. La cohorte ELFE
Les questions exploitées du questionnaire à 2 mois du bébé, mère et père

Questions posées à la mère et au père
<p>Êtes-vous actuellement ? :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 En congé maternité/paternité 2 En congé parental d'éducation 3 En congé maladie 4 En congé de formation 5 [N'est pas en congé]
<p>Actuellement quelle est votre situation professionnelle ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ...occupe un emploi 2 ...est apprenti(e) sous contrat ou en stage rémunéré 3 ...est chômeur (inscrit(e) ou non à Pôle Emploi) 4 ...est femme ou homme au foyer 5 ...est retraité(e) ou retiré(e) des affaires ou en préretraite 6 ...est inactif avec pension d'invalidité 7 ...est dans une autre situation
<p>Dans votre emploi actuel ou dernier emploi travaillez-vous/travailliez-vous?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 À temps complet 2 À temps partiel 0 Sans objet
<p>Si=2, À quel taux (en %) ?</p>
<p>Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation 2 Pour raison de santé 3 Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein 4 Pour vous occuper de votre ou de vos enfants 5 Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques 6 Pour une autre raison 9 [Ne sait pas]
<p>Depuis votre retour de la maternité pouvez-vous me dire qui se charge durant la semaine...</p> <p>...de changer [enfant ELFE] (et [enfant JUMEAU]) ?</p> <p>...de lui (leur) donner à manger (si allaitement remplir la case "Pas concerné") ?</p> <p>...de le (les) coucher ?</p> <p>...de le (les) laver ou lui (leur) donner le bain ?</p> <p>...de le (les) promener ?</p> <p>...de se lever la nuit s'il (ils) pleure(nt)?</p>
<p>Questions posées à la mère et au père</p> <p>Depuis votre retour de la maternité pouvez-vous me dire qui se charge de l'(les) emmener chez le médecin?</p> <p>Et maintenant en ce qui concerne la répartition des tâches et l'organisation de la vie quotidienne durant la semaine, pouvez-vous me dire...</p> <p>...qui fait la vaisselle ou remplit le lave-vaisselle ?</p> <p>...qui fait les courses d'alimentation ?</p> <p>...qui prépare le repas ?</p> <p>...qui s'occupe du linge ?</p> <p>...qui fait le ménage ?</p> <p>...qui bricole à l'intérieur et extérieur de la maison ? Ou qui fait les réparations ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Toujours vous 2 Le plus souvent vous 3 Vous et votre conjoint 4 Le plus souvent votre conjoint 5 Toujours votre conjoint 6 Toujours ou le plus souvent quelqu'un d'autre 7 [Pas concerné] <p>Concernant les tâches ménagères, êtes-vous satisfaite de la répartition des tâches entre vous et votre conjoint?</p> <p>Et concernant les soins aux enfants, êtes-vous satisfaite de la répartition des tâches entre vous et votre conjoint?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Très satisfaite 2 Plutôt satisfaite 3 Plutôt insatisfaite 4 Très insatisfaite 8 [Refus]
<p>Questions posées à la mère seule</p> <p>À la fin de votre grossesse, étiez-vous (les 2 derniers mois) ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 En activité 2 Au chômage 3 Etudiante, en formation 4 En congé parental 5 Femme au foyer 6 Autres <p>Quelle est votre situation actuellement ou quelle devrait être votre situation dans les jours ou semaines qui viennent ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Vous allez retrouver votre emploi dans les mêmes conditions. 2 Vous allez retrouver votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec plus de travail. 3 Vous allez retrouver votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec moins de travail. 4 Vous allez chercher ou cherchez un (autre) emploi 5 Apprentie sous contrat ou en formation. 6 Au chômage. 7 Femme au foyer. 8 En congé parental ou CLCA (complément de libre choix d'activité). 9 Retraitée. 99 [Vous ne savez pas]. <p>Si=8, s'agit-il d'un congé ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 À temps complet 2 À temps partiel 9 [Ne sait pas] <p>Si=2, À quel taux (en %) ?</p>

Questions posées à la mère seule

Quelle est votre situation actuellement par rapport à votre situation avant le congé maternité ?

- 1 Vous avez retrouvé votre emploi dans les mêmes conditions.
- 2 Vous avez retrouvé votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec plus de travail.
- 3 Vous avez retrouvé votre emploi, mais dans des conditions différentes, avec moins de travail.
- 4 Vous cherchez un autre emploi.

Le père de [enfant ELFE] ([enfant JUMEAU]) a-t-il déjà pris ou va-t-il prendre un congé de paternité ?

- 1 Oui, il l'a déjà pris.
- 2 Non, mais il va le prendre.
- 3 Non, il ne va pas en prendre.
- 4 N'a pas le droit au congé de paternité.
- 9 [Ne sait pas].

Actuellement faites-vous garder régulièrement [enfant ELFE] (et /ou [enfant JUMEAU]) par une autre personne que vous-même ?

- 1 Oui
- 2 Non

Si=1, est-ce que cette personne est le père de l'enfant (de vos enfants) ?

- 1 Oui
- 2 Non

Pensez-vous prochainement devoir faire garder régulièrement [enfant ELFE] (et /ou [enfant JUMEAU]) par une autre personne que vous ?

- 1 Oui
- 2 Non

Pour quelles raisons principales souhaitez-vous garder votre (vos) enfant(s) vous-même ? (2 réponses possibles)

- Un autre mode d'accueil coûterait plus cher 1 Oui / 2 Non
- Vous n'avez pas d'autre solution 1 Oui / 2 Non
- Vos horaires de travail ne sont pas compatibles avec les horaires des modes d'accueil 1 Oui / 2 Non
- Non
- Vous voulez vous consacrer entièrement à l'éducation de votre ou de vos enfants 1 Oui / 2 Non
- C'est la solution la plus bénéfique pour votre enfant 1 Oui / 2 Non
- Vous n'avez pas d'emploi 1 Oui / 2 Non
- Pour une autre raison (préciser) 1 Oui / 2 Non

Quelques variables explicatives de la conciliation travail-famille

- 11 En matière de conciliation travail-famille, tous les travaux effectués montrent qu'il est indispensable de différencier l'analyse selon plusieurs facteurs :

- L'activité professionnelle des parents : La répartition des tâches parentales et domestiques n'est pas sans rapport avec l'investissement professionnel de chacun (Bauer, 2007). La biactivité, c'est-à-dire le fait qu'aussi bien le père que la mère, hormis les périodes d'accouchement et de congé de maternité, occupent un emploi, est une caractéristique qui peut pousser les deux membres du couple à une organisation plus partagée des différentes tâches à accomplir au foyer. Il faut ensuite pouvoir tenir compte du temps de travail. Le travail à temps partiel concerne 31% des femmes salariées en 2011. Le tiers d'entre elles déclarent travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille selon l'enquête *Emploi en continu* de l'INSEE.
- Les rangs de la naissance : Il est certain que la première naissance constitue davantage une rupture que les suivantes et que par la suite il existe des seuils ; à la naissance du troisième enfant par exemple. Seuil qui, jusqu'à présent, conduit plus fréquemment à un déménagement et à un moindre investissement féminin dans le travail salarié ;
- Les catégories sociales : La politique familiale se conjugue à la flexibilité du marché du travail pour durcir la dualisation de la population des femmes : Les femmes cadres, qui ont bénéficié de la progression des qualifications féminines, adoptent un modèle de cumul entre travail professionnel et domestique. Le modèle de l'intermittence de l'activité se développe chez les employées et ouvrières peu qualifiées (Letablier, Nicole-Drancourt, 2007) ;
- La composition sociale du couple : Les comportements d'activité et le partage des tâches domestiques et parentales sont affectés par cette composition (homogamie supérieure / inférieure, exogamie inférieure féminine / supérieure féminine) (Guichard-Claudic et al., 2009). Ainsi, chez les couples homogames des catégories sociales supérieures et sans enfant,

certaines travaux observent un partage plus égalitaire des tâches domestiques ; mais l'arrivée d'un premier bébé redistribue les cartes dans le sens d'une division sexuelle des activités et l'arrivée du deuxième enfant renforce cette division.

L'échantillon sélectionné

- 12 Nous nous intéressons ici aux couples biactifs, deux mois après la naissance d'un deuxième ou d'un troisième enfant. La biactivité est définie ici par le fait qu'aussi bien la mère que le père occupaient un emploi jusqu'à deux mois avant la naissance (date d'entrée des mères en congé de maternité) de leur deuxième ou troisième bébé⁷. Pourquoi avons-nous sélectionné des familles de 2 ou 3 enfants ? Essentiellement parce que c'est pour cette population précise que les tensions autour de la conciliation travail-famille peuvent *a priori* être considérées comme les plus fortes. Cette sélection offre, en outre, la possibilité de tester la réalité française du modèle de *Familles à double revenu*. À cet âge du bébé, les femmes en emploi avant la naissance sont, en France : soit encore en congé de maternité pour la grande majorité d'entre elles, soit tout juste en reprise d'emploi. L'enquête recueille les intentions et les aspirations des pères et des mères en termes de reprise du travail, de modalité de cette reprise, ou de volonté de prendre un congé parental. Quelles sont les intentions des familles dont les deux membres travaillaient jusqu'alors ? Comment se déclinent ces intentions selon les catégories sociales ? Qui « choisit » de travailler à temps partiel pour garder ses enfants ? Qui « choisit » de prendre un congé parental ? Qui « choisit » de se retirer du marché du travail ? Qui exprime les meilleurs degrés de satisfaction concernant les activités domestiques quotidiennes et de soins aux enfants au sein du ménage depuis la naissance du bébé ? L'exploitation vise à rendre compte des éventuelles tensions exprimées par les parents autour de la conciliation travail-famille et à l'intérieur du ménage pour le partage des tâches ménagères et des soins au bébé. À titre d'exemple, des travaux montrent que, depuis longtemps en France, les congés parentaux sont avant tout pris par des femmes qui perçoivent de bas salaires (Crenner, 2011). Plus récemment, et dans un contexte d'intensification du travail, voire de stress, des recherches qualitatives montrent que certaines mères de haut niveau de qualification utilisent les congés parentaux comme un refuge (Garcia, 2011) ; liberté que les hommes dans les mêmes conditions d'emploi ne s'autorisent pas à prendre (Fusulier et al., 2007). Ces éléments ne vont pas dans le sens d'une conciliation équitable en termes de genres.
- 13 Dans l'enquête ELFE 2014, 64% des parents de 2 ou 3 enfants, dont le bébé ELFE, occupaient tous les deux un emploi jusqu'à la naissance. Il s'agit des couples biactifs (cf. Tableau 1).

Tableau 1. Les parents des couples biactifs et non biactifs de 2 ou 3 enfants, dont le bébé de l'enquête ELFE2014, données pondérées

Caractéristiques descriptives (en moyenne ou en % des mères et des pères)	Parents biactifs	Parents non biactifs
Âge moyen de la mère	32	30
Âge moyen du père	35	34
CS de la mère		
- Indépendante	4,8	3,8
- Cadre ou profession intellectuelle supérieure	14,8	5,4
- Profession intermédiaire	23,5	11,7
- Employée ou Ouvrière	56,9	67,9
- Autre ou sans profession	/	11,2
CS du père		
- Indépendant	12,5	9,0
- Cadre ou profession intellectuelle supérieure	21,5	12,3
- Profession intermédiaire	13,7	6,8
- Employé	39,1	35,3
- Ouvrier	13,0	24,3
- Autre ou sans profession	/	12,2
Homogamie	57,2	52,6
Hypergamie féminine	26,9	28
Hypogamie féminine	15,9	19,4
Nombre d'enfants		
- 2	74,9	60,1
- 3	25,1	40,1
N non pondéré	6138	2143

Source : ELFE 2014, données recueillies en maternité et aux deux mois de l'enfant, calculs de l'auteur

- 14 Le critère de la biactivité des parents distingue la population des familles de 2 ou 3 enfants en termes de catégorie socioprofessionnelle (PCS) de la mère et du père⁸ : les biactifs appartiennent davantage aux catégories supérieures (cadres et professions intermédiaires) que les non-biactifs, et également en termes de poids de l'homogamie⁹ : les biactifs sont davantage homogames que les non-biactifs. Les trois quarts des couples biactifs sont composés de familles de deux enfants.

Le modèle français de *Familles à double revenu* : Les inégalités entre sexes et entre catégories sociales toujours prégnantes.

- 15 Les premières exploitations des données de la cohorte ELFE montrent une constance des résultats par rapport aux enquêtes plus anciennes. Si l'on s'intéresse en premier lieu aux intentions de prendre un congé parental et aux raisons exprimées d'en prendre¹⁰, on retrouve les conclusions depuis longtemps soulignées : les femmes prennent d'autant plus un congé parental qu'elles sont de catégorie sociale inférieure et/ou qu'elles sont en difficulté sur le marché du travail :
- 39% des mères de catégories sociales populaires (employées et ouvrières) en emploi avant la naissance désirent prendre un congé parental. Les femmes cadres ne sont que 18% dans ce cas ;
 - 36% des mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance déclarent souhaiter prendre un congé parental. Parmi elles, plus du quart annoncent que la première raison pour laquelle elles gardent leur enfant elles-mêmes est qu'elles n'ont pas d'emploi.

Les intentions des mères : L'arbitrage entre la reprise d'emploi et la prise d'un congé parental

Les intentions de prendre un congé parental

- 16 Les graphiques 2 et 3 sont éloquentes en la matière. Ils comparent les intentions de reprise d'activité des mères au moment précis où prend fin le congé de maternité. Du côté des mères en emploi avant la naissance, la partition suit l'échelle des catégories sociales : les catégories supérieures reprennent leur emploi, éventuellement avec une moindre charge de travail tandis que les catégories inférieures prennent un congé parental. Cette situation a une double origine. D'une part, les conditions d'emploi des catégories employées et ouvrières sont souvent plus strictes et plus contrôlées ; elles peuvent donc moins permettre la négociation d'arrangements au jour le jour. D'autre part, c'est pour ces catégories que le coût d'opportunité de renoncement au salaire est le plus faible : le taux de remplacement des différentes allocations qu'il est possible de percevoir, sans être total, est là, le plus élevé (cf. Encadré 2). Du côté des mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance, l'emploi est peu présent ; les choix se portent plus massivement sur le congé parental, mais les situations intermédiaires sont, elles aussi, beaucoup plus représentées : chômage, recherche d'un emploi, formation... Cette catégorie des mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance n'inclut pas uniquement des mères au foyer. Celles-ci n'en représentent qu'une petite moitié : Avant la naissance, 42% des mères qui n'occupaient pas d'emploi étaient au foyer et 21% d'entre elles étaient au chômage (et le quart des mères des catégories employées et ouvrières), signe que ce groupe est largement traversé par des difficultés sur le marché du travail. 11% de ces mères étaient déjà en congé parental pour le bébé précédent et ce taux atteint plus de 16% pour les mères cadres.
- 17 La modalité de congé parental souhaitée (à temps plein ou à temps partiel) divise également les mères selon leur catégorie sociale et leur situation d'emploi : plus de 94 % des mères de couples non biactifs qui prendront un congé parental le choisiront à plein temps ; il en est de même pour plus de 86% des mères de couples biactifs dans la même situation, à l'exception des mères cadres et professions intermédiaires, dont le cinquième opteront pour un congé parental à temps partiel. Emmanuelle Crenner (2011) souligne que le choix de prendre un congé parental total dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant.
- 18 À l'issue de leur congé de maternité, quelles raisons avancent les mères qui préféreront rester au foyer ou prendre un congé parental pour garder elle-même leur enfant ? Les modalités de réponse proposées (cf. Encadré 1) laissent le choix entre des raisons positives, mais qui appartiennent au discours attendu sur le rôle maternel (se consacrer à l'éducation des enfants / c'est la solution la plus bénéfique pour l'enfant), et des raisons contraintes (un autre mode d'accueil coûterait plus cher / pas d'autre solution / pas d'emploi / incompatibilité entre les horaires des modes de garde et les horaires de travail). Là aussi, les motifs exprimés suivent un clivage par catégorie sociale et par situation vis-à-vis de l'emploi. Les mères en emploi avant la naissance reprennent à leur compte massivement le bien-être de l'enfant (au-delà de 40%) et leur volonté de se consacrer à son éducation (entre 19% des réponses pour les mères cadres et 33% pour les mères employées ou ouvrières). C'est pour les mères employées ou ouvrières que ressort

l'absence d'emploi (8,4% d'entre elles). Les mères qui n'occupaient pas d'emploi avant la naissance signalent également ces mêmes raisons positives, mais aussi, dans la même proportion, le fait qu'elles n'occupent pas d'emploi (avec une variation de 15% pour des mères cadres, 24% pour les employées et les ouvrières et 37% pour les mères sans profession).

Le temps partiel

- 19 La question du travail à temps partiel, autre pratique de conciliation travail-famille largement utilisée par les mères, est, elle aussi, traversée par les mêmes clivages. Selon ELFE 2014, plus du quart des mères des couples biactifs de 2 ou 3 enfants travaillaient à temps partiel avant leur congé de maternité, avec une proportion de 30% ou plus pour les mères des catégories indépendantes, employées et ouvrières, contre 19% pour les mères cadres. Le principal taux de temps partiel est le 80% (soit un jour libéré par semaine) qui est choisi par 66% des mères cadres tandis que le vrai mi-temps (50/50) est la modalité des mères des catégories indépendantes, employées et ouvrières (43% d'entre elles). Les raisons avancées concernant ce temps partiel suivent aussi un clivage social : 89% des mères cadres choisissent le temps partiel pour s'occuper de leurs enfants, tandis que 22% des mères employées ou ouvrières, parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Quant aux pères, 96% d'entre eux travaillent à temps plein.

Le congé de paternité des pères

- 20 Le congé de paternité de 11 jours est largement utilisé par les pères en emploi. Hormis les pères de profession non salariée, où intervient probablement la question de l'indemnisation financière, ce sont au minimum les quatre-cinquièmes des pères des autres catégories professionnelles qui le prennent. Il n'en est pas de même pour les couples non biactifs, qui déclarent soit ne pas le prendre, soit ne pas y avoir droit : 85% des réponses pour les pères sans profession¹¹, 63% pour les indépendants, et de 50% (les ouvriers) à 25% (les professions intermédiaires) pour les pères des autres catégories professionnelles. Le fait qu'une personne au foyer, la mère le plus souvent, ne travaille momentanément pas, n'incite pas les pères à prendre le congé de paternité qui est pourtant ouvert à tous. Le congé de paternité s'inscrit dans le temps de la naissance de l'enfant et du post-partum : Il a été conçu pour permettre au père davantage de présence à ce moment de l'arrivée du bébé. En l'absence d'accords d'entreprise ou de conventions collectives favorables, la rémunération au niveau des indemnités journalières de la sécurité sociale plafonnée est peu attrayante, en particulier pour les catégories professionnelles supérieures et pour une part des indépendants. Faut-il y voir aussi, notamment pour une part des indépendants et les ouvriers, la persistance du modèle industriel de répartition des rôles sociaux et de division sexuée du travail ? Cette dernière leur faisant négliger cette modalité d'accueil de leur enfant ou s'agit-il encore de contraintes de nature professionnelle ou financière ? L'enquête ELFE 2014 ne permet pas de répondre à cette question.
- 21 En résumé, le modèle de conciliation travail-famille français est un modèle de *Familles à double revenu* inégalitaire entre hommes et femmes d'une part, et entre catégories sociales d'autre part. Les femmes, surtout celle des catégories sociales inférieures, mettent en œuvre un arbitrage travail-famille en se retirant du marché du travail à la naissance d'un

nouvel enfant : les hommes ne le font pas ni les femmes des catégories sociales plus élevées. Garder ses enfants soi-même apparaît comme un choix par défaut d'autant plus fort que la catégorie sociale est faible et que la mère est en difficulté sur le marché de l'emploi.

Encadré 2. Cadre juridique français en ce qui concerne la naissance et la conciliation travail-famille en 2011

Le congé de maternité indemnisé à 90% (au lieu de 50% précédemment) institué par la loi n° 70-459 du 4 juin 1970 : Il est de 16 semaines depuis la loi du 17 juillet 1980 (6 semaines avant la naissance, 10 semaines après, s'il s'agit d'un premier ou d'un deuxième enfant ; 26 semaines (8 avant, 18 après au-delà de 2 enfants). Des indemnités journalières correspondant au salaire journalier de base sont versées dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2 946 € mensuels en 2011). Le contrat de travail ou la convention collective applicable peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire. (Textes de référence : Articles L. 1225-16 à L. 1225-34, L. 1225-66 à L. 1225-69, D. 1225-4-1, R. 1225-18 et R. 1225-19 du Code du travail).

Le congé de paternité, institué par l'article 55 de la loi n° 1246-2001 du 21 décembre 2001 : Il est de 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivants la naissance et concerne le père, ou le conjoint de la mère ou la personne vivant maritalement avec elle. Des indemnités journalières correspondant au salaire journalier de base sont versées dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2 946 € mensuels en 2011). (Textes de référence : Articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du Code du travail ; Articles L. 331-8 et D. 331-4 du Code de la sécurité sociale).

Le congé parental d'éducation, institué par la loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 et la loi n° 84-9 du 4 janvier 1984 (pour le père ou la mère dans des conditions identiques) : Il est d'un an renouvelable deux fois et est ouvert à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié n'est pas rémunéré par son employeur pour la période non travaillée, sauf si des dispositions conventionnelles ou collectives le prévoient. La rémunération s'effectue via le système de redistribution de la sécurité sociale : la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). (Textes de référence : Articles L. 1225-47 à L. 1225-60, R. 1225-12 et R. 1225-13 du Code du travail).

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), institué par l'article 60 de la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 : Comprend une allocation de base, le complément de libre choix d'activité (CLCA), le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) dans le cas de plus de 3 enfants, et le complément libre choix de mode de garde (CLCMO) :

- **L'allocation de base de la PAJE** : Dans le cas d'un enfant de moins de 3 ans à charge et sous condition de ressources. Son montant est variable selon le nombre d'enfants et les ressources de la famille.
- **Le complément libre choix d'activité** : Permet à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. À condition de justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation (en continu ou non) validés dans les 2 ans qui précèdent la naissance du premier enfant ; dans les 4 ans s'il s'agit du 2^e, dans les 5 ans au-delà. Son montant est forfaitaire : 560,4 € par mois en 2011 en cas d'arrêt complet de l'activité, 426,12 € pour un arrêt à mi-temps et 322,24 pour un arrêt compris entre 20% et 50%.
- **Le complément optionnel de libre choix d'activité** : Permet d'interrompre intégralement toute activité professionnelle pendant un an après la naissance ou l'arrivée d'un nouvel enfant, s'il y a déjà trois enfants dans la famille. Son montant est de 801,39 € par mois en 2011.
- **Le complément libre choix de mode de garde** : Comprend une prise en charge partielle du coût de l'organisme qui assure la garde de l'enfant : une association, une entreprise habilitée ou une microcrèche employant des assistantes maternelles agréées. Le montant maximal de la prise en charge varie selon la situation familiale et les ressources. (Textes de référence : Articles D531-1 à D531-26 du Code de la sécurité sociale).

À titre de comparaison, le salaire mensuel minimum net (SMIC) pour 35 heures de travail par semaine après déduction de la CSG et CRDS était, en 2011, de 1072,07 €.

Graphique 2

Graphique 3

La répartition des tâches au sein du couple : satisfactions et tensions

- 22 Dans ce constat général, qu'en est-il de la répartition des soins au bébé et des tâches domestiques au sein du foyer ? Selon une autre enquête, ERFI 2005 et 2008¹² : « Une

naissance accentue le déséquilibre du partage des tâches entre conjoints. Celui-ci devient particulièrement prononcé chez les couples ayant déjà un ou plusieurs enfants au premier entretien et qui se retrouvent avec un enfant supplémentaire de moins de 3 ans » (Régnier-Loilier, 2009). Le partage instauré des activités parentales et domestiques à ce moment précis des deux mois de leur nouveau bébé satisfait-il les mères et les pères interrogés dans ELFE2014 ? Expriment-ils des tensions dans les modalités de ce partage ? En poursuivant la même ligne d'analyse, par une comparaison entre couples de 2 ou 3 enfants, parents d'un très jeune enfant, biactifs ou non biactifs et, selon leur répartition dans les principales catégories socioprofessionnelles, examinons d'abord ce qui ressort des réponses des mères et ensuite des pères.

Les soins au bébé

Du côté des mères

- 23 En ce qui concerne les soins au bébé tout d'abord, d'après ELFE2014, plus des deux tiers des mères, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'activité professionnelle, assurent à titre principal les tâches de soins directs¹³ : change, toilette, repas, réactions aux pleurs y compris la nuit, visites médicales. Les seules tâches déclarées comme plus équitablement partagées (entre 34 et 45% des réponses des mères et entre 45 et 56% des réponses des pères¹⁴) sont celles qui impliquent moins d'apprentissages spécifiques et qui peuvent se réaliser après les horaires de travail ou en fin de semaine : le coucher et les promenades. Ce partage peu innovant satisfait-il les intéressées ? Qu'elles appartiennent ou non à un couple biactif, les mères expriment des degrés de satisfaction très élevés : plus de 90% d'entre elles s'estiment très satisfaites ou plutôt satisfaites de la façon dont sont répartis dans leur couple les différents soins au bébé. Les plus fortes insatisfactions déclarées sont le fait des mères de catégorie intermédiaire des couples biactifs (10% d'entre elles) et des mères cadres et intermédiaires des couples non biactifs (respectivement 11% et 10% d'entre elles). L'enquête ELFE ne permet pas de connaître directement les raisons de cette insatisfaction. Pour les mères cadres qui ont cessé leur activité professionnelle à la naissance, rester à la maison équivaut à renoncer à faire carrière, tant l'impact des grossesses est d'autant plus négatif sur la carrière que la catégorie professionnelle est élevée. Ces mères sont probablement davantage que les autres écartelées entre leur travail et la norme du « bien-être de l'enfant » (Garcia, 2011). Un travail récent met en évidence ce sentiment de sacrifice chez des mères qui exerçaient le même métier que leur mari, la médecine en l'occurrence, et qui l'ont abandonné à la naissance de leur deuxième ou troisième enfant (Berton et al., 2015). Une autre explication est à chercher du côté de la participation des pères à ces soins.

Du côté des pères

- 24 Les observations sur la répartition des soins au bébé entre mère et père sont synthétisées par le calcul d'un indice global de partage des tâches (cf. Tableau 3). D'après ELFE2014, entre 1,6% et 7,8% des pères qualifient comme équilibré, entre leur conjointe et eux, le partage des tâches de soins au bébé, quelles qu'elles soient (changer, manger, coucher, laver, promener le bébé, se lever la nuit et l'emmener chez le médecin) et quelle que soit leur activité professionnelle. On constate que les plus fortes fréquences d'équilibre se situent dans les catégories sociales inférieures : les pères employés et ouvriers. Pour tous

les pères et quelle que soit leur implication, leur satisfaction est massive (87%) quant à la répartition de ces soins avec la mère. Les seuls pères qui expriment une insatisfaction un peu plus forte sont les pères des professions indépendantes et intermédiaires des couples biactifs (16%) et les pères cadres des couples non biactifs (16%), précisément les catégories sociales où les fréquences d'équilibre de prise en charge de ces soins sont les moins fortes. Là non plus, il n'est pas possible de connaître les raisons de cette insatisfaction. On peut supposer que la question des horaires de travail intervient, mais peut-être également, un élément qui lui aussi est apparu dans le travail qualitatif (Berton et al., 2015) : le fait que les mères se dessaisissent difficilement de ce qui leur est socialement attribué et qu'elles ont à cet égard une attitude ambivalente entre leur désir de conserver leur pouvoir dans la sphère éducative et leur désir de carrière (Boyer, Céroux, 2010).

Les tâches ménagères

Du côté des mères

- 25 En ce qui concerne les tâches ménagères, les études montrent que l'arrivée d'un enfant renforce le déséquilibre du partage des tâches domestiques entre hommes et femmes (Régner-Loilier, 2009), dans un contexte de réduction du temps global consacré à ces activités (Ricroch, 2012). On observe dans ELFE2014, comme dans d'autres enquêtes, des tâches plus féminines que d'autres (le linge : tâche très peu partagée, les repas et le ménage versus les courses et la vaisselle : tâches les plus partagées), et ce, quelle que soit la situation du couple vis-à-vis de l'activité professionnelle. Ce partage entre sexes est renforcé par un clivage entre catégories sociales : selon les mères, les catégories supérieures partagent davantage la vaisselle que les catégories inférieures et selon les pères, les ouvriers la partagent tout autant que les catégories supérieures. Pour les courses en revanche, aussi bien les mères que les pères déclarent davantage de partage équilibré dans les catégories inférieures. Dans la répartition traditionnelle des tâches au sein des ménages, les courses reviennent aux hommes, car il s'agit d'une activité socialement plus valorisée et qui se déroule à l'extérieur de la maison. Mais il faut également considérer le temps disponible : les catégories supérieures ont, en effet, un temps et une charge de travail plus extensifs que les autres catégories sociales qui restreignent leur investissement domestique. Ces observations sur la répartition des tâches ménagères sont, elles aussi, synthétisées dans le tableau 3 : il apparaît que, en effet, les pères qui déclarent une prise en charge équilibrée entre leur conjointe et eux de ces tâches (vaisselle, courses, repas, linge, ménage) se trouvent dans les catégories sociales inférieures en ce qui concerne les couples non biactifs ; dans couples biactifs, seuls les cadres font exception (presque 10% d'entre eux déclarent un partage équilibré des tâches ménagères dans leur famille). Cet état de fait satisfait-il les mères ? Les enquêtes antérieures montrent que les conjoints les plus satisfaits sont ceux qui partagent les tâches (Bauer, 2007). D'après ELFE2014, les mères expriment un niveau élevé de satisfaction sur ce partage : plus des quatre cinquièmes d'entre elles, quelle que soit leur situation d'activité professionnelle, s'estiment très satisfaites ou plutôt satisfaites. Les plus fortes insatisfactions émanent des mères des catégories professionnelles indépendantes (17% d'entre elles) pour ce qui est des couples biactifs, ainsi que des mères cadres des couples non biactifs (près de 20% d'entre elles), précisément dans les

catégories sociales où la prise en charge équilibrée de ces tâches est la plus faible selon la déclaration des pères.

Du côté des pères

- 26 Parmi les tâches domestiques, les réparations restent du ressort principal des hommes (entre 73% et 84%). Pour les autres tâches ménagères, leur répartition a été analysée *supra* et synthétisée dans le tableau 3. Les pères s'estiment globalement très satisfaits ou plutôt satisfaits de la répartition des tâches ménagères en cours dans leur ménage (83% d'entre eux). Les insatisfaits sont néanmoins plus importants que les insatisfaites. Ils se rencontrent dans les couches supérieures de la population, suggérant là aussi des aspirations à un autre partage des tâches : ils sont 17% pour les cadres, 18% pour les professions intermédiaires et 22% pour les indépendants des couples biactifs.

Tableau 3. Le partage est équilibré entre les deux conjoints, déclaration du père, selon sa catégorie sociale (en % des familles, données pondérées)

Tâches	Couples biactifs					Couples non biactifs					SP
	Indép	CPIS	PI	E	O	Indép	CPIS	PI	E	O	
Soins au bébé	1,6	3,1	4,5	6,3	6,0	5,7	2,2	3,6	7,4	7,8	3,0
Tâches ménagères	5,8	9,5	7,4	8,5	7,6	3,3	5,8	9,2	8,6	11,5	0
N pondéré	24463	48118	31026	80554	23604	7917	14405	7637	36453	23423	2245
N brut	541	1440	813	1807	485	131	250	131	522	304	33

Source : ELFE2014, données recueillies en maternité et aux deux mois de l'enfant, calculs de l'auteur

- 27 Au total on observe, quelles que soient la situation professionnelle et la catégorie sociale du père et de la mère, des degrés élevés de satisfaction aussi bien des mères que des pères quant au partage des tâches parentales et domestiques. Le moment précis saisi dans cette enquête est probablement un facteur explicatif important. Les mères actives sont momentanément déchargées de leur activité professionnelle pour pouvoir se consacrer entièrement aux soins au bébé, ce qui ne facilite pas l'investissement des pères : « Nous appartenons à une société qui survalorise le rôle de la mère, et donc qui surresponsabilise les femmes et a tendance à ne pas solliciter les pères comme éducateurs à part entière » (Castelain-Meunier, 2004 :34).

Conclusion

- 28 Les données exploitées sont toutes nouvelles et originales. La cohorte ELFE présente le principal intérêt outre sa taille et son caractère longitudinal, qui pourra être valorisé ultérieurement, d'interroger systématiquement la mère et le père du nouveau-né en leur posant les mêmes questions. Ces premières exploitations de nature exploratoire demanderont à être poursuivies, affinées et reprises sur une base plus systématique avec l'usage de modélisations statistiques.
- 29 Dans les deux mois qui suivent une naissance, les arbitrages au sein des familles ne sont pas encore complètement réalisés. La cohorte ELFE est la seule enquête qui aborde ce moment particulier et qui permettra avec l'exploitation des interrogations ultérieures à un an et aux deux ans du bébé de suivre l'évolution des choix et des comportements des

familles quant à leurs pratiques de conciliation travail-famille. D'ores et déjà, ces premières exploitations confirment la forme inégalitaire de conciliation travail-famille française. Si l'inégalité entre hommes et femmes est souvent soulignée dans les travaux sur la conciliation, celle entre catégories sociales l'est moins. Elle semble pourtant toute aussi importante, d'où l'intérêt de réactiver une analyse en termes de catégories sociales (Amossé, 2012).

- 30 Avec Olivier Thévenon (2009), nous observons une polarisation des comportements entre des femmes qui se retirent temporairement du marché du travail à la naissance des enfants (classes populaires) et d'autres qui réduisent le moins possible leur activité professionnelle (classes supérieures). C'est du côté des classes supérieures que l'aspiration à davantage de participation des pères, de la part des pères eux-mêmes, se manifeste à travers leurs déclarations d'insatisfaction quant à la répartition des différentes tâches. Une participation plus égalitaire des pères constitue un enjeu important des nouvelles paternités qui permettraient une redéfinition sociale de la paternité sur une base légitime et reconnue (Boyer, Cérroux, 2010). Reconnaître socialement leur pleine place aux pères passe aussi par la reconnaissance du « care » (Dang, Letablier, 2009) ; c'est-à-dire la reconnaissance sociale des différentes formes de travail domestique, productif et reproductif.

BIBLIOGRAPHIE

Algava, Elisabeth (2002). « Quel temps pour les activités parentales ? », DREES, *Études et Résultats*, n° 62, mars.

Amossé, Thomas (2012). Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle ?, *Revue Française de Socio-Économie*, 2012/2 n° 10, pp. 225-234.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès, Martine Buffier-Morel, Sabine Rivier, (2001). Partage des temps et des tâches dans les ménages, *Cahier Travail et emploi*, Paris, La Documentation française, Ministère de l'emploi et de la solidarité.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès, Diane-Gabrielle Tremblay, (2010). « La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements : quels enjeux, quels outils ? Une introduction », *Revue Interventions économiques* n°41, pp. 3-14.

Bauer, Denise (2006). Le temps des parents après une naissance, DRESS, *Études et Résultats*, n°483, avril.

Bauer, Denise (2007). Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples, DRESS, *Études et Résultats*, n°570, avril.

Berton, Fabienne, Jacqueline de Bony, Marie-Christine Bureau, Céline Jung, Barbara Rist, Abdia Touahria-Gaillard (2015). Être parent face aux institutions : normes de parentalité et injonctions paradoxales dans l'action publique, Rapport final LISE CNRS/CNAM UMR3320 pour la CNAF, convention n°10/12, janvier.

- Boyer, Danielle et Benoît Céroux (2010). Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité, *Travail, genre et sociétés*, (2010/2) n° 24, pp. 47-62.
- Brugailles, Carole, Pascal Sebillé (2009). La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants. L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations, *Politiques sociales et familiales*, n°95, mars, pp. 19-32.
- Castelain-Meunier, C. (2004). « Tensions et contradictions dans la répartition des places et des rôles autour de l'enfant », *Dialogue*, (2004/3), n° 165, pp. 33-44.
- Cavalli Stefano (2007). Modèle de parcours de vie et individualisation, *Gérontologie et société*, (4/2007), n° 123, pp. 55-69.
- Champagne Clara, Ariane Pailhé, Anne Solaz (2014). « 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolution ? », Document de travail n°203, Ined.
- Chardon, Olivier, Fabienne Daguet (2008). Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants, *INSEE Première* n° 1171, janvier.
- Crenner, Emmanuelle (2011). Prendre un congé parental total : Une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant, DREES, *Etudes et Résultats*, n°751.
- Dang, Ai-Thu, Marie-Thérèse Letablier (2009). « Citoyenneté sociale et reconnaissance du « care » : Nouveaux défis pour les politiques sociales, *Revue de l'OFCE*, (2009/2), n°109, pp.5-31.
- Desrosières, Alain, Laurent Thévenot (2002). *Les catégories socioprofessionnelles*, La découverte « Repères », (5^e éd.).
- Dubar, Claude (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle, *Éducation et Sociétés* n° 7/2001/1, pp. 23-36.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, coll. Le lien social, éd. PUF, 310 p.
- Fusulier, Bernard, David Laloy et Émilie Sanchez (2007). L'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d'une grande entreprise, *Recherches sociologiques et anthropologiques* [En ligne], 38-2 | (2007), mis en ligne le 08 février 2011.
- Garcia, Sandrine (2011). *Mères sous influence. De la cause des femmes à la cause des enfants*, La Découverte, coll. « Textes à l'appui ».
- Givord, Pauline, Claire Marbot (2014). Les aides financières à la garde des enfants favorisent-elles l'activité féminine ? L'exemple de la création de la PAJE, *INSEE Analyses* n°18, juillet.
- Govillot, Stéphanie (2013). Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux, *INSEE Première* n° 1454, juin.
- Guichard-Claudic Yvonne, Armelle Testenoire, Danièle Trancart (2009). Distances et proximités conjugales en situation d'homogamie et d'hétérogamie, dans Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Entre famille et travail*, La Découverte « Recherches », pp. 187-207.
- Letablier, Marie-Thérèse, Chantal Nicole-Drancourt (2007). Le salariat féminin et le modèle de l'intermittence, dans François Vatin, Sophie Bernard, *Le salariat : Théorie, histoire et formes*, La Dispute, pp. 243-260.
- Morin, Thomas (2014). Écarts de revenus au sein des couples : Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint, *INSEE Première* n°1492, mars.

Moschion, Julie (2009). Offre de travail des mères en France : l'effet causal du passage de deux à trois enfants, *Économie et Statistique*, n° 422, pp.51-78.

Nicole-Drancourt, Chantal (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes : le régime temporel, *Temporalité* [En ligne], 9, mis en ligne le 30 septembre 2009.

Pailhé Ariane, Anne Solaz (2006). Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes, *Population & Sociétés*, n°426.

Pailhé Ariane, Anne Solaz (2009). « 7. Les ajustements professionnels des couples autour des naissances : une affaire de femmes ? », dans Ariane Pailhet Anne Solaz, *Entre famille et travail*, La Découverte « Recherches », pp. 167-186.

Pirus, Claudine, Corine Bois, Marie-Noëlle Dufourg, Jean-Louis Lanoë, Stéphanie Vandentorren, Henri Leridon et l'équipe ELFE, (2010). La construction d'une cohorte : l'expérience du projet français ELFE, *Population* 65(4), pp.637-670.

Régnier-Loilier Arnaud (2009). L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ?, *Population et Sociétés* n°461, novembre.

Ricroch, Layla (2012). En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit, *Regards sur la parité*, Dossier : En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, pp.67-80.

Thévenon, Olivier (2009). L'augmentation de l'activité des femmes en Europe : Progrès de la conciliation ou polarisation des comportements ?, *Population-F*, 64 (2), pp.263-304.

NOTES

1. En ne sélectionnant que les cohortes qui effectuent un suivi à la fois sur les questions de santé et sur les conditions de vie des enfants et de leur famille, on peut noter : National Longitudinal Survey of Children and Youth au Canada (NLSCY), Étude longitudinale du développement des enfants au Québec, (ELDEQ), The Millennium Cohort Study au Royaume-Uni (MCS), Growing Up in Scotland pour l'Ecosse, National Educational Panel Study en Allemagne (NEPS), Growing up in Australia pour l'Australie, Growing up in Ireland pour l'Irlande, Early Childhood Longitudinal Study aux Etats-Unis (ECLS), The National Children's Study aux Etats-Unis (NCS).

2. ELFE : Étude longitudinale française depuis l'enfance (www.elfe-france.fr) constituée en unité mixte INED-INSERM-Établissement Français du Sang (EFS) et financée au titre des équipements d'excellence (2^e appel à projet), PROJET RE-CO-NAI : Plateforme de REcherche sur les COhortes d'enfants suivis depuis la NAissance.

3. Ces deux notions de *Famille à double revenu* et de *Monsieur gagne-pain* sont en usage dans les écrits qui traitent des modèles politiques de conciliation travail-famille en définissant des étapes chronologiques : le familialisme jusqu'aux années 1960-1970, le féminisme des années 1980 et le parentalisme à partir des années 1990 (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2010). La notion de régime temporel de conciliation travail-famille est, quant à elle, utilisée par Chantal Nicole-Drancourt (2009) en intégrant les considérations de division sexuée des rôles sociaux à l'analyse des régimes nationaux d'État-providence (RNEP) proposée par Gøsta Esping Andersen (1999) pour résumer l'ensemble des structures sociales qui, dans chaque pays, influencent la répartition des ressources.

4. Voir l'appel à article pour le présent numéro de la revue *Interventions économiques* : « Conciliation travail-famille : vers un renouveau du régime temporel ? », numéro dirigé par Fabienne Berton, Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt. La notion de régime temporel est utilisée, dans une approche régulationniste, en référence au compromis fordiste qui organise la

société salariale autour d'un certain nombre de fondements institutionnels spécifiques et qui est mis à l'épreuve par de multiples transformations. Un changement de régime temporel en phase avec les transformations sociales et économiques contemporaines s'imposerait, mais nécessiterait de bousculer le régime temporel traditionnel en s'attaquant aux trois référentiels majeurs de l'ordre social traditionnel : le « modèle ternaire du parcours de vie », le « paradigme de l'emploi standard » et celui du modèle familial de « Monsieur gagne-pain ».

5. Il est à cet égard remarquable que la thèse d'État de Michel Aglietta publiée en 1976 qui inaugure les analyses en termes régulationnistes (nous lui devons le terme de fordisme) porte sur les caractéristiques spécifiques du capitalisme américain de 1870 à 1970. Plus récemment, cet auteur analyse le glissement d'un capitalisme de type fordiste à un capitalisme de type patrimonial en s'interrogeant sur les conditions d'une régulation possible d'un tel régime de croissance afin que croissance et progrès social ne deviennent pas antinomiques.

6. Le terme est repris du texte de l'appel à article de ce numéro de la revue *Interventions économique*.

7. La non biactivité est la situation inverse : la mère (ou le père) n'occupaient pas d'emploi deux mois avant la naissance du fait d'une des situations suivantes : chômage, congé parental pour l'enfant précédant, formation, au foyer.

8. La nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) est utilisée en France pour étudier les milieux sociaux et décrire les emplois. Elle combine le statut, le métier et la qualification (Desrosières, Thévenot, 2002).

9. L'homogamie sociale ou socioprofessionnelle est le fait de choisir son conjoint dans le même groupe social que le sien. Ici elle a été calculée de façon relativement large : les cadres avec les cadres, les professions intermédiaires avec les professions intermédiaires, les employés ou ouvriers entre eux (Guichard-Claudic et al., 2009). L'hypergamie féminine est le cas où la femme est d'un groupe social inférieur à celui de son conjoint. On observe la tendance, générale en Europe des femmes prendre pour conjoint un homme de leur milieu ou d'un milieu supérieur, mais non d'un milieu inférieur, ce qui consiste en une hypogamie féminine.

10. Nous parlons ici des congés parentaux pris par les mères. Ceux pris par les pères sont dans ELFE en nombre réduit : 0,5% des pères des couples non biactifs étaient en congé parental avant la naissance du bébé ELFE (1% des pères de profession intermédiaire), la même proportion d'entre eux reste en congé après la naissance. En revanche pour les couples biactifs, aucun père par construction de la catégorie, n'était en congé avant la naissance, ils sont 0,7% à l'être juste après (et 1% des pères des professions intermédiaires). La situation des pères vis-à-vis du congé parental sera mieux appréciée lors de l'exploitation des données de ELFE à un an et à deux ans du bébé. Juste après la naissance, les arbitrages au sein des familles n'ont pas encore été complètement réalisés.

11. Les pères sans profession n'ont effectivement pas droit au congé paternité puisque ce droit est attaché au contrat de travail.

12. L'enquête ERFI (Étude des relations familiales et intergénérationnelles) est la version française de l'enquête *Generations and Gender Survey* menée dans une vingtaine de pays (www.unec.org). Elle interroge un même échantillon d'adultes à trois ans d'intervalle. Le premier entretien a été réalisé en 2005 par l'INED et l'INSEE auprès de 10, 079 adultes. Parmi les personnes enquêtées en 2005, 88% ont accepté d'être recontactées trois ans plus tard pour un deuxième entretien.

13. Il faut bien garder en tête qu'il s'agit de nouveaux-nés de 2 mois.

14. Il est intéressant de remarquer une différence moyenne de 10 points entre les mères et les pères sur leur estimation de l'équilibre du partage des soins au bébé et des tâches ménagères; les pères étant plus nombreux à considérer que le partage est équilibré.

RÉSUMÉS

Les toutes premières données de la cohorte ELFE nous permettent d'analyser les choix des familles deux mois après une naissance, en replaçant ces choix à l'intérieur du régime de conciliation travail-famille français. Le modèle de conciliation travail-famille français est un modèle de « *Familles à double revenu* » inégalitaire entre hommes et femmes d'une part, et entre catégories sociales d'autre part. Les femmes, surtout celles des catégories sociales inférieures, mettent en œuvre un arbitrage travail-famille en se retirant du marché du travail à la naissance d'un nouvel enfant ; les hommes ne le font pas ni les femmes des catégories sociales plus élevées. Garder ses enfants soi-même apparaît comme un choix par défaut d'autant plus fort que la catégorie sociale est faible et que la mère est en difficulté sur le marché de l'emploi. Les pères français restent des *Messieurs gagne-pain*. Une petite part d'entre eux, surtout dans les catégories sociales supérieures, aspirent à une répartition plus égalitaire des tâches domestiques et de soins aux enfants ; certains la pratiquent déjà.

The earliest data of the large cohort of children (ELFE) is used to analyze the choices of families two months afterbirth, by placing these choices in the pattern of work / family in France. The French pattern of work / family is an unequal Dual Earner Families pattern between men and women on the first part, and between social groups on the other one. Women, especially those of lower social classes implement a work / family arbitration by withdrawing from the labor market at the birth of a new child. Men do not will, nor women of higher social classes. Keeping children by themselves appears as an even stronger choice if the social category is weak and that the mother is in trouble on the job market. The French fathers remain as *Male-Breadwinner*. A small part of them, especially in the higher social classes, aspire to a more egalitarian allocation of housework and of child care; some are already engaged with it.

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, congé parental, enquêtes nationales, mères et pères, naissance, satisfaction

Keywords : Birth, Mothers and Fathers, National Surveys, Parental Leave, Satisfaction, Work-Family Balance

AUTEUR

FABIENNE BERTON

LISE CNRS / CNAM, UMR 3320, fabienne.berton@cnam.fr