L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés

The Involvement of Companies in Parenting Support in France: A Welcome Initiative but a Source of Inequality Between Employees

Ariane Pailhé et Anne Solaz

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/412>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.412

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Ariane Pailhé et Anne Solaz, « L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 26 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/412> ; DOI : 10.4000/interventionseconomiques.412

Ce document a été généré automatiquement le 26 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.

L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés

The Involvement of Companies in Parenting Support in France: A Welcome Initiative but a Source of Inequality Between Employees

Ariane Pailhé et Anne Solaz

Introduction

- 1 Même si les entreprises participent depuis longtemps à la politique familiale au travers des cotisations sociales qu'elles versent à la branche Famille de la Sécurité sociale ou de leur représentation au conseil d'administration des caisses d'allocations familiales, l'implication des entreprises dans l'articulation vie familiale-vie professionnelle n'est en France encouragée que depuis peu. Jusqu'au début des années 2000, cette question était peu abordée par les pouvoirs publics ou les gestionnaires des ressources humaines. La France se caractérise ainsi par une forte action publique avec une relative faible action des entreprises comparativement à d'autres pays européens. La politique familiale, stable et historique, relève en effet principalement de l'État, et celle-ci est assez généreuse et diversifiée. L'aide aux familles, répartie entre transferts monétaires, développement de services de garde et avantages fiscaux, représente, selon l'OCDE, plus de 3,5 % du PIB, un pourcentage relativement élevé comparativement à d'autres pays d'Europe [Adema et Thévenon, 2008]. Du côté des entreprises, les questions familiales sont souvent perçues comme relevant du domaine privé et la perception économique des enjeux de la question de l'articulation emploi-famille est faible. On peut aussi penser que les entreprises rejettent l'héritage des entreprises paternalistes qui ont joué historiquement un rôle important dans l'aide aux familles. Certaines d'entre elles étaient guidées par un vrai souci d'égalité et de développement social, comme par exemple le « familistère » instauré

par la fonderie de poêles Godin¹ [Paquot et Bedarrida, 2005]. Mais le but était souvent de fidéliser et/ou de motiver la main d'œuvre et donc aussi de la contrôler pour la moraliser [Eydoux *et al.* 2009].

- 2 Aujourd'hui, face aux difficultés exprimées par les parents pour trouver un mode de garde adéquat, aux difficultés d'organisation des salariés, et dans le cadre d'une volonté européenne d'égalité entre hommes et femmes et d'amélioration de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, les pouvoirs publics incitent les entreprises à investir dans des mesures de soutien à la parentalité. Il s'agit de les faire s'impliquer au delà du suivi des dispositifs législatifs inscrits dans le Code du travail relatifs aux différents congés et autorisations d'absence (maternité et paternité, parental, enfants malades, pour événements familiaux), au temps partiel, ou à l'aménagement des horaires de travail présentés en annexe de l'ouvrage, et au delà des dispositions particulières figurant dans certaines conventions collectives ou dans le statut de la fonction publique. Deux mesures phare dans l'accueil des enfants ont ainsi été créées récemment pour les inciter à s'impliquer. Le *crédit d'impôt famille*, introduit en janvier 2004, permet des déductions fiscales pour les entreprises organisant des modes de garde. Les *chèques emploi service universels préfinancés*, mis en place en 2006, sont des bons distribués par les comités d'entreprise, qui permettent aux salariés de rémunérer un mode de garde ou un prestataire de service.
- 3 Cet article établit un état des lieux de la participation des entreprises dans l'aide à la parentalité en France au milieu des années 2000. Il s'appuie sur une source de données unique, l'enquête Familles et employeurs, menée auprès d'individus et de leurs employeurs. Après avoir présenté la base de données utilisée, la diversité des pratiques des employeurs, résultant parfois davantage d'habitudes et usages historiques que de politiques volontaristes d'implication, est ici dépeinte.

Une démarche d'enquête originale

- 4 Plusieurs enquêtes françaises traitent de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelles [Pailhé et Solaz 2009], mais rares sont celles qui s'intéressent à la participation des entreprises. L'enquête « Familles et employeurs » réalisée par l'INED en 2004-2005 en collaboration avec l'INSEE, a quant à elle adopté une démarche originale à plusieurs titres [Pailhé et Solaz, 2007]. D'une part, les hommes et les femmes sont interrogés de la même façon, en particulier les conjoints d'un même couple, pour pouvoir étudier l'interaction de leurs comportements, de leurs trajectoires et de leurs contextes professionnels. D'autre part, l'enquête s'intéresse à la dynamique des ajustements entre vie familiale et vie professionnelle en adoptant une approche à la fois transversale (au moment de l'enquête) et longitudinale (au fil de la vie). Enfin et surtout, plusieurs acteurs ont été interrogés : les individus, mais aussi leur éventuel employeur – y compris dans la fonction publique et les associations, secteurs souvent délaissés dans les enquêtes auprès des entreprises. Cette procédure permet de rapprocher les points de vue des personnes et les logiques des employeurs. La démarche est sans nul doute amenée à se développer. Elle a déjà été adoptée en France dans d'autres enquêtes sur d'autres domaines (organisation du travail, relations professionnelles, formation professionnelle) et sur notre thématique de recherche au Canada (Workplace and Employee Survey) et en Europe².

- 5 L'enquête « Familles et employeurs » avait pour objectif de comprendre comment les hommes et les femmes s'organisent pour mener de front leur vie familiale et leur vie professionnelle : comment ils articulent ces deux domaines. La vie professionnelle et la vie familiale peuvent avoir parfois des relations de concurrence, parfois de complémentarité (quand une sphère permet de mieux vivre l'autre), elles peuvent aussi se chevaucher. Pour bien comprendre les mécanismes de cette relation ambivalente, il fallait pénétrer à l'intérieur de la famille et du couple. C'est cette famille et ses membres, tiraillés entre des valeurs parentales et éducatives et des contraintes professionnelles, « à flux tendu », dont on décrit ici la dynamique de l'organisation quotidienne.
- 6 Cette enquête visait également à rendre compte de la manière dont les employeurs se préoccupent des questions de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, et surtout comment ils gèrent cette question entre les contraintes (plus ou moins fortes) de l'organisation productive et les exigences familiales des salariés. Il fallait donc entrer sur les lieux de travail et interroger également les employeurs.

L'implication des entreprises : une impulsion souhaitée par les salariés et les employeurs

- 7 La participation des employeurs à la vie familiale répond à une attente des salariés. Ainsi, l'enquête « Familles et employeurs » montre que 6 salariés sur 10 pensent que l'employeur doit jouer un rôle dans ce domaine. Les femmes, les personnes en couple, les parents, sont particulièrement demandeurs [Figure 1].

Figure 1 : Attentes des salariés quant au rôle de leur employeur en matière de conciliation vie familiale-vie professionnelle, selon le sexe et la situation familiale

Question posée : L'établissement où vous travaillez devrait-il se préoccuper d'aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale ou privée ?

Source : Cornuau (2009), enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

- 8 Les employeurs eux-mêmes manifestent le désir de s'impliquer au delà des droits minimums garantis légalement. L'enquête révèle qu'ils ont connaissance de la situation familiale de leurs salariés (figure 2) et qu'un peu plus de trois quarts d'entre eux revendiquent une responsabilité en matière de conciliation travail-famille (figure 3) [Lefèvre *et al.* 2009, Eydoux *et al.* 2009].

Figure 2

Champ : Établissements de 20 salariés et plus

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Figure 3

Champ : Établissements de 20 salariés et plus

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

- 9 Leurs motivations sont le plus souvent d'ordre économique : les arguments qu'ils mettent en avant sont la réduction de l'absentéisme, l'attraction de la main-d'œuvre, l'amélioration de leur productivité ou encore l'image de l'entreprise. L'amélioration du

bien-être des salariés fait aussi partie de leurs préoccupations (deux tiers ont des motivations à la fois sociales et économiques), mais c'est un argument unique pour de très rares entreprises (5 % des salariés ont un employeur qui avance uniquement des motivations sociales). Les employeurs sont nombreux à déclarer vouloir s'impliquer davantage, tant dans l'offre de modes de garde, l'aménagement des horaires (plus de flexibilité, offre de temps partiel, modulation horaires, télétravail) que par une augmentation des effectifs de façon à réduire la surcharge de travail, ou une offre des logements à proximité du lieu de travail ou de moyens de transport.

- 10 Certaines entreprises ont récemment formalisé ce souci d'implication dans la conciliation vie familiale-vie professionnelle ; ainsi le patronat et le gouvernement ont-ils lancé en novembre 2008 un Observatoire de la parentalité en entreprise. Cette association loi 1901 fondée par un cabinet de conseil vise à inciter les employeurs à améliorer la vie de leurs salariés parents, à évaluer les pratiques des employeurs au moyen d'un baromètre annuel et à faire partager les bonnes pratiques entre entreprises. Les entreprises souhaitant s'impliquer signent une *Charte de la parentalité* par laquelle elles s'engagent à faire évoluer les représentations de la parentalité dans leur entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes, et à respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents. Cette charte non-coercitive a été signée, à ce jour, par 150 entreprises, principalement des grands groupes, mais aussi une trentaine de PME dans le domaine du conseil ou de la petite enfance.

Un complément à l'action publique envers les familles

- 11 Mais au delà des discours et de l'affichage, les entreprises ne sont pas si nombreuses à s'investir réellement. Interrogés sur leur investissement concret, seulement un tiers des employeurs déclarent que dans leur établissement des mesures pourraient être mises en œuvre [Eydoux *et al.* 2009], et ce sont ceux qui s'impliquent déjà le plus qui manifestent l'intention de le faire davantage.
- 12 Lorsque l'on étudie leurs pratiques, trois types de mesures peuvent être distingués : les services, les prestations financières et l'organisation des horaires de travail. Les décisions quant à leur mise en œuvre peuvent relever de l'entreprise elle-même, par l'intermédiaire du service des ressources humaines, mais aussi du comité d'entreprise ou d'un organisme de gestion des œuvres sociales dans les établissements d'au moins 50 salariés [Eydoux *et al.* 2009].

Davantage de prestations financières que de services

- 13 Les crèches d'entreprises sont encore rares en France. L'enquête révèle qu'en 2005, seulement 2 % des établissements en proposaient à leurs salariés (figure 4), soit environ 200 crèches accueillant de l'ordre de 20 000 enfants, ce qui représente une part minime du nombre total d'établissements d'accueil collectif d'enfants (9100 établissements en 2005, pour un total d'environ 266 000 places³). Malgré les incitations fiscales à leur création, les projets de crèches demeurent aussi très peu nombreux. En 2005, seulement 1,2 % des établissements ne proposant pas déjà de places en crèche en envisageaient la création. Le financement de places en crèche ne constitue par ailleurs qu'une part infime

des crédits impôts familles accordés : moins de 2 % [Bauer 2009]. La législation assez exigeante sur le plan des normes de sécurité, d'espace, d'encadrement de ces structures d'accueil peut expliquer ce difficile développement des crèches d'entreprises malgré les fortes incitations fiscales. Ce faible recours au crédit impôt famille pour la création de crèches reflète aussi un manque de connaissance des employeurs en la matière et la longueur du processus de création d'une crèche. Néanmoins, un nouveau secteur se développe depuis 2005 : celui des entreprises de crèches, proposant des aides à la création et la gestion de crèches d'entreprises ou interentreprises [Daune-Richard *et al.*, 2007]. Il pourrait participer à augmenter dans l'avenir les places en crèches des entreprises.

- 14 Les sources fiscales mobilisées par Denise Bauer (2009) montrent que le crédit impôt famille a connu une forte progression entre 2004 et 2005 (+33 %), mais les dépenses concernent surtout les déductions liées aux rémunérations versées par les entreprises aux salariés en congés de maternité ou paternité, parental ou enfant malade. On peut finalement se demander si ce crédit impôt famille n'a pas eu surtout un effet d'aubaine pour les établissements offrant déjà un complément de rémunération à leurs salariés dépassant le plafond de la sécurité sociale qu'un effet levier pour les aides à la conciliation.
- 15 Les autres services permettant une meilleure articulation vie familiale-vie professionnelle, comme la « conciergerie d'entreprise » (aide aux démarches administratives ou aux tâches domestiques), souvent mise en avant dans la presse féminine ou managériale, demeurent quant à eux encore marginaux. Finalement, les services non liés directement aux enfants, comme les services mutualistes, le financement d'une mutuelle ou la participation aux repas de midi, sont plus souvent offerts que ceux liés à la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Ils s'adressent en effet à l'ensemble des salariés, et pas seulement aux parents, dans des entreprises moins sensibles ou préoccupées par les problèmes de gestion parallèle des vies professionnelle et familiale.
- 16 Les prestations financières liées à la situation familiale sont, elles, plus développées [Lefèvre *et al.* 2009]. Des primes sont notamment accordées à l'occasion d'événements familiaux ponctuels, comme le mariage ou la naissance. Elles sont cependant moins répandues lorsqu'il s'agit d'aider régulièrement les parents (participation aux frais de garde par exemple). A nouveau, les prestations non directement liées à la conciliation sont plus développées : par exemple le financement de chèques vacances ou d'une mutuelle est plus souvent offert que les aides financières aux modes de garde.

Figure 4

Champ : Établissements de 20 salariés et plus

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

La souplesse horaire : plus exceptionnelle que régulière

- 17 L'offre de souplesse horaire est, du point de vue des salariés, la mesure qui contribue le mieux à la conciliation vie professionnelle-vie familiale [Pailhé et Solaz 2009b]. C'est, en effet, à travers l'organisation du temps de travail que l'articulation famille-travail devient plus ou moins harmonieuse ou à l'inverse conflictuelle. Les horaires extensifs ou atypiques (travail durant le week-end, horaires décalés) rendent difficiles la conciliation, alors qu'elle est plus facile pour les travailleurs à temps partiel ou ceux qui ont des horaires à la carte [Trancart *et al.* 2009]. Pour ceux qui ont des horaires standard, c'est la possibilité de s'adapter à des contraintes familiales non prévues qui est souvent recherchée, par exemple la possibilité de quitter plus tôt son travail un jour et de récupérer ses heures un autre jour, de pouvoir emmener du travail à la maison, de moduler ses horaires de travail selon les jours de la semaine, etc. Ce besoin de flexibilité horaire, à la demande du salarié, est le facteur clé de l'amélioration de la conciliation vie familiale-vie professionnelle et d'un meilleur bien être au travail.
- 18 Mais ces types d'organisation du travail ou d'horaires ne sont pas majoritaires et ne touchent bien souvent qu'une partie des salariés des entreprises. En outre, lorsque des ajustements existent, ils concernent bien plus souvent des événements rares que l'organisation quotidienne du travail. Ainsi, des assouplissements d'horaire sont souvent permis de façon ponctuelle le jour de la rentrée scolaire ou, parfois, en cas d'enfant

malade, mais il existe peu d'aménagements réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires des écoles ou des crèches (figure 5). Autrement dit, les ajustements exceptionnels ou d'urgence semblent plus faciles à obtenir que les arrangements quotidiens [Lefèvre *et al.* 2009 et Eydoux *et al.* 2009]. Autre exemple, la vie familiale des salariés est couramment prise en compte dans l'organisation du travail pour ce qui concerne la planification des congés, mais plus rarement quand il s'agit du cœur du fonctionnement de l'entreprise, comme pour le choix des horaires, les changements de postes ou les promotions internes.

Figure 5

Champ : Établissements de 20 salariés et plus

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

De fortes inégalités entre entreprises, donc entre salariés

- 19 Un des apports majeurs de l'enquête est la mise en évidence de la forte hétérogénéité entre entreprises pour les aides à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Tant les mobiles de l'implication, que les mesures mises en œuvre diffèrent selon le statut (public ou privé), le secteur d'activité, ou la taille de l'établissement. Les disparités entre salariés sont profondes en ce domaine.

Des motivations différentes selon le statut de l'établissement

- 20 Ainsi, les justifications avancées pour la mise en place d'aides à la conciliation des salariés varient selon le statut de l'établissement : le secteur privé non lucratif, le secteur nationalisé, et la fonction publique hospitalière évoquent plus souvent des motivations

sociales. Les entreprises qui affirment vouloir le plus s'impliquer sont les hôpitaux, les grands établissements, les établissements du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, là où la représentation syndicale est plus forte et où la proportion de femmes dans les effectifs est élevée. Le segment concurrentiel évoque, quant à lui, plus souvent la lutte contre l'absentéisme ou le souci de l'image de l'entreprise. Par exemple, dans les déclarations des entreprises ayant signé la Charte de la parentalité, les principaux objectifs affichés sont la « fidélisation des talents » ou le développement de la « performance professionnelle »⁴, les salariés concernés étant, par ailleurs, plutôt les cadres.

Une offre de mesures disparate

- 21 Outre les motivations affichées, ces différences entre secteurs apparaissent au niveau des mesures mises en œuvre. Les services et les prestations financières, qui vont souvent de pair, sont plus fréquents dans la fonction publique, surtout hospitalière où l'on trouve la quasi-totalité des crèches, les établissements du secteur public nationalisé et ceux du secteur privé non lucratif. Les secteurs des activités bancaires, financières et immobilières, de l'énergie et de l'administration sont les plus offreurs, ainsi que les grands établissements. C'est encore dans ces mêmes secteurs que les crédits impôts famille ont été principalement demandés. Les trois cinquièmes des entreprises bénéficiaires appartiennent ainsi au secteur bancaire et financier ou à celui du service aux entreprises. Ce sont en majorité des entreprises d'au moins 500 salariés, alors que les petites entreprises sont minoritaires. Les caractéristiques des établissements rendent moins compte de l'hétérogénéité des pratiques en terme de souplesse horaire, tant les pratiques diffèrent entre entreprises d'un même secteur ou de même taille, et tant cette souplesse, qui tient plus à des pratiques informelles du responsable direct du salarié, est peu palpable au niveau de l'établissement tout entier. Néanmoins, les horaires de travail sont globalement moins souvent atypiques ou irréguliers dans la fonction publique d'État et territoriale et la souplesse horaire au quotidien est plus fréquente. Les salariés du public ont aussi une plus grande facilité d'accès au temps partiel, associée à une rémunération supérieure et de moindres effets négatifs pour la carrière.
- 22 Les jours de congés rémunérés pour enfant malade sont une mesure à la fois financière et d'aménagement du temps de travail face à un imprévu. Ils sont un exemple typique des disparités entre travailleurs. Trois jours de congés sont garantis légalement pour tous les salariés, mais ceux-ci ne sont rémunérés que dans un peu plus de la moitié des établissements. Ce financement est quasiment systématique dans le secteur public (figure 6), alors qu'il reste plus rare dans le privé, où plus l'établissement est petit et l'entreprise récente, moins le salarié a de chances d'en bénéficier.
- 23 Les établissements de petite taille bénéficient de moindres prestations à la fois en nature et financières. Ils peuvent éventuellement permettre davantage de souplesses d'horaires au quotidien, mais les pratiques sont très hétérogènes selon le type d'activité, la féminisation de l'établissement, ou encore la personnalité de l'employeur. Les entretiens qualitatifs réalisés à la suite de l'enquête quantitative montrent en effet que les salariés des petites entreprises, notamment celles de moins de 20 salariés, sont très dépendants de leur employeur. L'absence d'échelons intermédiaires entre eux et la direction les rend très exposés à la fois aux variations de l'activité et aux exigences de la direction. La

relation entretenue avec cette direction détermine la possibilité d'aménagements informels, au cas par cas.

- 24 Des disparités majeures entre salariés tiennent donc au secteur d'activité, au statut public ou privé de l'établissement ou sa taille, le clivage entre secteur public et privé étant assez marqué. Les employés du public sont globalement plus satisfaits, et ce d'autant plus que leur conjoint travaille également dans le public. Ils ont aussi plus d'enfants en moyenne et les pères fonctionnaires semblent aussi plus investis dans les tâches parentales. La meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans le secteur public est aussi une explication de sa féminisation [Narcy *et al.* 2009]. Certains secteurs sont plus protégés que d'autres et bénéficient d'un environnement favorable à la famille, en raison d'une forte tradition de dialogue social, comme les entreprises publiques. D'autres caractéristiques, comme la présence des femmes dans l'encadrement, la représentation du personnel ou la stabilité de la main-d'œuvre, jouent peu sur les différences entre établissements. La prise en compte par les employeurs de la vie personnelle et familiale dépend en partie des contraintes organisationnelles et temporelles des établissements : parmi les établissements les plus actifs envers les familles, on compte ceux qui imposent plus de contraintes horaires à leurs salariés (astreintes, permanences, postes où les salariés se succèdent, horaires flexibles et atypiques, travail du week-end). Mais seulement une partie des établissements où les contraintes horaires sont fortes s'impliquent – les hôpitaux essentiellement – et ils offrent surtout des prestations financières et des services. Leurs formes d'organisation du travail leur permettent en effet peu de souplesse, type d'ajustement le plus recherché par les parents.
- 25 Il semble donc que les politiques ou les pratiques des employeurs en faveur des familles de leurs salariés relèvent plus souvent d'une histoire, d'héritages, de conventions, de coutumes sectorielles que d'une stratégie volontariste et autonome de chaque employeur.

Figure 6

Champ : Établissements de 20 salariés et plus

Source : Enquête « Familles et employeurs », Ined, 2004-2005.

Cinq types d'établissements

- 26 Plusieurs typologies d'établissements [Bauer 2009, Eydoux *et al.*, Pailhé et Solaz 2009b] selon les mesures qu'ils proposent ont été établies. Si l'on en fait la synthèse, on peut distinguer cinq types d'établissements.
- Plus de la moitié des établissements n'offrent quasiment aucune mesure de conciliation ; environ un cinquième des salariés y travaillent. Ce sont des établissements du secteur privé lucratif, des activités industrielles ou commerciales, leurs effectifs sont plutôt réduits et plus masculins.
 - A l'opposé, moins d'un établissement sur dix offre à la fois des prestations et des aménagements horaires. Ce sont plutôt des grands établissements, si bien qu'environ un quart des salariés appartiennent à ces établissements « activistes ».
 - Entre ces deux extrêmes, près d'un établissement sur cinq (soit près d'un quart des salariés) offre des prestations en nature et financières mais pas d'aménagement horaire. Ce sont plutôt des grands établissements et des collectivités territoriales.
 - Enfin, moins de deux établissements sur vingt accordent uniquement de la souplesse horaire, mais dans la moitié des cas ceux-ci s'avèrent pénalisants pour la carrière des salariés, la disponibilité des salariés étant un critère essentiel pour la promotion.
- 27 Il ressort donc que seulement la moitié des salariés bénéficient des mesures de conciliation les plus souhaitées, à savoir la souplesse horaire.

Un inégal accès aux mesures au sein des établissements

- 28 Outre ces différences entre établissements, il existe aussi une diversité des pratiques au sein des établissements, selon la nature des métiers exercés. C'est particulièrement le cas pour la modulation des horaires de travail. Les aménagements d'horaires pour gérer des imprévus sont aussi plus faciles pour l'encadrement. En revanche, les aménagements horaires réguliers, comme par exemple la prise de temps partiel, sont plus difficiles à obtenir pour les postes à responsabilité.
- 29 Il semblerait aussi que les entreprises aient un traitement différencié entre hommes et femmes. Ainsi, les entreprises seraient plus tolérantes vis-à-vis des femmes que des hommes dès lors qu'ils sont parents. En cas d'imprévu familial, les mères déclarent par exemple pouvoir plus facilement que les pères modifier leurs horaires. Les hommes, eux, peuvent modifier leurs horaires, mais pour d'autres raisons. De même, les femmes ont plus facilement accès au temps partiel lorsqu'elles le souhaitent [Boyer, Nicolas, 2009]. Les entreprises semblent donc se conformer aux normes de genre en vigueur, ou répondre aux sollicitations de leurs salariés. Mais, à statut familial équivalent, les femmes se tiennent aussi sans doute plus informées que les hommes des différentes prestations disponibles [Cornuau, 2009]. Peu d'hommes ont recours aux possibilités d'aménagements d'horaires dont ils pourraient bénéficier. Cette moindre recherche d'information, ce désintérêt pour les prestations familiales, reflète leur modeste investissement dans la gestion de la famille et surtout leur délégation des tâches parentales à leur conjointe, alors même qu'ils pourraient bénéficier de prestations et aménagements d'horaires par leur entreprise. Les hommes évacuent leurs responsabilités familiales pour se conformer aux attentes des employeurs, craignant une stigmatisation ou une réprobation de la part de leurs supérieurs, mais aussi de leurs pairs, s'ils se démarquent des normes en vigueur.
- 30 La comparaison des réponses entre salarié et employeur sur l'offre de prestations met en évidence l'hétérogénéité des pratiques au sein d'un même établissement [Eydoux *et al.* 2009, Cornuau 2009]. L'employeur donne, en effet, une réponse globale pour son établissement tandis que le salarié répond par rapport à son vécu ou celui de ses collègues. La sous-déclaration des salariés par rapport à celle de leur employeur peut refléter en partie l'absence de formalisation de certaines pratiques au sein des entreprises et de politique générale de l'entreprise en matière d'amélioration de la conciliation vie familiale-vie professionnelle. Salarié et employeur sont d'ailleurs plus souvent d'accord au sujet des mesures formalisées, comme les prestations financières (primes, aides financières pour garde ou colonie, chèques vacances, congés enfants malades rémunérés) ou les services (crèches et centres de loisirs) qu'au sujet des arrangements horaires ou de la prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail [Bauer 2009]. Les réponses sont aussi plus concordantes quand les pratiques d'aide à l'articulation famille-emploi sont historiques comme dans la banque ou les hôpitaux, ou quand la structure est de petite taille, ce qui facilite la diffusion de l'information au sein de l'établissement.

Une nécessité de repenser l'organisation du travail...

- 31 Depuis peu, les entreprises prennent conscience de la nécessité de favoriser l'articulation vie professionnelle - vie familiale de leurs salariés, de façon à améliorer leur bien-être, mais aussi leur engagement au travail. Les employeurs souhaitent s'impliquer, parfois même au-delà des attentes des salariés, et ils sont nombreux à manifester le souhait de s'investir plus qu'ils ne le font actuellement.
- 32 Leur participation est très diverse, la moitié des établissements n'ont aucune offre d'aide à la conciliation, et seulement un établissement sur dix offre une combinaison de services, prestations financières et de souplesse horaire. Le constat est donc celui d'une insuffisance des aides envers les familles de la part des entreprises. En outre, les aides ne sont pas toujours bien ciblées et ne font que rarement l'objet d'une politique cohérente et délibérée de la part des entreprises.
- 33 L'amélioration effective de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour le plus grand nombre demande une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, sur la charge de travail et les horaires. Cela demande aussi de rompre, non seulement avec les logiques gestionnaires de flexibilisation des pratiques, mais aussi avec certaines cultures d'entreprises, notamment françaises, qui font de la présence extensive au travail un signe de motivation. C'est d'ailleurs un point mis en avant dans les rapports de l'OCDE sur la conciliation [OCDE, 2008]. Une réflexion, menée en partenariat avec les partenaires sociaux, et débouchant sur la prise de mesures cohérentes au niveau de l'entreprise, est nécessaire pour favoriser, non seulement le bien être des parents, mais aussi leur engagement au travail.
- 34 Si les entreprises peuvent participer à améliorer le bien être des salariés en proposant diverses mesures et aménagements horaires, il est difficile, et sans doute peu efficace à court terme, de leur faire porter l'entière responsabilité des progrès à accomplir dans le domaine de l'articulation famille-travail. L'État a un rôle important à jouer, d'autant plus que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes.

...et de développer les politiques publiques vers plus d'égalité

- 35 Le dispositif public de politique familiale, relativement stable historiquement, large et varié (disponibilité et financement des modes de garde, école maternelle dès 3 ans, avantages fiscaux aux familles, allocations familiales et autres prestations) contribue déjà à la relative satisfaction des Français dans le domaine de la conciliation. Il peut également en partie expliquer le maintien d'un niveau relativement élevé de la fécondité comparé aux autres pays européens. Mais les options proposés aux parents ne sont pas toujours suffisamment variées : les modes de garde pas toujours adaptés et disponibles, le congé parental long et faiblement rémunéré, les structures périscolaires inégalement réparties, etc. Il importe de poursuivre le développement des services de garde, sans compter sur les seules entreprises. La possibilité de prendre un congé parental court mais mieux rémunéré, par exemple en fonction du revenu, pourrait aussi éviter de longues interruptions préjudiciables à long terme pour la carrière et permettre à des parents aux revenus plus élevés, notamment des pères de prendre plus souvent ce congé.

- 36 Les normes de genre sont fortement intégrées, par les hommes comme par les femmes et entretiennent au partage inégal des tâches familiales et parentales. Le marché du travail est aussi producteur d'inégalités de genre [Laufer *et al.*, 2003]. Le milieu du travail peut l'être aussi. Les normes transmises et véhiculées, tant par les supérieurs que par les collègues, en termes de présence au travail, d'investissement, de dévouement à l'entreprise restent encore fortement sexuées. Cela se traduit par un accès limité des femmes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie [Laufer, 2005] et par des salaires féminins inférieurs à ceux des hommes, à compétence égale [Meurs et Ponthieux, 2000].
- 37 Lutter contre les préjugés sur les rôles parentaux et changer les normes sociales à la maison comme au travail est un enjeu difficile et qui demande du temps. Les comportements changent doucement. C'est avant tout en ce domaine que les politiques publiques peuvent et doivent aujourd'hui agir pour créer une rupture de tendance. L'allongement du congé de paternité était un premier pas. D'autres pays, comme l'Islande, la Suède et l'Allemagne aujourd'hui, vont plus loin dans la volonté d'impliquer les pères en proposant une période de congé parental qui leur est réservée (elle est perdue si elle n'est pas prise par le père). Ils peuvent être un exemple à suivre. Mais, la marge de progression sans doute la plus importante pour lutter contre ces normes sexuées et aboutir à un partage plus égalitaire des contraintes repose aujourd'hui sur les entreprises, et le milieu du travail en général. Reste à trouver des moyens originaux (sensibiliser les directeurs de ressources humaines, fixer des règles sur les horaires des réunions,...) pour changer les comportements.

BIBLIOGRAPHIE

- Adema W. et Thevenon O. (2008), « Les politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en France au regard des pays de l'OCDE », *Recherches et Prévisions*, n° 93, p. 51-72.
- Bauer D. (2009), « Mesures et des aides mises en place par les employeurs pour les parents de jeunes enfants » pp. 307-324 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- Boyer D., Nicolas M., (2009), « La conciliation dans les entreprises : une mise en oeuvre sexuée ? », pp. 345-360 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- Cornuau F. (2009) « Salariés et employeurs : des perceptions différentes de la conciliation ? » pp. 409-429 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- Daune-Richard A.-M., Odena S. et Petrella F. (2007), « Entreprises et modes d'accueil de la petite enfance : innovation et diversification », *Dossier d'étude* n° 91, CNAF.
- Eydoux A., Gomle B. et Letablier M.-T. (2009), « Les salariés ont-ils un employeur family friendly ? » pp. 325-344 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.

- Laufer J. (2005), « La construction du plafond de verre: le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin.
- Laufer J., Marry C. et Maruani M. (2003), *Le travail du genre, les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, La découverte, Paris.
- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (2008) « Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? », *Recherches et Prévisions*, n° 92, p. 21-31.
- Meurs D. et Ponthieux S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338.
- Narcy M., Lanfranchi J., Meurs D. (2009), « Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif ? » pp. 363-382 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- OCDE (2008), *Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Editions de l'OCDE, Paris.
- Pailhé A. et Solaz A. (2007), « L'enquête Familles et employeurs. Protocole d'une double enquête et bilan de collecte », *Document de travail INED*, n° 143, 188p.
- Pailhé A., Solaz A., 2009, *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* (dir.), INED-La découverte Paris 500 p.
- Pailhé Ariane, Solaz Anne, 2009b, « Pourquoi les salariés sont-ils si satisfaits de la conciliation famille-travail ? L'effet des politiques des entreprises », pp. 383-407 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.
- Paquot T. et Bedarrida M. (dir.). *Le Familistère Godin à Guise : habiter l'utopie*. Paris : Éditions de la Villette, 2005.
- Trancart D., Georges N., Méda D. (2009), « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » pp. 55-78 in Pailhé Ariane, Solaz Anne (dir), *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, INED-La découverte Paris.

NOTES

1. « Familistère » est le nom donné aux bâtiments d'habitation qu'il fait construire pour ses ouvriers et leurs familles.
2. Company survey ou Working-time and Work-Life Balance 2005, Enquêtes de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail
3. Données CNAF.
4. Voir le site de l'Observatoire de la parentalité <http://www.observatoire-parentalite.com>.

RÉSUMÉS

Cet article présente une partie des résultats de l'enquête « famille et employeurs » de l'INSEE. L'article expose un certain nombre d'éléments sur les attentes des employés, sur la connaissance qu'a l'employeur de la situation familiale, sur les prestations en nature et financières offertes par l'employeur et sur les aménagements possibles. L'article montre que le dispositif public de politique familiale contribue déjà à la relative satisfaction des Français dans le domaine de la conciliation et peut également expliquer le maintien d'un niveau relativement élevé de la fécondité comparé aux autres pays européens. Mais les options proposés aux parents ne sont pas toujours suffisamment variées et importe de poursuivre le développement des services de garde, sans compter sur les seules entreprises.

This article presents some of the results of the survey « Family and employers » of INSEE in France. The article highlights data on the expectations of workers, on the knowledge they have of the family situation, of measures (financial and others) offered, as well as working time arrangements. The article shows that the public family policy already contributes to a relative satisfaction of the French as regards work-family reconciliation, and can also explain a relatively high fertility rate in comparison with other European countries. But the options offered to parents are not always varied enough and it is important to pursue the development of childcare, without counting only on firms for this.

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, politique familiale, services de garde, fécondité

Keywords : work-family reconciliation, family policy, childcare, fertility