

**Ariane Pailhé et Anne Solaz (dir.)**

***Entre famille et travail,  
des arrangements de couple  
aux pratiques des employeurs***

La Découverte, Paris, 2009, 500 pages

Depuis une dizaine d'années, la division sexuelle des temps sociaux fait l'objet d'un intérêt renouvelé, notamment suscité par la volonté des institutions internationales, et plus particulièrement européennes, de favoriser la participation des femmes au marché du travail. La France est régulièrement présentée comme un modèle de l'articulation entre travail et famille, mais Ariane Pailhé et Anne Solaz, toutes deux démographes et économistes, rappellent que la conciliation n'est pas un acquis et rencontre même de nouveaux obstacles liés aux transformations de l'organisation du travail et de la famille. Si l'État s'est historiquement saisi de la problématique en mettant en place une série de mesures plus ou moins favorables à l'activité des femmes, de nombreuses études valorisent aujourd'hui le rôle de l'employeur. Ces constats ont été à l'origine de l'enquête « Familles et Employeurs », conduite par une équipe de chercheurs et statisticiens au sein de l'Institut National d'Études Démographiques entre 2004 et 2005, dont les principaux résultats sont présentés dans cet ouvrage.

Pari ambitieux, comme le souligne Thomas Piketty dans sa préface (pp. 11-14), par ses enjeux tant politiques que méthodologiques. Pour étudier la conciliation, terme dont l'ambiguïté n'est pas éludée (pp. 20-21 et p. 463), il a fallu la mettre au cœur même du dispositif d'enquête. Monique Meron précise en effet en préambule (pp. 7-9) qu'« étudier l'articulation entre les contextes, les activités et les comportements familiaux des hommes et des femmes, appelle à modifier les procédures d'enquêtes pour rassembler des données relevant habituellement de domaines qui se rencontrent peu » (p. 8). Cette enquête est donc un outil d'investigation quantitatif innovant, composé d'un volet mené auprès de 9 547 personnes et d'un autre mené dans 2 673 établissements où travaillent les personnes interrogées, deux volets complétés par des entretiens libres. Trois hypothèses ont nourri la vingtaine de contributions composant les quatre parties du livre : la première pose que l'articulation entre famille et travail est un révélateur des rapports sociaux de sexe, en ce qu'elle induit des « ajustements, négociations, contraintes et contradictions entre temps de travail et travail privé, tous inégaux entre hommes et femmes » (p. 21). La deuxième rappelle le caractère dynamique du genre : y compris dans les relations entre emploi et famille, les inégalités qu'il génère évoluent au cours du temps. Enfin, les deux dernières parties analysent, le rôle déterminant de l'employeur dans la relation entre famille et emploi et les inégalités qui y sont produites.

La première partie se centre sur la manière dont les individus s'y prennent pour articuler emploi et famille. Si le critère de sexe est crucial, d'autres variables jouent un rôle clé dans les arbitrages : dans les pratiques à la frontière des univers professionnels et familiaux analysées par Michel Bozon (pp. 29-54), l'étape du couple et de la famille ou encore le milieu socioculturel sont ainsi capitales. On découvre également, dans la contribution de Zsuzsanna Stefan-Makay, que l'apparente variété des modes de garde cache un choix des parents contraint par le coût des dispositifs et l'offre locale, quand bien même ce choix influence l'organisation familiale à long terme (pp. 79-88). La question des horaires est particulièrement creusée : Séverine Maublanc démontre que la répartition entre hommes et femmes dans les tâches parentales reste inégalitaire, quels que soient les horaires de travail et les activités parentales (pp. 121-140), tandis que Danièle Trancart, Nathalie Georges et Dominique Méda prouvent que si l'organisation du temps de travail est déterminante pour expliquer l'insatisfaction d'un individu vis-à-vis de la conciliation (pp. 55-78), « la prise en compte des horaires de l'autre conjoint renforce les effets individuels » (p. 73). Enfin, Marion Leturcq et Marie Wierink révèlent que le travail « soutenable » (p. 100) des mères de famille nombreuse ne s'avère possible, malgré des efforts de désynchronisation, qu'avec des horaires limités, aussi réguliers que possible, maintenant des inégalités à long terme (pp. 99-120). Matthieu Brunel clôt cette partie en analysant la part de subjectivité des réponses des hommes et des femmes sur les questions ayant trait à la satisfaction à l'égard de l'articulation vie familiale/vie professionnelle (pp. 141-164).

La deuxième partie de l'ouvrage adopte une perspective longitudinale, qui met en lumière la plasticité des inégalités de genre autour de la conciliation. Est ainsi démontré que, si les femmes sont les premières à absorber les contraintes familiales, les ajustements se font de manière différente au fil des naissances ou selon les caractéristiques de la mère, comme l'illustrent les deux directrices de l'enquête (pp. 167-186). Cette inégalité est également de mise dans les cas d'apparente « inversion du genre » [Kergoat, Guichard-Claudic et Vilbrot, 2008] étudiés par Yvonne Guichard-Claudic, Armelle Testenoire et Danièle Trancart (pp. 187-197), les évolutions de la division du travail restant faibles au sein de couples où les femmes sont pourtant plus autonomes et engagées dans leur travail que leur conjoint. Les inégalités s'immiscent jusque dans la remise en couple, comme l'expose la contribution d'Eva Beaujouan (pp. 259-283). C'est ensuite le taux d'activité des femmes qui est envisagé sur un temps long et à travers des méthodes d'investigation innovantes, comme l'analyse Valérie Ulrich sur les trajectoires d'emploi dessinées par le recours au temps partiel (pp. 209-232) ou encore comme l'établissent Didier Breton et France Prioux par l'observation des trajectoires d'activité au prisme du temps passé avec les enfants (pp. 233-258). On découvre que, si le temps d'activité des femmes s'allonge, c'est au prix d'une complexification des parcours et d'un recours au

temps partiel qui est plus ou moins subi, en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ou la période d'entrée sur le marché du travail.

C'est à partir de la troisième partie que le point de vue des employeurs est exposé. Dans leurs articles respectifs, Denise Bauer (pp. 307-324) et Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé et Anne Solaz (pp. 287-306) relèvent que, malgré une volonté d'implication affichée, les aides des employeurs pour les parents de jeunes enfants sont encore peu développées et, plus globalement, qu'il existe une grande disparité dans la mise en place des dispositifs, compte tenu de leur nature, mais aussi du statut, du secteur et de la taille de l'entreprise. Se demandant si les salariés ont un employeur *family-friendly* (pp. 325-344), Anne Eydoux, Bernard Gomel et Marie-Thérèse Letablier complètent, en observant que les contraintes temporelles de l'établissement sont également décisives car elles créent « des servitudes que les aménagements d'horaires ou les prestations sociales ne suffisent pas à compenser » (p. 343). C'est au genre des pratiques des employeurs que Danielle Boyer et Muriel Nicolas s'attaquent ensuite (pp. 345-360), montrant qu'au-delà d'un traitement différencié, parfois observé en faveur des femmes, le domaine d'activité et le fait d'occuper des fonctions d'encadrement sont également déterminants car ils influencent directement l'autonomie des salariés dans leurs horaires.

La dernière partie de l'ouvrage confronte les pratiques des employeurs au regard des salariés. Mathieu Narcy, Joseph Lanfranchi et Dominique Meurs nuancent l'hypothèse d'un choix rationnel des femmes à se diriger dans le public et dans l'associatif (pp. 363-382). Avantage salarial dans le public et durée de travail dans les deux secteurs semblent être des facteurs explicatifs, mais c'est la possibilité d'aménagement individuel du temps de travail qui s'affirme comme « un levier efficace pour augmenter le taux de participation des femmes » (p. 381). Cette affirmation est confortée par l'analyse des deux directrices de l'ouvrage dans leur mise en question de la forte satisfaction des salariés à l'égard de la conciliation (pp. 383-407). Frédérique Cornuau revient de son côté sur la connaissance et la perception des différents dispositifs en matière de conciliation, révélant un consensus entre salariés et employeurs sur les prestations financières et les aménagements d'horaires, mais des divergences quant à la prise en considération de la vie familiale pour améliorer l'articulation entre les temps de vie. Jérémie Torterat, enfin, profite de l'enquête « Familles et Employeurs » pour apporter quelques compléments et pistes d'évolution à la classification socio-professionnelle française (pp. 432-455).

Se dessine *in fine* un portrait de la « famille à flux tendu » sur laquelle reviennent en synthèse Ariane Pailhé et Anne Solaz (pp. 461-489). Au-delà du caractère toujours sexué de la conciliation, l'enquête fait émerger des enseignements encore inédits sur le rôle des employeurs dans l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et sur le rôle décisif de l'autonomie dans la fixation des horaires de travail. Il faut souligner également les nombreuses précisions d'ordre méthodologique apportées tout au long des articles, qui

## Critiques

---

permettent d'aborder les résultats avec un œil critique et de fournir des pistes de travail à ceux qui souhaiteraient importer dans leurs propres enquêtes les modèles statistiques proposés. Car c'est bien aussi la vocation de cet ouvrage, dont la richesse et les recommandations visent à ouvrir, bien plus qu'à clôturer, les travaux sur la thématique de la conciliation.

*Julie Landour*  
Centre Georg Simmel – EHESS

## Références bibliographiques

KERGOAT Danièle, GUICHARD-CLAUDIC Yvonne et VILBROT Alain. (dir.), 2008, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*, Rennes, PUR.