

La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes)

Anne Eydoux, Marie-Thérèse Letablier, Samba Sylla
(Centre d'études de l'emploi)

L'AMÉLIORATION de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle figure parmi les objectifs des politiques publiques, en particulier la politique de l'emploi et les politiques familiales. Un tel objectif apparaît crucial dans le cas des personnes pauvres ou précaires : exposées aux difficultés à concilier travail et famille, elles disposent de moins de ressources que les autres pour y faire face. Ces difficultés peuvent, dès lors, contribuer à les enfermer dans la précarité ou la pauvreté ; c'est le cas, notamment, lorsque la seule « solution » est le retrait, partiel ou total, du marché du travail, en particulier pour les femmes et les mères qui restent en charge de l'essentiel des tâches parentales et domestiques, et dont les taux d'activité et d'emploi, ainsi que le temps de travail, sont plus sensibles que ceux des hommes à la présence d'enfants.

Toutefois, les difficultés de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle auxquelles sont confrontées les personnes pauvres ou précaires, les ressources qu'elles sont à même de mobiliser pour y faire face et les effets de ces difficultés, sont encore mal connus. Les études et recherches portant sur ces questions, ainsi que les indicateurs mobilisés, restent dispersées et n'offrent pas encore de vision d'ensemble.

Tous les parents de jeunes enfants sont confrontés à des difficultés pour combiner activité professionnelle et obligations familiales. Pour les personnes pauvres ou précaires, ces difficultés et leurs effets sont particulièrement marqués, et se conjuguent aux problèmes rencontrés sur le marché du travail : les taux d'activité des mères vivant dans des familles pauvres sont plus faibles que ceux des autres mères, leurs retraits d'activité plus fréquents et plus intenses, leurs difficultés de réintégration dans l'emploi plus importantes. Cela se traduit par des trajectoires professionnelles discontinues et contribue à maintenir les familles concernées dans la pauvreté ou la précarité, dans un contexte où les familles comportant deux actifs, et donc deux salaires, sont devenues la norme. Les familles avec un seul (ou aucun) salaire, et en premier lieu les familles monoparentales, se trouvent ainsi plus souvent reléguées dans la sphère de la pauvreté ou de la précarité, exposées plus que les autres aux risques entraînés par la perte d'emploi et le chômage.

Les difficultés de conciliation sont dues aux problèmes d'organisation temporelle liés à la fois aux types d'emplois offerts aux mères peu qualifiées et aux difficultés spécifiques d'accès aux modes de garde des enfants des familles modestes.

Encadré 1

Pauvreté, précarité, conciliation : des relations complexes

La notion de conciliation est polysémique, porteuse d'ambiguïtés et de tensions. Elle renvoie aux multiples dimensions (temporelles, spatiales, sexuées, etc.) de l'articulation entre la sphère du travail et celle de la vie personnelle et familiale. Si elle se présente comme une « notion vertueuse » à même de susciter l'adhésion, il ne s'agit pas d'une notion simple. Tout d'abord, c'est une construction sociale, chargée d'histoire, qui ne doit pas faire oublier les conflits qui traversent les relations entre les sphères du travail et de la vie personnelle et familiale. Pour certains (ou souvent certaines), ces sphères sont inconciliables et leur articulation suppose des compromis ou des renoncements. Enfin, la conciliation peut prendre des sens très différents au regard des rapports sociaux entre les sexes : dans certains cas, elle renvoie à la « conciliation des rôles féminins », mais peut, à l'opposé, se mettre au service de l'égalité professionnelle (Junter-Loiseau, 1999).

Les relations entre pauvreté, précarité et conciliation sont à double sens. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale suppose des arbitrages (temporels, financiers, etc.) dans les ménages et sur le marché du travail, en lien avec l'organisation familiale mais aussi avec le statut d'activité, les conditions de travail et d'emploi (Garner *et al.*, 2005). Ces arbitrages eux-mêmes peuvent avoir des effets sur le niveau et les conditions de vie des ménages, dans la mesure notamment où certaines décisions d'emploi ou d'activité (interrompre son activité, travailler à temps partiel, surtout pour les mères) peuvent dépendre de difficultés à concilier travail et vie personnelle et familiale.

On adoptera ici, sur la conciliation, une perspective sexuée (selon laquelle le genre n'est pas neutre), suffisamment large pour inclure non seulement la question de la garde des enfants, petits et grands, mais aussi les problèmes posés par les horaires de travail ou les déplacements et la répartition des tâches domestiques au sein des ménages. La conciliation sera ainsi abordée dans ses différentes dimensions : temporelle, mais aussi spatiale/territoriale et économique – la prise en charge de la conciliation ayant un coût, de nature à différencier les décisions des personnes ou des familles.

On retiendra également une définition large de la précarité et de la pauvreté, renvoyant à la fois

à une définition « objective » de ces phénomènes (chômeurs, personnes occupant un emploi « atypique », allocataires de minima sociaux ou personnes appartenant à un ménage pauvre ou modeste) et à une définition « subjective » (des personnes qui se définissent elles-mêmes comme pauvres ou précaires). Les ménages pauvres d'après la définition de la pauvreté monétaire sont ceux qui disposent de ressources inférieures à 50 % du revenu médian (60 % dans la définition européenne) et les personnes pauvres celles qui appartiennent à ces ménages. La pauvreté monétaire n'épuise pas cependant les définitions de la pauvreté : la pauvreté administrative désigne les bénéficiaires de minima sociaux, auxquels l'aide sociale confère le statut de pauvre ; la pauvreté subjective renvoie à la perception de leur situation par les personnes concernées, qui se définissent elles-mêmes comme pauvres ; la pauvreté d'existence (ou pauvreté en conditions de vie) est quant à elle définie par référence à une palette de privations. Mais les personnes pauvres le sont rarement simultanément selon ces différentes définitions (Lollivier et Verger, 1997) et la définition de la pauvreté pose la question de ses marges. Les ménages modestes ou à bas revenus désignent habituellement ceux qui appartiennent au premier quartile de la distribution des revenus sans être pauvres au sens monétaire du terme ; toutefois, selon les sources ou les auteurs, les définitions peuvent être quelque peu différentes. La précarité, enfin, recouvre des réalités sociales variées (Barbier, 2002). Si ce terme renvoyait plutôt, dans les années 1970, à la « précarité des familles », vulnérables par leur positionnement instable sur le marché du travail et leur défaut de solidarités familiales, il fait aujourd'hui davantage référence à la « précarité de l'emploi », qui qualifie l'instabilité, l'insécurité, les faibles perspectives de carrière et les bas salaires associés à certains types d'emploi.

Peu de recherches traitent directement de la question de la conciliation pour les familles pauvres ou modestes, alors même que les difficultés qui y sont liées sont très souvent mentionnées dans les enquêtes qualitatives, pour justifier le renoncement à l'emploi ou encore la non-recherche d'emploi pour les femmes au chômage. Nous tenterons ici d'examiner la manière dont les recherches font état de ces difficultés, en adoptant une perspective sexuée sur la question de la conciliation, et une approche large de la pauvreté et de la précarité afin de rendre compte de la complexité de leurs interactions (cf. encadré 1).

En partant des recherches disponibles, nous soulignerons pour commencer la complexité des liens entre les difficultés de conciliation exprimées par les personnes et la pauvreté ou la précarité, en mettant en évidence l'importance du poids des charges de famille sur l'activité professionnelle des mères pauvres ou précaires. Puis nous tenterons de préciser de manière fine quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes pauvres ou précaires pour concilier travail et famille. Enfin, nous questionnerons les réponses apportées par les politiques à ces difficultés.

Pauvreté, précarité et conciliation vie familiale et vie professionnelle : des liens paradoxaux

S'il n'existe pas d'enquête spécifique portant sur les difficultés de conciliation rencontrées par les personnes pauvres ou précaires, une relecture des travaux récents permet de préciser la nature et l'ampleur de ces difficultés. L'enquête « Histoire de vie - Construction des identités », réalisée en 2003 par l'Insee, montre

que, paradoxalement, les personnes à faibles revenus et les femmes ne sont pas celles qui font état des plus grandes difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Pourtant, différentes recherches montrent que les charges familiales pèsent davantage sur les femmes, et sur les plus précaires d'entre elles, les conduisant plus fréquemment que les autres à renoncer, totalement ou partiellement, à l'activité professionnelle. Si les femmes et les personnes les plus modestes déclarent moins de difficultés à concilier travail et famille, c'est donc parce qu'elles sont plus souvent que les autres sorties du marché du travail.

Les personnes à faibles revenus et les femmes ne sont pas celles qui déclarent le plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale

L'enquête « Histoire de vie – Construction des identités » interroge, dans sa partie consacrée à l'identité professionnelle, 4387 adultes sur leurs conditions de travail, la satisfaction au travail, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle¹, etc. À la question : « Trouvez-vous que votre travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de votre vie de famille ? », près de 39 % des actifs occupés interrogés répondent « oui », dont 24 % qui considèrent que c'est « un peu » difficile, et 15 % « tout à fait » difficile (Garner, Méda, Sénik, 2004b). L'enquête montre que les difficultés perçues sont tout d'abord liées aux caractéristiques socio-démographiques de la famille, à l'âge et au nombre des enfants, ainsi qu'à l'âge des parents : elles sont plus importantes pour les parents d'enfants de moins de 11 ans, pour les parents jeunes (moins de 25 ans), et pour les parents de familles nombreuses. Elles sont également liées aux conditions de travail et d'emploi : travailler à horaires « atypiques » (petit matin, soirée, nuit, dimanche et jours fériés), variables ou déterminés par l'employeur, ou encore effectuer des déplacements fréquents, sont des conditions jugées peu compatibles avec la vie familiale.

Bien que l'enquête ne porte pas spécifiquement sur les personnes pauvres ou précaires, elle présente l'intérêt de mettre en lumière deux résultats paradoxaux :

- Les actifs occupés ayant les revenus individuels mensuels les plus faibles ne sont pas ceux qui déclarent le plus de difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle² (ils sont moins de 40 % lorsqu'ils gagnent moins de 1029 euros par mois, contre 45 % pour ceux qui gagnent plus de 2515 euros par mois), bien qu'ils aient moins de ressources pour faire face à ces difficultés.
- Les femmes évoquent un peu moins de difficultés que les hommes à concilier vie familiale et vie professionnelle (38 % disent éprouver des difficultés contre 40 % des hommes), alors qu'elles assument encore l'essentiel des tâches parentales et domestiques (Algava, 2002 ; Barrère-Maurisson *et al.*, 2001).

Ces résultats sont particulièrement intéressants parce qu'ils interrogent d'une part les liens entre les revenus et les difficultés à concilier vie professionnelle et vie

1. L'enquête porte au total sur 8403 adultes, dont 4387 adultes occupés. Elle a été préparée et exploitée autour de l'Insee, la Dares, la Drees, la Div, le Geld, l'Inserm, l'Ined et le Dep du ministère de la Culture.

2. Ce sont au contraire « les personnes dont les revenus sont les plus élevés et qui ont fait les études les plus longues qui jugent que l'organisation de leur vie familiale est la plus complexe » (Garner, Méda, Sénik, 2004b, p. 2).

familiale, et d'autre part les liens entre les difficultés de conciliation et les décisions d'emploi et d'activité des femmes. Concernant le fait que les actifs occupés dont les revenus sont les plus faibles ne sont pas ceux qui déclarent le plus de difficultés de conciliation, Garner, Méda et Sénik (2004b) montrent que le niveau d'études et la catégorie socioprofessionnelle jouent un rôle. Ceux qui jugent que l'organisation de leur vie familiale est la plus complexe sont ceux qui ont fait les études les plus longues, ou bien les travailleurs indépendants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, ou encore les salariés du privé, les femmes cadres et les employées de commerce, pour lesquels la fréquence des horaires « atypiques » apparaît déterminante (cf. tableau 1).

Tableau 1

Difficultés de conciliation et horaires atypiques selon la catégorie socioprofessionnelle

	Sentiment que la conciliation est difficile		Conditions de travail atypiques				
	Homme	Femme	Horaires journaliers atypiques	Travail dimanche et jours fériés	Travail de nuit	Déplacements fréquents	Au moins une de ces conditions
Agriculteurs, exploitants	57	47	76	87	39	6	93
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	64	60	49	53	21	16	75
Cadres, professions intellectuelles sup.	42	46	38	30	17	45	68
Professions intermédiaires	39	37	35	26	15	18	52
Employés	44	35	37	27	14	6	47
Dont : employés de commerce	39	52	-	-	-	-	-
Ouvriers	35	33	47	22	21	11	59

Source : Enquête « Histoire de vie – Construction des identités », Insee E 2003. Repris de Garner, Méda et Sénik (2005).
Champ : Actifs en emploi.

Concernant le fait que les femmes déclarent plutôt moins de difficultés de conciliation que les hommes, Garner, Méda et Sénik (2004b) suggèrent que l'explication est à rechercher du côté de leurs décisions d'activité : certaines d'entre elles ont trouvé une « solution » d'évitement à leurs problèmes de conciliation travail-famille en se retirant du marché du travail³. D'autres ont opté pour le temps partiel, forme d'emploi qui demeure très féminisée (à plus de 80 %) et apparaît souvent « choisie » par des mères qui expriment le souhait de s'occuper elles-mêmes de leurs enfants (Garner, Méda, Sénik, 2004b). L'enquête révèle enfin un écart entre hommes et femmes en emploi dans l'appréciation des difficultés de conciliation entre vie profes-

3. Selon les auteures, cette hypothèse est corroborée par le fait que les trois quarts des femmes au foyer sont d'anciennes employées ou ouvrières, souvent avec de faibles salaires, pour lesquelles, outre le souhait de s'occuper de leurs enfants, l'arbitrage financier entre coût de la garde et salaire du père et de la mère a pu jouer un rôle.

sionnelle et vie familiale : pour les hommes, ces difficultés perçues sont plus grandes lorsque leur femme travaille, notamment lorsqu'elle travaille à temps complet ; pour les femmes, en revanche, c'est lorsque le conjoint est au chômage ou travaille à temps partiel qu'elles sont les plus grandes. Ces résultats suggèrent l'importance des représentations sexuées de la conciliation, marquées par le modèle du « male-breadwinner », celui de Monsieur Gagnepain et Madame Aufoyer.

Toutefois, cette enquête ne renseigne pas sur les représentations des parents, pas plus qu'elle n'établit de liens entre les différentes variables. En particulier, elle ne permet pas d'expliquer dans quelle mesure les difficultés de conciliation des femmes peuvent être « cachées » dans le temps partiel, le chômage ou l'inactivité. Elle n'indique pas non plus si certaines personnes à temps partiel ou inactives le sont en raison de difficultés à concilier leur emploi (ou leur emploi précédent) avec leur vie familiale. D'autres recherches cependant permettent d'apprécier le poids des charges familiales sur les décisions d'activité des femmes.

Les charges familiales pèsent davantage sur l'activité et l'emploi des femmes non qualifiées ou précaires

Plusieurs enquêtes portent sur la répartition des charges parentales et domestiques dans les ménages et leurs liens avec le positionnement sur le marché du travail. Elles montrent tout d'abord que travail et famille sont des activités qui prennent du temps et suscitent des arbitrages temporels et financiers. Ces arbitrages sont inégaux : les temps travaillés et les temps consacrés aux tâches domestiques et aux enfants sont inégalement répartis entre hommes et femmes, et sont dépendants de l'organisation des ménages et des statuts d'activité. Ce sont donc les femmes et les mères les plus vulnérables sur le marché du travail qui « optent » le plus souvent pour l'interruption d'activité ou le temps partiel, comme le montrent différentes recherches.

Travail et famille : deux activités chronophages et inégalement partagées

Avoir des charges de famille signifie consacrer du temps à un certain nombre de tâches. Comme le soulignent de nombreuses recherches (Algava, 2002 ; Barrère-Maurisson *et al.*, 2001 ; Brousse, 1999-2000 ; Dumontier, Pan Ké Shon, 1999 ; *Économie et statistiques*, 2002), et en particulier les enquêtes « Emploi du temps » de l'Insee, les activités parentales et domestiques représentent un poids considérable dans l'emploi du temps des ménages, et notamment dans celui des femmes, compte tenu du partage inégal et sexué de ces activités. Les femmes consacrent en moyenne moins de temps au travail que les hommes et plus de temps aux activités domestiques. Elles assurent environ 80 % des tâches du « noyau dur », hormis le jardinage et le bricolage qui sont plutôt des activités effectuées par les hommes (Insee, enquête Emploi du temps, 1999). Les pères consacrent environ trois fois moins de temps que les mères aux activités parentales. Le rythme de participation à ces activités est aussi très différent, l'engagement des mères étant davantage marqué par l'exigence de disponibilité.

La répartition des tâches parentales et domestiques dans les ménages est fortement liée au statut d'activité de ses membres (Algava, 2002). En particulier, la contribution des hommes à ces tâches est très sensible à l'activité de la femme : lorsque la femme tra-

vaille à temps complet, son conjoint effectue en moyenne 29 % du temps parental et 34 % du temps domestique ; lorsqu'elle travaille à temps partiel, et plus encore lorsqu'elle est inactive, la contribution du conjoint diminue nettement (cf. tableau 2).

Tableau 2

Temps quotidien total du ménage et participation des pères au sein des couples où le père est actif occupé

	Temps parental	Temps domestique	Temps professionnel	Temps contraint total
Temps total moyen effectué par les deux parents				
Femme active à temps complet	1 h46	5 h21	11 h18	18 h25
Femme active à temps partiel	1 h49	5 h46	10 h12	17 h38
Femme inactive	2 h29	6 h57	6 h24	15 h51
Temps moyen effectué par le père				
Femme active à temps complet	0 h32	2 h04	6 h18	8 h54
Femme active à temps partiel	0 h28	2 h00	6 h11	8 h39
Femme inactive	0 h25	1 h40	6 h15	8 h20
Part moyenne du temps effectué par le père				
Femme active à temps complet	29 %	34 %	57 %	47 %
Femme active à temps partiel	22 %	29 %	64 %	47 %
Femme inactive	16 %	21 %	96 %(*)	49 %

(*) Le temps professionnel inclut aussi la recherche d'emploi, le travail scolaire, et de ce fait le temps professionnel des inactifs n'est pas tout à fait nul.

Source : Insee, enquête Emploi du temps, 1998-1999. Repris de Algava (2002).

Lecture : Au sein d'un couple dont l'homme est actif occupé et la femme active occupée à temps plein, le temps contraint total, somme des trois autres temps portés ici, est de 18 h25. 8 h54 sont en moyenne réalisées par le père, ce qui représente 47 % du total en moyenne.

La répartition des tâches est également liée à la catégorie socioprofessionnelle. Dans les ménages dont les deux membres sont cadres ou professions intermédiaires, l'homme participe un peu plus aux tâches parentales et domestiques que dans les ménages d'ouvriers ou d'employés. Les couples composés d'une femme cadre ou profession intermédiaire et d'un homme ouvrier ou employé sont ceux dans lequel le partage est le plus égalitaire ; à l'inverse, le partage est plus inégalitaire dans les couples où l'homme est cadre ou profession intermédiaire et la femme employée ou ouvrière, ou lorsque l'un des actifs est indépendant, et surtout lorsque la femme est à temps partiel ou inactive (Algava, 2002).

Inversement, la prise en charge déséquilibrée des tâches familiales entre hommes et femmes se traduit par des différences de taux d'activité et de taux d'emploi, ainsi que par des inégalités persistantes dans la sphère professionnelle (Milewski *et al.*, 2005).

Un arbitrage plus fréquent en défaveur du travail pour les mères les plus exposées à la précarité

Plusieurs travaux montrent que les personnes les plus exposées à la précarité, et singulièrement les mères, sont aussi celles pour lesquelles le lien au travail est le

plus faible, et les plus susceptibles de se retirer du marché du travail ou d'opter pour une réduction de leur temps de travail afin de consacrer davantage de temps à leurs enfants.

L'enquête « Histoire de vie - Construction des identités » montre que, si la famille et le travail restent deux valeurs structurantes de l'identité des personnes, la place du travail (contrairement à celle de la famille) est liée à la catégorie socioprofessionnelle et s'affaiblit pour les catégories les moins qualifiées ou les plus exposées à la précarité, en particulier pour les femmes. Les premiers résultats (Houseaux, 2003) soulignent tout d'abord l'importance de la famille, mentionnée par 86 % des répondants comme l'un de leurs trois premiers choix, et placée au premier rang par 76 %. Ces scores sont très peu sensibles à la catégorie socioprofessionnelle (Csp) ou à la situation au regard de l'emploi, ce qui exclut l'idée de la famille comme « refuge » dans un contexte de marché du travail tendu. Le travail arrive d'ailleurs derrière la famille : lorsque les répondants sont invités à hiérarchiser l'importance respective qu'ils accordent à la famille et au travail, 66 % des actifs ayant un emploi disent que « le travail est assez important, mais moins que d'autres choses » et 25 % qu'il est « très important, mais moins que d'autres choses » (Garner *et al.*, 2004b). Contrairement à la place de la famille, celle du travail est sensible à la catégorie socioprofessionnelle : elle est plus réduite pour ceux qui appartiennent à une Csp associée à de basses rémunérations, à des conditions de travail et d'emploi difficiles et à de faibles gratifications... surtout lorsque les répondant(e)s sont des femmes et ont des enfants. Ces résultats mettent en évidence le fait que mener de front vie professionnelle et vie familiale est d'autant plus difficile que le travail est peu rémunérateur et peu attrayant, en termes de conditions de travail et en termes de valorisation de soi. Travail et famille ne sont pas seulement deux valeurs structurant les identités individuelles, ce sont aussi deux mondes en concurrence et en tension, une tension plus difficile à surmonter pour les femmes les plus vulnérables, tant sur le plan professionnel que sur le plan familial.

De manière générale, les inégalités entre hommes et femmes observées sur le marché du travail montrent que les taux d'activité et d'emploi des femmes sont fortement déterminés par la présence et l'âge des enfants, surtout pour celles qui ont un faible niveau de formation et de qualification. Les modèles d'activité des hommes et des femmes restent en effet nettement différenciés. Si le fait d'être en couple et d'avoir un jeune enfant va de pair avec les taux d'activité les plus élevés pour les femmes comme pour les hommes, le taux d'activité des mères de jeunes enfants chute à partir du deuxième. En dépit de la forte augmentation des taux d'activité des femmes au cours des trente dernières années, de fortes différences subsistent donc entre les sexes : en moyenne, le taux d'activité des femmes (67,1 %) de 15 à 59 ans est inférieur de 12,1 points à celui des hommes (79,2 %). L'écart s'accroît avec le nombre d'enfants et est maximal (59,3 points) pour les parents en couple ayant trois enfants ou plus dont un de moins de 3 ans : le taux d'activité des pères dans cette situation est de 95,6 % contre 36,6 % pour les mères. De la même manière, on observe des écarts significatifs (12,5 points) entre les taux d'emploi des femmes (59,7 %) et des hommes (72,2 %) de 15 à 59 ans, traduisant des inégalités com-

plexes et très dépendantes de la situation familiale. Pour les mères vivant en couple, le fait d'avoir des enfants va de pair, à partir du deuxième enfant, avec une hausse du temps partiel et une baisse du taux d'emploi. Ce lien est nettement moins sensible pour les pères (cf. tableau 3).

Tableau 3

Activité, emploi et chômage selon le statut matrimonial et le nombre d'enfants en 2003 (en %)

	Taux d'activité		Dont :					
			À temps complet		À temps partiel		Au chômage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
En couple	75,1	92,2	46,5	84,0	21,8	3,1	6,9	5,2
Sans enfants	74,0	86,1	51,2	76,9	16,2	3,7	6,6	5,5
Un enfant de moins de 3 ans	80,2	97,1	57,0	90,1	13,5	1,8	9,8	5,3
Deux enfants dont au moins un de moins de 3 ans	58,3	96,7	27,6	88,0	24,1	3,1	6,5	5,6
Trois enfants ou plus dont au moins un de moins de 3 ans	36,3	95,6	12,7	83,5	17,9	3,7	5,8	8,5
Un enfant âgé de 3 ans ou plus	79,9	92,4	52,2	83,9	21,2	3,6	6,5	4,9
Deux enfants âgés de 3 ans ou plus	83,5	96,1	48,4	90,0	28,8	2,4	6,3	3,8
Trois enfants ou plus âgés de 3 ans ou plus	68,1	94,8	31,0	86,0	28,9	2,4	8,2	6,5
Non en couple	52,9	59,1	34,0	44,9	10,5	4,5	8,4	9,8
Sans enfants	45,5	58,2	29,7	43,9	8,7	4,5	7,1	9,8
Un enfant ou plus	81,7	88,8	50,7	76,0	17,3	4,8	13,7	8,0
Ensemble	67,1	79,2	42,0	68,6	17,7	3,6	7,4	7,0

Source : Insee, enquête Emploi 2003 et Insee, Regards sur la parité 2004.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 15 à 59 ans.

Lecture : en 2003, 74,0 % des femmes vivant en couple sans enfants sont actives : 51,2 % travaillent à temps complet, 16,2 % à temps partiel et 6,6 % sont au chômage.

Des recherches récentes explorent les raisons pour lesquelles certaines mères s'arrêtent de travailler à l'arrivée d'un deuxième ou d'un troisième enfant (Méda *et al.*, 2003, Marc, 2004) : le rôle de la précarité de l'emploi et des horaires atypiques qui pèsent sur les décisions (arbitrages financiers et difficultés de conciliation) y sont soulignés. Pour les femmes ayant de faibles salaires, l'allocation parentale d'éducation (Ape, devenue allocation de libre choix d'activité depuis 2004) représente une incitation à se retirer temporairement (trois ans au maximum à partir du 2^e enfant) du marché du travail, et ce d'autant plus qu'elles ont des conditions de travail et d'emploi difficiles ou des difficultés pour accéder à un mode de garde qui convienne en termes d'horaires et de coût.

L'enquête conjointe de la Dares et du Crédoc met en évidence l'impact des conditions de travail sur le renoncement à l'activité professionnelle des mères de

jeunes enfants (Méda *et al.*, 2003). Menée auprès de 1 000 femmes s'étant arrêtées de travailler après la naissance d'un enfant, l'enquête indique qu'un peu plus de 50 % des mères interrogées déclarent vouloir se consacrer pleinement à leur(s) enfant(s), et que près de 50 % invoquent une autre raison : 22 % que cela «ne valait pas le coup financièrement», 10 % que c'était «trop compliqué de continuer à travailler à deux», 16 % invoquent d'autres raisons (santé, mobilité, etc.). Interrogées plus précisément, elles sont 43 % à invoquer l'argument financier comme ayant beaucoup compté dans leur décision, et 38 % à invoquer l'incompatibilité des horaires entre travail et enfants (30 % mentionnent qu'elles ne pouvaient pas aménager leurs horaires de travail et 21 % que les conditions de travail étaient trop dures). Du point de vue de leurs conditions de travail, ces femmes ont un profil particulier : 46 % d'entre elles déclarent travailler régulièrement le matin avant 7 heures et le soir après 18 heures, et 39 % déclarent travailler régulièrement le samedi ou le dimanche. Plus d'une sur deux répond «non» à la question : «Trouviez-vous vos horaires commodes, adaptés à votre vie de famille?».

Pourtant, près de 90 % des femmes interrogées disent qu'elles aimeraient leur travail et 50 % qu'elles auraient aimé continuer à travailler. À propos des facteurs qui auraient pu infléchir leur décision d'interruption d'activité : 57 % des femmes qui auraient souhaité continuer à travailler citent les conditions de travail, 45 % les modes de garde et 26 % l'organisation familiale. Parmi celles qui auraient apprécié un changement des conditions de travail, 31 % auraient souhaité avoir des horaires de travail différents, 22 % auraient souhaité pouvoir passer à temps partiel, et 21 % auraient aimé bénéficier d'un aménagement du temps de travail. Certaines (13 %) auraient voulu avoir un emploi plus près de chez elles, 9 % auraient souhaité changer de travail et 5 % changer de poste. Parmi celles qui mentionnent l'accès aux modes de garde, 22 % évoquent les tarifs de la garde d'enfants (trop élevés pour elles), 22 % une garde compatible avec les horaires de travail, 19 % la possibilité d'avoir une place en crèche et 16 % d'avoir une assistante maternelle disponible (Méda *et al.*, 2003).

Les difficultés d'accès à un mode de garde recouvrent à la fois le coût de la garde (surtout lorsque l'emploi occupé est sur des horaires atypiques ou irréguliers et nécessite le recours à plusieurs solutions de garde), l'éloignement et les temps de transport, ou encore l'inadéquation des horaires. Ces difficultés peuvent conduire les mères à prendre un emploi moins à leur convenance mais mieux ajusté aux contraintes familiales, ou à défaut à sortir du marché du travail si elles remplissent les conditions requises pour obtenir un congé parental et/ou une allocation parentale d'éducation (devenue allocation de libre choix d'activité depuis le 1^{er} janvier 2004). Les difficultés de garde d'enfants expliquent d'autant mieux l'interruption d'activité professionnelle des mères que celles-ci sont pauvres, peu qualifiées et exposées à des horaires irréguliers ou asociaux. Diverses recherches ont par ailleurs montré que ce sont les parents avec les revenus les plus faibles qui ont le plus souvent recours à la garde informelle par un proche, les grands-parents, une voisine, un enfant plus âgé ou une personne non déclarée (Fagnani et Letablier, 2003b; Thibault *et al.*, 2004). Et, lorsque les solidarités familiales ou de voisinage

font défaut, trouver un arrangement pour la garde des enfants devient un vrai casse-tête, d'autant plus difficile à résoudre que les horaires de travail ne s'ajustent pas aux horaires conventionnels des modes de garde. Le retrait d'activité peut alors se présenter comme une nécessité.

**L'allocation parentale d'éducation (Ape) :
une opportunité pour les mères pauvres ou précaires ?**

Plus le revenu des parents est faible et plus forte est la probabilité que l'un des parents (la mère) interrompe son activité professionnelle pour s'occuper lui-même des enfants. L'extension de l'allocation parentale d'éducation (Ape) aux parents de deux enfants à partir de 1994, qui s'est traduite par une très forte augmentation du nombre des allocataires et par une diminution du taux d'activité des mères de deux enfants, a montré que cette mesure a pu être considérée comme une « opportunité » par certaines mères, notamment des mères en situation de précarité.

Cette allocation de garde parentale, en raison notamment de l'incitation au retrait d'activité des mères qu'elle comporte, a depuis le milieu des années 1990 donné lieu à de nombreuses recherches et fait l'objet de vives polémiques. Les recherches ont montré qu'à la suite de la réforme de l'allocation parentale d'activité en 1994, le nombre d'allocataires s'était accru de plus de 100 000 entre décembre 1993 et décembre 1995, pour ensuite quasiment doubler entre décembre 1995 et décembre 1996, passant de 275 000 à 410 000 (dont 270 000 au titre du deuxième enfant). Le taux d'activité des mères de deux enfants (avec le dernier de moins de 3 ans) avait très sensiblement chuté de 70 % en 1994 à 56 % en 1998 (Afsa, 1999) et stagne depuis autour de 56 %. Dans un contexte de progression continue des taux d'activité des femmes depuis les années 1960, ce phénomène pose problème, d'autant plus qu'une partie des mères qui quittent leur emploi sont celles qui sont le plus précarisées sur le marché du travail : trajectoires discontinues, statut d'emploi précaire, conditions de travail difficiles.

Encadré 2

L'allocation parentale d'éducation et le complément « libre choix d'activité »

La politique familiale française encourage depuis longtemps ce qu'elle appelle le « libre choix » du mode de garde des enfants en permettant aux parents de garder eux-mêmes leurs enfants ou de les faire garder. Pour les parents qui souhaitent s'occuper eux-mêmes de leurs enfants de moins de 3 ans, il existe depuis 1983 une allocation de garde parentale versée au parent qui interrompt son activité. Les conditions d'attribution de cette allocation ont beaucoup évolué depuis sa création. Réservée au départ aux parents d'au moins trois enfants, elle a été étendue aux enfants de rang 2 en 1994, avant d'être rebaptisée « complément de libre choix d'activité » et ouverte aux parents d'un premier enfant depuis le 1^{er} janvier 2004 pour une durée limitée à six mois. Cette allocation de garde parentale est soumise à des conditions d'emploi antérieures de la part du bénéficiaire, conditions qui ont aussi varié au fil du temps et ne sont pas les mêmes que celles qui régissent le droit au congé parental. Le succès de cette prestation n'a cessé de croître : elle représentait moins de 1 % du montant des prestations familiales directes en 1985 et en constituait 6,3 % en 2003.

Le nombre des bénéficiaires est passé de 174 000 au début des années 1990 à 562 500 en 2003. Les bénéficiaires sont à 98 % des femmes, et 80 % ont une Ape à taux plein (retrait total d'activité). Depuis le 1^{er} janvier 2001, il est possible de cumuler pendant deux mois une Ape à taux plein avec le revenu d'une activité professionnelle au moment de la reprise. Ce cumul, qui vise à faciliter le retour à l'emploi du parent concerné, n'est accordé qu'aux bénéficiaires ayant un enfant âgé d'au moins 18 mois et de moins de 30 mois.

Les recherches qui ont tenté d'évaluer l'effet incitatif de la prestation sur le retrait d'activité montrent que l'incitation s'est concentrée sur les femmes situées aux franges du marché du travail ou connaissant des difficultés d'accès aux modes de garde : être au chômage ou habiter une zone rurale sont deux facteurs qui augmentent la probabilité de prendre une Ape. Piketty (1998) estimait ainsi que sur les 220 000 mères qui bénéficiaient de l'Ape rang 2 en 1997, au moins 35 % ne se seraient pas arrêtées de travailler sans cette nouvelle incitation financière.

Selon l'étude du Crédoc sur les sortants de l'Ape (Chauffaut, 2003), trois quarts des personnes interrogées dans cette enquête avaient eu un parcours professionnel plutôt stable avant de s'arrêter, mais le quart restant avait une trajectoire d'emploi précaire. Au total, 76 % avaient un emploi avant l'interruption d'activité. Plus récemment, une recherche de C. Marc (2004) montre que, pour les femmes qui occupaient un emploi, les conditions d'emploi et de travail jouent un rôle déterminant dans la décision de recourir à l'Ape et d'interrompre son activité professionnelle. En comparant un échantillon d'allocataires avec la population éligible, l'auteure montre par exemple que la probabilité de prendre une Ape augmente lorsque la mère travaille dans le secteur du commerce ; elle est moindre si elle est enseignante, travaille dans le secteur de la santé ou de l'action sociale. Elle est plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public, et augmente également pour celles qui ont un statut d'emploi précaire, une faible ancienneté, ou encore des horaires irréguliers. Les recherches actuelles montrent bien que les bénéficiaires de l'Ape sont en grande majorité des femmes faiblement qualifiées : 21 % sont des ouvrières et 60 % sont des employées (cf. tableau 4).

Tableau 4

La catégorie socioprofessionnelle des femmes allocataires de l'Ape à taux plein (en %)

	Éligibles à l'Ape(*)	Allocataires de l'Ape
Agriculteurs exploitants	1,0	0,7
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	2,0	3,6
Cadres et professions intellectuelles sup.	17,5	3,1
Professions intermédiaires	24,9	11,8
Employés	45,8	60,1
Ouvriers	8,9	20,7
Ensemble	100	100

(*) Les femmes éligibles à l'Ape sont les mères d'au moins deux enfants, dont le dernier a moins de 3 ans au 31 mars 2002, et qui remplissent les conditions d'activité.

Source : Enquête Ape hommes, Cnaf 2003, Insee enquête Emploi 2002 et Insee, Regards sur la parité, 2004.

Les recherches qualitatives sur les raisons du recours à l'Ape, et notamment la recherche de Gosset-Gonan (2004), indiquent que la raison la plus souvent invoquée par les mères est leur souhait de s'occuper de leurs enfants, et ce d'autant plus que le père ne prend qu'une faible part aux activités parentales et domestiques et que les conditions de travail compliquent l'organisation de la garde. Les difficultés matérielles d'organisation de la vie quotidienne avec des enfants résultent de la conjonction de ces deux phénomènes et conduisent les mères à mettre en avant l'intérêt des enfants pour justifier leur retour au foyer. Ces mères se sentent investies d'un devoir « maternel » de présence auprès de leurs enfants, pour préserver leur bien-être et leur développement. D'une certaine manière, elles les protègent en leur évitant de subir les conséquences de conditions de travail (notamment les horaires) contraignantes. À l'inverse, les mères aux horaires atypiques qui arrivent à concilier leur travail avec une vie familiale sont celles qui ont pu négocier une organisation décalée avec le père et un partage du temps parental (Fagnani et Letablier, 2003b).

Quand aux recherches portant sur le devenir des allocataires de l'Ape, elles tendent à montrer que les mères sont fréquemment inscrites dans des trajectoires de précarisation, marquées par le poids des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Celles qui étaient en emploi et pour lesquelles l'Ape s'identifie à un congé parental sont assurées de retrouver leur emploi, mais comme le montrait une étude de Fagnani (1996), une partie d'entre elles, parmi les plus précaires ou les moins qualifiées, ne reprennent pas le travail après l'interruption, invoquant son éloignement ou bien l'impossibilité de prendre un temps partiel. Des observations plus récentes vont dans le même sens : Chauffaut (2003) montre, à partir d'un échantillon de sortantes de l'Ape, que 51 % (parmi les 76 % qui avaient un emploi avant l'Ape) avaient repris leur emploi, 22 % étaient au chômage (21 % avant) et 27 % étaient devenues inactives (4 % avant). Donc, si la situation apparaît inchangée pour une femme sur deux qui a pu reprendre son activité professionnelle après l'interruption, pour les autres, l'Ape coïncide avec une rupture ou un affaiblissement du lien avec l'emploi.

Un bilan de l'allocation parentale d'éducation (Périer, 2004) fait ressortir le fait que cette prestation est défavorable aux femmes les moins qualifiées qu'elle tend à maintenir dans des trajectoires d'emploi précaires, quand elle ne précipite pas leur retrait total du marché du travail. Elle exerce donc un effet de polarisation sur les femmes elles-mêmes, avec d'un côté celles qui sont assurées de retrouver leur emploi car elles bénéficient d'un congé parental, et de l'autre celles qui, plus vulnérables, cessent leur activité. Les études réalisées à partir de sources différentes, tant à la Cnaf (Afsa, 1999 ; Fagnani, 1995) qu'au Cépremap (Piketty, 2003) ou à l'Insee (Allain et Sédillot, 1999), vont dans le même sens et montrent que l'extension du droit à l'Ape⁴ aux enfants de rang 2 a non seulement incité une partie des mères à se retirer du marché du travail, mais a également eu un effet de polarisation entre

4. L'étude de la Drees « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi » (*Études et Résultats*, n° 399, E. Algava, S. Bressé), non encore parue au moment de la rédaction de cet article, dresse toutefois un bilan plus nuancé : le chômage est certes élevé à la sortie de l'Ape, mais pas plus important qu'avant la réforme.

les femmes, opposant les moins qualifiées, aux trajectoires précarisées, et les plus qualifiées, assurées de retrouver un emploi et d'ailleurs peu incitées financièrement à interrompre leur activité.

En définitive, l'investissement dans la sphère familiale est pour les femmes en situation de précarité le corollaire d'un investissement moindre dans le travail professionnel, résultat d'un rapport au travail fortement marqué par la précarité, l'absence d'intérêt porté à un travail peu valorisant, répétitif et peu rémunérateur. L'absence de qualification, le manque de stabilité de l'emploi ne permettent pas que le travail devienne un espace de réalisation de soi. Par conséquent, s'occuper de ses enfants et de la famille apparaît comme une alternative plus sécurisante et plus satisfaisante, du moins à court terme, l'Ape procurant un revenu, certes faible, mais assuré pour trois années.

Quelles difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les personnes pauvres ou précaires ?

Il n'existe pas d'étude ni de recherche proposant une vue d'ensemble des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les personnes pauvres ou précaires. Cependant, les recherches portant sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs non qualifiés et à bas salaires, sur leurs conditions de logement et de transport, mais aussi sur l'organisation et la structure des familles et sur l'accessibilité des modes d'accueil des jeunes enfants permettent de donner une idée des difficultés de conciliation que rencontrent concrètement certaines de ces personnes.

Bas salaires, horaires atypiques et « disponibilité temporelle » : les emplois offerts aux femmes non qualifiées ne sont pas « family friendly »

Les recherches portant sur l'emploi non qualifié⁵ soulignent son hétérogénéité, mais tendent à montrer que les conditions d'emploi et de travail associées aux emplois non qualifiés occupés par des femmes apparaissent peu favorables à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Ces emplois sont, par définition, associés à de bas salaires, offrent de faibles perspectives de carrière, et sont, de plus, fréquemment exercés à temps partiel et/ou à horaires atypiques. Au total, ils combinent souvent de fortes contraintes horaires avec des revenus insuffisants pour accéder à certains services, notamment ceux de garde des enfants.

Les emplois offerts aux femmes non qualifiées sont en premier lieu relativement souvent des emplois à temps partiel. Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre

5. La catégorie des salariés dits « non qualifiés » procède d'une construction et reçoit plusieurs définitions (Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre). Dans la classification de G. Burnod et A. Chenu (2001), basée sur la nomenclature de 1982, les « non-qualifiés » correspondent aux salariés « peu diplômés et peu payés ». En France, les salariés « non qualifiés » sont plus de cinq millions en 2002, soit 22 % de l'emploi total. Les femmes y sont majoritaires (elles représentent 61 % de l'emploi non qualifié), et 30 % d'entre elles occupent de tels emplois.

(2005) montrent en particulier que la catégorie des employés non qualifiés, la plus féminisée (à 78 % en 2002), est aussi la plus concernée par le temps partiel (41 % la même année) et par le bas niveau des salaires : les salaires mensuels moyens les plus faibles sont ceux des employés non qualifiés, catégorie qui accuse le plus fort écart au salaire moyen (-41 %), devant les ouvriers non qualifiés (majoritairement des hommes, pour lesquels l'écart au salaire moyen est de -33 %).

Or ce temps partiel des salarié(e)s non qualifié(e)s n'est pas nécessairement « choisi », et le clivage entre temps partiel choisi et temps partiel subi recouvre un clivage social : 38 % des femmes qui ont « choisi » de travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants (parmi les femmes de 35-55 ans) sont des cadres qui pour la plupart exercent leur emploi dans le secteur public et ne travaillent pas le mercredi (Bué, 2002). À l'opposé, les femmes contraintes de travailler à temps partiel, dont le nombre a sensiblement augmenté depuis le début des années 1990 avec le développement du temps partiel à l'initiative des employeurs, n'ont pas toujours de facilités pour concilier temps de travail et soins aux enfants. Environ un tiers des salariés à temps partiel n'a pas choisi cette formule et souhaiterait même travailler davantage. Mais le temps partiel est dans certains secteurs un mode de gestion flexible de la main-d'œuvre, comme dans l'hôtellerie-restauration, dans le commerce et la grande distribution, ou dans les services aux personnes, où il se combine avec diverses formes d'horaires atypiques. Les salariés à temps partiel « subi » déclarent plus fréquemment que les autres rencontrer des difficultés de conciliation (Garner *et al.*, 2004b). Qu'il soit choisi ou subi, le travail à temps partiel signifie aussi salaire partiel, et parfois proche des minima sociaux surtout s'il s'agit d'emplois non qualifiés.

Au total, les femmes sont particulièrement concentrées dans les emplois non qualifiés, aux conditions d'emploi (temps partiel, notamment) les plus défavorables en termes de rémunérations. Elles représentent la majeure partie (environ 80 %) des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à bas salaires (Ponthieux, 2004) mais paradoxalement seulement une minorité (40 %) des travailleurs pauvres (*cf.* encadré 3).

À la faiblesse des salaires s'ajoute celle des perspectives de carrière. Les salariés non qualifiés connaissent des mobilités ascendantes particulièrement réduites et sont davantage concernés par les mobilités horizontales, notamment entre production et service, OS et employé(e)s non qualifié(e)s (Alonso, 2005). Dans le cas des femmes, particulièrement concentrées dans des emplois de service aux particuliers où la notion de carrière n'existe pas (Angeloff, 2005), les perspectives de mobilité ascendante sont encore plus réduites. Les études montrent par ailleurs que-là où elles pourraient avoir accès à la formation continue, les femmes non qualifiées sont plus souvent que les autres contraintes de renoncer à se former, faute d'avoir les moyens de se réorganiser pour consacrer du temps à la formation (Fournier, 2001).

*Encadré 3***Le paradoxe de la surreprésentation des femmes dans les bas salaires et de leur sous-représentation dans les travailleurs pauvres**

Alors que les femmes représentent près de 80 % des travailleurs à bas salaires, elles ne constituent que 40 % des travailleurs pauvres (Ponthieux, 2004 ; Maruani, 2003). Ce constat en forme de paradoxe est lié aux différentes définitions qui président à la mesure de ces deux catégories, « bas salaires » et « travailleurs pauvres ». En premier lieu, les bas salaires sont mesurés au niveau individuel alors que la pauvreté est mesurée au niveau du ménage. Ceux qu'on appelle « travailleurs pauvres » en France sont ceux qui occupent (ou ont occupé) un emploi, mais qui appartiennent à des ménages pauvres. La notion de travailleur pauvre ne mesure donc pas la « pauvreté individuelle », si tant est que l'on puisse s'entendre sur une définition précise de ce terme. D'un point de vue conceptuel et méthodologique, il serait sans doute plus exact de parler de « travailleurs appartenant à des ménages pauvres » que de « travailleurs pauvres ». En second lieu, le salaire est l'unité de référence pour mesurer les bas salaires alors que, dans le cas de la pauvreté, c'est le revenu du ménage ajusté en termes d'unités de consommation qui est retenu. Il est ainsi primordial de ne pas confondre la distribution des salaires avec celle des revenus. Certaines personnes peuvent apparaître pauvres du point de vue de la distribution des salaires (des femmes à bas salaires en particulier), alors que tel ne sera pas le cas si l'on tient compte de leur positionnement dans un ménage et du revenu de ce ménage. Inversement, certaines personnes (travailleurs pauvres, surtout des hommes) peuvent ne pas sembler pauvres si l'on considère leur position dans la distribution des salaires, mais être pauvres, compte tenu de la composition de leur ménage et du revenu de ce ménage (en particulier s'ils ont une famille nombreuse et une conjointe au foyer). Rien n'implique donc *a priori* un chevauchement complet entre les travailleurs à bas salaires et les travailleurs pauvres.

De plus, les conditions de travail des salariés non qualifiés, en particulier celles des employé(e)s, sont de nature à poser des problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Comme le montrent Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2005) à partir des données de l'enquête « Conditions de travail » de la Dares, les employé(e)s non qualifié(e)s sont exposé(e)s à des formes de pénibilité du travail moins visibles que les ouvriers non qualifiés, mais tout aussi réelles. Au premier rang de ces formes de pénibilité, il en est une qui soulève des difficultés particulières pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : la « disponibilité temporelle », qui différencie nettement les ouvriers et les employé(e)s. Le travail du dimanche concerne près du tiers des employés non qualifiés (32 %, contre 15 % des ouvriers non qualifiés), tandis qu'une majorité déclare des horaires variables et diffus : 56 % disent travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel (52 % des ouvriers non qualifiés) et 40 % n'ont pas deux jours de repos consécutifs (18 % des ouvriers non qualifiés - cf. tableau 5).

Tableau 5

Les variables de la disponibilité temporelle

	EQ	ENQ	OQ	ONQ	Total PAO
Pas le choix de la pause ou doit demander la permission	53 %	69 %	60 %	73 %	63 %
Doit se mettre d'accord avec les collègues pour le choix des horaires	24 %	23 %	14 %	13 %	22 %
Après le changement d'équipe, doit rester plus longtemps	45 %	30 %	32 %	18 %	35 %
Horaires déterminés par l'entreprise et horaires fixes (Ils ne sont ni à la carte ni libres)	76 %	85 %	89 %	92 %	67 %
Travail certains dimanches	25 %	32 %	19 %	15 %	29 %
En cas d'imprévu, pas de possibilité de modifier ses horaires	25 %	31 %	41 %	46 %	31 %
Travail certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel	27 %	29 %	25 %	23 %	33 %
Travail de nuit	15 %	9 %	22 %	14 %	15 %
Doit travailler certains jours ou certaines semaines plus longtemps que l'horaire habituel	66 %	56 %	60 %	52 %	69 %
Ne bénéficie pas de 48 heures de repos consécutives	18 %	40 %	16 %	18 %	26 %
Ne connaît pas les horaires de travail du mois prochain	18 %	24 %	24 %	25 %	27 %
Ne connaît pas les horaires de travail de la semaine prochaine	11 %	11 %	15 %	15 %	17 %

Source : Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre 2005b. Données de l'enquête Conditions de travail, Dares, 1998.

À partir d'enquêtes qualitatives menées dans trois secteurs d'activité très féminisés (hôtellerie-restauration, commerce de détail, services aux personnes), Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre (2005) analysent finement la disponibilité temporelle dont font preuve les employés non qualifiés : une disponibilité multiforme (les auteurs en distinguent six formes), très souvent associée à l'emploi à temps partiel à l'initiative de l'employeur et à des horaires atypiques ou variables, ou à des temps de travail non rémunérés :

- La disponibilité « potentielle » est celle dont doivent faire preuve les salariés en acceptant une large gamme d'horaires afin de permettre à l'employeur d'ajuster leurs emplois du temps en fonction de ses besoins. Ce type de disponibilité est souvent exigé par l'employeur lors du recrutement de salariés à temps partiel (par exemple à 20 heures hebdomadaires), qui doivent être mobilisables sur une plage beaucoup plus large (40, voire 60 heures).
- La disponibilité temporelle peut également prendre la forme de coupures (de 2 heures à 4 heures) en milieu de journée, qui allongent l'amplitude horaire des salariés sans leur permettre de profiter de ces temps libérés (ou temps vides).
- Elle peut aussi se manifester par un travail morcelé, composé de séquences courtes effectuées dans différents lieux et pour différents employeurs (comme dans le cas des aides à domicile).
- La disponibilité temporelle se traduit également par une imprévisibilité extrême des horaires lorsqu'elle s'étend à la gestion quotidienne des emplois du temps ; elle s'apparente alors à une forme d'astreinte qui ne dit pas son nom, caractérisée par des modifications horaires de « dernière minute » ou des délais de pré-

venance très courts (par exemple, dans l'hôtellerie-restauration ou le commerce de détail).

– La disponibilité temporelle, ce peut être aussi du travail non rémunéré contraint, du temps de présence « offert » à l'employeur par des salariés obligés d'arriver avant leur prise de service ou de prendre part à des réunions (dans l'hôtellerie-restauration, ces pratiques seraient fréquentes), ou par des salariés dont le travail est morcelé entre plusieurs employeurs, et dont les temps de déplacement et les frais de transport ne sont pas rémunérés.

– Dans certains cas, la disponibilité temporelle prend la forme de temps non rémunérés accomplis bénévolement, notamment de la part de certaines aides à domicile qui vont jusqu'à donner leur numéro de téléphone ou consacrer du temps supplémentaire aux personnes dépendantes dont elles s'occupent.

Du point de vue des employeurs, la disponibilité temporelle apparaît à la fois comme un élément de gestion et de rationalisation des emplois et des temps de travail, et comme un « signal » des compétences, notamment relationnelles, exigées de ces salarié(e)s en contact avec le public. Toutefois, de telles « compétences relationnelles » ne sont pas reconnues dans ces emplois réputés « non qualifiés », et ne trouvent pas de valorisation car elles ne s'inscrivent pas dans une trajectoire de carrière promotionnelle (Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre, 2005b).

Du point de vue des salariés, la disponibilité temporelle apparaît comme une forme de flexibilité du temps de travail souvent imposée et contraignante pour la vie hors travail et l'articulation des temps sociaux. On sait que la flexibilité des horaires de travail peut être associée à une possibilité de « choisir » son temps de travail en fonction d'exigences externes à l'emploi, et donc à une plus grande autonomie du travailleur (Bathélémy et Cette, 2002) et à une conciliation facilitée entre vie professionnelle et vie familiale. Cependant les horaires flexibles, lorsqu'ils sont imposés, rendent difficile la programmation de la garde des enfants et complexifient les ajustements entre travail et famille. Les récits du quotidien des salariés de l'hôtellerie-restauration recueillis par C. Guégnard au Céreq (Guégnard, 2004) soulignent les difficultés que rencontrent les salariés de ce secteur, hommes et femmes, pour articuler leur activité professionnelle avec leur vie familiale (cf. encadré 4).

Encadré 4

Concilier vie professionnelle et vie familiale dans l'hôtellerie-restauration : le «tourbillon des temps sociaux»

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est marqué par l'importance de l'emploi non qualifié, associé à des rythmes de travail souvent intensifs, variables et en décalage avec l'ensemble de la vie sociale. Ils sont, surtout, peu compatibles avec le fait d'être parent et avec le rythme des enfants. Christine Guégnard (2004) montre que la difficulté à accorder temps professionnel et temps familial dans ce secteur, ressentie par tous les salariés, pèse plus fortement sur les femmes que sur les hommes : « Concilier une carrière professionnelle et la construction d'une famille nécessite des choix et une grande organisation, aux dépens de la carrière des femmes. »

Selon elle, les femmes ont en effet à surmonter de nombreux obstacles « pour trouver leur équilibre dans le tourbillon des temps sociaux ».

En premier lieu, les rythmes de travail particulièrement intenses dans ce secteur génèrent une fatigue physique liée aux conditions de travail, qui fait que le temps libre est souvent uniquement un temps de récupération consacré à dormir. Mais, pour les mères, ce temps libre ne saurait rimer avec repos, car les enfants exigent soins et attention, ce qui rend la « conciliation » souvent impossible, surtout dans la cuisine et la restauration où les rythmes de travail sont les plus soutenus.

La plupart des personnes interrogées par le Céreq disent qu'il est très difficile pour deux membres d'un couple de travailler l'un et l'autre dans ce secteur, sinon au détriment des enfants. Même sans enfants, les salariés des hôtels et restaurants déclarent que leurs activités hors travail se raréfient en raison des rythmes particuliers du travail. Le décalage entre les temps sociaux empêche d'avoir une vie familiale « normale ». Les horaires décalés génèrent des tensions fortes, et souvent insurmontables, entre les temps du travail et les temps de la famille, si bien que les femmes, soit renoncent à être mères ou, plus souvent, à travailler dans ce secteur : elles arrêtent « le métier » et argumentent en disant que « c'est un travail pour des célibataires » ; celles qui restent optent pour un temps partiel pour « éviter notamment le service du soir », ou bien tentent de négocier un planning mieux à leur convenance. Mais ces solutions restent précaires et aléatoires : les horaires sont souvent modifiés sans l'accord des salariées au nom d'un surcroît non prévu d'activité, ou bien la progression dans la carrière professionnelle est subordonnée à l'acceptation d'horaires de travail en soirée.

En second lieu, la discordance entre travail et famille pèse particulièrement sur les femmes, avant même qu'elles ne deviennent mères, mais aussi et surtout lorsqu'elles le sont devenues. L'arrivée des enfants accentue la division traditionnelle des rôles au sein des couples : les femmes assurent l'essentiel de l'activité parentale et le plus souvent s'organisent pour être plus présentes au foyer, notamment en réduisant leur temps de travail. D'autres couples mettent en place une organisation alternante : père et mère alternent leurs horaires de travail pour se relayer auprès des enfants. « Ce mode d'organisation leur permet d'assurer une présence plus longue au domicile et de résoudre ainsi une partie des problèmes de garde d'enfants. »

Car un troisième obstacle entrave l'articulation entre travail et vie familiale : les horaires décalés, le fait de travailler le samedi, le dimanche et les jours fériés, ne correspondent pas à ceux des services collectifs d'accueil des enfants, tels que crèches ou centres aérés. Le résultat est que les arrangements trouvés au quotidien restent fragiles. Enfin, lorsque toutes les tentatives pour concilier travail et enfants se révèlent inopérantes, l'arbitrage peut prendre la forme d'un retrait d'activité. L'exemple de l'hôtellerie-restauration est révélateur des conséquences d'une grande flexibilité des horaires de travail sur la vie quotidienne des salariés, femmes et hommes.

En définitive, les recherches disponibles semblent indiquer que les emplois non qualifiés, en particulier dans les secteurs les plus féminisés, n'offrent pas des conditions favorables à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale – ils ne sont pas, pour utiliser la terminologie anglo-saxonne, «family-friendly». De plus, les salaires qu'ils procurent (souvent le Smic, souvent à temps partiel) ne sont pas à la hauteur des contraintes horaires qu'ils créent, en particulier des coûts d'un logement proche du lieu de travail, ou ceux de l'accueil des enfants à des horaires non standards. Pour les salariés concernés, différentes formes de précarité sont alors susceptibles de s'entremêler : précarité de l'emploi, des conditions de travail et des conditions de vie, et précarité familiale. Ces difficultés combinées peuvent conduire certain(e)s à renoncer à leur emploi. Ainsi, d'après une enquête menée en 2000 dans l'hôtellerie-restauration, «la contrainte "horaire-disponibilité-congés" est le premier motif d'abandon du poste et même du secteur» (Sehili, Rozenblatt, Auriel, 2004).

Les conditions de logement : les ménages pauvres ont un sentiment accru d'être «loin de tout»

D'autres contraintes peuvent encore compliquer l'organisation de la vie familiale des familles pauvres ou précaires, en particulier le fait d'avoir un logement éloigné de son lieu de travail ou des services, en particulier les services de garde d'enfants.

Les recherches récentes à partir de l'enquête Logement ou de l'enquête sur les Conditions de vie de l'Insee permettent de comparer la situation des ménages pauvres et des autres au regard des conditions de logement, mais ne donnent pas d'information sur les situations individuelles et les temps de trajet domicile-travail. Rizk (2004) montre que les ménages pauvres considèrent moins souvent que les autres que leur quartier est agréable à vivre, souffrent plus fréquemment de nuisances, de l'insuffisance des commerces et des équipements, et expriment davantage le sentiment d'habiter «loin de tout». En effet, 22 % des ménages pauvres estiment vivre «loin de tout» alors que c'est le cas de 16 % des autres ménages.

Tableau 6

Opinions générales sur le quartier

	Tout ménage	Ménages pauvres	Autres ménages
Le quartier est agréable à vivre	91	86	91
Le quartier est sûr ou plutôt sûr	86	80	86
Le quartier est loin de tout	17	22	16

Source : Enquête permanente sur les Conditions de vie et partie variable «Vie de quartier», Insee. Repris de Rizk (2004).

Champs : Ménages France entière, hors ménages dont la personne de référence est étudiante ou militaire.

Lecture : Les pourcentages correspondent à la proportion de ménages qui considèrent que la remarque s'applique à leur quartier ; par exemple, 17 % des ménages considèrent que «le quartier est loin de tout».

Pourtant, les ménages pauvres ne sont pas exclus des grandes villes et sont au contraire de plus en plus souvent urbains ; les taux de pauvreté sont même relativement élevés dans les centres des grandes agglomérations, hors Paris (Driant et Rieg, 2004 ; Rizk, 2004). Il est donc possible que pour ces ménages les difficultés

financières ou les contraintes temporelles et les difficultés à articuler les temps sociaux jouent un rôle dans leur perception d'être «loin de tout». Mais il se peut aussi qu'ils soient plus que les autres concernés par les temps de déplacement domicile-travail longs. Sur ce point, les données disponibles montrent bien que les actifs travaillent de plus en plus souvent loin de chez eux (Talbot, 2001) et que leurs lieux de travail sont de plus en plus variables et temporaires (Crague, 2003), mais ne permettent pas vraiment de dire si les personnes pauvres ou précaires sont davantage concernées que les autres.

La garde des enfants : le revenu, critère déterminant du recours aux modes d'accueil des enfants

Parmi le faisceau de raisons qui conduisent les mères à s'arrêter de travailler après la naissance d'un enfant, nous avons vu que les recherches mettent en évidence, entre autres, l'importance du coût de la garde et du calcul coût/avantages de la poursuite d'activité, ainsi que celle des conditions de travail⁶ (Méda *et al.*, 2003). En arrière-plan du «choix de vie» mentionné spontanément par 93 % des mères qui se sont arrêtées de travailler, se faufilent d'autres justifications, comme les conditions de travail antérieures⁷ et les difficultés de garde⁸ (Méda et Simon, 2005).

Les travaux récents de Legendre *et al.* (2004) montrent bien que les familles modestes sont celles dans lesquelles les enfants sont le plus souvent gardés par l'un des parents (généralement la mère) et beaucoup moins accueillis en crèches ou au domicile d'une assistante maternelle. En 2000, 5 % seulement des enfants des familles les plus modestes étaient accueillis en crèche (contre 13 % pour les enfants de ménages médians ou aisés), 7 % chez une assistante maternelle (plus de 20 % pour les enfants de ménages médians ou aisés), et plus de 60 % étaient gardés à leur domicile par un parent bénéficiaire ou non de l'Ape (contre 35 % pour les enfants de ménages médians et 14 % pour ceux des ménages aisés, *cf.* tableau 7).

6. Les femmes qui interrompent leur activité professionnelle après la naissance d'un enfant ont plus souvent que les autres mères des emplois peu qualifiés, notamment dans le secteur du commerce, avec des horaires de travail moins compatibles avec les temps des enfants. Elles sont aussi plus souvent en situation précaire, c'est-à-dire en CDD ou en intérim. Elles sont dans l'ensemble moins diplômées que celles qui restent en activité.

7. 51 % considèrent que l'organisation est trop compliquée, 39 % que les horaires sont incompatibles et 30 % qu'elles ne pourraient pas bénéficier des aménagements qu'elles souhaitent.

8. 27 % considèrent qu'il n'y a pas de mode de garde à leur convenance, 20 % qu'il n'y a pas de mode de garde à proximité et 19 % disent saisir cette opportunité pour se reconvertir.

Tableau 7

Mode de garde des enfants âgés de moins de 3 ans par quintile de niveau de vie (en %)

Quintile de niveau de vie	Les plus modestes	Les modestes	Les médians	Les aisés	Les plus aisés	Ensemble
Plafond du quintile (en euros)	748	950	1 197	1 496	-	-
Assistante maternelle agréée	7	10	22	31	27	19
Crèche	5	8	13	13	8	9
Salarié à domicile	0	0	0	0	8	2
Allocation parentale d'éduc.	31	42	28	9	9	24
Un des deux parents inactif	33	16	7	5	3	13
Autres	4	23	31	42	45	33
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Cnaf-Direction des statistiques, des études et de la recherche, modèle Myriade, France métropolitaine, année 2000. Repris de Legendre *et al.* (2004).

Champ : Enfants âgés de moins de 3 ans.

Le plafond de quintile est le niveau de vie exprimé en euros par mois. Dans la catégorie « allocation parentale d'éducation » sont considérés uniquement les bénéficiaires de la prestation ne disposant pas en plus de l'allocation de parent isolé.

Lecture : Parmi les très jeunes enfants issus des familles les plus modestes (ceux qui appartiennent au premier quintile de niveau de vie, c'est-à-dire dont les familles ont un revenu mensuel par unité de consommation inférieur à 748 euros), 7 % sont gardés par une assistante maternelle agréée.

De la même manière, la catégorie socioprofessionnelle de la mère est déterminante pour le mode de garde des enfants : si le pourcentage d'enfants gardés au domicile par une assistante maternelle ou une garde au domicile des parents est peu sensible à la Csp de la mère, ce n'est pas le cas pour la crèche : un peu plus de 36 % des enfants dont la mère est cadre fréquentent la crèche contre 15 % des enfants dont la mère est employée ou ouvrière ; ces derniers sont bien plus souvent gardés par la famille (46 % pour les enfants d'employées et 56 % pour les enfants d'ouvrières contre 30 % pour les enfants de cadres – cf. tableau 8).

Tableau 8

Mode de garde des enfants selon la catégorie sociale de la mère en 2001 (en %)

Catégorie sociale	Scolarisés	Par la famille	Crèche, garderie	Nourrice et garde à domicile	Ensemble
Cadres	7,9	30,5	36,7	24,9	100
Professions intermédiaires	10,1	34,0	25,7	30,2	100
Employées	7,6	46,7	15,4	30,3	100
Ouvrières	1,9	56,2	15,0	26,9	100

Source : Insee, enquête Budget des familles 2001, et Insee, Regards sur la parité, 2004.

Champ : Mères salariées ayant au moins un enfant de moins de 3 ans.

En ce qui concerne les enfants de 3 à 6 ans, le mode de garde complémentaire varie également en fonction du revenu de parents, et on retrouve les mêmes clivages sociaux que pour les enfants plus jeunes : plus le revenu de la famille est bas et plus la garde complémentaire est assurée par la mère inactive (avec ou sans Ape), tandis que les parents qui ont des revenus moyens ou élevés recourent plutôt aux services d'une assistante maternelle (cf. tableau 9). Toutefois, l'importance de l'item « autre mode de garde » dans laquelle est rangée la majorité des enfants, quel que soit le revenu de leurs parents et la configuration familiale, laisse entrevoir la grande diversité des arrangements (cf. tableau 9).

Tableau 9

Mode de garde complémentaire des enfants de 3 ans à 6 ans
par quintile de niveau de vie (en %)

Quintile de niveau de vie	Les plus modestes	Les modestes	Les médians	Les aisés	Les plus aisés	Ensemble
Plafond du quintile (en euros)	694	899	1 142	1 499	-	-
Assistante maternelle agréée	5	6	15	17	15	12
Crèche	-	-	-	-	-	-
Salarié à domicile	-	-	-	1	10	2
Allocation parentale d'éducation	12	20	6	7	5	12
Un des deux parents inactif	36	27	13	7	7	18
Autres	47	47	57	67	62	56
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Cnaf-Direction des statistiques, des études et de la recherche, modèle Myriade, France métropolitaine, année 2000. Repris de Legendre *et al.* (2004).

Champ : Enfants âgés de 3 ans à 6 ans.

Le plafond de quintile est le niveau de vie exprimé en euros par mois. Dans la catégorie « allocation parentale d'éducation » sont considérés uniquement les bénéficiaires de la prestation ne disposant pas également de l'allocation de parent isolé.

Lecture : Parmi les enfants âgés de 3 ans à 6 ans issus des familles les plus modestes (ceux qui appartiennent au premier quintile de niveau de vie, c'est-à-dire les familles dont le revenu mensuel par unité de consommation est inférieur à 694 euros), 5 % sont gardés, de façon complémentaire, par une assistante maternelle agréée.

L'enquête réalisée par la Drees, le Cerc et la Cnaf sur les modes de garde des jeunes enfants de moins de 7 ans permet d'observer les déterminants du « choix » des parents. Elle permet, entre autres, de regarder de plus près les liens entre revenus des familles et modes de garde, et ainsi de saisir les raisons qui expliquent le bas niveau d'activité professionnelle des mères qui vivent dans des familles pauvres. Bressé et Galtier (2005) mettent en évidence l'importance du revenu des

ménages dans le recours à un mode de garde et dans le «choix» du mode de garde: le taux de recours à un mode de garde varie en effet de 56 % pour les familles modestes à 91 % pour les familles aisées.

Plus précisément, les auteures montrent que :

- les familles modestes recourent moins fréquemment à la garde payante que les autres, et plus souvent à la garde informelle et aux solidarités familiales ou de voisinage, ce qui rend la garde moins coûteuse mais plus aléatoire; en revanche, plus le niveau de revenu s'élève, plus les parents recourent à la garde payante et moins ils s'appuient sur les solidarités familiales ou les gardes informelles.
- la participation des pères est plus importante dans les familles modestes où les arrangements entre les deux parents permettent de se relayer auprès des enfants, surtout lorsque l'un des parents travaille à des horaires atypiques; les familles monoparentales, quant à elles, ne disposent pas de ces possibilités.

Les deux auteures identifient des situations diverses quant à l'activité professionnelle. Elles indiquent que 46 % des mères d'enfants de moins de 7 ans n'exercent pas d'activité professionnelle (d'après l'enquête) car elles ont cessé de travailler ou sont au chômage. Ces mères qui ont renoncé à leur emploi se situent dans les quintiles de revenus les plus bas.

Les familles monoparentales: des difficultés accrues pour combiner travail et famille et une exposition accrue au risque de pauvreté

L'organisation de la vie familiale et sa combinaison avec une vie professionnelle apparaissent comme un problème majeur pour les familles pauvres ou précaires, quelle que soit la configuration familiale – famille nombreuse, famille monoparentale, famille complexe recomposée. Les difficultés sont accentuées dans le cas des familles monoparentales, qui sont en grande majorité composées de mères élevant seules leurs enfants.

Les recherches concernant les horaires atypiques et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale montrent que l'effet des horaires atypiques de travail sur l'organisation de la vie familiale diffère selon les revenus familiaux, les configurations familiales et les ressources des solidarités familiales (Le Bihan *et al.*, 2005). Pour les couples parentaux, le fait de travailler selon des horaires atypiques n'est pas toujours nuisible à la vie familiale: certains parents saisissent même cette opportunité pour se relayer auprès de leurs jeunes enfants et ainsi économiser des frais de garde, tandis que le travail en horaires atypiques de la mère accroît l'implication du père dans les activités parentales (Bustreel et Devetter, 2005). L'exploitation de l'enquête Drees/Cerc/Cnaf montre que si les familles avec deux parents à temps plein «jonglent» mieux que les autres avec les horaires atypiques de travail, en se relayant auprès des enfants, les familles monoparentales, en revanche, éprouvent davantage de difficultés, et ce d'autant plus qu'elles sont plus souvent que les autres sans diplômes, et employées avec des rythmes de travail plus courts et plus irréguliers. En effet, d'après cette enquête, 50 % des femmes qui élèvent seules leur enfant de

moins de 7 ans ont des horaires hors normes (c'est-à-dire en dehors de la tranche 8 heures-18 heures), contre 37 % de l'ensemble des femmes.

En mobilisant des méthodes économétriques, O. Guillot (2005) a cherché à estimer l'impact du coût de la garde sur l'activité professionnelle des mères, selon qu'elles vivent seules ou en couple. Il confirme que le taux d'emploi des mères vivant en couple est plus élevé que celui des mères isolées et suggère que : (1) le modèle familial de « Monsieur Gagnepain » est en régression et (2) les mères qui élèvent seules des enfants rencontrent plus que les autres des difficultés à s'insérer sur le marché du travail (malgré leur taux d'activité élevé, elles sont particulièrement exposées au chômage). Ces difficultés tiennent à plusieurs facteurs, parmi lesquels leur moindre niveau de formation et surtout l'accès plus problématique à un mode de garde pour leurs enfants, compte tenu de leurs faibles revenus. Les mères isolées sont en effet plus pauvres en moyenne que les mères en couple ; elles sont aussi plus nombreuses à percevoir des minima sociaux, le Rmi et l'Api. Toutefois, celles qui ont un emploi recourent un peu plus souvent que les autres à des services de garde d'enfants payants, mais moins souvent aux modes de garde individuels (assistantes maternelles) qu'aux modes de garde collectifs (crèches). Elles sont aussi plus nombreuses que les autres à recourir aux modes de garde informels non payants, et à recourir à plusieurs modes de garde pour le même enfant à défaut de pouvoir s'appuyer sur des arrangements avec le père. L'auteur de cette recherche note toutefois que les coûts horaires de la garde sont moins élevés pour les mères isolées que pour les autres, ce qui atteste de l'effet redistributif des prestations (Guillot, 2005).

Précarisation salariale et précarisation familiale : des processus enchevêtrés

En définitive, les liens entre pauvreté, précarité et conciliation apparaissent complexes. Les processus de précarisation et d'appauvrissement sont souvent enchevêtrés, mêlant les contraintes familiales et les contraintes professionnelles. Une recherche pour la Cnaf mettait en lumière « les logiques salariales qui tempèrent ou, au contraire, renforcent, la fragilisation de la vie familiale, en particulier à travers la position des femmes » (Appay *et al.*, 1999). Il s'agissait pour les auteurs de « mieux comprendre ce qu'il en est de l'articulation entre travail salarié, travail domestique et vie familiale pour les femmes confrontées à la précarisation des formes d'emploi et de travail, et, au-delà, de s'interroger sur les synergies entre précarisation salariale et précarisation familiale et les façons d'y faire face » (p. 42). La recherche qui s'appuie sur des entretiens approfondis auprès d'un échantillon limité de familles en situation de grande précarité⁹ permet de différencier les formes de précarité et d'en montrer les ressorts.

9. La recherche s'appuie sur trois dispositifs d'enquête : le premier porte sur des personnes ayant eu affaire avec la protection judiciaire et concerne des familles dont les enfants sont soumis à un suivi institutionnel ; le deuxième porte sur des familles dans lesquelles les femmes ont des trajectoires professionnelles erratiques et par conséquent doivent gérer à la fois l'instabilité de leur emploi, la flexibilité de leur temps de travail et le faible niveau de leur rémunération (elles travaillent dans la grande distribution) ; le troisième dispositif porte sur un groupe de femmes avec des trajectoires précaires mais compensées par une insertion dans des activités collectives rémunérées, soutenues par des collectivités locales (des femmes immigrées pour la plupart).

Deux types de situations sont distingués :

- Les familles qui font l'objet d'un marquage judiciaire ont été les premières touchées par les transformations du marché du travail, par la pénurie d'emplois et le développement des emplois de courte durée. Leurs membres se sont retrouvés exclus du travail salarié, une exclusion renforcée par l'instabilité familiale et par les problèmes de santé. Dans ces familles très précaires, à la fois du point de vue de l'emploi et du point de vue de la situation familiale, la pauvreté, l'instabilité ou les violences familiales «vont de pair avec des trajectoires scolaires heurtées, souvent abandonnées en cours de route». Les femmes y sont souvent mères très jeunes et élèvent seules leurs enfants, avec les ressources de minima sociaux ou de salaires issus du travail, qu'elles obtiennent dans le secteur des emplois domestiques ou de l'aide à domicile (aide ménagère, auxiliaire de vie, femme de ménage, serveuse, agent d'entretien, etc.). Leurs conditions de travail se caractérisent par un morcellement des horaires, par une irrégularité des jours de travail, par une flexibilité subie qui suppose de leur part une grande disponibilité, en contradiction avec les exigences d'une vie familiale «normale», c'est-à-dire concordant avec les horaires des enfants et les temporalités des services d'accueil. Ces familles affrontent une situation de cumul des difficultés familiales et professionnelles : «les ruptures et les réorganisations familiales entretiennent des formes de précarisation familiale qui tout à la fois invalident l'exercice des fonctions parentales et aggravent les inégalités sexuées» (Appay *et al.*, 1999, p. 43).
- Les mères qui ont un emploi dans le secteur de la grande distribution sont pour la plupart en emploi à durée indéterminée, mais à temps partiel, faiblement rémunéré et à des horaires irréguliers et flexibles, souvent fragmentés et de grande amplitude sur la journée. Les entretiens auprès de ces mères soulignent les difficultés rencontrées pour concilier un tel travail avec des responsabilités parentales. La faiblesse du salaire empêche de faire appel à une garde rémunérée, et le temps partiel tel qu'il est organisé ne permet pas de s'occuper davantage de ses enfants, comme disent ceux-là mêmes qui le justifient en ces termes. Au contraire, les récits de ces mères montrent comment le travail à temps partiel envahit la sphère familiale et provoque de fortes perturbations organisationnelles et éducatives, sans parler des problèmes de santé liés au stress. En même temps, les auteurs soulignent que ces femmes doivent souvent se soumettre à des formes de corvéabilité pour garantir à leur famille un niveau de ressources minimal (Appay *et al.*, 1999, p. 44).

Au total, les difficultés de conciliation varient selon les situations familiales et professionnelles des familles à bas revenus. Le point commun est la faiblesse des ressources, qui limite l'accès aux modes d'accueil pour les enfants et donc les possibilités de choix. Ce sont aussi les caractéristiques des emplois offerts, en termes de temps de travail, d'horaires et de salaires, qui contribuent à complexifier l'organisation familiale et à la rendre plus vulnérable à l'organisation professionnelle. C'est, enfin, dans de nombreux cas la fragilité des liens familiaux qui empêche le partage des responsabilités parentales et les fait reposer souvent presque exclusivement sur la mère.

Le rôle des politiques publiques

Le constat des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires conduit à interroger les politiques publiques : les politiques familiales et les aides à la garde des enfants, mais aussi les politiques du temps de travail ainsi que les incitations au retour à l'emploi.

Les politiques familiales : une offre insuffisante et ambiguë face aux difficultés de conciliation des familles modestes

Les recherches portant sur les politiques familiales soulignent à la fois leur insuffisance à répondre aux demandes des familles les plus modestes et leurs ambiguïtés, tant en ce qui concerne l'aspect faiblement redistributif de certaines mesures d'aide à la conciliation que l'effet de l'allocation de garde parentale sur le taux d'activité des mères les plus vulnérables.

La segmentation des prestations familiales et de l'offre d'accueil de la petite enfance (cf. encadré 5) conduit, en dépit de la grande diversité des possibilités d'accueil des jeunes enfants, à un décalage entre cette offre et les besoins de certaines familles modestes. En effet, la politique familiale, en organisant la diversité des modes d'accueil, contribue à en segmenter le recours, cela au nom du « libre choix » des familles : (1) en fonction des revenus : les parents disposant des revenus les plus élevés sont incités à faire garder leurs enfants à leur domicile, ceux ayant des revenus moyens s'adressent davantage aux assistant/es maternel/les, tandis que seules les structures collectives ou les solidarités familiales sont financièrement accessibles aux plus modestes ; (2) en fonction des horaires : l'accueil au domicile des parents ou des assistant/es maternel/les apparaît plus flexible qu'en structure collective, mais s'avère souvent trop coûteux pour les familles les plus modestes ; (3) en fonction du lieu : les structures collectives sont moins présentes en province et en milieu rural qu'à Paris ou dans les autres grandes agglomérations.

En raison de cette segmentation, les parents qui cumulent revenus modestes et horaires atypiques, ou habitent en milieu rural, ont difficilement accès à un mode d'accueil pour leurs enfants. Pour ces parents confrontés (en zone rurale) à la difficulté d'accéder aux structures collectives ou (s'ils travaillent à horaires atypiques) à l'inadéquation de ce type de structure à leurs besoins, le recours aux assistantes maternelles peut s'avérer trop coûteux ; ils n'ont alors souvent d'autre solution que la garde informelle (par les grands-parents notamment), l'arrêt d'activité, ou le congé parental.

Ainsi, la gamme des prestations offertes aux familles pour leur permettre de concilier travail et famille n'est pas suffisamment adaptée aux situations de pauvreté et de vulnérabilité. En privilégiant le développement de services de garde individuels plutôt que des services d'accueil collectifs, la politique d'accueil des jeunes enfants ne favorise pas suffisamment la redistribution des aides entre les familles les plus aisées et les familles les plus modestes. Toutefois, la politique familiale tend à encourager une flexibilisation de l'accueil collectif, d'une part en modifiant le calcul de la prestation

de service unique (Psu) qui finance ces équipements et les incite à pratiquer des horaires d'accueil plus étendus ou « à la carte », mais aussi en encourageant et en institutionnalisant les expériences associatives innovantes qui visent à répondre aux besoins professionnels ou aux difficultés sociales des parents en leur proposant des modes d'accueil plus flexibles tout en étant subventionnés. L'étude réalisée par A. Eydoux, A. Bur, O. Büttner, M. Ernst et M.-T. Letablier en 2003-2004, sur les modes de garde innovants et leur impact sur le travail de professionnels de la petite enfance, souligne bien la diversité des besoins des parents, entre une demande strictement professionnelle et régulière en faveur d'une extension des horaires d'ouverture des services d'accueil et une demande plus sociale, à caractère plus irrégulier et plus urgent émanant de familles plus vulnérables (Eydoux *et al.*, 2004 ; Eydoux, 2005). L'étude de B. Le Bihan et C. Martin (2005) montre la même dichotomie de la demande des parents, et les entretiens menés dans le cadre de ces deux recherches font ressortir les difficultés spécifiques des familles les plus vulnérables (horaires atypiques, mais aussi monoparentalité, maladie, incarcération d'un parent, etc.) et les réponses qu'elles appellent.

Encadré 5

Segmentation des prestations et des modes d'accueil de la petite enfance

Les prestations familiales sont segmentées en France, et dépendent du mode d'accueil retenu pour les jeunes enfants de moins de 6 ans. La réforme des prestations en 2004 et la mise en place d'une prestation unique, la Paje (prestation d'accueil du jeune enfant), change peu les choses. En plus de la prime de naissance forfaitaire (826 euros) versée au 7^e mois de grossesse, les parents bénéficient pour leur enfant de moins de 3 ans d'une allocation mensuelle de base (165 euros) sous condition de ressources, avec un seuil relativement élevé correspondant à cinq fois le salaire minimum. Cette allocation de base est complétée par une allocation dite « complément de libre choix » (sans condition de ressources), qui dépend du mode de garde « choisi » par les parents.

S'ils font appel à une personne rémunérée (assistante maternelle ou garde à domicile), ils peuvent bénéficier du complément de « libre choix du mode de garde », en fonction de leurs revenus et de l'âge des enfants ; ce complément, plus élevé pour les revenus modestes et pour les enfants d'âge préscolaire (moins de trois ans), comprend une prise en charge partielle de la rémunération versée et (de tout ou partie) des cotisations sociales dues. Si l'un des parents interrompt totalement ou partiellement son activité (ce qui est possible pendant six mois dès le premier enfant et pendant trois ans pour les suivants), il ou elle peut bénéficier d'un complément de « libre choix d'activité » qui dépend de son temps de travail (il est plus important pour une interruption complète d'activité que pour un temps partiel et diminue lorsque le temps de travail s'allonge). Dans le cas d'une interruption partielle d'activité, le parent peut bénéficier d'une combinaison des deux types de compléments. Notons que les parents dont les enfants fréquentent une crèche ne touchent pas ce complément de « libre choix » mais bénéficient de tarifs subventionnés, proportionnels à leurs revenus.

Au total, l'offre d'accueil des jeunes enfants et les aides aux familles ne suffisent pas à répondre aux besoins des familles les plus vulnérables et les plus contraintes, tant par leur structure que sur le marché du travail. Cela contribue à expliquer pourquoi, dans ces familles, les mères sont plus nombreuses à faire valoir leur « libre choix » d'(in)activité. Plusieurs recherches ont d'ailleurs mis en évidence les ambiguïtés de la politique d'aide aux familles : parce que l'effet redistributif de certaines mesures d'aide à la conciliation reste limité, et parce que l'allocation de garde parentale représente une désincitation à l'emploi des mères (Fagnani, 1996 ; Périvier, 2004).

Politiques de réduction et d'aménagement du temps de travail

Après avoir largement encouragé le développement de l'emploi à temps partiel, afin de susciter des créations d'emplois plus nombreuses, mais aussi de développer une forme d'emploi dont on disait qu'elle pouvait répondre aux aspirations de mères à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, la politique du temps de travail a changé d'orientation dans les années 1990. À partir du milieu des années 1990, si les incitations au temps partiel ne disparaissent pas, c'est plutôt la réduction collective et l'aménagement du temps de travail qui ont été privilégiés, avec l'objectif (du moins dans le dispositif Aubry) d'améliorer conjointement la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons souligné plus haut les limites du développement du travail à temps partiel, notamment pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans les familles pauvres ou précaires : les emplois à temps partiel ne correspondent pas toujours à des temps « choisis », mais se caractérisent souvent, notamment dans le cas des emplois non qualifiés, par une exigence de disponibilité temporelle et des horaires contraints que les salaires partiels qu'ils offrent ne suffisent pas à compenser. Qu'en est-il de la réduction du temps de travail ?

De nombreuses recherches ont été consacrées aux effets de la réduction du temps de travail (Rtt) sur l'organisation de la vie privée et sur la vie familiale en particulier. En repartant de ces recherches, nous nous interrogerons ici sur l'impact de la Rtt sur la conciliation entre travail et famille des ménages les plus pauvres.

En limitant la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires, les lois Aubry devaient permettre aux salariés d'avoir davantage de temps pour leur vie hors travail ; or de tels effets vertueux n'ont pas été observés pour l'ensemble des parents de jeunes enfants passés aux 35 heures. En effet, selon l'enquête sur la conciliation entre travail et vie familiale des parents d'enfants de moins de 6 ans réalisée en 2000 et 2001 par Fagnani et Letablier pour la Cnaf¹⁰ (Fagnani et Letablier, 2003b), 42 % des parents interrogés déclarent que les 35 heures ont compliqué l'organisation de

10. L'enquête Cnaf 2000 sur l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle a été réalisée au cours de l'année 2000 auprès d'un échantillon d'allocataires de six caisses d'allocations familiales réparties sur le territoire français. Un questionnaire comportant 78 questions a été adressé par voie postale à 8624 parents allocataires, ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. Plus de 3000 réponses ont été exploitées. Le questionnaire comportait des questions sur la réduction du temps de travail, sur ses effets sur la vie familiale et sur la manière dont celle-ci a été vécue par les parents.

leur vie familiale, avec un effet déterminant des conditions de travail, de la rigidité des horaires et des conditions d'articulation du travail avec une vie familiale¹¹ (Fagnani et Letablier, 2004). Ces résultats confortent l'enquête menée par la Dares sur les effets de la Rtt sur les modes de vie, auprès d'un échantillon de parents d'enfants de moins de 12 ans, qui indiquait que, si 59 % des salariés interrogés déclaraient une amélioration de leur vie quotidienne grâce à la réduction de leur temps de travail, 13 % ressentent une dégradation et 28 % une absence de changement (Méda et Orain, 2002).

D'après l'enquête réalisée par la Dares, les effets négatifs de la Rtt sur les modes de vie se sont concentrés sur les catégories sociales les moins favorisées et sur les salariés faiblement qualifiés. En effet, le jugement que portent les salariés sur l'effet de la Rtt sur leur vie personnelle varie très fortement selon la catégorie sociale (Estrade *et al.*, 2001). Le sentiment d'une amélioration de la vie quotidienne est d'autant plus fréquent que la situation sociale des salariés est élevée. Les mères d'enfants de moins de 12 ans sont les plus nombreuses à exprimer un jugement positif sur les effets de la Rtt sur leur mode de vie car les 35 heures leur ont permis de desserrer la pression des contraintes familiales (Cette *et al.*, 2004). Mais les salariés qui expriment un jugement négatif ou qui n'ont pas ressenti de changement ont souvent une qualification et des rémunérations moindres, des conditions de travail peu négociables, des horaires de travail imposés. Ils travaillent plus souvent que les autres dans de petites entreprises, où la négociation collective est peu développée et où les possibilités de négocier le temps de travail sont limitées ; ce sont aussi ces salariés qui auraient préféré travailler davantage pour pouvoir augmenter leur salaire. Par ailleurs, la Rtt pour les plus bas salaires a rarement pris la forme d'une augmentation du nombre de jours de congés sur l'année, mais plutôt celle d'une réduction journalière qui ne modifie pas fondamentalement les contraintes d'organisation familiale. Ce sont en effet les salariés dont la Rtt s'est traduite par une modulation ou une annualisation qui font le moins état d'une amélioration de leur vie quotidienne (Cette *et al.*, 2004).

Les incitations monétaires au retour à l'emploi et leurs limites face aux difficultés de conciliation

Nous avons vu plus haut qu'une partie des mères de jeunes enfants qui sortaient du marché du travail justifiaient leur décision par le faible avantage procuré par l'emploi par rapport à l'absence d'emploi. Or l'un des objectifs des politiques de l'emploi et des politiques sociales en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion

11. Une première question a permis de cerner la population concernée par la première loi Aubry : sur les 3216 personnes (hommes ou femmes) ayant répondu à l'enquête, 658 étaient concernées par la mise en application des 35 heures (499 femmes et 159 hommes). Une deuxième question cherchait à évaluer la satisfaction de ces 658 répondants eu égard à l'effet de la Rtt sur leur vie familiale, sur son organisation et sur la garde des enfants. Une troisième question (ouverte) a permis de recueillir les justifications que donnent les parents à leur jugement positif ou négatif. Les réponses ont pu être croisées avec les caractéristiques familiales et professionnelles des répondants, ainsi qu'avec la perception qu'ils ont de leur entreprise et de leur employeur du point de vue de la manière dont les contraintes familiales des salariés sont prises en compte.

sociale est le retour à l'emploi ou l'«activation» des chômeurs ou des inactifs. Celui-ci passe notamment par la lutte contre ce qu'il est convenu d'appeler les «trappes» à pauvreté, à chômage ou à inactivité, en faisant en sorte de rendre le travail «rémunérateur» (*to make work pay*).

Dans cette perspective, de nombreux travaux se sont développés depuis la fin des années 1990 pour tenter de mettre en évidence l'existence de «trappes» à pauvreté correspondant à des situations où il est plus coûteux de travailler que de rester chez soi en percevant les aides sociales, et qui expliqueraient les réticences des chômeurs ou des inactifs à occuper les emplois proposés. Ces travaux ont régulièrement montré que les femmes sont plus exposées que les hommes à ces «trappes» (Piketty, 1998 ; Gurgand et Margolis). Gurgand et Margolis (2005), à partir de l'étude d'un échantillon de Rmistés ayant retrouvé un emploi, afin de voir si «le travail paye en France», montrent que le gain monétaire est positif par rapport aux prestations sociales mais reste faible en général et est même négatif pour les mères isolées. Les auteurs examinent deux manières de corriger cet effet : rendre les minima sociaux moins attractifs d'une part (en les diminuant, le plus souvent en rendant la prestation dégressive), rendre l'emploi plus attractif d'autre part (en augmentant sa rémunération, le plus souvent sous forme d'intéressement ou de primes à l'emploi). La plupart des politiques mêlent plus ou moins les deux approches qui ont toutes deux des effets pervers (accroissement du risque de pauvreté dans un cas, incitation à accepter des emplois de mauvaise qualité dans l'autre). En France, l'intéressement à la reprise d'un emploi existe depuis les années 1980 pour les chômeurs bénéficiaires de l'assurance chômage et les possibilités de cumul ont été étendues aux chômeurs indemnisés au titre de la solidarité et aux allocataires du Rmi en 1998, par la loi de lutte contre l'exclusion, qui prévoit également une limitation des pertes d'allocations logement lors de la reprise d'un emploi. La prime pour l'emploi, instaurée en 2001, est largement distribuée, mais son montant reste peu incitatif pour les bénéficiaires. Une estimation de son impact sur la probabilité d'emploi des femmes chefs de famille ou vivant en couple a été réalisée par l'Ofce (Stancanelli, 2004) et montre que cette mesure a un impact négatif sur l'offre de travail des femmes en couple et un effet positif (mais peu significatif) sur les femmes vivant seules. Le récent rapport Hirsch (2005) sur «la famille, la vulnérabilité et la pauvreté» relance l'idée de renforcer les incitations au retour à l'emploi en proposant la création d'un «revenu de solidarité active» (Rsa) intégrant différentes prestations sociales¹².

Toutefois, ces analyses qui se focalisent sur les «trappes» à pauvreté se concentrent sur les déterminants monétaires des décisions d'emploi, oubliant les autres déterminants tels que le désir de travailler pour avoir un statut social, ou les difficultés à concilier travail et vie familiale (Benarrosh *et al.*, 2000 ; Benarrosh, 2003). Pourtant, des travaux récents (Clément, 2004) montrent que les allocataires du Rmi qui ne sont pas inscrits à l'Anpe invoquent très souvent des problèmes de santé ou des contraintes familiales pour expliquer qu'ils ne recherchent pas d'emploi. Ces déterminants non

12. Voir Allègre et Périvier (2005) pour une discussion.

monétaires concernent en premier lieu les femmes allocataires de minima sociaux ou en situation de précarité : c'est souvent la crainte de devoir affronter des problèmes d'organisation familiale, ou les difficultés d'accès à un mode de garde à un coût «convenable» et à des horaires «compatibles» avec les horaires de travail ou les temps de transport, qui les fait reculer devant l'emploi. Sachant qu'aujourd'hui 70 % des embauches se font en Cdd et pour une durée moyenne de trois mois, et que les emplois offerts aux femmes peu qualifiées sont souvent à horaires atypiques, la reprise d'un emploi paraît peu attrayante. Si, en outre, elle entraîne une diminution des aides au logement ou de certaines prestations familiales ou «avantages familiaux», l'incitation à l'emploi est faible au regard des contraintes d'organisation.

Conclusion

L'accroissement du taux d'activité et du taux d'emploi des femmes s'est traduit par une augmentation de la part des familles dans lesquelles les deux parents travaillent. Mais, si les ménages bi-actifs tendent à devenir la norme, le nombre de familles monoparentales (essentiellement des femmes élevant seules leurs enfants) augmente aussi, et plus particulièrement en Île-de-France et dans les grandes agglomérations urbaines. Ces évolutions sont de nature à accentuer les difficultés des familles à concilier vie professionnelle et vie familiale, des difficultés qui pèsent très largement sur les femmes, car en dépit de l'augmentation du nombre de mères dans l'emploi, celles-ci continuent d'assurer l'essentiel des tâches parentales et domestiques.

Les familles modestes ne sont pas celles qui déclarent le plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Toutefois, ce sont ces familles qui sont le plus exposées aux conditions d'emploi précaires (Cdd et temps partiel contraint) du fait notamment de leur faible niveau de diplôme et de qualification, les enfermant dans une spirale de précarité et de trajectoires professionnelles discontinues et segmentées. Ce sont elles aussi qui sont les plus exposées aux conditions de travail difficiles marquées par la fréquence des horaires irréguliers et atypiques, par l'éloignement entre le lieu de travail et le domicile, par la difficulté et le coût des transports. Ce faisceau de conditions défavorables à la poursuite d'une activité professionnelle dans de bonnes conditions pousse souvent les mères les plus précaires à interrompre leur activité professionnelle après la naissance de leurs enfants, et ainsi à renforcer la spirale de la précarité et de la pauvreté dans laquelle une partie de ces familles se trouve déjà. Cela creuse encore les écarts entre les ménages bi-actifs qui ont deux revenus d'activité (plus souvent des ménages médians et aisés) et les ménages à un seul actif, souvent les plus modestes. L'écart se creuse également entre les familles à deux actifs et les familles monoparentales, qui sont en grande majorité composées de mères élevant seules leurs enfants, et ayant un capital social plus faible que celui des autres mères vivant en couple.

Les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale ne se posent pas dans les mêmes termes pour toutes les familles. Les inégalités de revenus, les inégalités face aux conditions de travail et d'emploi, face au coût du logement, aux temps de transport entre domicile et travail, aux frais de garde des enfants et à la disponibilité des modes d'accueil font que les familles n'ont pas la même liberté de choix pour

leurs enfants en la matière. Elles n'ont, par conséquent, pas la même liberté face à la décision de poursuivre une activité professionnelle ou de l'interrompre.

Ces observations conduisent à interroger le rôle des politiques d'aide aux familles et les principes de redistribution sur lesquels elles sont fondées. Elles plaident en faveur d'une clarification de leurs objectifs, non seulement en matière de redistribution afin de limiter l'extension de la pauvreté des familles et des enfants, mais aussi en matière d'incitation au travail des mères et en matière d'égalité entre hommes et femmes. La suppression des «trappes» à pauvreté, à inactivité ou à chômage, reste un enjeu majeur des politiques de soutien à l'emploi, notamment à l'emploi des mères les moins dotées en capital économique et social. Au-delà de cet aspect monétaire de l'incitation à l'emploi, l'accès à un mode de garde pour les enfants, mais aussi la possibilité de négocier ses conditions de travail avec l'employeur apparaissent cruciales pour favoriser la conciliation entre l'emploi et la vie personnelle et familiale. Par ailleurs, les personnes pauvres ou précaires, dans les secteurs d'activité ou les entreprises où elles sont employées (plus souvent des Tpe ou Pme), bénéficient de moins d'avantages que les salariés des grandes entreprises, où les comités d'entreprise ou directions des ressources humaines sont plus généreux.

Les questions touchant à la pauvreté des familles et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont d'ailleurs au cœur de rapports officiels récents, remis au gouvernement en 2005. Ces rapports interrogent les politiques publiques et leur capacité à redistribuer les ressources pour lutter contre la pauvreté, notamment celle des familles nombreuses et des enfants, et font des propositions. Godet et Sullerot (2005), dans leur rapport intitulé «La famille, une affaire publique» pour le Conseil d'analyse économique, n'abordent que marginalement la question de la conciliation et se focalisent sur celle de la fécondité et sur les familles nombreuses, qui, selon eux, encourent les plus grands risques de pauvreté si le gouvernement ne prend pas des mesures pour compenser davantage le coût des enfants. En revanche, le rapport Brin (2005) sur «Enjeux démographiques et accompagnement du désir d'enfant des familles» ainsi que le rapport Hirsch (2005) sur «La nouvelle équation sociale» placent l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale au centre des débats et des questions que les pouvoirs publics doivent prendre en main.

Bibliographie

- AFSA C., 1999, «L'allocation parentale d'éducation entre politique familiale et politique de l'emploi», Insee, *Données sociales*.
- ALGAVA E., 2002, «Quel temps pour les activités parentales?», Drees, *Études et Résultats*, n° 162.
- ALLAIN L., SÉDILLOT B., 1999, «L'effet de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes», in Majnoni d'Intignano B. (dir.), *Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques, Conseil d'analyse économique*, Paris, La Documentation française.

- ALLÈGRE G., PÉRIER H., 2005, «Pauvreté et activité : vers quelle équation sociale ?», *La Lettre de l'Ofce*, n° 262, 24 juin.
- ALONSO P., 2005, «Employé(e)s, ouvrier(ère)s, une nouvelle carte du salariat d'exécution», in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- ANGELOFF T., 2005, «Emplois de service», in Maruani M. (dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- APPAY B., LEOMANT C., SOTTEAU-LEOMANT N. VEITH B., 1999, «Précarisation salariale et précarisation familiale», Cnaf, *Cahiers de recherches*, n° 6.
- BARBIER J.-C., 2002, *A Survey of the Use of the Term Précarité in French Economics and Sociology*, Document de travail, Centre d'études de l'emploi, novembre.
- BARRÈRE-MAURISSON M.-A., MINNI C., RIVIER S., 2001, «Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail», Dares, *Premières Synthèses*, n° 11.1.
- BARTHÉLÉMY J., CETTE G., 2002, «Le développement du temps vraiment "choisi"», *Droit social*, n° 2.
- BECKER G., 1981, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.
- BENARROSH Y., GURGAND M., MARGOLIS D., MATTEY-PIERRE C., WAYSAND E., 2000, «Les trappes d'inactivité à l'épreuve des faits», rapport au Commissariat général du plan, octobre.
- BENARROSH Y., 2003, «Les "trappes d'inactivité" : chômage volontaire ou chômage de résistance ?», Dares, *Travail et Emploi*.
- BRESSÉ S., GALTIER B., 2005, «Niveau de vie et modes de garde», communication au colloque Conciliation vie familiale et vie professionnelle : les déterminants du recours aux modes de garde, Drees, ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, Paris, 7 juin.
- BRIN H., président du groupe de travail, 2005, «Enjeux démographiques et accompagnement du désir d'enfant des familles», rapport pour le ministre des Solidarités, de la Santé et de la Famille, conférence de la famille 2005.
- BROUSSE C., 1999-2000, «La répartition du travail domestique entre conjoints reste largement spécialisée et inégale», France, *Portrait social*.
- BUÉ J., 2002, «Temps partiels des femmes : entre choix et contraintes», Dares, *Premières Synthèses*, n° 08.2, février.
- BURNOD G., CHENU A., 2001, «Employés qualifiés et non qualifiés. Une proposition de réaménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles», *Travail et Emploi*, n° 86.
- BUSTREEL A., DEVETTER F.-X., 2005, «Rythmes de travail et choix des modes de garde selon le sexe des parents», communication au colloque Conciliation vie familiale et vie professionnelle : les déterminants du recours aux modes d'accueil, Drees, ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, Paris, 7 juin 2005.
- CERC, 2004, *Les Enfants pauvres en France*, La Documentation française.
- CETTE G., DROMEL N., MÉDA D., 2004, «Les déterminants du jugement des salariés sur la Rtt», Insee, *Économie et Statistique*, n° 376-377 : 117-151.
- CHAUFFAUT D., 2003, «Le devenir des sortants de l'Ape de rang 2», communication à la journée Ofce, Paris, 3 décembre (compte-rendu dans la *Revue de l'Ofce* n° 90).
- CHAUPAIN-GUILLOT S., GUILLOT O., 2003, «Le devenir des mineures bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (Api)», communication au colloque : Les enfants pauvres en France, Cerc/Cnaf/Cgp/Drees, 21 mars.

- CLÉMENT M., 2004, «Les bénéficiaires du Rmi non inscrits à l'Anpe : des problèmes de santé, des contraintes familiales », Dares, *Premières Synthèses*, n° 40.3, septembre.
- CRAGUE G., 2003, «Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires », Insee, *Économie et Statistique*, n° 369-370.
- DRIANT J.-C., RIEG C., 2004, «Les conditions de logement des ménages pauvres, une approche statistique », in *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2003-2004*, La Documentation française.
- DUMONTIER F., PAN KÉ SHON J.-L., 1999, «En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *Insee première*, n° 675, octobre.
- ESTRADE M.-A., MÉDA D., ORAIN R., 2001, «Les effets de la réduction de temps de travail sur les modes de vie. Qu'en pensent les salariés un an après ? », Dares, *Premières Synthèses*, n° 21.1.
- EYDOUX A., avec la coll. de Bur, A. Büttner O., Ernst M., Letablier M.-T., 2004, «Les incidences de la flexibilité du temps de travail sur le champ professionnel de la petite enfance », rapport de recherche pour la Cnaf, Centre d'études de l'emploi 04/03, juillet.
- EYDOUX A., 2005, «Les métiers de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques, les leçons des structures expérimentales », Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 80, juin.
- FAGNANI J., 1995, «Les mères de famille face à l'allocation parentale d'éducation », Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 40.
- FAGNANI J., 1996, «Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation », *Revue française des affaires sociales*, n° 3.
- FAGNANI J., LETABLIER M.-T., 2003a, «La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? », Dares, *Premières Synthèses*, n° 1.2., janvier.
- FAGNANI J., LETABLIER M.-T., 2003b, «Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ? », Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 72.
- FAGNANI J., LETABLIER M.-T., 2004, «Working time and family life : the impact of the 35 hours laws on the work and family life balance in France », *Work, Employment and Society*, vol. 18 (3).
- FOURNIER C., 2001, «Hommes et femmes salariés face à la formation continue, des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », Céreq, *Bref*, n° 179.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M., 2004, «En 2002, près des deux tiers des non-qualifiés sont des employés », Dares, *Premières Synthèses*, n° 49.1.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M., 2005a, «Genre et emploi non qualifié », in Méda D. et Vennat F. (dir.), 2005, *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M., 2005b, «Les conditions de travail des employés non qualifiés », in Méda D. et Vennat F. (dir.), 2005, *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M., 2005c, «Les employés non qualifiés : quelles compétences ? », in Méda D. et Vennat F. (dir.), 2005, *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M., 2005d, «Les non-qualifiés : qui sont-ils ? », in Méda D. et Vennat F. (dir.), 2005, *Le Travail non qualifié*, Paris, La Découverte.
- GARNER H., MÉDA D., SÉNIK C., 2004a, «La place du travail dans l'identité des personnes en emploi », Dares, *Premières Synthèses*, n° 01.1, janvier.
- GARNER H., MÉDA D., SÉNIK C., 2004b, «La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », Dares, *Premières Synthèses*, n° 50.3.

- GARNER H., MÉDA D., SÉNIK C., 2005, «Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages», Dares, *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin.
- GODET M., SULLEROT E., 2005, «La famille, une affaire publique. Morceaux choisis», *Futuribles*, n° 310: 67-82.
- GOSSET-GONAN S., 2004, «Les usages de l'Ape attribuée pour le deuxième enfant», Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 75.
- GUÉGNARD C., 2004, «À la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration», Céreq, *Relief*, n° 7, septembre.
- GUILLOT O., 2005, «Activité féminine et recours aux services de garde d'enfants: une estimation de l'impact du coût de la garde pour les mères isolées et les mères vivant en couple», communication au colloque Conciliation vie familiale et vie professionnelle, Drees, ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, Paris, 7 juin 2005.
- GURGAND M., MARGOLIS D., 2005, «Le travail paye-t-il en France?», document non publié.
- GURGAND M., MARGOLIS D., 2001a, «Rmi et revenus du travail: une évaluation des gains financiers de l'emploi», Insee, *Économie et Statistique*, n° 346-47, 6/7.
- GURGAND M., MARGOLIS D., 2001b, «Revenu minimum d'insertion et revenus du travail», Centre d'études de l'emploi (CEE), *Connaissance de l'emploi*, n° 43, janvier.
- HIRSCH M., 2005, «La nouvelle équation sociale», rapport préparatoire à la conférence de la famille 2005.
- HOUSEAUX F., 2003, «La famille, pilier des identités», *Insee première*, n° 293, décembre.
- INSEE, 2002, «Temps sociaux et temps professionnels au travers des enquêtes "Emploi du temps"», *Économie et Statistique*, n° 352-353.
- JUNTER-LOISEAU A., 1999, «La notion de conciliation de la vie professionnelles et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discrimination?», *Cahier du genre*, Gedisst, Paris, l'Harmattan, n° 24.
- LE BIHAN B., DEGUEN S., MARTIN C., 2005, «Modes de garde des enfants de moins de sept ans et horaires atypiques», communication au colloque Conciliation vie familiale et vie professionnelle: les déterminants du recours aux modes d'accueil, Drees, ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, Paris, 7 juin 2005.
- LEGENDRE F., LORGNET J-P., MAHIEU R., THIBAUT F., 2004, «Les aides publiques à la garde des jeunes enfants», Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 75, mars.
- LEPRINCE F., 2003, «L'accueil des jeunes enfants en France», rapport pour le Haut Conseil de la Population et de la Famille.
- LOLLIVIER S., VERGER D., 1997, «Pauvreté d'existence, monétaire ou subjective sont distinctes», Insee, *Économie et Statistique*, n° 308-309.
- MARC C., 2004, «L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'Ape. Une analyse économique du comportement des femmes», Cnaf, *Recherches et Prévisions*, n° 75: 21-38.
- MARUANI M. (dir.), 2003, «Les working poor, version française: travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres?», *Droit social*, n° 7/8, juillet-août.
- MARUANI M. (dir.), 2005, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris.
- MÉDA D., ORAIN R., 2002, «Transformations du travail et hors travail: le jugements des salariés sur la réduction du temps de travail», Dares, *Travail et Emploi*, n° 90: 23-38.
- MÉDA D., SIMON M.-O., WIERINK M., 2003, «Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant?», Dares, *Premières Synthèses*, n° 29.2.

- MÉDA D., SIMON M.-O., 2005, «Pourquoi certaines femmes quittent le marché du travail pour assurer la garde de leurs jeunes enfants?», communication au colloque Conciliation vie familiale et vie professionnelle: les déterminants du recours aux modes d'accueil, Drees, ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, Paris, 7 juin 2005.
- MILEWSKI F., 2005, «La précarité des femmes sur le marché du travail», *La Lettre de l'Ofce* n° 263, 30 juin.
- MILEWSKI F. (coord.), 2005, «Les inégalités entre les femmes et les hommes: les facteurs de précarité», rapport de mission remis à M^{me} Ameline N., ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le 3 mars 2005.
- PÉRIER H., 2004, «Emploi des femmes et charges familiales. Repenser le congé parental en France à la lumière des expériences étrangères», *Revue de l'Ofce*, n° 90.
- PIKETTY T., 1998, «L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels - une estimation pour le cas français», Insee, *Économie et Prévisions*, n° 132-133.
- PIKETTY T., 2003, *L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité, 1982-2002*, Cepremap, document de travail, n° 2003.9.
- PONTHIEUX S., 2004, «Les travailleurs pauvres: identification d'une catégorie», *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, avril.
- RIZK C., 2004, «Pauvreté et qualité du cadre de vie», in *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2003-2004*, La Documentation française.
- SEHILI, ROZENBLATT, AURIEL, 2004, «Rapports au temps, perceptions et concordances des temps sociaux. Enquête dans l'espace de la restauration», *Communication à la neuvième conférence ISWT*, 26 au 26 février, Paris.
- SEN A., 1990-1999, «La distinction entre les sexes et les conflits de coopération», in *Éthique et Économie*, Presses universitaires de France, Paris.
- STANCANELLI E. G. F., 2004, «Evaluating the impact of the French tax credit programme "la prime pour l'emploi": a difference in difference model», document de travail Ofce.
- STIGLITZ J., 1998, «Gender and development: The role of the state», *Gender and Development Workshop*, Washington D.C., April 2, World Bank Group.
- TALBOT J., 2001, «Les déplacements domicile-travail. De plus en plus d'actifs travaillent loin de chez eux», *Insee première*, n° 767, avril.
- THIBAUT F., LEGENDRE F., LORGNET J.-P., MAHIEU R., 2004, «De l'Ape à la Paje: comment appréhender les effets sur l'emploi des femmes?», communication à la journée de l'Ofce, Paris, 3 décembre, compte rendu dans *La Revue de l'Ofce*, n° 90.