

Partage des temps et des tâches dans les ménages

Sous la direction de Marie-Agnès Barrère-Maurisson

Avec la collaboration de Martine Buffier-Morel et Sabine Rivier

Cahier Travail et Emploi,
Ministère de l'emploi et de la solidarité,
La Documentation Française, 2001.

Ouvrage lu par Marie Wierink¹

La progression de la flexibilité des organisations associée et de la réduction négociée du temps de travail a contribué à un regain d'intérêt pour les questions des temps sociaux, du temps des villes et de la conciliation famille-emploi. Le présent ouvrage s'inscrit dans ce débat en apportant un éclairage nouveau sur ces questions, tant sur le plan de la mesure de l'usage du temps par les hommes et par les femmes que sur le plan d'une réflexion plus large sur l'incidence de certaines politiques publiques sur le partage du temps dans les ménages.

Il s'agit en effet d'un ouvrage original rendant compte de la partie française d'un travail de comparaison internationale, initié à l'université de Tilburg (Pays-Bas)², dans le cadre d'un réseau européen associant des chercheurs et des experts nationaux de 11 pays. Sept d'entre eux ont fait l'objet d'une enquête au moyen d'un questionnaire standardisé : les Pays-Bas, l'Italie, la Grèce, la Finlande, le Portugal, l'Allemagne et la France. Une stratégie de recherche plus légère, au moyen de la méthode Delphi, a été adoptée en ce qui concerne le Royaume Uni, l'Irlande, la Belgique et l'Espagne.

La question centrale organisant les travaux de ce réseau est celle de l'influence des politiques publiques sur les pratiques de répartition du travail rémunéré et non rémunéré dans les ménages, replacée dans différents cadres sociétaux. Les hypothèses sous-jacentes sont liées au cadre théorique de la division familiale du travail de Marie-Agnès Barrère-Maurisson et à la théorie bourdieusienne des pratiques. Dans le cadre de la division familiale du travail, l'analyse des formes d'emploi des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle est indissociable de celle des différentes configurations sociétales de répartition du travail dans

¹ DARES

² *European Network on Policies and the division of paid and unpaid work*

les sphères professionnelle et privée au sein des ménages. Les politiques publiques des différents pays touchant au travail, au temps de travail, à la famille, à l'égalité entre les hommes et les femmes participent de la dimension institutionnelle de ces contextes sociétaux.

Pour répondre à cette interrogation s'agissant de la France, l'ouvrage rend compte dans sa première partie d'une enquête très précise organisée par les auteurs auprès d'un échantillon représentatif de 1000 personnes de 20 à 49 ans sur la base d'un questionnaire mis au point par le réseau européen et adapté au contexte français. Ce questionnaire comprend une partie qui s'apparente au recueil d'informations de type budget-temps, et une partie « opinions » dont il n'est pas rendu compte dans cet ouvrage. Dans une seconde partie, l'ouvrage analyse finement les politiques publiques françaises menées sur les vingt dernières années ainsi que les stratégies d'entreprises dans la déclinaison des dispositifs législatifs et réglementaires dans les domaines du temps de travail, de l'égalité professionnelle et de la conciliation famille-emploi et revient enfin sur les pratiques des salariés. En quoi ces politiques prennent-elles ou non en compte la charge de travail disproportionnée que représente pour les femmes l'univers privé et familial et en quoi participent-elles ou non à un rééquilibrage entre les usages du temps des hommes et des femmes ?

Une enquête qui renouvelle l'analyse de l'usage des temps

L'enquête menée sur les usages du temps présente plusieurs particularités. Centrée sur les pratiques, elle regroupe d'abord les individus enquêtés d'après leurs usages du temps et non d'après la catégorisation classique entre les actifs et les inactifs. Ainsi, le temps de formation d'un chômeur sera-t-il considéré comme du temps professionnel et les temps de trajet inclus dans ce temps professionnel. Enfin, l'importance de l'enfant et de la recomposition des formes de famille conduit à isoler au sein du temps domestique un temps parental, qui s'exonère des formes traditionnelles de la famille. Ainsi, le temps passé par un parent divorcé non gardien avec son enfant relèvera-t-il du temps parental. C'est là une originalité de l'enquête que de permettre, à travers la construction d'un questionnaire très précis, la mise en évidence du temps parental, auparavant confondu avec le temps domestique ou le temps des loisirs. Ce temps parental est composé de quatre temps différenciés : un temps de sociabilité parentale, un temps parental domestique, un temps parental « taxi » et un temps parental scolaire. Plus généralement, un des apports fondamentaux de l'enquête est de permettre la mesure de l'ensemble des temps de travail non professionnel, c'est-à-dire distincts du temps physiologique et du temps de loisirs, et de le confronter à l'indicateur plus traditionnel du temps professionnel avec lequel il constitue l'ensemble du « temps de travail », objet de la division familiale du travail.

Les résultats des enregistrements individuels de temps faits par les personnes enquêtées permettent des observations très intéressantes, de même que les reconstitutions en situation de couples auxquelles il a été procédé. En données brutes, la totalisation des temps consacrés aux activités parentales et domestiques fait apparaître la charge élevée pesant sur les parents salariés et surtout sur les femmes³. Ainsi, le temps professionnel des femmes actives à temps plein est-il de 46 h en moyenne, tandis que leur temps parental et domestique est de 51 h sur la semaine. Chez les actives à temps partiel, le temps professionnel est de 33 h et les temps parental et domestique de 60 h. Dans les deux cas, le temps parental à lui seul

³ voir aussi le PIPS...

représente plus de 20 h par semaine. Les hommes quant à eux consacrent beaucoup moins de temps à ces activités, soit 13 h de temps parental et 11 h de temps domestique. Chez les parents isolés, la charge est particulièrement lourde, soit 21 h de temps parental et 30 h de temps domestique.

L'analyse de la répartition des temps entre hommes actifs à temps plein et femmes actives à temps plein fait apparaître que les femmes passent 12 % de temps de plus que les hommes dans les activités parentales et domestiques, alors que leur temps professionnel n'est inférieur que de 4 %, tandis que les hommes bénéficient de 5 % de plus de temps personnel. En comparaison par rapport aux femmes à temps plein, le temps professionnel des femmes à temps partiel est inférieur de 7 %, leur temps domestique supérieur de 4 % et leur temps personnel de 2 %, tandis que leur temps parental reste identique.

L'enquête a tenté de mettre en évidence la répartition des temps au sein des couples. Pour rester au plus près des contraintes temporelles, elle n'a considéré comme couples bi-actifs que les couples à deux apporteurs, laissant de côté les chômeurs. Dans les couples à deux actifs équivalents, le partage des temps fait apparaître que, si le partage du temps professionnel total du couple reste relativement équilibré (53.6 % du temps total contre 46.9 % pour les femmes), il n'en va pas du tout de même pour le temps domestique, parental et personnel. Les femmes assument 60 % du temps domestique et parental, et ne bénéficient que de 40 % du temps personnel global du ménage.

Dans les couples à deux actifs inéquivalents, le temps professionnel est plus déséquilibré (61.4 % pour les hommes, 38.6 % pour les femmes) tandis que le temps parental est réparti à peu près comme dans les couples à actifs équivalents. Mais le temps domestique est le fait aux trois-quarts des femmes. En matière de temps personnel, elles améliorent un peu leur situation, bénéficiant de 45.4 % du temps personnel du ménage contre 40 % dans le cas de deux actifs équivalents.

L'enquête montre également que la délégation des tâches domestiques ou parentales se fait surtout par participation familiale et que le recours à une aide rémunérée reste exceptionnel.

Un autre point fort de l'enquête tient à la reconstruction d'un temps de travail global, qui rassemble le temps professionnel, le temps parental et le temps domestique. On observe **alors**, que la femme active à temps plein consacre à ce temps de travail total une proportion de son temps total bien supérieure à celle de l'homme actif à temps plein : 54.7 % contre 45 %, alors même que son temps professionnel est quasi-équivalent. La femme active à temps partiel égalise à peu près le temps personnel avec l'homme à temps plein, mais consacre plus de temps au temps de travail total que l'homme (52.1 % de son temps contre 45 % pour l'homme). La femme inactive présente une répartition de son temps entre travail et hors travail comparable à celle de l'homme à temps plein. Une conclusion forte ressort de cette analyse : *« la parité professionnelle ne va donc pas de pair avec la parité de la charge de travail au sens large, c'est-à-dire incluant tout le travail effectué dans la famille »*.

Une lecture critique des politiques publiques

Le second chapitre de l'ouvrage s'intéresse aux politiques publiques susceptibles d'agir sur la division familiale du travail, soit les politiques visant au partage du travail dans la perspective de réduction du chômage, les politiques d'égalité professionnelle et de conciliation famille emploi, et les politiques qui tentent de refonder une politique de la famille autour de la réalité d'une présence massive des femmes dans l'emploi ». Ces politiques sont analysées sur longue période, de 1980 à 2000, dans lesquelles on peine à discerner une conjugaison des objectifs de réduction du temps de travail, de facilitation du temps parental et d'égalité professionnelle.

L'évolution de la politique du temps de travail est d'abord retracée. Elle abandonne sous la pression de la crise de l'emploi ses ambitions premières d'amélioration de la qualité de la vie, qui s'exprimaient dans les années soixante-dix. Dans les années quatre-vingt, la logique d'aménagement du temps de travail prend la pas sur celle de réduction, préfigurant le paradigme de la flexibilité des années quatre-vingt-dix. Enfin, l'articulation entre loi et accord collectif qui caractérise les lois sur les 35 h et l'état des relations professionnelles en France conduit à une domination de la logique économique de la flexibilité, bien que la priorité de l'emploi soit articulée officiellement avec celle des aspirations des salariés : « *Du temps pour soi, une chance pour l'emploi* ». Mais dans les négociations, il apparaît que le temps libéré est une résultante plutôt qu'un objectif. Les dispositions sur le temps partiel, la modulation et le compte épargne temps de la seconde loi sur les 35 h sont analysées. Les nouvelles dispositions sur le travail à temps choisi paraissent toujours fragiles par rapport au pouvoir d'organisation de l'employeur. En matière de modulation, de fermes garanties quant à un délai de prévenance minimum, qui conditionnent la prévisibilité de l'organisation de la vie quotidienne, font défaut. Enfin les dispositions organisant le compte épargne temps comportent le risque d'une dégradation des conditions de travail au quotidien, censées être équilibrées par la possibilité d'épargner du temps pour demain.

Le second volet des politiques analysées est constitué par les politiques d'égalité hommes femmes et la conciliation travail famille. Les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes, tant française qu'européenne, vont se définir à partir des années quatre-vingt « *par rapport à la seule sphère professionnelle, laissant de côté l'articulation travail et hors travail* ». Il faut attendre les années quatre-vingt-dix pour que la dimension de conciliation des temps professionnels et familiaux soit mis au cœur de la problématique d'égalité entre les sexes. La législation française de 1983 se limite à la sphère professionnelle, prohibant toute discrimination directe en matière d'embauche, de promotion, ou de formation professionnelle. Le second volet des actions positives, dont la diffusion a été limitée, vise à soutenir par des aides financières de l'Etat, des initiatives de formation de femmes ou des programmes de mixité des emplois. « *Tout se passe comme si le problème de l'emploi avait occulté en France l'objectif d'égalité, objectif à son tour problématisé dans une vision désunifiée de l'individu, considéré par rapport à la seule sphère de la production* ». Il reste à voir si la nouvelle orientation européenne de « *mainstreaming* », intégrant plus systématiquement la dimension des rapports de genre et l'évaluation des effets de toute politique sur l'égalité entre hommes et femmes sera plus efficace. Enfin, le dernier dispositif analysé est celui visant le soutien aux emplois de service destinés à faciliter la conciliation des charges familiales et privées, à travers une solvabilisation de la demande (exonération de charges et réduction d'impôts), une facilitation administrative (les chèques emplois services) et une structuration de l'offre (via les titres emplois services). Des questions restent encore posées quant à la qualité des emplois

suscités par cette politique, et sur son efficacité globale, au regard de la faible proportion des ménages recourant à une aide domestique rémunérée.

L'entreprise, niveau de médiation essentiel de l'usage des politiques publiques par les salariés

Entre la formulation des politiques publiques et le recours des salariés à ces politiques, l'entreprise constitue un niveau médian, analysé dans le troisième chapitre, d'autant plus important qu'une place éminente est laissée à la négociation complémentaire des partenaires sociaux. La mise en œuvre des dispositifs légaux dans les entreprises détermine dans une grande mesure l'usage que peuvent faire les salariés de ces politiques. Ainsi, le recours des salariés au congé parental, dispositif par ailleurs tout à fait sexué puisque seulement 1.5 % des bénéficiaires sont des hommes, prend diverses formes selon que les entreprises ont des attitudes « légalistes, tolérantes ou incitatives » à son égard. Les comptes épargne temps constitue un autre exemple d'un dispositif dont la mise en œuvre dépend étroitement de la configuration qui en est faite dans les différents accords collectifs. Là aussi, le « système familial » oriente les usages faits par les individus de ces comptes. On constate que 50 % des femmes, minoritaires parmi les titulaires de C.E.T. (22 %), les consomment sous forme de congés de court terme et de courte durée dans un objectif de conciliation de vie familiale et professionnelle. On peut craindre aussi des effets de ségrégation indirecte dans la constitution de l'épargne temps dans la mesure où les femmes ont de moindres possibilités d'épargner du temps que les hommes qui consomment moins leurs repos compensateurs ou qui effectuent davantage d'heures supplémentaires.

Au niveau de l'entreprise, les liens entre politique du temps de travail et égalité professionnelle sont ensuite explorés à partir de six études de cas de grandes entreprises ou organisations privées ou publiques. Trois dimensions dominent les différentes expériences menées dans ces entreprises :

- une logique de flexibilité productive et de développement de l'emploi, où les contraintes des individus dans le hors-travail sont ignorées
- une logique de prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée axée sur la reconnaissance de la diversité des salariés et la mise au point d'une organisation du travail et des horaires intégrant maîtrise de la charge de travail, proposition de travail à temps réduit, prévisibilité et réversibilité des horaires
- enfin une logique d'égalité professionnelle en lien avec la remise à plat de l'organisation du travail, qui intègre les aspects d'amélioration du service aux usagers, de promotion des femmes peu qualifiées et d'amélioration des conditions de vie des agents. Si les femmes peu qualifiées ont été les gagnantes de ce processus, le bilan est plus mitigé pour les femmes cadres, faute d'avoir su reconfigurer leur charge de travail.

Enfin, les pratiques des salariés sont abordées en lien avec les politiques de flexibilité et les politiques d'aide aux services à domicile. Un premier constat est fait qui met en évidence le caractère rigide du temps de travail dont les salariés-parents doivent s'accommoder. Seuls 20 % des salariés sont concernés par l'irrégularité du nombre des jours de travail dans la semaine, mais parmi eux, les salariés ayant deux ou trois enfants sont légèrement sur-représentés. Par ailleurs, moins le salaire est élevé, plus la contrainte sur les horaires est forte : 57 % des actifs ne peuvent déterminer librement leurs horaires de travail, mais 64 % de ceux qui gagnent moins de 10 000 F sont dans ce cas, contre 44 % de ceux qui

gagnent entre 10 000 et 17 500 F. Seuls 41 % des parents peuvent s'absenter de leur travail sans difficultés. Enfin, le compte épargne temps est très peu répandu parmi les salariés avec enfants, le rendant quasi sans effet sur la conciliation famille emploi.

En ce qui concerne l'externalisation des tâches purement domestiques, l'enquête met en évidence le caractère peu courant de ces pratiques : seuls 2.6 % des ménages à deux actifs font appel à une aide rémunérée pour le ménage. Si ceci est à mettre en relation avec le niveau de solvabilité des ménages, il ne faut pas méconnaître les phénomènes de construction identitaire des individus pour qui le travail ménager recèle encore une dimension de liberté et de don.

Il s'agit donc là d'un petit ouvrage passionnant qui, à partir du renouvellement de l'analyse des temps avec les notions de temps parental et de temps de travail global rémunéré et non rémunéré, aide à dépasser une conception restreinte de l'égalité entre les hommes et les femmes à la dimension professionnelle. A partir d'une analyse globale des temps du quotidien, il réunit les salarié(e)s dans l'intégralité de leurs attaches, professionnelles et familiales. Il montre comment le temps personnel est aussi un enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il propose une lecture critique des rationalités affichées par les politiques publiques touchant au temps de travail, à la conciliation famille emploi et à l'égalité professionnelle. Devant l'intérêt de ce travail, on voudrait formuler le souhait que soient bientôt accessibles au public français l'analyse comparative des pratiques et des opinions à laquelle doivent mener les travaux comparables faits par le réseau de Tilburg dans les autres pays européens.