

DÉMOGRAPHIE, GENRE ET EMPLOI : DE LA NÉCESSITÉ D'INTERROGER LES DEUX CONJOINTS ET LEUR EMPLOYEUR

Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé, Martine Quaglia, Anne Solazi

RÉSUMÉ

A partir de l'exemple d'une enquête française réalisée en 2004-2005, l'enquête « Familles et Employeurs », cet article a pour objet de réfléchir au concept de genre dans les enquêtes démographiques, en posant plus particulièrement deux questions :

- lorsqu'on l'on cherche à connaître les arrangements et l'organisation entre vie professionnelle et vie familiale au sein du couple, qu'apporte l'interrogation des deux membres du couple ?
- par ailleurs, et c'est sans doute là que réside la principale originalité de l'enquête, qu'apporte l'interrogation de l'employeur dans une perspective de genre, une fois le couple interrogé ?

L'enquête « Familles et employeurs » est une enquête couplée, qui interroge les ménages et leurs employeurs. Notre présentation revient sur les questions que nous nous sommes posées lors de la conception, les premiers résultats de l'enquête ménage et les résultats des enquêtes pilote permettront d'illustrer empiriquement ces questions.

1. INTRODUCTION

L'enquête « Familles et employeurs » porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle en France. Parmi ses principaux objectifs, elle vise à étudier les interactions entre conjoints et les comportements différenciés de genre. C'est une enquête couplée auprès des ménages et des établissements : elle comprend d'une part un « volet individuel », qui est une enquête en face à face sur un échantillon d'environ 9600 individus, et d'autre part, un « volet employeur », qui est une enquête postale auprès des établissements dans lesquels travaillent les personnes rencontrées dans le volet individuel (environ 4500 établissements enquêtés).

Pour le volet individuel, les individus (hommes et femmes) âgés de 20 à 49 ans (au maximum deux personnes appartenant à la tranche d'âge par ménage) sont interrogés. L'échantillon des ménages est représentatif au niveau national de toutes les situations d'activités (actifs occupés, chômeurs, inactifs, congé parentaux...) et familiales (célibataires, couples avec ou sans enfants). Le « volet individuel » est un recueil par des enquêteurs de l'Insee, sur ordinateur (CAPI), en tête à tête. C'est une enquête transversale avec une partie rétrospective.

Pour le volet employeur, la population source est celle des établissements de 20 salariés et plus où travaillent les personnes rencontrées dans le « volet individuel ». L'échantillon concerne tous les établissements de 20 salariés et plus et, tous les secteurs (public et privé). Le « volet employeur » est une enquête postale indépendante adressée au responsable du personnel ou directeur de l'établissement où travaillent les personnes rencontrées dans l'enquête individuelle. Des relances postales et téléphoniques en cas de non-réponse sont prévues. Le volet employeur est pris en charge par le service des enquêtes de l'INED. Quelques questions sur l'établissement sont posées directement au salarié enquêté si l'établissement a moins de 20 salariés.

boulevard Davout, France, 75020, pailhe@ined.fr, Martine Quaglia, INED, 133 boulevard Davout, France, 75020, quaglia@ined.fr, Anne Solaz, INED, 133 boulevard Davout, France, 75020, solaz@ined.fr.

2. INTERROGER SUR LE COUPLE OU INTERROGER DES COUPLES ?

L'élargissement du champ d'interrogation des enquêtes au fil du temps est révélateur de la préoccupation de genre. L'exemple des enquêtes emplois du temps en France illustre la prise en compte progressive de ce type de problématique : dans l'après guerre, dans un souci de mobilisation de la force de travail disponible, celles-ci ne concernaient que les femmes mariées urbaines avec enfants, puis elles se sont élargies à toutes les femmes mariés, puis aux hommes, puis enfin au conjoint. Les relations de genre ont longtemps été abordées sous le biais de la comparaison des comportements des hommes et des femmes dans les enquêtes où l'on n'interroge qu'un seul des membres du ménage. Un nombre croissant d'enquêtes prennent désormais en compte les interrelations entre conjoints, qui sont au centre de la relation de genre, mais de manière diverse.

2.1 Diverses manières d'avoir des informations sur le couple

Interroger un conjoint sur le couple

De nombreuses enquêtes, comme les futures enquêtes démographiques européennes *Génération et genre*, posent à l'individu interrogé quelques questions ciblées sur son conjoint. D'autres enquêtes, comme les *enquêtes sur la force de travail* française autorisent les proxys (la personne interrogée peut répondre à tout le questionnaire à la place de son conjoint). En pratique, les caractéristiques de l'un des conjoints deviennent variables explicatives de la situation de l'autre. Ces modes de questionnement, qui restent une bonne source pour les informations les plus factuelles, restent approximatifs, voire biaisés pour des questions plus subjectives, ou de comportement, car l'enquêté peut refaire « l'histoire de couple » à son avantage. Par exemple, les résultats diffèrent sur la répartition des tâches domestiques si l'on demande à l'un des conjoints de répondre pour les deux ou si chacun répond séparément. Dans le même sens, les enquêtes sur la sexualité ont montré que c'est bien la comparaison du nombre de rapports déclarés par les hommes et celui déclaré par les femmes qui permettait de s'approcher de la réalité du couple.

Interroger les deux conjoints

Interroger les deux conjoints, plutôt qu'avoir la description de l'un par l'autre, permet d'obtenir une information moins biaisée et plus complète (mises en couples passées, détails du parcours professionnel...). Disposer d'un échantillon de couples permet aussi de prendre en compte les négociations, les compromis, les relations de pouvoir entre conjoints. Les modèles économiques de négociation ne peuvent se tester que sur ce genre d'approche où les revenus de chacun sont distingués. En France, l'enquête *Jeunes et carrières* menée en 1997 a permis de mener des études sur l'interaction entre les itinéraires d'activités de deux conjoints². L'enquête *Familles et employeurs* interroge au maximum deux personnes par ménage dans la tranche d'âges des 20-49 ans. On disposera ainsi d'un sous-échantillon de couples.

2.2 Interroger des couples entraîne des difficultés méthodologiques

La première difficulté rencontrée est celle du champ de l'enquête : sachant qu'on travaille sur une tranche d'âge donnée, faut-il choisir d'emblée un échantillon de couples (champ sur l'âge de l'un des conjoints et de son conjoint quel que soit son âge), ou bien un échantillon de personnes dans le ménage quitte à perdre des couples (champ sur l'âge)? Dans le cadre de notre enquête, la première option a dû être écarté dans la mesure où elle génère de sérieux problèmes de pondérations.

La seconde difficulté porte sur le taux de réponse. On a pu constater dans la phase de test que les enquêteurs préfèrent souvent obtenir un seul rendez-vous pour les deux conjoints afin de réduire leurs déplacements, mais ce rendez-vous est plus difficile à obtenir, les emplois du temps des conjoints n'étant pas toujours synchronisés. Deux rendez-vous implique un risque accru de ne pas réussir à obtenir un second entretien pour le conjoint. Enfin, lorsque les deux conjoints sont interrogés à la suite, le temps de présence est long au domicile, ce qui peut générer des interruptions d'enquêtes.

La troisième difficulté, qui n'est pas propre à ce type d'enquête, tient à la présence ou non du conjoint lors de

l'entretien. Sa présence, qui peut parfois améliorer la qualité de l'information rétrospective sur les dates peut aussi perturber les réponses. Cette difficulté peut être contournée par une enquête téléphonique, quand le sujet, trop sensible, implique une interrogation séparée, mais elle implique un questionnement simple et court. L'enquête famille et employeurs comportant un calendrier des événements démographiques et professionnels, ce type de collecte a été écarté d'emblée.

2 COURGEAU D., MERON M., (1996), « Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples », *Economie et statistique*, n°290.

Enfin, ce type d'échantillon génère des difficultés d'exploitation : lorsqu'on travaille sur les données individuelles, du fait que certains individus dans cet échantillon vivent en couple et ont donc des comportements communs, cela implique des erreurs corrélées dans les modèles économétriques portant sur les individus qu'il faut prendre en compte en utilisant des modèles à effets fixes.

2.3 Interroger des couples avec les mêmes questions ou non ?

Jusqu'aux années 1980, les questions des enquêtes socio-démographiques étaient différentes pour les hommes et les femmes. Les concepteurs avaient implicitement une approche normative de ce qui est de l'ordre du féminin et du masculin, ce qui contribuait à reproduire les différences entre hommes et femmes, à nier les évolutions. Désormais, la clef de base de la plupart des enquêtes est de poser les questions de manière complètement identique (mêmes questions, mêmes intitulés, mêmes modalités) pour les hommes et pour les femmes. Ainsi, les seules questions qui diffèrent désormais entre un questionnaire homme et femme sont les questions liées à la grossesse (fausses couches, avortement) ou les moyens de contraception. Mais une récente enquête Française sur la sexualité interroge sur ces comportements de manière similaire pour le conjoint. C'est dans la comparaison ex post des réponses des hommes et des femmes aux mêmes questions que sont perçues les relations de genre et non sur des a priori ex ante.

Cette symétrie des questions a cependant des inconvénients. La seconde personne interrogée peut avoir l'impression de répéter des informations précédemment données par son conjoint. En outre, dans le cas où le conjoint ne peut être interrogé, on perd des informations cruciales sur sa situation. Il faut alors réaliser un arbitrage entre collecter le maximum d'information sur le conjoint au cas où il ne puisse pas répondre et éviter les redites. Enfin, cela accroît la longueur du questionnement, or le coût des dernières minutes est souvent plus important.

Dans notre enquête, le questionnement est pratiquement symétrique pour les deux conjoints. Nous avons pu parfois éviter les redites lors du questionnaire secondaire par l'utilisation de confirmations de situation, et en sélectionnant certaines questions portant sur le ménage qui ne sont posées qu'à la première personne interrogée qu'il s'agisse de l'homme ou de la femme (emploi du temps des enfants du ménage, modes de garde, revenus du ménage).

Il s'agit également de choisir si l'on opte pour des questions objectives ou subjectives. Interroger les deux conjoints autorise un questionnement subjectif (qui ne peut être que posé individuellement). Cependant, les biais déclaratifs, notamment liés à la présence du conjoint, sont plus forts pour ce type de questions. Les questions objectives permettent de comparer les réponses des deux conjoints sur des faits. Dans notre enquête nous avons choisi de mêler les deux formes de questionnements, en privilégiant les questions factuelles notamment sur : les itinéraires familiaux et professionnels de chaque conjoint, leurs emplois du temps sur une journée, les ajustements qu'ils réalisent dans le cas de scénarios d'imprévus (enfant malade, contrainte professionnelle...).

3. INTERROGER L'EMPLOYEUR

Lorsque l'objet de l'enquête porte sur la vie familiale et professionnelle, l'analyse des interrelations entre famille et emploi gagne à prendre en compte un autre acteur : l'entreprise.

3.1 Interroger l'individu sur son emploi et ses conditions de travail

Les travaux actuels s'orientent vers l'influence des conditions de travail sur les événements familiaux : impact en particulier des horaires contraignants ou bousculés, du lieu de travail, de l'horizon et la stabilité de son emploi, d'un risque de mobilité ou d'une stabilité assurée, sur les modes de garde des enfants ou le type de scolarité, sur l'implication dans les tâches parentales. Les enquêtes démographiques sur le genre, à l'image des enquêtes *Génération et Genre* intègrent de plus en plus la situation professionnelle dans leur questionnement.

3.2 Interroger l'établissement

Il est nécessaire de compléter les informations collectées auprès de l'individu par des données collectées auprès de l'employeur pour plusieurs raisons. On sait en effet que le point de vue de l'employeur et sa logique diffèrent de ceux du salarié³. Enrichir les données acquises dans l'établissement par le point de vue de salariés permet également d'affiner la compréhension du lieu du travail⁴. De plus, la connaissance pratique d'un milieu n'implique pas nécessairement conscience explicite ; autrement dit, le point de vue du ou de la salarié(e) ne suffit pas. En effet, la perception de la personne reste partielle et fonction même de ses caractéristiques (sexe, âge, génération, formation, passé familial, régional, culturel...). La personne interrogée ne connaît pas l'ensemble des possibles ni la relativité de sa propre position. Il suffit pour s'en convaincre de revenir aux études faites sur la perception des risques d'accidents dans les enquêtes sur les conditions de travail⁵. Plus concrètement, un salarié d'un établissement de taille moyenne ou grande ne connaît pas précisément la structure des effectifs qui l'entourent, même par rapport à des variables très simples telles que le taux de féminisation, la part de moins de 30 ans ou de contrats à durée indéterminée. Il n'a pas non plus une connaissance exacte des modes d'organisation du travail et de gestion du personnel. Or ces variables sont au cœur des relations de genre. Travailler dans une entreprise très féminisée ou pas, très jeune, où les effectifs sont extrêmement fluctuants, le temps partiel est exclu, a nécessairement des conséquences des influences sur l'organisation de la vie familiale. Symétriquement, la gestion du personnel, les types d'horaires de l'établissement, la prise en compte de la vie familiale des salariés, sont-ils les mêmes selon que les salariés sont majoritairement des femmes ou des hommes ?

Les enquêtes couplées, disposant d'un échantillon d'individus et d'entreprises se développent. Elles constituent une avancée européenne, elles sont plutôt exploitées par les économistes, sur le thème des relations entre vie familiale-vie professionnelle, l'enquête canadienne.

3.3 Interroger les employeurs pose de nombreuses questions méthodologiques

Le premier est que l'on ne peut assurer une représentativité à la fois du volet individus et du volet employeur. Ainsi, selon l'objectif, il faut choisir d'interroger d'abord les employeurs ou les individus. Le premier type d'échantillonnage est représentatif des entreprises, le second des ménages. La première option est la plus fréquente. Pour l'enquête familles et employeurs, nous avons choisi la seconde option, dans la mesure où nous cherchions avant tout à obtenir une représentativité des ménages. L'adresse de l'établissement employeur est obtenue auprès du salarié.

Ce type d'échantillonnage induit des difficultés au niveau des pondérations. L'unité statistique n'est plus seulement l'individu, c'est aussi le couple individu conjoint ou le couple individu employeur, voire le quatuor (les deux conjoints et leurs deux employeurs). Plusieurs jeux de pondérations doivent donc être calculés selon le niveau.

Ce type d'échantillonnage entraîne une difficulté supplémentaire : comment trouver le bon interlocuteur ? Ce choix est étroitement lié au type d'information recueillies. Dans notre cas, les informations portant essentiellement sur l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines, nous avons adressé le questionnaire au responsable du personnel (plus précisément on demande dans le questionnaire ménage s'il existe un service du personnel, s'il n'y en a pas on adresse le questionnaire à la direction). Contrairement à un questionnaire auprès des ménages où l'individu détient l'ensemble de l'information, dans une entreprise l'information est compartimentée entre les différents services. Le questionnaire peut donc être rempli par plusieurs personnes à la fois, le risque étant que celui-ci se perde, reste oublié.

Les contraintes de coût font que le choix du mode de questionnement (entretien, questionnaire téléphonique, questionnaire postal) a été rapidement effectué, à la faveur de la dernière solution. Sachant que ce mode de questionnement entraîne un taux de réponse spontané assez faible (dans notre cas environ 30%), plusieurs stratégies ont été adoptées :

- des relances ont été menées (une première par voie postale, une seconde, voire une troisième, par téléphone).
- les employeurs ont eu la possibilité de réponse au questionnaire par internet (un mot de passe et un login leur étant attribués dans la lettre d'accompagnement du questionnaire et rappelés lors de la relance téléphonique)
- ou encore de télécharger le questionnaire pdf sur le site internet dédié à l'enquête.

3 Voir par exemple certains résultats de l'enquête REPONSE, les enquêtes de la DARES sur les 35 heures.

4 GREENAN N., MAIRESSE J.(1999) « Using employee level data in a firm level econometric study », NBER Working paper 7028.

5 GOLLAC M. (1994) "Donner un sens aux données, l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail", *Dossiers de recherche du Centre d'Etude de l'emploi*, n°3.

L'utilisation de ces différents modes de collecte permet d'augmenter le taux de réponse et de toucher parfois des types d'employeurs différents : la relance postale est une procédure bien connue des établissements privés de grande taille, elle les incite à répondre en rappelant le caractère obligatoire de l'enquête. La relance téléphonique est par exemple l'occasion d'expliquer aux interlocuteurs du public qu'ils sont concernés au même titre que le secteur privé. La réponse par internet permet d'attirer des établissements ayant développé les nouvelles technologies et dont les salariés sont relativement plus jeunes. Ainsi l'utilisation de plusieurs modes de collecte, successivement et simultanément, est un moyen d'augmenter le taux de réponse (jusqu'à 70%), mais aussi un facteur de réduction des biais car les relances peuvent être ciblées suivant la représentativité souhaitée de l'échantillon.

Sachant que ce mode de questionnement est risqué en termes de retour, le questionnaire doit être court et simple. Toujours concernant le type de questions, il est particulièrement difficile de collecter des informations sur les pratiques discriminatoires entre les hommes et femmes dans l'entreprise, dans la mesure où chefs d'entreprises et représentants des organisations patronales sont conscients de l'attention actuelle portée à ce sujet. Le questionnement doit donc être le plus factuel possible. En outre, la tradition de la statistique publique française auprès des entreprises veut que les questions soient le moins subjectives possibles (pour qu'elles ne reflètent pas la position du répondant mais la pratique réelle de l'entreprise). Le questionnement doit donc se situer au niveau des pratiques formelles, or pour le sujet qui nous concerne, les pratiques informelles sont celles qui peuvent le mieux permettre de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'exploitation de l'enquête nous permettra de mesurer cela.

4. QUELQUES EXEMPLES DE QUESTIONS DE L'ENQUÊTE « FAMILLES ET EMPLOYEURS »

La comparaison de réponses des deux conjoints sur des questions subjectives comme objectives est source de renseignements. A titre d'exemple, on peut citer des questions objectives comme

« *Si un des enfants qui vit avec vous est malade pendant quelques jours, qui s'en occupe ? Prenons le cas du plus jeune.* » ou

« *Si vous devez rentrer plus tard que d'habitude, pour vous occuper des enfants, vous pouvez compter sur...* ».

On pourra aussi comparer les emplois du temps des deux conjoints un même jour (temps passé à domicile, accompagnement des enfants, heure de retour au domicile,...) ou la prise de jours de congé spécifiques pour enfants malades de chacun.

Parmi les questions sur les perceptions, nous pourrons comparer les réponses à :

« *Selon vous, dans votre établissement, si l'un de vos collègues HOMMES s'absente pour s'occuper d'un enfant malade, est-ce mal perçu ?* » et à la question identique pour les collègues FEMMES.

Enfin, il sera possible de comparer les réponses des salariés et de leur employeur sur des questions communes comme par exemple :

«A votre avis, les raisons suivantes peuvent-elles être des obstacles à la promotion ou l'avancement dans votre établissement ? :

- a. Avoir des enfants
- b. Refuser des changements d'horaire
- c. Refuser de changer de région».

Nous présenterons les tout premiers résultats à ces questions.