

Unité Interdisciplinaire d'Etudes genre
Faculté des sciences économiques et sociales
Université de Genève

LA NEGOCIATION DU TEMPS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL DANS LES COUPLES

« Ou de la difficulté de rendre visible l'implicite »

Isabelle Mühlethaler

2010

Mémoire de Master en Etudes Genre rédigé sous la direction de:

Elvita Alvarez, sociologue et économétricienne, chargée d'enseignements, Université de Genève

Juré:

Christian Schiess, sociologue, chargé d'enseignements, Université de Genève.

Mes remerciements se tournent en premier lieu vers Elvita Alvarez pour son encadrement pédagogique et son soutien.

Je tiens ensuite à remercier le Responsable des Ressources humaines de l'Hospice général ainsi que les collaborateurs et collaboratrices qui ont accepté de participer au sondage et sans lequel cette recherche n'aurait pu avoir lieu.

Mes remerciements à Saskia Tonascia, Christine Tomassi, Nathalie Getz, Sandra Leuenberger pour leur relecture attentive et à Anne Saturno pour son soutien logistique.

Je souhaite finalement remercier ma famille et mes ami-e-s pour leurs encouragements, plus particulièrement Xavier Frei qui a su se montrer disponible pour nos trois enfants durant ce long parcours.

« Tant les pragmatistes et les institutionnalistes que de nombreuses féministes affirment que la reconnaissance de la subjectivité, comme part inhérente de la démarche de connaissance, est la véritable garantie de rigueur dans la pratique scientifique »

(Morel : 2007 :18)

« Il faut toujours viser la lune, car même en cas d'échec, on atterrit dans les étoiles »

(Oscar Wilde).

1.	INTRODUCTION	4
2.	PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE	6
3.	CADRE THÉORIQUE	9
3.1	CONCEPTS-CLÉS	9
3.1.1	<i>Division sexuelle du travail</i>	9
3.1.2	<i>Naturalisation des rôles sociaux</i>	11
3.1.3	<i>Négociation et choix</i>	12
3.2	TEMPS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL	16
3.2.1	<i>Temps partiel : un choix ?</i>	16
3.2.2	<i>Hypothèse du temps partiel «subi »</i>	18
3.2.3	<i>Temps partiel «choisi», temps partiel «subi »</i>	19
3.2.4	<i>Données statistiques suisses</i>	19
3.3	TEMPS DE TRAVAIL DOMESTIQUE	23
3.3.1	<i>Mise en lumière du travail domestique par les mouvements féministes</i>	24
3.3.2	<i>« Inégalité » et injustice</i>	25
3.3.3	<i>Quantification du travail domestique</i>	26
3.3.4	<i>Données statistiques suisses</i>	27
3.4	APPORT DES THÉORIES ÉCONOMISTES	30
3.4.1	<i>Homo economicus</i>	30
3.4.2	<i>Modèle unitaire</i>	31
3.4.3	<i>Approches « pluri-décisionnelles »</i>	32
3.4.4	<i>Théorie des jeux</i>	33
3.4.5	<i>Modèle collectif (ou la règle de partage)</i>	34
3.4.6	<i>Critiques de l'homo economicus</i>	34
4	MÉTHODE	36
4.1	APPROCHE QUANTITATIVE	36
4.1.1	<i>Enquête par sondage</i>	36
4.1.2	<i>Limites de l'enquête par sondage</i>	36
4.2	ÉCHANTILLON	37
4.3	RÉCOLTE DES DONNEES	38
4.3.1	<i>Hypothèses spécifiques</i>	38
4.3.2	<i>Construction du questionnaire</i>	39
4.3.3	<i>Passation du questionnaire</i>	39
4.4	QUESTION DE L'OBJECTIVITÉ	40
5	ANALYSE EMPIRIQUE	44
5.1	MÉTHODE D'ANALYSE	44
5.2	RÉSULTATS	44
5.2.1	<i>Descriptif socio-démographique de l'échantillon</i>	44
5.2.2	<i>Temps de travail professionnel</i>	49
5.2.3	<i>Travail domestique</i>	56
5.2.4	<i>Négociation et répartition du temps de travail</i>	60
5.3	ANALYSE ET DISCUSSION	63
6	CONCLUSION	67
	BIBLIOGRAPHIE	70
	ANNEXES	74

1. INTRODUCTION

Les années 60 ont marqué le début d'une augmentation significative des femmes dans la population active professionnellement (Maruani, 2006). En Suisse, l'évolution de la composition du marché du travail (OFS, 2005) montre que si en 1970 les femmes représentaient 34.1% des actifs occupés¹, en juin 2009 elles représentent 45.6% de la population active².

Le temps partiel est un temps de travail féminin ou, pour reprendre Maruani, on peut dire qu'« aucune forme d'emploi n'est à ce point sexuée » (2000 :80). En 2009, les femmes représentent 79% des personnes travaillant à temps partiel¹, 56,9% des femmes sont actives à temps partiel, alors que 12.6% des hommes le sont.

Giraud et Lucas (2009), dans une recherche sur les régimes de genre³, montrent que la Suisse se caractérise par un certain traditionalisme. Malgré une politique institutionnelle favorisant l'égalité, pour preuve la Loi sur l'égalité du 24 mars 1995, les faits nous montrent que dans la pratique, les trajectoires féminines sont encore très dépendantes des trajectoires familiales et le discours sur la conciliation, traducteur d'un compromis social entre « maternalisme traditionnel et modernité » (Giraud & Lucas, 2009 : 39), semble ipso facto un discours destiné aux femmes.

Le temps partiel pourrait être considéré comme une opportunité de concilier la vie professionnelle et vie familiale, mais il reste toutefois intéressant de se questionner sur les raisons qui « motivent » les femmes à n'investir la sphère professionnelle que partiellement et à continuer à investir totalement la sphère domestique.

¹ Sont prises en compte les personnes qui ont travaillé au moins six heures par semaine (1970, 1980), puis au moins une heure par semaine (1990, 2000).

² Indicateurs marché du travail 2010. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.132943.pdf>, site consulté le 06.08.2010. La population active représente l'offre de travail donc les personnes actives professionnellement et les personnes sans emploi.

³ Par régime de genre, ils entendent toutes les mesures institutionnelles qui favorisent un type de division sexuée des rôles sociaux.

Le travail à temps partiel façonne les trajectoires professionnelles des femmes, le travail à temps plein celles des hommes, et l'analyse sociologique du marché du travail apporte de nombreux éclairages sur cette question comme je le vais le développer plus avant.

Dans ce travail, j'ai souhaité aborder la problématique du temps partiel au niveau micro-social pour questionner dans quelle mesure la répartition du temps de travail professionnel fait l'objet d'une négociation au sein des couples. Une étude⁴ (Losa et al. 2005) indique que la présence d'un partenaire au sein du ménage, donc le fait de vivre en couple, a un impact sur la participation au marché du travail des femmes.

En guise d'introduction et afin de faciliter la compréhension de ce travail, il est nécessaire de signaler que la recherche empirique, réalisée sous forme d'enquête par sondage, n'a pas permis de répondre à la question ci-dessus. J'en reprendrai les principales raisons dans la conclusion.

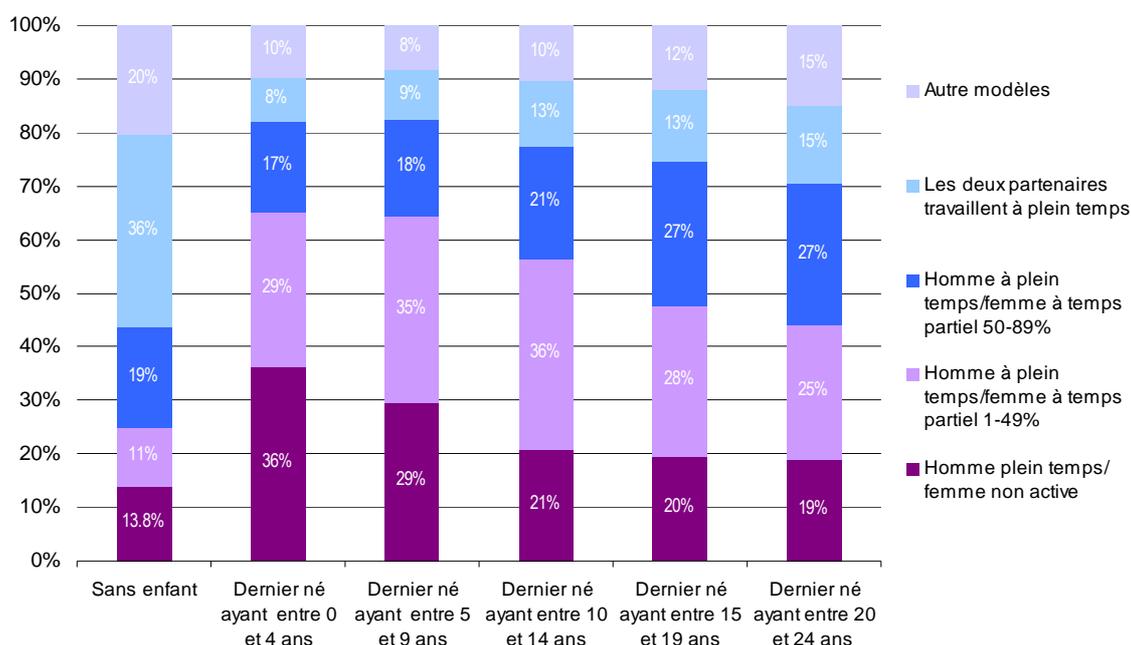
L'objet principal de cette recherche reste donc le travail à temps partiel et les raisons qui le motivent. Les résultats ont néanmoins permis d'ouvrir des pistes de réflexion sur la question de la répartition du temps de travail professionnel et non professionnel dans les couples.

⁴ Cette étude est reprise dans § 3.2.4

2. PROBLEMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE

Partant du constat que la répartition du temps de travail dans les couples semble suivre une logique immuable « homme à temps plein/femme à temps partiel », j'ai souhaité explorer ce qui pouvait « se cacher » derrière cette dyade qui semble aller de soi. Le graphique ci-dessous nous montre que même en l'absence d'enfant dans le ménage, dans seulement 36% des couples, les deux conjoints sont à plein temps.

Graphique 1 : Répartition de l'activité professionnelle des couples avec et sans enfant(s)⁵



Le travail à temps partiel est très largement documenté au niveau macro-social dans la littérature sociologique en lien avec le marché du travail. Un large éventail de recherches explique le temps partiel féminin par la structure du marché de l'emploi et la place particulière que les femmes occupent sur ce marché de l'emploi. Ces recherches ont le mérite de pondérer la question du choix du temps de travail et de relativiser un certain angélisme qui avance que « les femmes choisissent de travailler à temps partiel dans un souhait de conciliation ».

En outre, le moindre investissement des femmes dans la sphère professionnelle est souvent mis en parallèle avec leur fort investissement dans la sphère domestique. A ce propos, Blöss écrit dans son article sur les responsabilités parentales que « tout ce qui relève de la

⁵ OFS 2008, « Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008 »

« gestion mentale » des tâches domestiques liées à l'enfant demeure une responsabilité féminine » (2009 :52). Pour cette raison, je me suis arrêtée dans la partie théorique sur le travail domestique.

Le temps partiel peut aussi être la résultante d'un choix plus rationnel au niveau du budget. En effet, il est parfois économiquement peu rentable d'avoir deux salaires à plein temps.

Pour exemple, une étude⁶ a été réalisée par la Conférence romande de l'égalité sur l'impact de la politique fiscale et des frais de garde sur le second revenu dans un couple afin d'évaluer dans quelle mesure « les systèmes en vigueur dans les différents cantons romands favorisent-ils la prise d'un emploi ou au contraire découragent-ils l'un-e des partenaires » (p.9).

La recherche mesure sur chaque jour travaillé supplémentaire quelle part du second revenu reste disponible. Le premier revenu représente le plein temps tandis que le second revenu est fluctuant. Si ce dernier n'est attribué ni à l'homme ni à la femme, dans la majorité des situations, il correspond au revenu de la femme. Par conséquent, « il est essentiel de comprendre et de reconnaître que c'est l'activité professionnelle des femmes qui sera dans la majorité des cas freinée ou encouragée par un système donné » (p.12). En effet, dans la grande majorité des couples, les femmes ont un revenu⁷ inférieur à celui des hommes dont les causes sont à chercher dans les plafonds et murs de verre qui cerclent les trajectoires professionnelles féminines, notions sur lesquelles je reviendrai lorsque j'aborderai la question plus spécifique des temps partiels féminins.

Pour le canton de Genève, les résultats de l'étude montrent que le système d'imposition qui traite différemment les couples mariés (revenus cumulés) des couples non mariés (taxation individuelle) a clairement une incidence sur les gains liés au deuxième revenu. En effet, « indépendamment de la répartition du revenu et de jours supplémentaires travaillés, les parts disponibles du revenu supplémentaire sont nettement plus élevées sous le régime de taxation individuelle que sous celui de la taxation des deux revenus cumulés » (p.98).

Pour les couples mariés dont le premier revenu dépasse 100'000 francs, le fait d'augmenter le temps de travail, donc le deuxième revenu, peut engendrer des pertes financières dès le 2^{ème} enfant.⁸ Ceci n'est pas valable pour les couples non mariés.

⁶ « Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte ». <http://www.egalite.ch/quand-le-travail-coute.html>, consulté le 26.05.2010

⁷ Revenus équivalents plein temps.

⁸ Si les conjoints gagnent 100'000 et 60'000 francs, le 4^{ème} jour de travail ne rapporte rien et le 5^{ème} jour entraîne des pertes financières.

Si ces résultats ne peuvent évidemment à eux seuls expliquer le temps partiel féminin, il n'en demeure pas moins que dans certaines situations, la perte économique liée aux difficultés organisationnelles découlant de l'activité professionnelle conjointe peut faire pencher la balance dans le sens d'un retrait partiel ou total de la sphère professionnelle.

En partant du constat que différents paramètres interviennent dans la problématique du temps partiel, j'ai souhaité savoir comment il était discuté ou négocié au sein des couples. Est-ce que cette dyade « homme temps plein/femme à temps partiel » se met en place de façon implicite ? Est-elle négociée ? Existe-t-il des facteurs qui influencent cette dyade ? Cependant face à cette problématique, je me suis rapidement trouvée à court de références documentaires. La question de la négociation de la répartition du temps de travail professionnel dans les couples n'ayant, à ma connaissance, pas été abordée que ce soit au niveau empirique ou au niveau théorique. Il s'est alors ouvert à moi un champ de recherches vierge que j'ai choisi d'explorer à l'aide d'une enquête empirique et quantitative.

Dans la partie théorique, je m'arrête dans un premier temps sur deux concepts développés par la recherche féministe : la division sexuelle du travail et la naturalisation des rôles sociaux. Ces derniers sont non seulement transversaux à la question de recherche mais aussi éclairants pour mieux comprendre la répartition sexuée des rôles. Je m'attèle aussi à définir de manière non exhaustive ce qui peut se cacher derrière les termes de choix et de négociation.

Par la suite, je présente ce qui a été pour moi le socle (ou point de départ) de la réflexion, à savoir la place des femmes dans la sphère professionnelle et celle dans la sphère domestique. Un très grand nombre de recherches se sont attelées à expliquer les raisons du temps partiel féminin. Je fais un détour par les théories économistes, car elles ont le mérite d'essayer de modéliser le choix et la négociation des acteurs dans les couples.

3. CADRE THEORIQUE

3.1 CONCEPTS-CLES

3.1.1 *Division sexuelle du travail*

L'adage « depuis que les femmes travaillent » circule encore, mais une lecture plus détaillée de l'histoire des femmes⁹ montre que ces dernières ont toujours travaillé. Dans l'Ancien Régime, la proto-industrialisation consistait en une production familiale, à domicile. Il n'y avait donc pas d'espace différencié entre travail et vie de famille, ni entre lieu de production et lieu de consommation, ni entre travail marchand et travail domestique. Femmes et hommes étaient présents dans les mêmes espaces. Seule la division des tâches était effective dans cet espace commun à la famille, mais apparaissait comme une complémentarité.

La révolution industrielle, en apportant notamment une séparation entre le lieu de travail et le lieu de vie, semblait alors poser un problème insoluble pour les femmes, celui de combiner un travail hors du domicile et continuer à assurer les tâches familiales. « On pensait que les femmes avaient réussi, pendant l'époque préindustrielle à combiner une activité productive et la charge des enfants, le travail et le ménage, mais qu'un changement présumé de l'emplacement du travail rendait désormais ce cumul difficile, voire impossible » (Scott, 1991 :420). Cependant, même si Scott démontre que les femmes travaillaient hors du foyer bien avant la révolution industrielle, il n'en reste pas moins que c'est au XIX^{ème} siècle que se forge dans la culture bourgeoise l'idéal de la femme au foyer, qui va être relayé dans la classe ouvrière et le travail de la femme hors du foyer était alors perçu comme indicateur de problèmes financiers de la « maisonnée » (Scott, 1991).

La place des femmes sur le marché du travail ne semblait envisageable qu'avant le mariage¹⁰ et se devait de tenir compte de leurs différences psychologiques et physiologiques. « Ce discours provoqua une division sexuelle de la main-d'œuvre sur le marché du travail, rassemblant les femmes dans certains emplois, les plaçant toujours en bas d'une hiérarchie professionnelle, et établissant leurs salaires à des taux insuffisants pour leur subsistance » (Scott, 1991 : 428).

⁹ Danièle Voldman, « Sylvie SCHWEITZER, Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles, Paris, Odile Jacob, 2002, 329 p. », *Clio*, numéro 21-2005, Maternités, mis en ligne le 06 juin 2005. <http://clio.revues.org/index1496.html>, consulté le 08.08.2010.

¹⁰ Pour exemple, en Angleterre et en Allemagne, le célibat était obligatoire pour les employées de bureau (Scott, 1991).

Cette division sexuelle du travail fut théorisée par différents travaux issus des mouvements féministes dans le début des années 70¹¹. En effet, jusqu'alors « les sciences sociales naissantes au XIXème siècle ont relayé ces représentations sans en interroger le caractère genré¹². Histoire, sociologie, économie classique assumaient implicitement le fait d'une séparation sexuée entre vie familiale et vie « productive » » (Parini : 2006, 54).

Roux la définit ainsi : « La division sexuelle du travail est une notion qui fait référence à la répartition des activités productives (travail rémunéré) et reproductives (travail non rémunéré, tel que le ménage et la prise en charge des enfants) entre hommes et femmes, ainsi qu'au principe hiérarchique qui structure ces activités » (1999 : 27).

Ce concept¹³ a permis, non seulement d'analyser le marché du travail en tenant compte de la place différenciée des hommes et des femmes et de pointer les inégalités façonnant la ségrégation horizontale¹⁴ et verticale¹⁵, mais aussi de montrer l'assignation première des femmes à l'espace domestique et l'articulation entre les deux sphères en découlant. « Ainsi, la place des femmes dans la sphère du travail s'articule à celle qu'elles ont dans la sphère familiale. La division sexuelle du travail ne scinde pas en parts équivalentes le travail salarié et le travail domestique pour l'homme et la femme ; mais elle assigne, dans nos sociétés, *en priorité (mais non en exclusivité)* à l'homme le travail salarié et à la femme le travail domestique » (Barrère-Maurisson, 1984 : 33).

En résumé, si la division sexuelle du travail montre un clivage entre hommes et femmes tant au niveau professionnel qu'au niveau privé, il en dévoile aussi un principe de hiérarchisation, le travail d'un homme valant plus que celui de la femme dotée de « capacités naturelles » pour certaines tâches (par exemple le soin aux enfants). « La division sociale et technique du travail est doublée d'une hiérarchie claire du point de vue des rapports sexués de pouvoir » (Hirata ,1996 :11). Cette division doit ainsi être comprise non comme un simple état de fait mais comme un système de séparation et de hiérarchisation producteur et reproducteur d'inégalités.

¹¹ Kergoat et Hirata paru sous http://www.fcc.org.br/seminario/HIRATA_KERGOAT.pdf, consulté le 04.08.2010.

¹² IL faut comprendre « genré » en tant que « rôles sociaux sexués »

¹³ Ce concept a été abondamment documenté dans l'ouvrage collectif « Le sexe du travail ».

¹⁴ *Ségrégation horizontale* : répartition des hommes et des femmes entre les différents groupes de professions pour lesquels une distinction hiérarchique ne peut être clairement définie

¹⁵ *Ségrégation verticale* : répartition des hommes et des femmes entre différents groupes de professions pour lesquels une distinction hiérarchique peut être établie.

3.1.2 *Naturalisation des rôles sociaux*

L'argument de la nature a été et est toujours un terreau très favorable à l'apologie des différences entre hommes et femmes qui à leur tour justifient leur place différenciée dans la société. Roux écrit à ce propos : « De cette spécificité propre à chaque sexe découlent « le plus naturellement du monde » des activités et des rôles sociaux spécifiques eux aussi : les femmes sont « faites » pour s'occuper de tout ce qui relève de *l'intérieur* (la maison, les enfants, les autres, le relationnel), et les hommes doivent vivre tournés vers *l'extérieur* (le travail professionnel, la politique, les lieux publics), conformément à leur sexe biologique respectif » (2000 :16).

Comme je l'ai brièvement évoqué précédemment, le biologique a parfois justifié la place spécifique des femmes dans la sphère professionnelle¹⁶.

Si nier purement et simplement les différences biologiques entre hommes et femmes est un exercice des plus périlleux, il reste important de questionner l'impact de la mise en avant de ces différences sur l'organisation sociale. Pourquoi les différences entre hommes et femmes dans la procréation influencent-elles l'organisation de la société ? (Parini, 2006).

En conséquence, à la lecture de tout travail qui utilise la dichotomisation sexuelle, il faut garder à l'esprit que « (...) la variable « sexe » correspond(ait) à une catégorie descriptive et de classement, renvoyant à l'image d'une « condition féminine », à la fois spécifique et atemporelle puisque reposant sur les caractéristiques biologiques des femmes » (Laufer, 2001 : 60)

Le fait de parler de différences nous force à nous questionner sur ce qui diffère de qui ; la différence se construisant toujours en comparaison à un référentiel qui, dans le sujet qui nous concerne, est le masculin. Si les femmes sont toujours renvoyées à leur nature, il est surprenant de voir que les hommes « sont » tout simplement.

Comme le souligne Guillaumin (1992 : 63) : « On n'est pas différent comme on est frisé, on est différent DE....Différent de quelque chose. Pourtant si les femmes sont différentes des hommes, les hommes ne sont pas différents. Si les femmes sont différentes des hommes, les hommes, eux, sont les hommes ».

¹⁶ Etaient parfois invoquées l'incompatibilité de la femme avec la machine, opposition du doux et du dur, du naturel et de l'artificiel, du futur et du présent, de la reproduction de l'espèce et de la production de denrées inanimées (Scott, 1991).

Insister sur la différence des femmes n'est pas sans risque. L'un de ceux-ci, et pas des moindres, est celui de l'enfermement à nouveau dans une nature propre. « Et si les jugements portés sur la classe appropriée – dans ce cas les femmes – jugements qui reviennent toujours, sans aucune exception, à affirmer la « nature particulière » des femmes, peuvent être parfois élogieux ou même dithyrambiques (comme c'est également le cas pour les autres groupes « naturalisés ») ils n'en sont pas moins des imputations de spécificité naturelle » (Guillaumin, 1992 : 62).

Pour Parini, la pensée féministe a notamment permis de mettre en exergue la forme de pouvoir que façonne la naturalisation des catégories sociales. « Le féminisme a politisé des domaines qui paraissent découler « naturellement » de l'appartenance sexuelle : la sexualité, le travail domestique, la reproduction et les activités liées aux soins des enfants » (2006 : 32).

En conclusion, nous pouvons dire que d'une différence biologique se construit une différence sociale, qui, non seulement scinde le féminin du masculin, mais fonctionne aussi comme une hiérarchie dont la suprématie d'une catégorie sur l'autre doit alors être comprise comme une relation de pouvoir. La question n'est donc pas tant de se pencher sur les différences entre hommes et femmes et la nature de celles-ci, mais pourquoi les représentations de ces différences engendrent des rapports sociaux de sexe hiérarchisés et des « conditions matérielles défavorables pour le sexe dévalorisé » (Parini 2006 :38).

3.1.3 *Négociation et choix*

Le vocable « négociation » est très fréquemment utilisé dans le langage commun sans pour autant faire appel à une définition univoque. A ce propos, Thuderoz parle d'un usage inflationniste du mot rendant difficile de « comprendre la spécificité de cette activité sociale, étendue à tout ce qui nécessite un ajustement ou une simple harmonisation de contraires » (2009 :108).

Pour Thuderoz, la négociation trouve sa place quand il y a :

- un conflit d'intérêt
- une volonté commune de régler la question
- un effort de structuration des attitudes

Dans les années 80, la psychologie sociale, sous l'impulsion de la théorie des jeux¹⁷, s'est intéressée au processus de négociation par l'observation directe du comportement des acteurs (Touzard, 2009). Les différentes recherches ont montré que la négociation doit se comprendre dans un contexte social et structurel dont le pouvoir et les rapports de force entre les acteurs sont inhérents (Touzard, 2009).

Si la psychologie sociale a documenté les processus et stratégies de négociation, la question du pouvoir reste encore un champ à défricher, notamment le rôle du genre. Pour Touzard, « il faudrait mieux analyser le lien entre genre et pouvoir : effets du stéréotype masculin-féminin sur les rôles dans la négociation, lien entre genre et pouvoir statutaire, entre genre et pouvoir lié aux stratégies et tactiques » (2009 :64).

Allain (2004) relève que le concept de négociation est souvent utilisé pour décrire une activité sociale plutôt que l'analyser. Selon elle, utiliser la négociation comme concept d'analyse requiert de suivre le processus depuis la naissance des tensions jusqu'à l'aboutissement de l'accord. La tension traduit une volonté de mouvement ou d'innovation face à une situation insatisfaisante entre des acteurs interdépendants. Elle propose d'utiliser le concept pour théoriser la régulation sociale tout en relevant les difficultés de cette approche.

Dans cette recherche, le concept de négociation est utilisé à titre descriptif et non dans le but d'analyser la résolution d'une situation de tension et de régulation des rapports dans les couples.

Travailler à temps partiel en Suisse est souvent perçu comme la résultante d'un choix, notamment celui d'une articulation plus harmonieuse entre la vie familiale et la vie professionnelle. Si je vais revenir plus tard sur la relative pertinence de cette question du choix du temps de travail, il n'en demeure pas moins qu'il est important de définir ce qui se cache derrière ce terme du « choix » propre à nos sociétés occidentales dans lesquelles la liberté individuelle en est partie intégrante.

La question du choix ne peut être débattue hors de celle de la liberté. La discussion entre déterminisme et liberté individuelle est riche tant en philosophie qu'en sociologie. A la fin du XIXème siècle, Durkheim a mis en évidence que le suicide, l'ultime choix individuel, peut être analysé sous l'angle des contraintes sociales, autrement dit « nous ne sommes pas égaux face au suicide ». Rocher avance que nous trouvons la raison d'être de la sociologie dans le

¹⁷ Développée dans §3.3.4

déterminisme social: « ...sans déterminisme social, la société ne serait qu'anarchie et chaos et que, sans le postulat du déterminisme social, la sociologie ne serait pas » (1968 :62).

Parler de déterminisme social revient-il à nier toute forme de liberté ? Il serait fort simpliste de l'affirmer tant la société offre différents modèles et que parmi ces modèles, la variance individuelle des choix est sans aucun doute possible et souhaitable. La liberté peut alors être comprise comme la possibilité de choisir, en tenant compte des limites données, entre plusieurs modèles d'action (Rocher, 1968).

Crozier et Friederberg (1977), dans l'étude des organisations et de la stratégie des acteurs au sein de celles-ci, affirment que toute conduite humaine présente un certain degré de liberté et exprime ainsi « un choix à travers lequel l'acteur se saisit des opportunités qui s'offrent à lui dans le cadre des contraintes que sont les siennes ».

Dans une approche féministe visant à mettre en lumière des inégalités, postuler la liberté individuelle présente le risque d'opérer un raccourci entre choix et condition et de maintenir ainsi des situations inégalitaires. « Néanmoins, au même titre que les gestionnaires de ces sociétés relativisent, voire nient la domination masculine en insistant sur le caractère *individuel* des décisions qui président à la répartition des activités familiales et professionnelles, les raisonnements quotidiens des gens ordinaires, épris de « liberté », contribuent eux aussi à la reproduction des pratiques inégalitaires » (Roux 1999 : 160).

Pour Crozier et Friedberg, la question pertinente n'est alors pas de savoir si l'individu est libre ou déterminé socialement, mais de chercher à comprendre comment il louvoie entre contrainte et liberté, autrement dit « de découvrir les conditions matérielles, structurelles, humaines du contexte qui limitent et définissent cette liberté et cette rationalité, et partant, le sens des comportements empiriquement observables » (1977 : 55).

Il n'en demeure pas moins que ce qui détermine la marge de manœuvre individuelle est très difficile à théoriser de façon systématique. Si les individus ont un choix, même minime, quels sont alors les déterminants, ou variables indépendantes, qui modulent ce choix ?

Hakim pose l'hypothèse suivante : dans les sociétés d'abondance, les individus choisissent leur mode de vie en fonction de leurs valeurs et de leurs préférences. « Dans les pays occidentaux, chaque individu peut choisir son mode de vie parmi tous ceux que propose la société, alors que par le passé ces modes de vie étaient souvent imposés par l'appartenance à telle ou telle classe sociale, à tel ou tel groupe religieux ou ethnique » (2001 : 305). Sa théorie des préférences s'appuie sur l'hypothèse que les préférences des

femmes doivent être analysées en tant que facteurs de causalité. Selon elle, le contexte social, à savoir la société patriarcale et les stéréotypes, n'ont que peu d'influence si ce n'est celui de participer à l'opinion publique sur les rôles des femmes.

Dans son article « A New Approach to Explaining Fertility Patterns : Preference Theory » (2003), elle écrit que si les femmes sont hétérogènes dans leur choix, elles peuvent néanmoins être classées selon trois idéaux-types : femmes centrées sur la famille (20%), centrées sur le travail (20%), « adaptables »¹⁸ (60%)¹⁹.

Selon elle, les trois idéaux-types correspondent à ce que l'on peut trouver dans la société américaine ou britannique, où les politiques publiques basées sur le « libre choix » et la diversité culturelle et ethnique, ne biaisent pas les choix des femmes, donc la distribution. Les autres pays ont des politiques qui favorisent soit l'un ou l'autre des idéaux-types ce qui biaise la répartition des femmes

Hakim présente les résultats d'une enquête réalisée en 1999 en Grande Bretagne, dont un des buts est d'analyser les liens entre les préférences des femmes et leur taux d'activité. Sur un échantillon de 1235 femmes âgées de 20-59 ans, 77% sont considérées comme « adaptables » dont 35% travaillent à plein temps, 37% à temps partiel et 28% ne travaillent pas. Sur les 13% considérées comme centrées sur la famille, 40% travaillent à plein temps²⁰, 16% à temps partiel et 44% ne travaillent pas. Finalement, sur 10% de femmes qui priorisent la carrière, 63% travaillent à plein temps, 15% à temps partiel et 22% ne travaillent pas.

Hakim écrit également que les préférences au niveau du style de vie sont des variables ayant davantage d'influence sur le comportement des femmes que le statut social ou le niveau d'éducation.

Cependant dire que ce sont les préférences ou valeurs qui sont des variables explicatives des choix, ne résout pas la question de savoir comment ou pourquoi les individus optent pour telles valeurs ou telles préférences.

« Si les institutions « font » les individus ou si les idées (conçues à un niveau collectif) déterminent les préférences (au niveau individuel), il faut encore montrer par quels processus, comment différentes idées engendrent différents types de préférences, et comment les idées ou les institutions changent » (Balme 2002 :109).

¹⁸ Sous cet idéal-type sont regroupées les femmes qui ne veulent pas donner une priorité de l'un sur l'autre. Ce sont notamment les femmes qui travaillent à temps partiel.

¹⁹ Selon Hakim, ces pourcentages peuvent fluctuer de la manière suivante : 10-30%, 40-80%, 10-30%.

²⁰ Hakim explique ce résultat quelque peu surprenant par la nécessité économique. Celle-ci peut parfois braver les préférences.

3.2 TEMPS DE TRAVAIL PROFESSIONNEL²¹

Comme mentionné précédemment, dans les années 70, a émergé toute une série de recherches mettant en évidence la division sexuelle du travail en reliant la sphère domestique et la sphère professionnelle. Il a fallu cependant attendre les années 90 pour voir le développement d'une sociologie de l'emploi dont l'objet d'étude est la population active, le marché du travail et les mouvements de chômage et d'emploi (Maruani 2004).

Ces recherches mettent en exergue que non seulement l'accès à l'emploi est corrélé aux hiérarchies sociales (âge, sexe, origine ethnique, classe), mais aussi que « cet inégal partage de l'emploi et de ses formes contribuent à la construction des hiérarchies sociales, à la production de mécanismes de différenciation, de ségrégation et d'exclusion » (Maruani 2004 : 105).

En Suisse, l'accès des femmes à l'emploi se fait essentiellement à temps partiel et dans un nombre restreint de professions dans le secteur tertiaire (ségrégation horizontale). L'analyse du marché du travail place la question du choix du temps de travail en son centre, et sous-jacente l'idée qu'il représente le temps de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Danièle Kergoat écrit à ce propos que « l'idéologie de la conciliation des rôles insiste, même si c'est souvent de façon plus latente qu'explicite, sur un investissement familial des femmes, qui serait un donné a priori, quasi-biologique, et qui entraînerait le besoin des femmes de diminuer leur temps de travail salarié pour s'occuper des enfants » (1984: 200).

3.2.1 *Temps partiel : un choix ?*

Différentes études sur le temps partiel des femmes montrent que celui-ci n'est pas toujours « choisi », mais peut être également « subi ». Dans ce cas, Silvera (2005) parle du « temps partiel d'embauche » qui se fait à la demande des entreprises et qui est donc imposé à l'employée. Questionner le discours dominant valorisant le temps partiel comme une possibilité, pour les femmes, de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle aide à prendre conscience des réalités et changements du marché du travail et de leurs influences sur les conditions de vie de chacun(e) (Messant- Laurent 2001).

La pratique du travail à temps partiel est non seulement inégalement répartie entre les femmes et les hommes, comme déjà mentionné précédemment, mais également dans les

²¹ Cette partie est tirée du travail co-écrit par Miriam Ganzfried et Isabelle Mühlethaler « Mesurer les inégalités dans le travail rémunéré ; le cas du temps partiel féminin », réalisé dans le cadre du séminaire « La quantification du genre », Automne 2006.

professions et catégories sociales (Maruani 2000). Le temps partiel est plus répandu dans le secteur tertiaire, dans des professions à faible qualification et dans des métiers très féminisés et est davantage présent parmi les personnes ayant plus que 55 ans. Nous pouvons également observer une différence quant au salaire horaire. Selon un rapport de l'OCDE²² de 2004, « les salaires horaires des travailleurs à temps partiel sont plus bas que ceux des travailleurs à temps plein » (Maruani 2000 : 104). Le temps partiel a aussi des répercussions négatives sur le salaire et la carrière professionnelle (Maruani 1998). Pour certaines femmes, le temps partiel signifie « source de paupérisation et dépendance à l'égard du conjoint » (Maruani 1998 : 10).

Mettre en évidence que le temps partiel peut être lié aux contraintes du marché du travail paraît d'autant plus important au regard des politiques de l'Etat et d'autres employeurs présentant le temps partiel comme moyen pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces politiques donnent une image positive du travail à temps partiel et laisse croire que cette pratique relève de l'unique choix de la personne. Elles ne parlent pas du tout des cas où le temps partiel est « imposé » et ne mentionnent pas les inconvénients de ne pas travailler à temps plein. « Les politiciens, les médias leur (aux femmes) expliquent que ces formes d'emploi flexibles leur permettront de concilier vie familiale et vie professionnelle,... » (Messant-Laurent 2001 : 212).

De plus, aujourd'hui, beaucoup d'Etats mettent en œuvre des politiques visant à promouvoir le temps partiel pour lutter contre le chômage. Celles-ci ont des effets complexes sur la ségrégation entre femmes et hommes au travail et sur l'égalité (Fagan C. & O'Reilly J. & Rubery J. 1998).

Puisque le temps partiel est surreprésenté dans les catégories socio-professionnelles qui demandent un faible niveau de qualification et dans des métiers très féminisés, il est souvent associé à un salaire bas et un niveau de précarité élevé. Selon l'étude de Bourreau-Dubois, Guillot et Jankeliowitch-Laval (2001), basée sur le panel européen de ménage, la précarité de l'emploi, observée pour l'ensemble des actives à temps partiel, touche essentiellement les femmes qui ont un temps partiel « subi ». Selon la même étude, seulement une femme sur deux choisit le temps partiel pour concilier travail et famille (Bourreau-Dubois et al. 2001).

Fagan et al. (1998) présentent une étude comparative macro sociétale du temps partiel dans trois pays européens (Pays Bas, Allemagne et Royaume-Uni). Selon ces auteurs, les emplois à temps partiel peuvent soit renforcer les divisions entre hommes et femmes, soit

²² OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

aider à réduire les inégalités entre les sexes. Dans le cas où le travail à temps partiel « consiste en une forme marginalisée d'emploi, inférieur au travail à temps complet, » (Fagan et al. 1998 : 263) il peut renforcer les inégalités entre femmes et hommes. Au cas où « il se développe comme une alternative de qualité face à l'emploi à plein temps, il peut aider à réduire les inégalités entre les sexes » (Fagan et al. 1998 : 263). Cette étude ne distingue pas explicitement entre temps partiel « choisi » et temps partiel « subi ». Cependant, elle va implicitement dans ce sens en différenciant le temps partiel « positif », qui tend à réduire les inégalités de sexes, du temps partiel « négatif », qui renforce ces mêmes inégalités.

3.2.2 *Hypothèse du temps partiel «subi »*

Dans son article portant sur le choix du temps partiel, Jenson montre que le temps partiel relève du choix des employeurs et non des employés (Jenson 1995). Selon cet auteur, ce sont les offres de travail des employeurs et les services collectifs de la garde des enfants qui influencent le temps de travail des femmes. Le travail à temps partiel ne relève donc pas du choix des femmes (Jenson 1995).

Dans leur livre sur l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines de la vie, Bihr et al. donnent deux raisons principales pour la montée du temps partiel : d'une part, « les politiques de gestion de la main d'œuvre des entreprises » (2002 : 80) et d'autre part, les incitations au développement du travail à temps partiel de la part du gouvernement. Selon ces auteurs, le travail à temps partiel ne résulte donc pas d'une demande des femmes qui aimeraient par ce biais concilier vie professionnelle et familiale.

Pour Maruani, la pratique du temps partiel ne relève pas de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle de la part des femmes, mais d'une nouvelle forme d'emploi développée dans les branches suivantes : « le commerce, l'hôtellerie, la restauration, les services aux particuliers et aux entreprises » (2000 :91). Ce sont donc des facteurs externes liés à la situation du marché du travail qui font grimper les statistiques du temps partiel. Selon elle, seulement une faible minorité des femmes font le choix du temps partiel et la plus grande partie le subissent à l'embauche.

Messant-Laurent va même plus loin que Maruani en disant que la pratique du temps partiel, souvent synonyme d'une forme d'emploi précaire, peu protégée avec des horaires flexibles ou sur appel, va progressivement devenir le modèle dominant. « Tout se passe comme si le modèle dominant, masculin, était progressivement contaminé par le modèle mal délimité, féminin » (Messant-Laurent 2001 : 211).

3.2.3 Temps partiel «choisi», temps partiel «subi»

L'étude de Gonik et al. se base sur une enquête qualitative réalisée dans trois entreprises genevoises et décrit la situation de l'(in)égalité professionnelle dans ces trois endroits spécifiques. Selon eux, la ségrégation horizontale et verticale ainsi que les différences entre femmes et hommes dans le taux d'occupation est à mettre en lien avec la division sexuelle du travail et la non-répartition des tâches domestiques. Les résultats de leur recherche montrent que les femmes employées utilisent le temps partiel comme stratégie pour « diminuer les contraintes professionnelles pour libérer du temps domestique » (Gonik 1998 : 140). Le temps partiel serait donc un choix des femmes. Cette étude nuance le temps partiel choisi mais ne traite pas des cas où le temps partiel est subi.

Kergoat s'est intéressée, dans son étude basée sur des entretiens avec des femmes à temps partiel, aux stratégies de celles-ci face à l'emploi en ayant comme hypothèse centrale que « la demande de travail à temps partiel peut recouvrir des stratégies radicalement différentes envers l'emploi et l'activité, des stratégies de maintien dans l'activité ou au contraire de désengagement progressif » (Kergoat 1984 :17). Elle propose une typologie en trois groupes. Si certaines femmes se tournent vers le temps partiel par « idéologie de la mère-épouse » et adaptent leurs horaires de travail sur ceux du travail domestique, d'autres femmes investissent fortement leur relation à l'emploi, souhaitent un travail à temps plein et n'envisagent le temps partiel que lorsque le travail proposé est au-deçà de leur qualification.

Un dernier groupe de femmes se retire partiellement ou complètement du marché du travail suite à la conjoncture économique (licenciement) et se centre sur l'univers familial et domestique. Kergoat écrit à ce propos en citant l'exemple d'une femme licenciée suite à une grève que « c'est donc l'échec de la vie professionnelle qui renvoie cette femme à l'univers reproductif au point de déterminer le calendrier démographique » (1984 :196).

3.2.4 Données statistiques suisses

Si les données de l'OFS montrent tant la sectorisation du temps partiel, 38.8% des emplois du secteur tertiaire sont à temps partiel contre 12.7% de ceux du secondaire et la féminisation du temps partiel²³, elles n'apportent aucune nuance sur les différents temps partiels (mi-temps, 4/5^{ème}, travail sur appel, etc.) ni sur les motifs du temps partiel.

²³ Indicateurs marché du travail 2009. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.132943.pdf>, consulté le 06.08.2010.

La concentration massive des femmes dans certaines branches d'activités professionnelles est confirmée par la publication de Charles (2005) sur l'évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse de 1970 à 2000.

Cette recherche vise à faire une analyse détaillée de la ségrégation, en prenant l'hypothèse que « toute inégalité dans la répartition des hommes et des femmes entre les différentes professions et groupes de professions est étroitement liée à d'autres formes de discrimination sexuelle » (Charles 2005 : 3).

Il est important de préciser que « le terme ségrégation (...) indique simplement que la répartition des femmes et des hommes (ou des Suisses et des étrangers) entre les différentes professions apprises ou exercées ou encore les divers secteurs d'activités économique est inégale. » (Deutsch, Flückiger, Silber 2005 : 7). En ce sens, ce vocable n'a pas ipso facto de connotation discriminatoire.

Les données utilisées par Charles proviennent des recensements fédéraux de 1970 à 2000 et montrent à nouveau que le marché suisse est marqué par la ségrégation sexuelle tant horizontale que verticale. En 2000, 70% des Suissesses ont un emploi dans les secteurs du secrétariat, des services, de la vente, et dans les professions intermédiaires²⁴ (Charles 2005 : 11).

Par ailleurs, entre 1970 et 2000, la ségrégation verticale est demeurée importante. Les femmes restent majoritaires dans les emplois non qualifiés et minoritaires dans les fonctions de cadres et de dirigeants. Derrière ces observations se cache une autre réalité, celle des emplois moins bien rémunérés. En effet, les secteurs fortement féminisés sont très souvent les moins bien rémunérés et cela reste valable même à un niveau hiérarchique supérieur. Une étude sur les femmes et les hauts salaires dans le canton de Genève²⁵ montre qu'en 2004, les femmes accèdent à des postes de cadre dans les domaines d'activité peu rémunérateurs, à savoir soins médicaux, assistance sociale, activité pédagogique.

La publication de Deutsch et al. (2005) sur les ségrégations sur le marché du travail de 1970 à 2000 va dans le même sens et indique que la ségrégation entre hommes et femmes est la plus importante comparativement à la ségrégation par âge ou par origine. Les données utilisées proviennent du recensement fédéral de la population en 2000 et sont analysées

²⁴ Les professions intermédiaires rassemblent les assistantes médicales, les infirmières et les professions intermédiaires de l'enseignement

²⁵ Communications statistiques. Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève. OCSTAT. 2004

avec les indices de Gini et de Duncan²⁶. Les premiers résultats montrent que parmi les trois formes de ségrégation, la ségrégation sexuelle est la plus élevée.

Au niveau de la profession exercée, il y a eu baisse de la ségrégation depuis 1970. Cependant, une analyse plus détaillée²⁷ nous montre que les femmes sont regroupées principalement dans des professions déjà féminisées, ce qui finalement induit une hausse de la ségrégation réelle. Les auteurs nous disent : « (...) l'augmentation de la participation des femmes dans la population active s'est traduite par une participation accrue de la population féminine dans des professions qui, au départ étaient déjà très féminisées » (Deutsch et al. 2005 : 37).

Outre l'absence de répartition des femmes dans les différentes branches professionnelles, l'étude de Charles nous montre que si la participation des femmes au marché du travail a considérablement progressé de 1970 à 2000, passant de 27% à 35%, cette participation est influencée par le statut familial. C'est parmi les célibataires que la participation est la plus élevée, ce qui n'est guère surprenant, puisque dans le modèle traditionnel de la famille tel qu'il est encore vécu en Suisse, le revenu du conjoint a sans aucun doute une incidence sur l'investissement de la femme dans la sphère professionnelle. En effet, 80% des mères mariées sont actives à temps partiel en 2000.

La publication de B. Losa et Orgoni (2005) nous montre aussi l'influence du statut familial sur l'investissement professionnel.

Cette étude²⁸ s'est penchée, en prenant comme source statistique les données du recensement 2000, « sur le choix des femmes quant à leur participation au marché du travail (taux d'activité et taux d'occupation)... » (Losa et al. 2005 : 3).

Trois groupes de femmes ont été catégorisés :

1. Les femmes sans enfant
2. Les mères mariées ou veuves
3. Les mères divorcées ou célibataires

²⁶ Les indices de Duncan et de Gini sont des outils statistiques qui permettent, entre autre, de mesurer la ségrégation. Ils varient de 0 à 1, 0 représentant l'absence de ségrégation et 1 indiquant, dans notre cas, que toutes les femmes se retrouvent dans un domaine, secteur, etc....

²⁷ Analyse des composantes de la variation de la ségrégation professionnelle

²⁸ L'étude avait pour objectif d'analyser la composante socioculturelle du choix des femmes dans leur participation au marché du travail en différenciant les trois régions linguistiques, Suisse italienne, alémanique et romande.

À nouveau, il en ressort que les femmes sans enfant travaillent plus fréquemment à plein temps que les mères mariées ou veuves. En 2000, plus de 70% des femmes de 35-39 ans sans enfant sont à plein temps alors qu'à peine plus de 20% des mères (mariées ou veuves) le sont.

L'étude montre que trois facteurs ont une incidence particulière sur la participation au marché du travail : le fait d'être mère, la présence d'un partenaire à l'intérieur du ménage ou le fait de vivre seule et finalement le niveau de formation (Losa et al. 2005 : 9). Par exemple, les mères célibataires ou divorcées possédant une formation élémentaire « privilégient » la non-activité.

L'analyse détaillée de la participation des mères divorcées ou célibataires a mis en évidence plusieurs variables (âge du dernier enfant, type de ménage, nombre d'enfants, catégorie professionnelle) ayant une influence sur le taux de participation et le taux d'occupation. Le nombre d'enfants n'influence la participation que lorsque les femmes ont une formation élémentaire ou intermédiaire, « celles dont le niveau de formation est supérieur affichent une participation plus élevée (taux d'emploi : 71% contre 57%) au marché du travail, l'associant au temps partiel, et ceci, sans que le nombre d'enfants ait une influence » (Losa et al. 2005 : 15).

Pour la petite anecdote, la publication de Strub (2003)²⁹ nous apprend que, en 2001, dans les couples avec un enfant, 77% des femmes travaillent à temps partiel contre 5% d'hommes. Lorsque le couple a trois enfants, ce sont 88% des femmes qui travaillent à temps partiel contre 6% d'hommes. Si le nombre d'enfants a une influence sur la participation des femmes au niveau du taux d'occupation, il n'en est rien pour les hommes.

Cette recherche détaille les raisons du travail à temps partiel. 53% des femmes travaillent à temps partiel pour des raisons familiales contre 8% des hommes. Mais seulement 3% des femmes travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pas trouvé de temps plein contre 7% des hommes. La raison la plus souvent invoquée du temps partiel masculin est la formation.

En synthèse, nous pouvons dire que ces différentes publications nous indiquent que les femmes sont regroupées dans un petit nombre de professions, qu'elles sont majoritaires à travailler à temps partiel et que leur investissement (taux d'occupation et taux de participation) dans la sphère professionnelle est conditionné ou influencé par leur position

²⁹ Cette publication est la synthèse d'une étude nommée « Schweizerische Arbeitkräfteerhebung » (SAKE), mandatée par l'Office fédéral de la statistique et réalisée par enquête par sondage d'un échantillon de 18'767 personnes, ceci chaque année de 1991 à 2001.

dans la sphère privée. Cependant, l'influence ne se fait pas de la même manière pour toutes les femmes, le niveau de formation, par exemple influence la répartition « vie familiale - vie professionnelle ».

Par ailleurs, toutes les études montrent une progression du temps partiel qui s'observe essentiellement dans le secteur tertiaire. Ce phénomène ne s'observe pas seulement en Suisse mais est présent dans tous les pays européens. Les publications parlant du temps partiel en Europe font souvent la distinction entre le temps partiel choisi et le temps partiel imposé (Bourreau-Dubois et al. 2001, Kergoat 1984, Silvera 2005). Peu de recherches et statistiques suisses nous éclairent sur les motifs du temps partiel. Pourtant, selon Bihl et al. (2002), ce sont principalement les emplois à temps partiel imposés qui sont en constante augmentation depuis quelques années en France. Même si nous ne disposons pas de chiffres exacts sur la situation en Suisse, tout laisse croire que le même phénomène se produit dans notre pays. Le temps partiel féminin n'est pas de fait synonyme de conciliation volontaire entre vie professionnelle et vie de famille, mais il est très certainement le signe d'une précarisation et d'une paupérisation d'une partie de la population active.

3.3 TEMPS DE TRAVAIL DOMESTIQUE

Comme nous le rappellent Ponthieux et Schreiber (2006) dans leur article sur la répartition du travail domestique dans les couples salariés, l'investissement sur le marché de l'emploi, notamment des femmes, est souvent mis en parallèle avec celui dans la sphère privée. Le partage inégal des tâches ménagères est alors présenté comme facteur explicatif du moindre investissement des femmes dans la sphère professionnelle.

Dans l'état des lieux sur la répartition du travail entre les sexes réalisé par Strub et Bauer, il est écrit en avant-propos : « aujourd'hui comme hier, les femmes assument, en plus de leur activité professionnelle, une quantité de tâches domestiques et familiales non-rémunérées (...). Rien d'étonnant à ce que de nombreuses femmes réduisent sensiblement leur activité professionnelle » (2002 : 3).

S'il n'est pas possible de passer à côté de l'inégalité de l'investissement des femmes dans les tâches domestiques, il faut toutefois rappeler que la corrélation entre la diminution des charges liées aux tâches domestiques et l'investissement professionnel des femmes n'est pas démontrée empiriquement (Fougeyrollas-Schwebel, 1996).

3.3.1 *Mise en lumière du travail domestique par les mouvements féministes*

Dans les années soixante et septante, les mouvements féministes ont commencé à pointer ce travail gratuit effectué majoritairement par les femmes au service des hommes. La famille est alors considérée comme « le lieu de l'appropriation matérielle de la force de travail des femmes par les hommes » (Puech 2005 :176). Parallèlement les mouvements dont l'idéologie repose sur « la femme au foyer » souhaitent, en rendant visible ce travail, revaloriser l'image de la ménagère et revendiquer un salaire pour cette dernière.

Quelques années plus tard, Christine Delphy insiste sur la nécessité de mieux définir le travail ménager. Pour elle, le travail domestique se définit par tout « travail gratuit effectué dans le domus au sens large et sociologique » (1978 :54). Ce n'est pas tant la liste et la quantité de tâches qu'il est intéressant d'étudier mais le rapport de production qui en découle. Le travail domestique doit être défini comme « une certaine relation au travail, un certain rapport de production (...) » (Delphy 1978 :54).

Les études de la production de services domestiques ont largement montré dans les années soixante que celle-ci était inégalement répartie entre les hommes et les femmes. A la fin des années 70, Michel écrit : « Ainsi dans les pays capitalistes comme dans les pays socialistes, les sociologues et économistes sont de plus en plus sensibilisés à cette production domestique par les familles et au poids que ces tâches représentent pour les femmes puisque les enquêtes américaines, françaises et soviétiques, révèlent que ce sont elles qui en effectuent la plus grande partie » (1978 :57).

Les femmes seraient-elles dotées de capacités qui les amèneraient spontanément vers les tâches familiales, éducatives, tandis que les capacités des hommes seraient davantage en adéquation avec la vie publique, l'univers professionnel, le monde politique ? Comme nous le dit Roux, « jusque dans les années 60, l'ensemble du monde scientifique mais aussi le sens commun ont entretenu l'idée que les femmes et les hommes sont « naturellement » différents, tant par leurs caractéristiques biologiques que par leur traits de caractères, leurs attitudes, leurs modes de pensée et leurs intérêts » (2000 :16).

Les mouvements féministes ont eu comme objectif de montrer que la « femme au foyer » travaille contre l'entretien de sa force de travail par son mari (Delphy 1998). Cependant, les rapports de production ne sont aucunement les mêmes que ceux du salarié. Si ce dernier « vend sa force de travail contre un salaire fixe qui dépend des prestations fournies », la femme au foyer la donne contre un entretien qui « ne dépend pas du travail effectué (par la femme), mais de la richesse et de la bonne volonté de son mari » (Delphy 1998 :48). Sa

seule possibilité d'augmenter ses gains est de choisir un conjoint avec une meilleure situation. Mais la dépendance interindividuelle au sein du couple est toujours là, comme une menace sourde pour celle qui souhaite prendre son autonomie. Et si à la clé une pension alimentaire peut être revendiquée, la femme reste néanmoins dans un système de dépendance qui est autre de celui de l'employé à son patron. La famille peut alors être vue « comme le fondement de l'exploitation économique des femmes : elle est le lieu de l'appropriation matérielle de la force de travail des femmes par les hommes » (Puech 2005 :176).

En d'autres mots, plus de trente ans après la dénonciation par les mouvements féministes de cette appropriation par les hommes du travail féminin, peu de choses ont changé. « La permanence de l'assignation du travail domestique aux femmes est un constat qui s'impose, en dépit des changements rapides dans les rapports sociaux de sexe, surtout dès les années 1970, des modifications dans les formes familiales et de l'émergence de mouvement sociaux de femmes » (Hirata 1996 :14).

Par exemple, en France, la réduction du taux d'activité n'a pas significativement modulé la répartition des tâches domestiques, « si, en cas de passage aux 35 heures, les hommes voient davantage leurs enfants, ils consacrent surtout le temps dégagé à leurs loisirs ou au bricolage, tandis que leurs compagnes effectuent autant de tâches domestiques et parentales mais de manière plus étalée dans la semaine » (Devreux, 2005 :61).

3.3.2 « Inégalité » et injustice

Il est intéressant de relever qu'au niveau micro-social les couples ne perçoivent pas cette absence de répartition inéluctablement comme injuste.

Roux, dans son étude sur les représentations de l'égalité au sein des couples mariés, a mis en évidence que les sujets conçoivent l'égalité selon trois règles différentes : la « règle de l'égalité » qui consiste à attribuer à l'homme et à la femme le même nombre d'heures de travail ménager, la « règle de l'équité » qui veut que le calcul soit fait en tenant compte du nombre d'heures de travail rémunéré³⁰, et finalement la « règle du statut » qui octroie à la femme un nombre d'heures supérieurs, en se fondant sur le seul fait de son appartenance sexuelle (1999 :101).

³⁰ Dans ce cas, la personne du couple (généralement la femme) qui exerce une activité à temps partiel effectuera davantage de tâches domestiques.

La règle d'équité est généralement appliquée, car elle permet à un niveau individuel de maintenir la relation de couple et d'éviter le conflit. Cependant, « sur un plan social, cette forme de régulation des rapports quotidiens comporte un piège : la règle de l'équité ne tient compte ni du pouvoir inégalitaire distribué entre les sexes, ni de la valeur symbolique attachée aux statuts respectifs des femmes et des hommes. De fait, elle favorise ces derniers, dans la mesure où elle ne remet pas en cause, mais au contraire légitime leur position sociale de dominants » (Roux 1999 :87). La femme, de part son statut et sa place dans la société, tend à « minimiser les inégalités » et à éviter de questionner « la différenciation des rôles » (Roux 1999 :137).

L'idée que la place principale des femmes est au foyer est encore bien intériorisée et en corollaire celle que son travail est un travail d'appoint venant compléter le revenu principal. Les femmes au foyer estiment plus fréquemment que celles qui ont un emploi que la répartition des tâches ménagères est juste. Les contributions féminines (à l'intérieur) et masculines (à l'extérieur) sont vues dans la complémentarité. Les tâches ménagères peuvent alors être perçues « comme une contribution « naturelle » et une source de valorisation » (Roux 1999 :89). L'idée du salaire versé par l'Etat à la femme au foyer va dans ce sens ; en proposant une valorisation économique du travail domestique, il ne permet cependant pas une réelle autonomie financière à la femme qui passe ainsi de la dépendance du conjoint à celle de l'Etat.

3.3.3 *Quantification du travail domestique*

Le travail domestique est longtemps resté hors du champ des statistiques. Fouquet (2001) situe en France la reconnaissance politique et sociale de l'importance du travail domestique au tournant des années quatre-vingt³¹. L'étude réalisée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) sur la contribution du travail domestique à la production de biens et de services marchands pour le pays (PNB) a rendu digne d'intérêt ce travail auparavant « invisible ». C'est donc par son évaluation monétaire que le travail domestique est devenu un objet d'études pertinent pour les politiques. Cependant, ce n'est pas tant l'inégalité de la répartition de ce travail gratuit qui suscite l'attention mais le fait que ce travail puisse avoir une valeur monétaire. Fouquet nous dit : « En effet, exprimer ces temps passés dans l'intimité du foyer dans les mêmes termes que le temps passé sous le regard d'un collectif de travail, c'est-à-dire en francs, a permis de le rendre brusquement comparable aux autres grandeurs macroéconomiques » (2001 :103).

³¹ Le travail domestique a été quantifié pour la première fois en Suisse en 1997 par le biais d'un module sur le travail non rémunéré inséré dans l'Enquête suisse sur la population active (Buhlmann, Schmid 1999).

Comment ce travail a-t-il été quantifié au niveau monétaire? Que faire de la notion de plaisir inhérente à certaines tâches (donner le bain à son bébé) ? Fouquet nous dit que toute tâche qui peut être remplacée par un substitut marchand doit être considérée comme travail domestique et alors quantifiée. Cette définition est reprise dans les recherches suisses de l'Office fédéral de la statistique : « Par rapport aux autres activités non rémunérées, le travail non rémunéré se distingue par le fait qu'il pourrait être accompli par une tierce personne contre rétribution » (1999 :61). Quant à la notion de plaisir, on sait que cette dernière n'est pas prise en compte dans l'évaluation monétaire du travail rémunéré. Une personne n'est pas moins payée parce qu'elle ressent du plaisir à exercer son activité professionnelle.

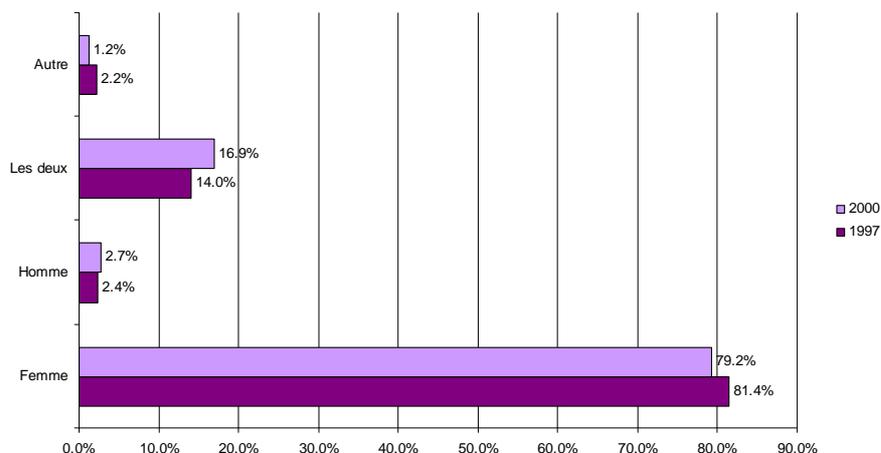
Mon propos n'est pas de discuter de la pertinence et des méthodes utilisées pour la quantification monétaire du travail domestique. Je trouve néanmoins congru de souligner que le calcul économique a permis au travail domestique de sortir du foyer et devenir un objet de recherche statistique et ainsi prendre une certaine valeur, en terme de « temps consacré » du tout moins.

3.3.4 Données statistiques suisses

L'enquête empirique de Strub et Bauer basée sur les chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA 2000) indique clairement que les tâches domestiques restent de la responsabilité des femmes.

Le graphique 2 montre une très légère évolution entre 1997 et 2000. Si en 1997, 14% des couples assumaient conjointement cette responsabilité, ils sont 16.9% en 2000. Néanmoins, dans 81.4% des couples, les femmes sont les principales garantes des tâches domestiques.

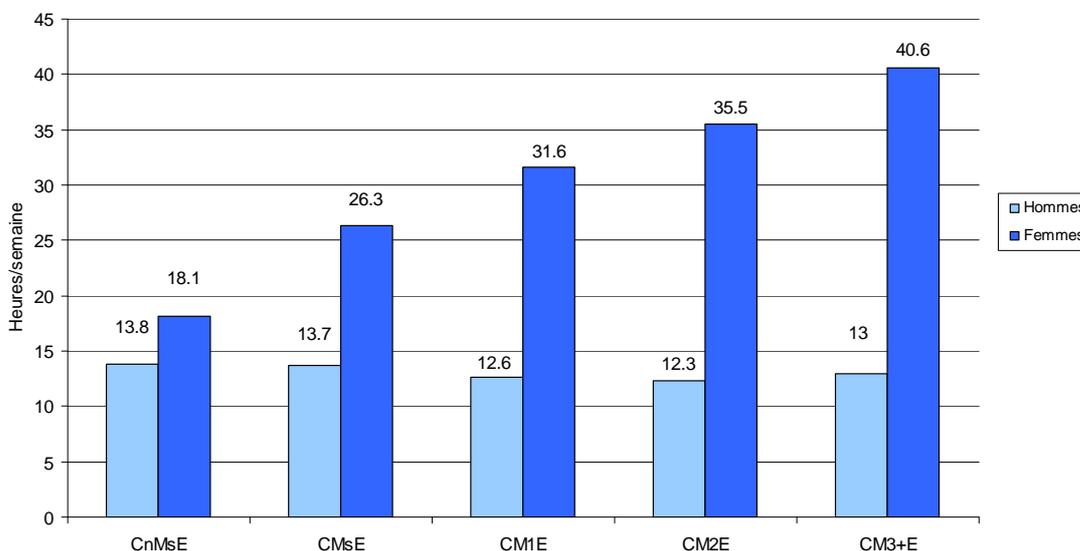
Graphique 2 : Responsabilité des tâches domestiques dans les couples



Source ESPA1997/2000, calculs OFS, « Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux ».

L'enquête met par ailleurs en lumière que le temps consacré par les femmes aux tâches domestiques varie en fonction de leur état civil et du nombre d'enfants, alors que ce temps fluctue nettement moins pour les hommes (graphique 3).

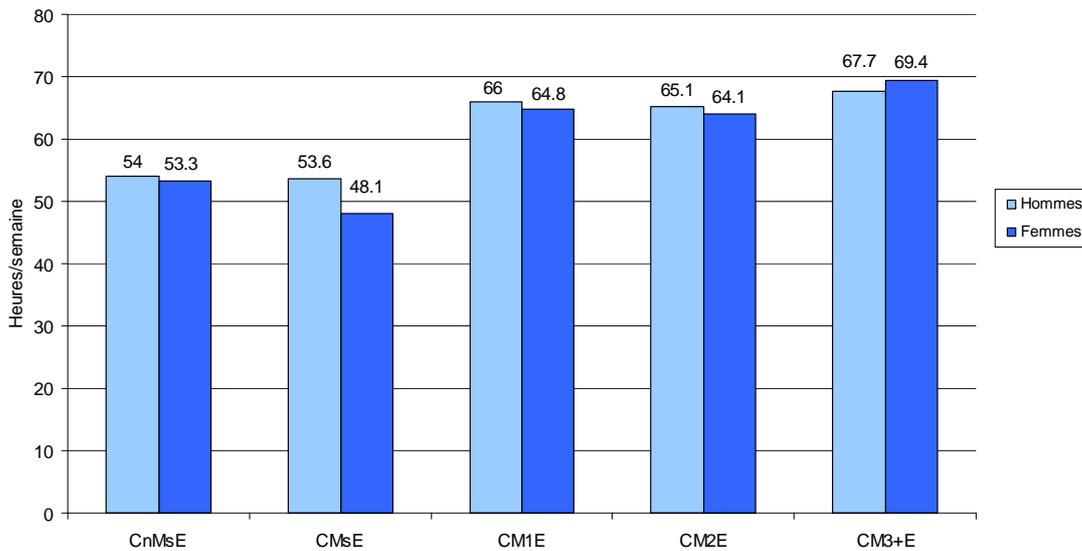
Graphique 3 : Tâches domestiques selon type de ménage



Légende: CnM = couple non marié; CM = couple marié; sE = sans enfants; aE = avec enfants; 1 E = 1 enfant, etc. ;
Source: ESPA 2000, calculs BASS, « Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux ».

Le graphique suivant indique par ailleurs qu'en cumulant les tâches domestiques, familiales et l'activité professionnelle, les hommes et les femmes totalisent presque le même nombre d'heures d'activité par semaine.

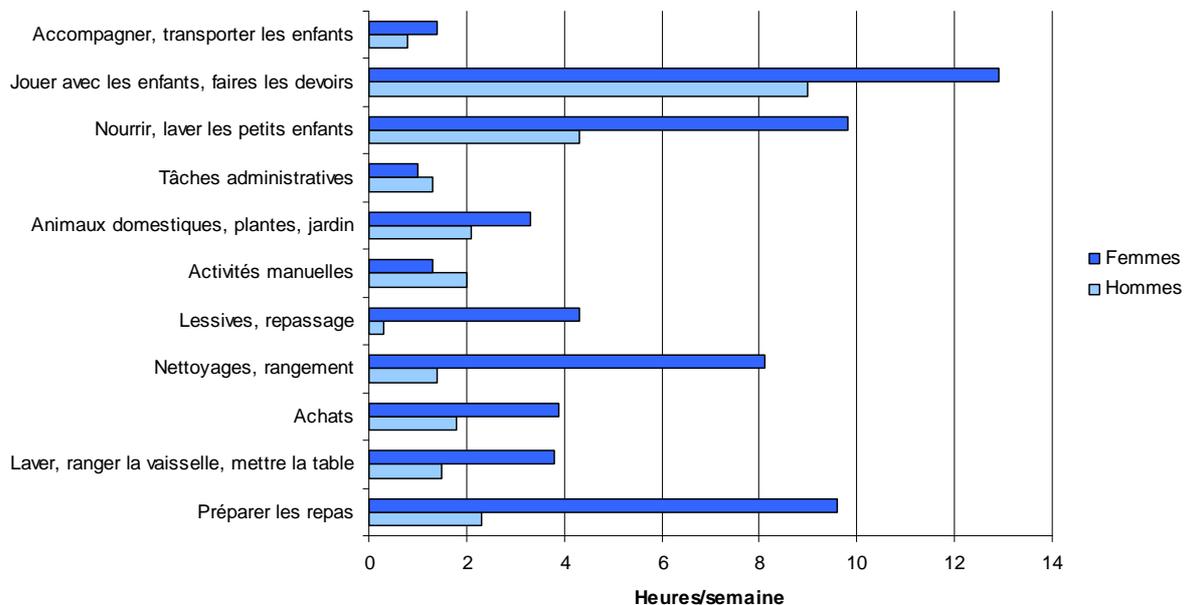
Graphique 4 : Temps de travail total selon le type de ménage



Légende: CnM = couple non marié; CM = couple marié; sE = sans enfants; aE = avec enfants; 1 E = 1 enfant, etc. ;
 Source: ESPA 2000, calculs OFS, « Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux ».

Si les tâches domestiques et familiales sont inégalement réparties entre les hommes et les femmes, cette répartition inégale se retrouve au sein même des tâches (graphique 5).

Graphique 5 : Temps consacré aux tâches domestiques (couples ayant au moins un enfant < 7ans)



Source: ESPA 2000, calculs OFS, « Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux ».

En conclusion, l'investissement temporel des femmes dans la sphère domestique a sans aucun doute une incidence sur son accès à l'espace public. Alvarez et Parini nous disent que « tout individu-e qui passe beaucoup d'heures à travailler dans la sphère domestique est moins susceptible de trouver le temps, l'énergie et les réseaux sociaux qui l'amènent à militer » (2005 :119). Nous pouvons certainement arriver au même constat en ce qui concerne l'investissement professionnel de la femme. Si une relation de cause à effet direct entre travail domestique et retrait ou moindre investissement de la sphère professionnelle reste toujours difficile à établir, il n'en reste pas moins que les deux sont étroitement liés.

3.4 APPORT DES THÉORIES ÉCONOMISTES

En préambule, je tiens à souligner que je ne vais pas analyser les outils de calcul économique qui permettront par la suite au niveau empirique de tester les négociations au sein du couple. Il n'en reste pas moins qu'il me semble pertinent de voir comment les économistes essaient de théoriser la répartition de la division du travail au sein la famille.

Comme mentionné précédemment, au niveau sociologique, le choix du temps de travail est fréquemment mis en corrélation avec l'investissement des femmes dans la sphère domestique et leur place particulière sur le marché du travail. Les économistes ont tenté et tentent encore de modéliser les choix des acteurs, en couple, face à la répartition de leur temps de travail dans le foyer (domestique) et hors du foyer (professionnel).

3.4.1 *Homo economicus*

Les théories économistes reposent sur la théorie néo-classique développée dès le 19^{ème} siècle avec l'introduction des *agents économiques*, appelé homo economicus, présentés comme libres, égaux et rationaux (Morel 2007 : 14).

La théorie du consommateur postule que l'homo economicus³² choisit rationnellement la solution optimale afin de maximiser son bénéfice. Moreau écrit « La théorie du consommateur (ou de l'offre de travail)³³ dote l'agent d'une fonction d'utilité³⁴ qu'il maximise sous sa contrainte budgétaire » (2001 :146). Toutefois l'homo economicus ne vit pas inéluctablement seul³⁵. En ménage, ses décisions auront un impact sur celles des autres membres de l'unité familiale, et, tout rationnel qu'il est, il sera lui-même influencé par les

³² Par souci de compréhension et afin de ne pas alourdir la lecture, je me limiterai à utiliser le terme « homo economicus » usité en économie politique.

³³ L'offre de travail vient des personnes cherchant à occuper un emploi ou offrir leur force de travail

³⁴ En économie, la fonction d'utilité permet de classer les biens consommés en fonction des préférences de l'agent consommateur.

³⁵ En 2005, 64% des ménages suisses sont composés de plus d'une personne.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.112522.pdf>. Consulté le 11.05.2010.

décisions des autres membres de l'unité familiale. Ainsi « replacé dans son contexte familial, l'agent est amené à prendre des décisions qui auront une influence sur le comportement de ses partenaires et réciproquement » (Moreau 2001 : 146).

A leurs fondements, les théories économistes néo-classiques se sont d'abord intéressées aux échanges marchands, ceci jusqu'à l'arrivée massive de femmes sur le marché du travail dans les années 60. Dès lors, les économistes se sont trouvés confrontés aux limites de la théorie habituelle du consommateur qui ne tenait pas compte dans leur modèle de ce qui se passait dans la sphère domestique, à savoir le travail domestique en tant que facteur de production de biens.

Les théories économistes classiques postulent que les femmes renoncent à leur offre de travail quand le coût de leur entrée sur le marché du travail est trop élevé. « Au niveau du couple, donc, maris et femmes se spécialisent respectivement dans le travail professionnel et dans le travail domestique lorsque le mari peut gagner davantage d'argent sur le marché que sa femme et que le salaire potentiel de la femme ne peut couvrir les frais de la gestion du ménage » (Windebank 1994 : 12).

Cette vision quelque peu réductrice masque sans aucun doute les rapports de pouvoir qui existent au sein des couples et les négociations explicites ou implicites qui conduisent à la répartition du temps de travail dans les couples.

3.4.2 *Modèle unitaire*

Différentes approches ont chacune à leur manière tenté de formaliser « le problème de la prise en compte des centres de décision au sein du ménage » (Moreau 2001 : 146). La première et la plus ancienne, l'approche « unitaire » consiste à appliquer le modèle individuel au modèle familial en postulant que la distribution des ressources au sein de l'unité familiale n'influence pas les choix de consommation. Le ménage est modélisé comme un centre de décision unique, qui « maximise une fonction d'utilité sous la contrainte de budget du ménage, englobant les revenus de tous ses membres » (Clark, Couprie & Sofer 2004 : 769). La division du travail entre travail productif et reproduction peut dès lors s'expliquer par la spécialisation de chaque membre du ménage afin de maximiser le bénéfice commun. Les partenaires « visent à maximiser la satisfaction issue de leurs efforts, en mobilisant leurs ressources dans la production de marché et dans la production domestique de la manière la plus efficace possible » (Windebank 1994 : 12).

L'approche unitaire postule donc une neutralisation de la distribution des ressources sur les choix de consommation³⁶. Il se fonde sur le modèle de Gary S. Becker pour lequel « la fonction d'utilité familiale correspond à celle d'un chef de famille bienveillant, seul à prendre les décisions au bénéfice de tous » (Sofer 2003 : 221).

Certaines études empiriques mettent pourtant à mal ce postulat. Une étude sur des données brésiliennes montrent que les hommes et les femmes ne font pas le même usage des biens disponibles, ces dernières les consacrant davantage à l'investissement dans le capital humain (Thomas cité par Moreau 2001 : 146).

Sofer (2003 : 20) cite une étude de Lundberg, Pollak et Wales (1997) qui a montré qu'en Grande-Bretagne, le changement de bénéficiaire des allocations familiales³⁷ a eu une incidence sur l'augmentation de la consommation des enfants.

La symétrie des membres du ménage dans le choix rationnel d'une solution optimale ainsi que la mise en commun des revenus, postulats du modèle unitaire, semblent donc être contredits au niveau empirique (Clark & co 2004 : 769).

3.4.3 Approches « pluri-décisionnelles »

Basés sur la « reconnaissance d'une potentielle pluralité des centres de décision au sein du ménage » (Moreau 2001 : 176), d'autres modèles se sont attachés à formaliser l'incidence de la répartition des ressources sur les choix de consommation. Moreau les désigne sous « approches pluri-décisionnelles de la famille » qui modélisent les prises de décisions qui peuvent être sur le choix des consommations, sur la répartition des tâches ménagères ou des richesses, ou sur les offres de travail (2001 : 147). Ces modèles se scindent en deux grandes catégories, l'une regroupant les modèles coopératifs, l'autre les modèles non-coopératifs. On peut faire l'hypothèse que dans les couples, les modèles coopératifs sont à prioriser puisque « le fait même de vivre en couple suppose un désir, au moins minimal, de coopération » (Clark & co 2004 : 771).

Les deux modèles présentés ci-dessous postulent que les personnes cherchent à s'entendre pour améliorer le bien-être commun, par conséquent l'importance de la négociation ou de la recherche de la pareto-optimalité³⁸. Dans une unité familiale, « il s'agit pour les individus

³⁶ A noter que l'offre de travail est à considérer comme un choix de consommation

³⁷ La mère devenait la bénéficiaire, alors qu'auparavant les allocations étaient octroyées au père.

³⁸ « Un état de l'économie est un optimum au sens de Pareto lorsqu'il n'est pas possible d'accroître la satisfaction d'un individu sans réduire la satisfaction d'un autre individu » (Beitone, Cazorela, Dollo, Draï, 2002 : 349)

de s'entendre sur un accord qui les satisfasse de sorte que chaque partie tire un bénéfice de cette négociation par rapport à la situation conflictuelle » (Moreau 2001 : 149).

3.4.4 *Théorie des jeux*

Dans la théorie de jeux coopératifs, la négociation permet une recherche de solution qui satisfasse les deux parties en jeu, le résultat n'étant pas défini par des critères extérieurs mais par la volonté de chaque partie de trouver un bénéfice. « Le résultat doit pouvoir satisfaire les valeurs et intérêts de chaque partie, en fonction d'un jeu de critères que chaque partie va essayer d'infléchir dans le processus de négociation » (Zartman 2004 : 16).

L'idée de base est que, plus le pouvoir de négociation est élevé, traduit ici par le point de menace³⁹, plus la personne aura la possibilité d'influencer la décision quant au choix de consommation. Cependant, il est particulièrement difficile de définir le point de menace, qui généralement correspond au niveau d'utilité en cas de divorce. « La situation de chacun au sein du ménage dépend explicitement, dans ce cadre, de la situation de référence, donc de variables telles que, par exemple, la situation du marché du remariage, ou de celle de chacun en cas de séparation (par exemple, pour la femme, de ce qu'elle dispose d'un salaire élevé, ou bien de ce que ses chances d'obtenir de son ex-mari une pension sont fortes) » (Clark & Co 2004 : 770).

Comme le relève Moreau (2001) la connaissance des points de menace est un pré-requis indispensable pour pouvoir tester les modèles de négociation. Certaines études utilisent comme point de menace l'état de santé des conjoints, la dynamique de l'emploi, le taux de chômage régional (Mc Elroy et Horney cité par Moreau), les salaires horaires des conjoints (Manser cité par Moreau).

En conclusion, Moreau écrit qu' « il apparaît naturel de penser que la répartition des tâches ménagères, le choix des consommations, les durées de travail individuelles, la distribution des richesses au sein d'un ménage puissent être le fruit de négociations, explicites ou implicites, entre ses membres. Cependant, sa mise en pratique pose problème. Elle nécessite une définition et une estimation précises du point de désaccord, lesquelles semblent problématiques » (2001: 176). A partir de cette impasse empirique, un autre modèle, appelé le modèle collectif a alors été développé afin de contourner la difficulté découlant du modèle de la négociation.

³⁹ « Le niveau d'utilité atteint à l'équilibre par la répartition des consommations (dont le loisir, et donc le travail), devra correspondre au moins à un niveau d'utilité égal à celui de son point de menace » (Sofer, 2003 :221).

3.4.5 *Modèle collectif (ou la règle de partage)*

Le modèle collectif développé par Chappiori (Moreau 2001: 153) s'appuie sur l'hypothèse de la Pareto-optimalité, ce qui revient à dire que « le processus de décision entre les membres du ménage, supposé coopératif, conduit à des allocations mutuellement avantageuses ». Autrement dit, le fait de vivre en couple suppose une volonté minimale de désir de coopération (Sofer 2003 : 222).

Chappiori décline son modèle de prise de décision en deux temps ; en premier lieu se négocie le partage du revenu total du ménage, puis chacun prend ses décisions en matière de consommation et d'offre de travail compte tenu du budget octroyé. (Sofer 2003 :222).

Le modèle de Chappiori permet de calculer la règle de partage à partir de données économétriques élevées par des enquêtes courantes et ainsi d'en déduire le pouvoir de négociation de chaque conjoint. « Il devient alors possible de mesurer le pouvoir de négociation de chacun dans la famille à partir de l'observation empirique des consommations ou de travail des ménages, ou plus précisément de mesurer l'effet de certaines variables sur la règle de partage.

Ce modèle trouve ses limites dans la difficulté de détailler les consommations individuelles et jointes et de rendre compte des négociations y inhérentes. En outre, il reste toujours laborieux de trouver un modèle qui explique la raison pour laquelle le travail domestique reste envers et contre tout dans les mains des femmes.

Brines (1994), dans une recherche sur les liens entre la dépendance économique et le travail domestique, montre que si les femmes qui travaillent à temps partiel ou ne travaillent pas exécutent plus de tâches domestiques que celles employées à plein temps, du fait de leur dépendance économique à leur conjoint, l'inverse n'est pas valable. Plus les hommes dépendent économiquement de leurs conjointes, moins ils prennent part aux tâches domestiques.

3.4.6 *Critiques de l'homo economicus*

Différents courant féministes⁴⁰ ont porté un regard critique sur les théories économiques, notamment sur le fait qu'elles peinent à rendre compte de la division sexuelle du travail entre sphère domestique et sphère professionnelle (Windebank 1994). Le débat classique entre

⁴⁰ Windebank classe sous « courant féministe », toute théoricienne qui considère le rapport des femmes au travail domestique dans une relation de subordination, les femmes sont dans une classe (de genre, sociale) opprimée.

les micro-économistes qui se penchent sur le fonctionnement de la famille et les féministes se situent au niveau de la question du choix.

Sofer, tout en postulant que les femmes ont toujours les choix (de se marier, de faire des enfants), remet néanmoins en question le présupposé d'utilité commune (chaque individu-e se spécialise afin de maximiser la satisfaction issue de leurs investissements). Il ne permet pas de rendre compte des conflits entre maris et femmes, ni de la position désavantagée des femmes, ni des contraintes qui pèsent sur elles (Windebank 1994).

Morel estime que la théorie néoclassique, représentation fictive de l'économie trouve ses limites par son impossibilité à « rendre compte de la manière dont s'opèrent les comportements économiques, tant ceux des hommes que ceux des femmes » (Morel, 2007:15). Compléter la théorie de *l'homo economicus* par la *femina economica* ne ferait en aucun cas avancer la réflexion.

La théorie néoclassique considère l'agent économique comme évoluant dans un univers garantissant une égalité formelle, « toute notion substantielle de pouvoir » (Morel 2007 : 21) est logiquement mise de côté. Pour elle, l'économie se doit d'inclure les conflits et rapports de pouvoir qui fondent les relations d'interdépendance entre les personnes. L'*homo-economicus*⁴¹ devient alors un *individu-citoyen*, doté de *droits* et de *devoirs*, de *libertés* et de *vulnérabilités* (Morel 2007).

⁴¹ Tel que conçu dans l'économie institutionnaliste

4 METHODE

4.1 APPROCHE QUANTITATIVE

4.1.1 Enquête par sondage

La quantification des phénomènes sociaux nous permet d'établir des statistiques qui servent comme moyen d'information universellement compréhensible. Elle aide à simplifier, à comprendre, à expliquer et à prévoir des faits sociaux.

L'enquête par sondage permet une récolte de données quantitatives qui peuvent ensuite être analysées à l'aide d'outils statistiques. Elle a comme objectif de poser à un ensemble de répondant-e-s représentatif d'une population une série de questions en lien avec une question de recherche. Elle « se distingue du simple sondage d'opinion par le fait qu'elle vise la vérification d'hypothèses théoriques et l'examen de corrélation que ces hypothèses suggèrent » (Quivy et Van Kampenhout 1995 :190).

La représentativité d'une population pose un certain nombre de questions quand il s'agit de choisir un échantillon dont le but est « de fournir suffisamment d'informations pour que des inférences concernant les caractéristiques d'une population puissent être faites » (Sanders et Allard 1992).

Le choix d'une population est toujours conditionné par les moyens (temporels et financiers) à disposition pour l'enquête. Dans ma recherche, j'ai opté pour une population facilement accessible dans mon cadre professionnel et l'échantillon s'est construit sur la base du « volontariat ». Il est aléatoire dans le sens où je n'ai pas opéré moi-même de sélection et que tout individu répondant aux critères de la population décrite ci-dessous pouvait faire partie de l'échantillon.

4.1.2 Limites de l'enquête par sondage

L'enquête par sondage requiert un dispositif conséquent: élaboration du questionnaire, choix de l'échantillon, envoi du questionnaire, suivi des retours, élaboration d'une base de données, traitement statistique. Le taux de réponse et la validité des questionnaires retournés sont très difficile à anticiper.

Un questionnaire élaboré à l'aide de questions fermées induit inéluctablement une perte d'informations, et davantage encore si celui-ci est rempli en l'absence du chercheur ou de la chercheuse. « Les réponses aux questions des sociologues renvoient à une réalité sociale

complexe qui ne peut pas être facilement mise en ordre et catégorisée sans ambiguïté : Il existe un flou à toute catégorisation » (Martin 2009 :29).

Hormis pour les questions socio-démographiques (âge, sexe, état civil, etc.) qui ne souffrent pas la controverse, il est très difficile de savoir si les questionné-e-s répondent ce qu'il est socialement convenu de répondre ou ce qu'ils pensent réellement.

4.2 ÉCHANTILLON

La population cible est la suivante : couple hétérosexuel avec ou sans enfants dont l'un ou l'une travaille à plein temps (de 90 à 100%) et l'autre à temps partiel (<90%). La spécificité de cette population est que l'un des membres du couple travaille obligatoirement à l'Hospice général à Genève.

L'Hospice général est composé de 6 départements : l'Action sociale, l'Aide aux requérants d'asile, les Etablissements, les Finances, les Ressources humaines, les Services centraux. Les données du bilan social 2007 indiquent que l'Hospice général emploie 804.7 collaborateurs et collaboratrices en équivalent plein temps (EFP), répartis ainsi : Action sociale : 375.4, Aide aux requérants d'asile : 140.5, Etablissements : 140.1, Services centraux : 82.3, Finances et exploitation : 41.2, Ressources humaines : 25.1.

En 2007, 47.3% des personnes étaient engagées à plein temps, 68% des employé-e-s sont des femmes. Le travail à temps partiel y est très répandu et c'est l'une des raisons pour lesquelles j'ai choisi cette population. En outre, cette population a un bon niveau de formation, et je pose l'hypothèse que le temps partiel sera en majorité un temps « choisi » et non imposé par l'employeur.

Au moment de l'enquête (printemps 2008), l'Hospice général compte 909 salarié-e-s. Grâce à la base de données fournie par les Ressources humaines, j'ai eu accès au sexe, au secteur d'activité, au pourcentage de travail (codé en temps plein/temps partiel) et au statut civil (célibataire, divorcé-e, veuf-ve, marié-e, pacsé-e) de chaque employé-e. Je n'ai pu obtenir l'information spécifique à « vie en couple ».

Je me suis trouvée confrontée à la problématique de la définition de mon échantillon par rapport à ma population. Comme mentionné précédemment, je ne connais pas le pourcentage de celles et ceux qui vivent en couple puisque je n'ai accès qu'à l'état civil et comme nous le disent Alvarez et Parini (2005) « les formes familiales traditionnelles recouvrant finalement des réalités diverses, nous ne pouvons établir que l'état civil est un indicateur pertinent pour déterminer si la personne est en foyer ou non... ». Par ailleurs, je

n'ai pas accès au taux d'occupation des conjoint-e-s ne travaillant pas à l'Hospice général. Il m'est ainsi impossible de définir la représentativité de mon échantillon. Cela n'enlève en rien la pertinence des résultats, si ce n'est qu'il faut garder en mémoire qu'ils sont valables pour l'échantillon en question.

Pour Martin (2009), il est possible, sur la base d'un échantillon, de définir les principaux contours d'une population ; en d'autres termes de partir de l'échantillon pour construire la population.

- Spécificité de la population

Compte tenu de la population étudiée, dont la moitié est employée dans une grande institution genevoise, je pense avoir très peu de questionné-e-s avec un faible capital culturel ou sans formation. Cet aspect a bien évidemment une incidence sur le niveau des salaires, donc sur la possibilité économique d'occuper un emploi à temps partiel.

En outre, l'Hospice général offrant une certaine souplesse dans la fluctuation des temps de travail, on peut faire l'hypothèse que la plupart des temps partiels sont souhaités par les employé-e-s et non pas imposés à l'embauche, même s'il reste difficile de clairement différencier les deux. Il est aisé d'imaginer la situation d'une personne qui souhaite travailler au minimum à 80% et qui, se voyant offrir un 70%, acceptera le poste et s'en dira satisfaite par la suite.

4.3 RÉCOLTE DES DONNEES

4.3.1 Hypothèses spécifiques

La construction d'un questionnaire est un exercice difficile qui se doit de tenir compte de la population étudiée, des hypothèses à vérifier, du cadre théorique de référence et des moyens à disposition pour la passation et le traitement des données.

Le questionnaire se base sur les hypothèses suivantes :

- Le temps de travail professionnel ainsi que l'investissement dans les tâches domestiques sont influencés par le sexe.
- Les variables socio-professionnelles (projet professionnel, durée de déplacement, chômage) peuvent être mises en relation avec le temps de travail.
- Le temps de travail professionnel est inversement proportionnel à l'investissement domestique.

- La satisfaction est en lien avec la négociation. Les couples qui ont négocié sont les plus satisfaits.
- Les partenaires qui ont un bon niveau de formation sont plus enclins à négocier la répartition du temps de travail professionnel.

4.3.2 Construction du questionnaire

Le questionnaire est divisé en trois parties : A, B, C. La partie A s'adresse à la personne du couple qui travaille temps partiel, la B pour celle qui travaille à temps plein et la C est un questionnaire commun pour le couple. Afin de faciliter la codification des données, j'ai construit l'enquête à l'aide de questions fermées.

Les parties A et B questionnent les variables socio-démographiques : âge, sexe, niveau de formation, professions exercées, chômage. Puis viennent des questions liées aux raisons et motifs justifiant les temps de travail. Une question en lien avec la satisfaction de la répartition du temps de travail est posée à chaque partenaire.

La partie C adressée au couple s'intéresse au type de ménage (état civil, nombre d'enfants, année de vie commune), au revenu, ainsi qu'à la répartition des tâches domestiques, pour finalement demander si la répartition du temps de travail a été un sujet de discussion au moment de la mise en ménage.

Les pré-tests réalisés avec 5 couples m'ont permis de modifier les questions qui semblaient peu claires. Toutes et tous se sont montré-e-s très intéressé-e-s par la problématique.

4.3.3 Passation du questionnaire

L'enquête s'est déroulée entre avril et mai 2008. Ma volonté était d'envoyer un mail à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs de l'Hospice général afin de savoir qui, parmi celles et ceux qui répondaient aux critères, étaient prêt-e-s à répondre au questionnaire. Je n'ai pas obtenu cette autorisation et ai dû dans un premier temps restreindre ma population au secteur de l'Action sociale, i.e 452 salarié-e-s.

Cependant, devant le peu de réponses reçues, j'ai demandé au directeur des Ressources Humaines de pouvoir contacter la totalité des employé-e-s. Suite à une mauvaise lecture de sa réponse⁴², j'ai entamé la suite de mon mailing et contacté les salarié-e-s des Services centraux, des Finances, des Ressources humaines et de l'Aide aux requérants d'asile. J'ai

⁴² Ayant trop rapidement lu sa réponse, j'ai pris un non pour un oui (!).

donc contacté par mails 780 employé-e-s. 62 personnes m'ont dit être intéressées à répondre, 49 autres ont déclaré ne pas faire partie de la population cible.

Par courrier interne j'ai fait parvenir 62 questionnaires et j'en ai reçu en retour 54. Sur ce nombre 7 questionnaires n'étaient pas valables. Dans 5 questionnaires, une des parties (A ou B) n'avaient pas été remplies et pour deux questionnaires, les parties A, B, C ont été mélangées à l'ouverture du courrier interne par le secrétariat. Au final, j'ai donc 47 questionnaires exploitables, pour un total de 94 individus.

Comme je le montre lors de la présentation et de l'analyse des résultats, la taille réduite de mon échantillon rend le traitement statistique difficile, notamment lors de la recherche de corrélation entre deux variables.

4.4 QUESTION DE L'OBJECTIVITÉ

Choisir un objet d'étude n'est jamais une démarche anodine, ne l'est pas plus la construction de la recherche, le traitement et l'interprétation des résultats. Autrement dit, « Le réel auquel renvoie l'objet de l'enquête est soumis à quatre principales transformations qui constituent les temps de la recherche : la délimitation opérée par la définition de l'objet ; la sélection des éléments jugés pertinents au travers des questions ; le tri par l'activité de codage et de recodage des informations recueillies ; la lecture d'une partie seulement des données » (De Singly 2008 :19)

Le choix de mon objet d'étude est ipso facto particulier, puisque je fais partie intégrante de la population étudiée. Dans ce contexte se pose tout logiquement la question de l'objectivité et de la prise de distance « quand il s'agit de parler de soi ». Mais de quelle objectivité s'agit-il ?

Si la notion d'objectivité semble actuellement indissociable de la recherche scientifique, il n'en a pas toujours été de même. En effet, celle-ci a fait progressivement son apparition historique entre le 16^{ème} et le 18^{ème} siècle. Les Lumières ont apporté aux sciences naturelles la vision objectivante qui postule entre autres l'extériorité du chercheur par rapport à son objet. Schurmans écrit à ce propos « ...la raison expérimentale prône une distanciation par rapport à l'objet, distanciation définie comme rupture, et ceci quelle que soit la discipline scientifique concernée ou l'objet d'investigation » (2006 :35).

La posture objectivante vient rompre avec les théories théologiques et métaphysiques « ...que l'on peut considérer comme des *approches communicationnelles* de la nature, fondées sur l'idée que nous aurions à déchiffrer et à interpréter-en termes théologiques et métaphysiques - les signes qu'elle exprime » (Schurmans 2006 : 9). L'expérimentation

permet quant à elle de faire émerger des liens, de décrire et de prédire des événements. La recherche et l'observation s'appuient sur des outils méthodologiques clairement définis afin que chaque expérience puisse être reproduite. L'objectivité qui postule donc une rupture entre sujet « cherchant » et objet « cherché » a été en premier lieu déclinée en sciences naturelles, pour être ensuite appliquée aux sciences sociales.

Comte en parlant de *physique sociale* introduit ce concept dans les sciences humaines visant ainsi à « faire de l'observation le fondement de toute démarche scientifique, et à dégager des lois susceptibles de permettre la prévision rationnelle ainsi que l'orientation de l'action » (Schurmans 2006 :11).

Cependant, si en sciences naturelles, l'objet de recherche peut clairement être extérieur au sujet, il n'en est pas de même en ce qui concerne les sciences humaines. En effet, il est compliqué de postuler une séparation claire et distincte entre un sujet et objet, puisque le sujet pourrait tout-à-fait être lui-même objet de recherche puisque faisant partie de la société ou de l'environnement observé.

L'externalisation de l'objet est dès lors interrogée notamment par le courant postmoderne qui non seulement réfute cette dichotomie mais aussi l'unicité de la vérité. Le relativisme prend en compte le contexte dans lequel un fait social se construit et postule qu'un même fait social peut être interprété de manière différente en fonction du point de vue adopté.

La posture objectivante, assise sur le socle du monisme scientifique, a créé une hiérarchisation des savoirs en construisant un mur infranchissable entre sens commun et savoir scientifique. Schurmans écrit à ce propos que « cette hiérarchie prend certes pour cible les savoirs quotidiens que chacun d'entre nous construit et met en œuvre, ainsi que les conceptions du monde issues d'autres univers culturels. Mais elle entraîne aussi une disqualification des *conceptions différentes de l'activité scientifique* ». (2006 : 23-24).

En sciences humaines, l'implication de la chercheuse ou du chercheur semble évident puisque qu'il ou elle est parti-e de l'objet d'étude. Ceci implique que « quel que soit son « objet d'étude » - c'est-à-dire quelle que soit la part qu'il aborde dans l'ensemble interactif qui constitue le monde de la vie – et quelle que soit sa méthodologie – c'est à dire quels que soient les outils qu'il adopte pour aiguïser son rapport à l'extériorité - sa démarche, tout à la fois, l'affecte lui même, affecte autrui, et affecte le monde auquel il participe » (Schurmans 2006 : 41).

L'épistémologie féministe a remis en question la notion même d'objectivité. Des femmes qui parlent de femmes forcent à revoir la dichotomie sujet observant/objet observé. Dorlin écrit « Ces savoirs féministes, ne produisent donc pas seulement un nouveau savoir sur les femmes, ils disqualifient à la tour la « connaissance vraie », ils bouleversent l'économie du savoir lui-même et la distinction entre sujet et objet de connaissance » (2008 : 13). Dans le positivisme, cette dichotomie est un des postulats méthodologiques d'une science valide. Dorlin conteste de manière générale la neutralité de n'importe quel savoir scientifique. Pour elle, la neutralité scientifique est elle-même une posture politique.

Une production scientifique présentée comme objective, neutre et universelle n'en reste pas moins empreinte d'enjeux, d'intérêts et de prise de pouvoir. La posture objectivante « n'a en rien empêché les sciences de servir des projets de domination et a permis de faire accepter comme « neutres » et potentiellement universels des intérêts particuliers liées notamment aux positions de domination masculine, raciale, hétérosexuelle » (De La Bellacasa 2003 : 43)

En conséquence, si le féminisme en tant que pensée contestataire a remis en question la naturalisation des rôles en déconstruisant non seulement l'idée de la complémentarité des sexes « diffusée et généralisée par la philosophie des Lumières : homme rationnel/femme émotionnel » (Parini 2006 : 22), il a aussi participé à ébranler la toute puissance du positivisme scientifique.

Les sciences peinent à être universelles et sont difficilement objectives. Faut-il alors adhérer à un relativisme et postuler que toute connaissance se vaut et doit être considérée de manière identique. Je ne le pense pas et je rejoins sur ce point Donna Haraway qui dit que « le relativisme est une façon d'être nulle part tout en prétendant être partout de la même manière. L'« égalité » des positionnements est un déni de responsabilité et de questionnement critique » (1988 : 120).

Entre relativisme et positivisme est-il possible de louvoyer pour construire une science non universelle mais néanmoins engagée et positionnée, dans laquelle certaines connaissances peuvent être considérées comme valides ?

Haraway parle l'importance d'avoir une vision subjective, non pas d'identité mais d'objectivité, qui ne s'inscrit pas dans une position relativiste mais d'où découlent « des savoirs partiels, localisables, critiques... » (1988 : 119-120). Elle encourage une science de relève dans laquelle les féministes mènent une réflexion critique et située dans le sens où elles doivent, tout comme l'establishment, dire d'où (stand point) elles parlent.

Par science de relève cette dernière entend une science « qui donne une traduction plus juste, plus acceptable, plus riche, du monde, pour y vivre correctement et dans une relation critique et réflexive à nos propres pratiques de domination et celles des autres ainsi qu'aux parts inégales de privilège et d'oppression qui constituent toutes les positions » (1998 : 113). Je trouve ce point de vue particulièrement intéressant dans la mesure où il s'éloigne de la division « dominant-dominé » très fréquemment sous-jacente au discours féministe.

Une nouvelle forme d'objectivité est alors à développer qui consiste en un auto-questionnement du point de vue duquel on parle. Cette forme d'objectivité n'exclut ni les méthodes sociologiques traditionnelles (méthodes quantitatives) ni d'autres types de méthodes plus empiriques (recherches partant du terrain, entretiens qualitatifs), il n'en demeure pas moins qu'il est toujours important d'interroger les méthodes utilisées et les biais qui peuvent en résulter.

Le souci d'objectivité a consisté dans ce travail à prendre garde de ne pas m'enfermer dans une position de victimisation de la femme « assignée aux tâches domestiques, moins encline à pouvoir investir le marché du travail et dépendante de la trajectoire professionnelle de son conjoint ». J'espère avoir évité cet écueil tant dans le traitement et que dans l'analyse de mon enquête empirique.

5 ANALYSE EMPIRIQUE

5.1 METHODE D'ANALYSE

Le travail de recodage des variables est propre à tout exercice statistique et mérite de s'y arrêter quelque instant. Le choix de l'analyse dictera les catégories construites et il n'est pas rare qu'au fur et à mesure de l'examen, un recodage des variables s'avère nécessaire afin d'affiner les résultats et de chercher des liens de corrélations.

Martin (2005) nous explique que le codage des variables doit répondre tant à un souci « esthétique » qu'à un impératif de pertinence sociologique. L'exemple de l'âge illustre parfaitement cela, si le découpage par tranches (0-9, 10-19,..) peut faciliter la lecture des résultats, un découpage plus fin de certaines catégories s'avère indispensable si l'on étudie par exemple l'entrée sur le marché de l'emploi. Ainsi, « c'est au sociologue de trouver un compromis raisonnable et acceptable du point de vue statistique et sociologique » (2005 : 52).

Par ailleurs, le décodage des questionnaires peut révéler que certaines modalités de réponses ne sont que trop rarement utilisées pour être exploitées ; il devient alors essentiel d'en regrouper plusieurs. Dans la présentation ci-dessous des résultats je veillerai à justifier le choix des catégories afin de les rendre le plus intelligibles possible.

L'analyse a été faite sur deux bases de données, l'une représentant les individus, l'autre les couples. Pour cette raison, les tableaux présentés en annexe ont des N totaux qui diffèrent (94 pour les individus et 47 pour les couples).

Pour faire toutes les analyses qui prennent en compte la situation familiale, j'ai travaillé à partir de deux bases de données séparées : une « avec enfants », l'autre « sans enfant ».

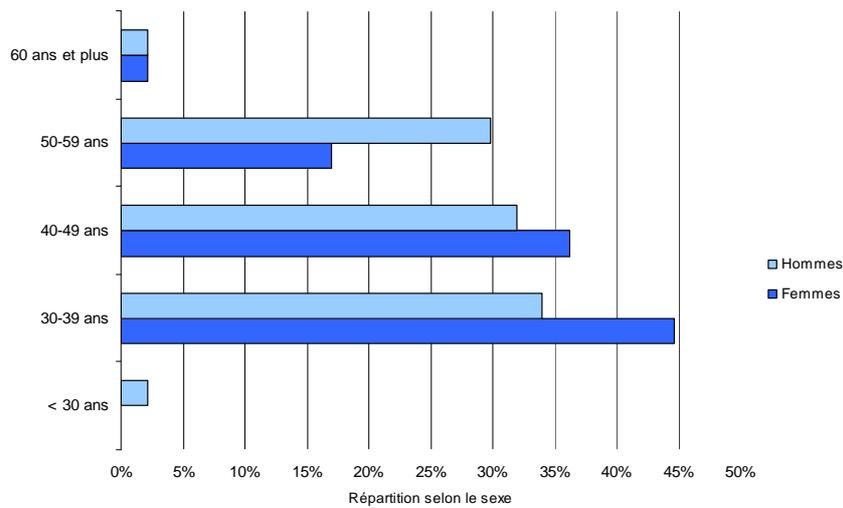
5.2 RESULTATS

5.2.1 Descriptif socio-démographique de l'échantillon

Mon échantillon est composé de 47 couples hétérosexuels en majorité marié avec deux enfants, ce qui représente logiquement 47 femmes et 47 hommes.

Compte tenu de ma population (active professionnellement et en couple) la pyramide des âges est sans grande surprise : 39.4% ont entre 30 et 39 ans, 34% entre 40 et 49 ans, 23.4% entre 50 et 59 ans, 2.1% 60 ans et plus, 1.1% moins de trente ans.

Graphique 1 : Répartition des âges selon le sexe⁴³

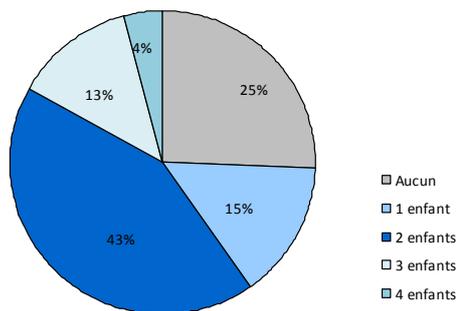


La majorité des couples sont mariés⁴⁴ (74.4%). Les autres vivent en concubinage⁴⁵ (23.4%), un dernier couple s'est classé sous famille recomposée sans spécification sur le statut marital⁴⁶.

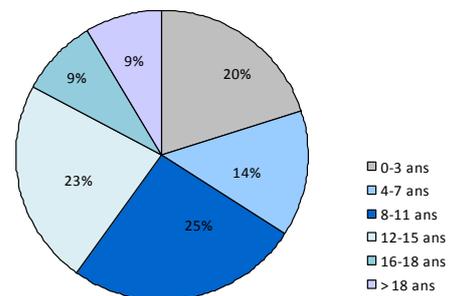
- Nombre d'enfants et âge des enfants

Un quart des couples ne font pas ménage commun avec des enfants. Un peu moins de la moitié (42.6%) vit avec deux enfants, les autres ont entre 1, 3 et 4 enfants. Parmi les couples qui ont des enfants, 59% vivent avec des enfants âgés de 11 ans et moins.

Graphique 2 : Nombre d'enfants⁴⁷



Graphique 3 : Age des enfants⁴⁸



⁴³ Annexe 1

⁴⁴ Pourcentage cumulé des couples mariés et couples mariés suite à une recombinaison familiale

⁴⁵ Pourcentage cumulé des couples vivant en concubinage et ceux vivant en concubinage suite à une recombinaison familiale

⁴⁶ Annexe 2

⁴⁷ Annexe 3

⁴⁸ Annexe 4

Il me faut spécifier qu'aucune question n'était en lien avec la présence d'enfants dans le foyer auparavant. Parmi les couples sans enfant, 1/3 ont une durée de vie de couple supérieure à 15 ans, ce qui laisse possible le fait d'avoir eu des enfants auparavant qui ont quitté le ménage au moment de l'enquête.

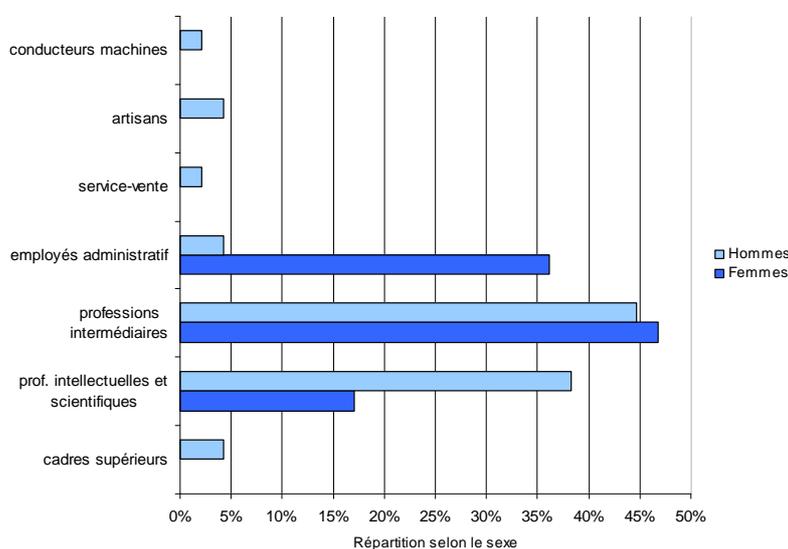
- Durée de vie de couple⁴⁹

Concernant la durée de vie du couple, 19.1% vivent ensemble depuis 7 ans ou moins, 25.5% entre 8 et 14 ans, 36.2% entre 15 et 24 ans, 14.9% entre 25 et 34 ans et 4.3% plus de 34 ans. La durée de vie de couple peut être mise en parallèle avec la pyramide des âges, compte tenu du fait que la population étudiée, active professionnellement, se situe principalement entre 30 et 59 ans.

- Situation professionnelle

Les personnes interrogées sont en grande majorité des salariées (92.6%). J'ai recodé les professions exercées selon la classification de l'Office fédéral de la statistique (Charles 2005), ce qui donne les résultats suivants :

Graphique 4 : Professions exercées⁵⁰

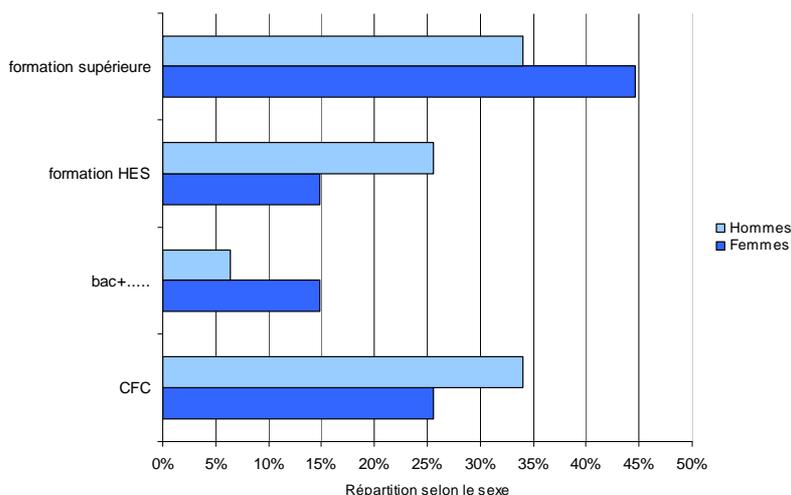


En ce qui concerne la formation achevée, plus de la moitié des femmes (60%) et des hommes (60%) ont un niveau HES et plus.

⁴⁹ Annexe 5

⁵⁰ Annexe 6

Graphique 5 : Formation achevée⁵¹

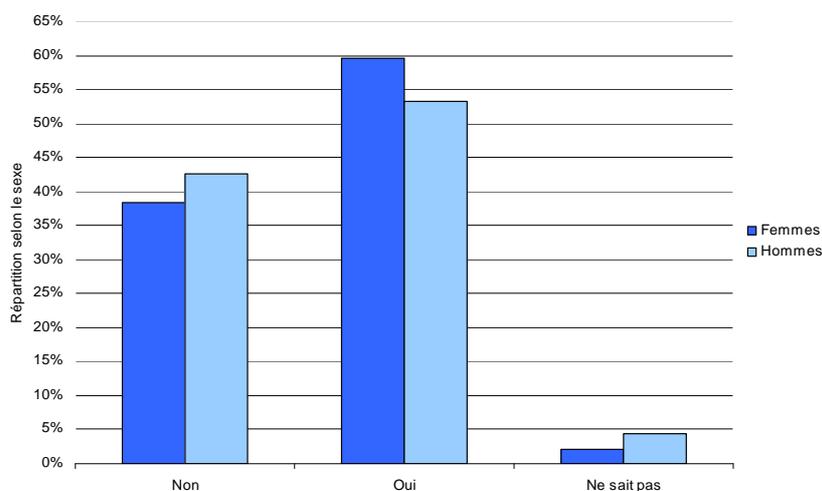


- **Projet professionnel**⁵²

Plus de la moitié des individus interrogés (56.4%) ont répondu oui à la question de savoir s'ils avaient un projet professionnel entre 18 et 25 ans. Sur ces 56.4%, la moitié des individus (sans différence entre hommes et femmes) affirme avoir réalisé leur projet professionnel.

Le graphique 6 indique qu'il y a une légère différence entre les femmes et les hommes. Elles sont près de 60% à avoir eu un projet professionnel, contre 53.2% pour les hommes.

Graphique 6 : Projet professionnel selon le sexe



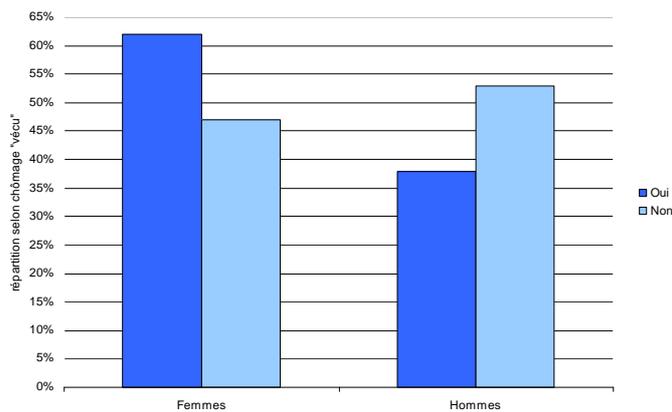
⁵¹ Annexe 7
⁵² Annexes 8

- Chômage

Les trois quarts des individus (77.7%) n'ont pas eu de période de chômage durant les 5 dernières années,

Le graphique 7 indique que parmi ceux et celles qui déclarent une période de chômage, les femmes sont davantage représentées (61% femmes contre 39% d'hommes).

Graphique 7 : Chômage durant les 5 dernières années⁵³



- Revenu

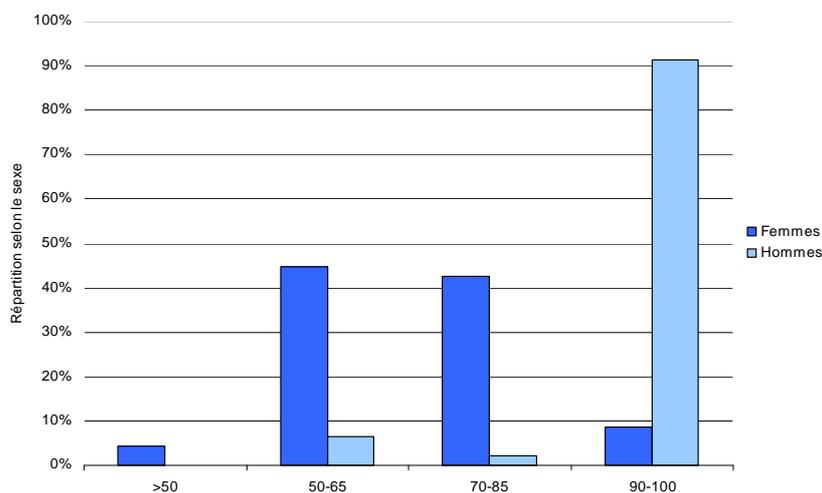
Dans la plupart des couples, le conjoint a le revenu le plus élevé, équivalent plein temps (43 couples sur 47).

⁵³ Annexe 9

5.2.2 Temps de travail professionnel

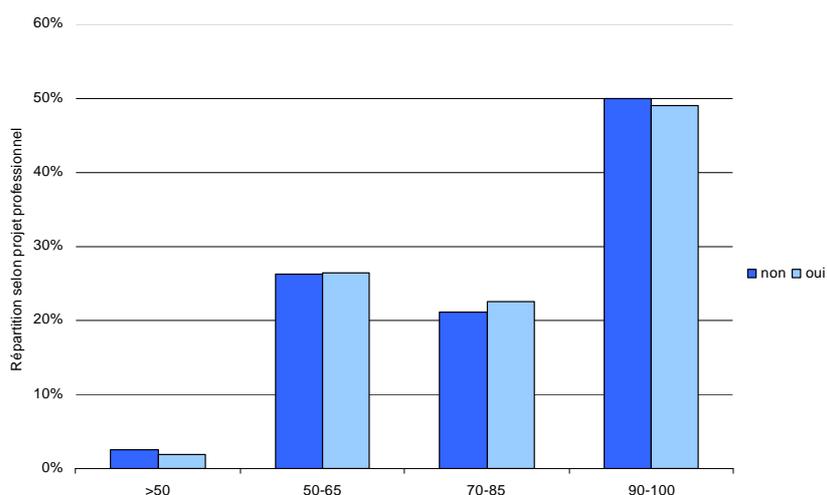
Comme le montre le graphique ci-dessous, une très nette majorité (91%) de femmes travaille à temps partiel.

Graphique 8 : Temps de travail selon le sexe⁵⁴



Les hommes à temps partiel ne sont dans mon échantillon qu'au nombre de quatre, il convient à ce stade de dire que toutes les analyses développées ci-après sur cette population doit être considérée avec la précaution qu'impose un échantillon aussi faible.

Graphique 9 : Temps de travail et projet professionnel⁵⁵



⁵⁴ Annexe 10

⁵⁵ Annexe 11

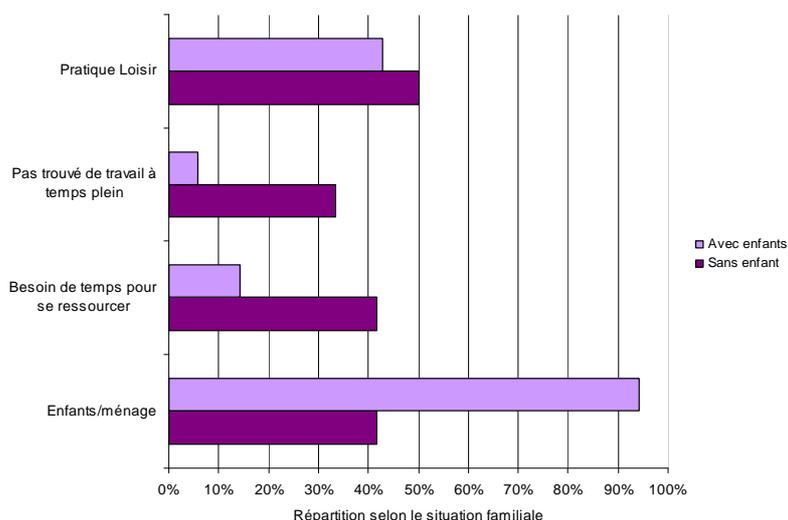
Travail à temps partiel

- Raisons du temps partiel⁵⁶

La raison actuelle du temps partiel la plus souvent évoquée est celle en lien avec les enfants, le soin à la famille et le ménage (80.9%), viennent ensuite le souhait d'avoir du temps libre pour des loisirs (44.7%) et le besoin de temps pour se ressourcer (21.3%). La difficulté de trouver un travail à temps plein n'est évoquée que par 12.8% des individus à temps partiel.

Les raisons de travail à temps partiel ne sont pas citées dans les mêmes proportions selon que la personne fasse ménage commun avec des enfants ou pas.

Graphique 10 : Raisons du temps partiel selon la situation familiale⁵⁷



Il existe une corrélation significative entre le fait d'avoir ou pas des enfants et le fait de travailler à temps partiel à cause des enfants et du ménage ($p=0.00$).

- Événements liés à la diminution du temps de travail⁵⁸

A la question de savoir quel est l'événement en lien avec la diminution du temps de travail, 63.8% des personnes à temps partiel répondent que c'est l'arrivée d'un ou des enfants qui coïncide avec la diminution du temps de travail.

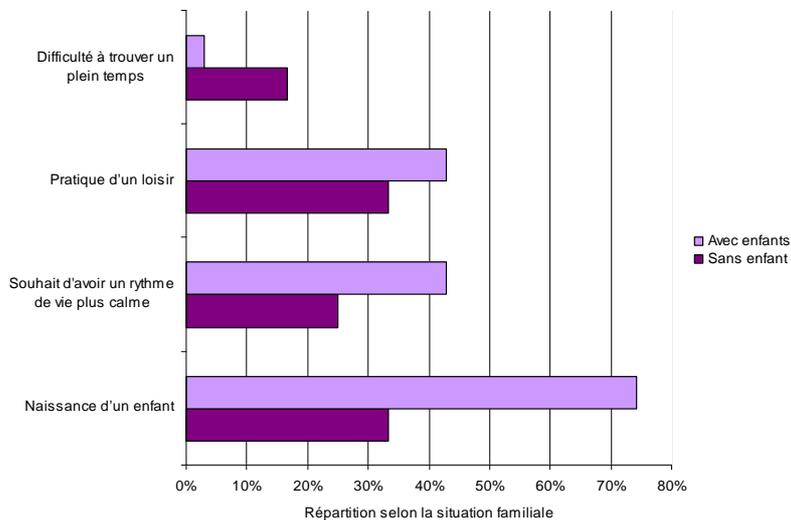
⁵⁶ Annexe 12.1

⁵⁷ Annexe 12.2 et 12.3

⁵⁸ Annexes 13.1

Le souhait d'avoir un rythme de vie plus calme (38.3%) et la pratique d'un loisir (17%) viennent ensuite. Le fait de n'avoir pas trouvé un travail à temps plein est rejetée à 93.6%.

Graphique 11 : Evénements liés à la diminution du temps de travail selon la situation familiale⁵⁹



Si l'on peut remarquer des différences entre les couples avec ou sans enfant, il n'en reste pas moins que les tests de significativité ne font ressortir aucune corrélation entre les variables.

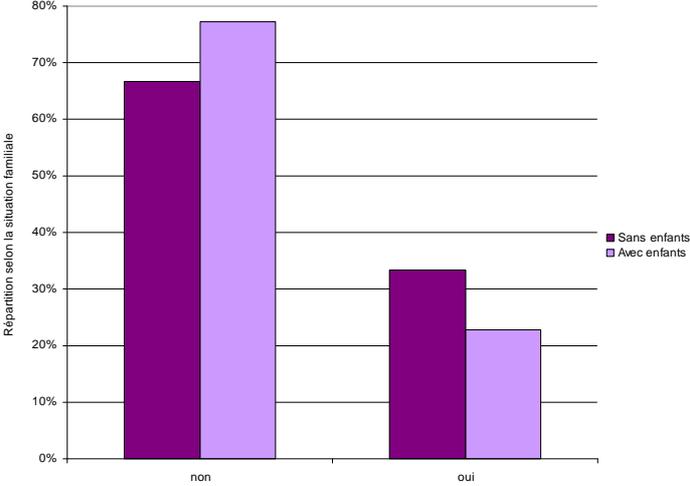
- Souhait d'augmentation du temps de travail⁶⁰

Les $\frac{3}{4}$ des individus à temps partiel ne souhaitent pas augmenter leur temps de travail. On peut relever que sur les 4 hommes à temps partiel, 3 souhaitent augmenter leur temps de travail. Il existe en outre des différences selon que les couples aient des enfants ou pas, mais il n'y a aucune corrélation significative entre les variables.

⁵⁹ Annexes 13.2 et 13.3

⁶⁰ Annexe 14.1

Graphique 12 : Souhait d'augmentation du temps de travail selon la situation familiale⁶¹



⁶¹ Annexes 14.2 et 14.3

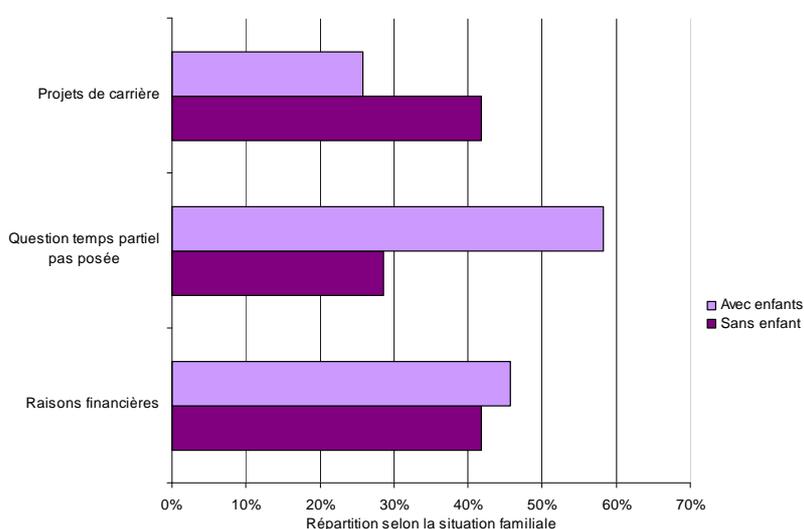
Travail à temps plein

- Motifs du travail à temps plein⁶²

A la question de savoir « pour quelles raisons travaillez-vous à plus de 90% ? », 44.7% des individus répondent que « ce n'est financièrement pas possible de réduire mon temps de travail ». A noter que cet item est choisi par les 4 femmes qui travaillent à temps plein, alors qu'il n'est choisi que par 39.5% des hommes.

36.2% des individus répondent que « la question du temps partiel ne s'est jamais posée » et 29.8% évoquent des motifs de carrière.

Graphique 13 : Raison travail à temps plein selon la situation familiale⁶³



- Souhait de diminution du temps de travail⁶⁴

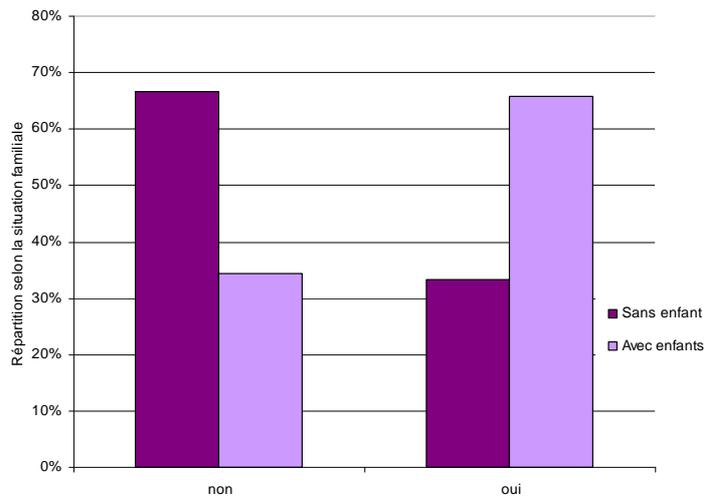
Si globalement plus de la moitié des individus à temps plein (57.4%) souhaitent diminuer leur temps de travail, les rapports s'inversent s'il y a ou non des enfants dans le ménage. 65.7% des individus qui vivent avec des enfants sont favorables à une diminution contre 33.3% sans enfant.

⁶² Annexes 15.1

⁶³ Annexes 15.2 et 15.3

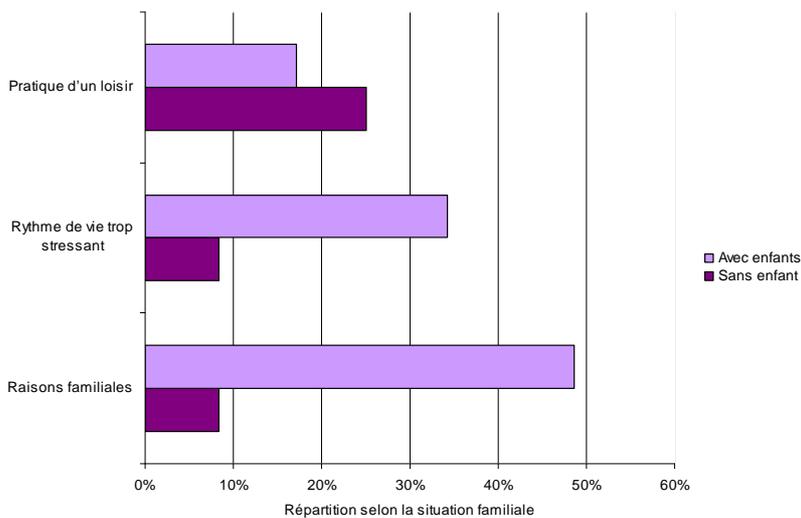
⁶⁴ Annexe 16.1

Graphique 14 : Souhait diminution temps de travail selon la situation familiale⁶⁵



La corrélation entre le souhait de diminuer le temps de travail et la fait de faire ménage commun avec des enfants est de $p=0.053$

Graphique 15 : Raisons souhait diminution temps de travail selon la situation familiale⁶⁶



La raison la plus souvent mise en avant (38.3%)⁶⁷ est celle de la famille : Le graphique 15 nous montre cependant que les pourcentages diffèrent selon la situation familiale. Les raisons familiales et un rythme de vie trop stressant sont plus fréquemment relevées quand il y a des enfants.

⁶⁵ Annexes 16.2 et 16.3

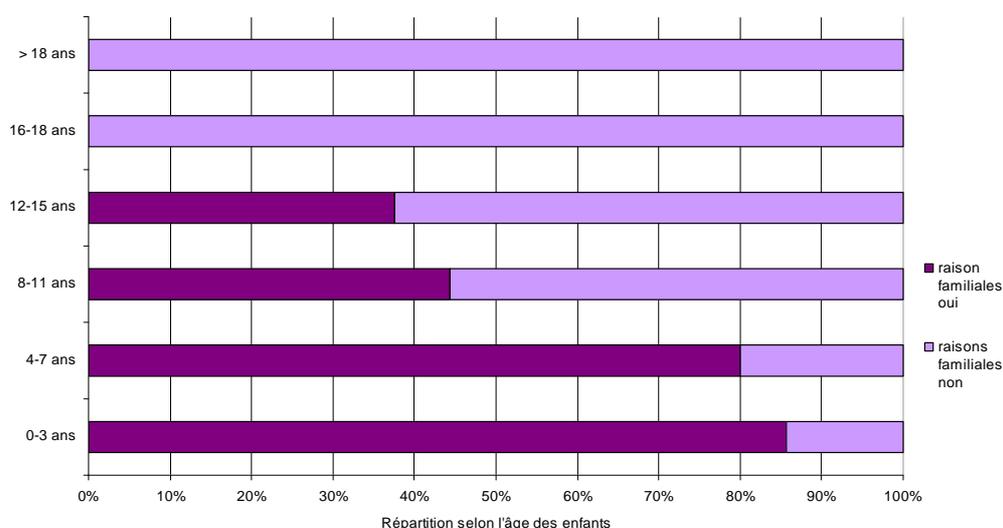
⁶⁶ Annexes 17.2 et 17.3

⁶⁷ Annexes 17.1

Il existe une corrélation significative ($p=0.013$) entre le fait d'avoir des enfants et le souhait de diminuer le temps de travail pour des raisons familiales.

En allant plus en profondeur dans l'analyse, il est intéressant de voir que l'âge des enfants a une incidence ($p=0.035$) sur le souhait de diminuer le temps de travail pour des raisons familiales, mais pas sur le stress. Mais aucune corrélation significative n'a pu être observée entre le nombre d'enfants et le souhait de diminuer pour des raisons familiales.

Graphique 16 : Souhait diminution temps de travail pour raisons familiales selon âge des enfants⁶⁸



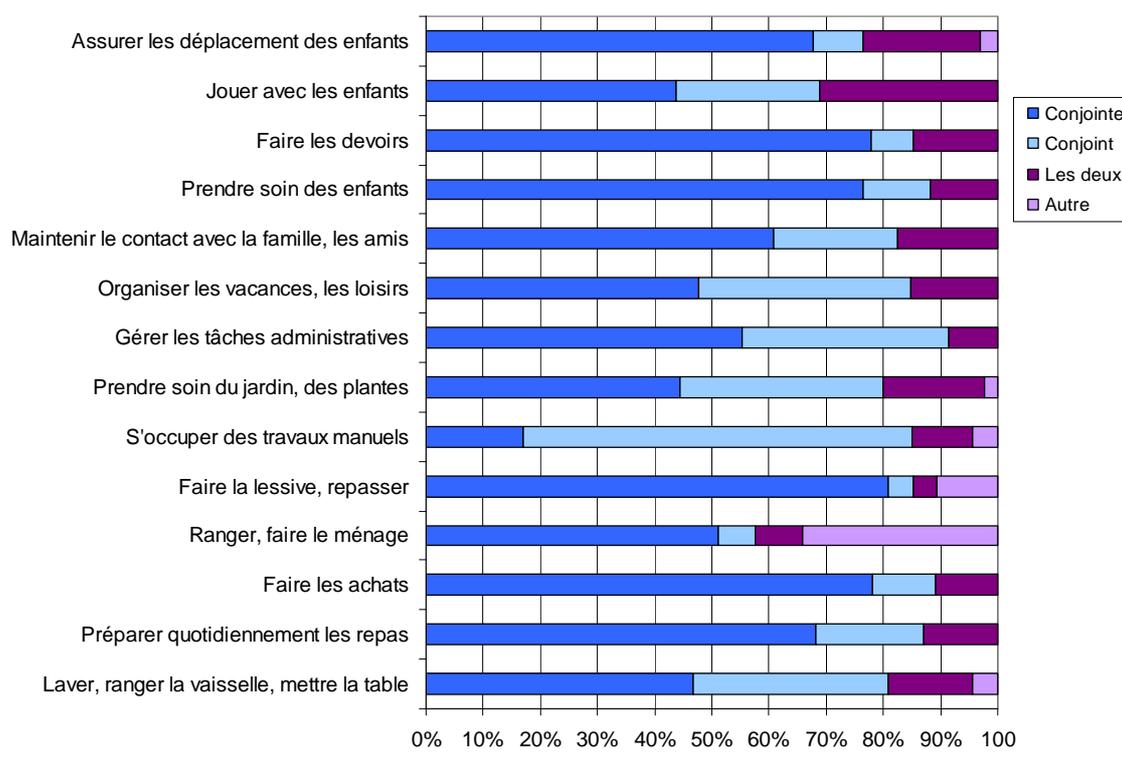
Il est important de spécifier que le test a été fait sur la cohorte à temps plein avec enfants (N=35), donc y compris sur ceux qui n'ont pas émis le souhait de diminuer le temps de travail. En effet, en ne prenant que la cohorte de ceux qui souhaitent diminuer leur temps de travail (N=23), la corrélation n'est plus significative (0.079).

⁶⁸ Annexe 18

5.2.3 Travail domestique

Concernant la répartition des tâches dans le couple, la consigne demandait de « cocher la personne qui exécute le plus souvent la tâche » cependant elle n'a souvent pas été suivie. Un grand nombre de couples (44.7%) ont coché « conjoint » et « conjointe » et disent se répartir équitablement certaines tâches⁶⁹. J'ai en conséquence ajouté une catégorie « les deux » lors de la saisie des données pour l'analyse statistique.

Graphique 17 : répartition des tâches dans le couple⁷⁰



Le graphique 17 montre qu'il y a des tâches qui relèvent clairement de la responsabilité des femmes. La lessive, par exemple est dans 80.9% des couples de l'apanage des femmes, faire les achats (76.6%), préparer les repas (68.1%), maintenir le contact avec la famille, les amis (60.9%).

Les tâches en lien avec les enfants restent aussi le privilège des femmes, pour preuve dans 76% des couples faisant ménage avec des enfants, ce sont les conjointes qui prennent soin des enfants en grande partie, de même pour les devoirs (78.2%) et les déplacements (67.6%).

⁶⁹ La remarque concernant la difficulté à répondre à la question de savoir qui exécute le plus fréquemment une tâche a fréquemment été relevé en fin de questionnaire.

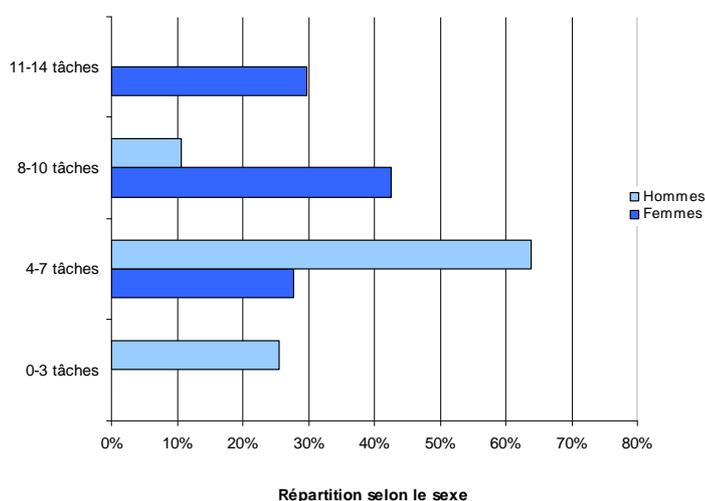
⁷⁰ Annexes 19

- Nombre de tâches par individu

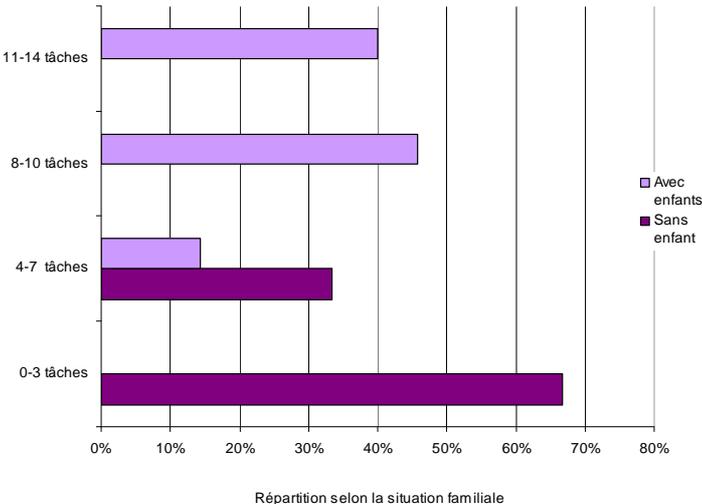
Afin de savoir si la répartition des tâches peut être mise en lien avec le temps de travail ou le fait d'avoir ou non des enfants, j'ai, pour chaque individu, répertorié le nombre de tâches auxquelles il participe. Les tâches qui ont été renseignées par « les deux », ont été comptabilisées pour les femmes et les hommes. Les résultats suivants ne sont évidemment que des tendances, puisqu'il est difficile de savoir si la catégorie « les deux » traduit réellement une répartition équitable. Par ailleurs, les analyses ont été faites sur la cohorte complète, alors que les individus sans enfant ne peuvent jamais participer à plus de 10 tâches.

Le graphique suivant nous indique que 1/3 des femmes participent à l'intégralité des tâches.

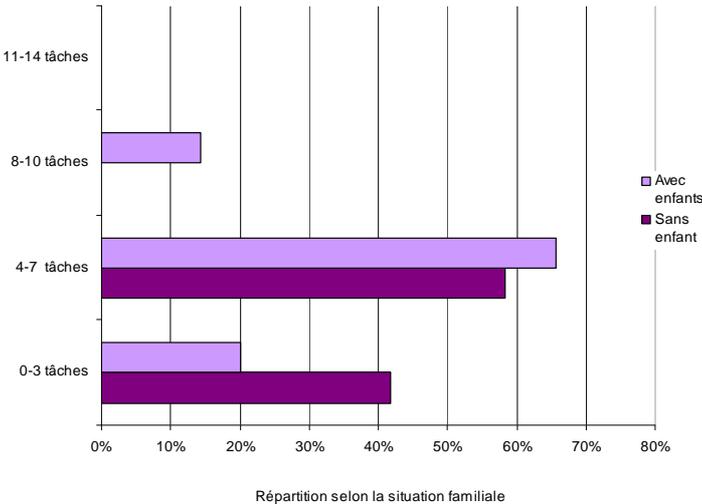
Graphique 18 : Nombre de tâches auxquelles les femmes et les hommes participent



Graphique 19 : Nombre de tâches auxquelles les femmes participent selon la situation familiale⁷¹



Graphique 20 : Nombre de tâches auxquelles les hommes participent selon la situation familiale⁷²

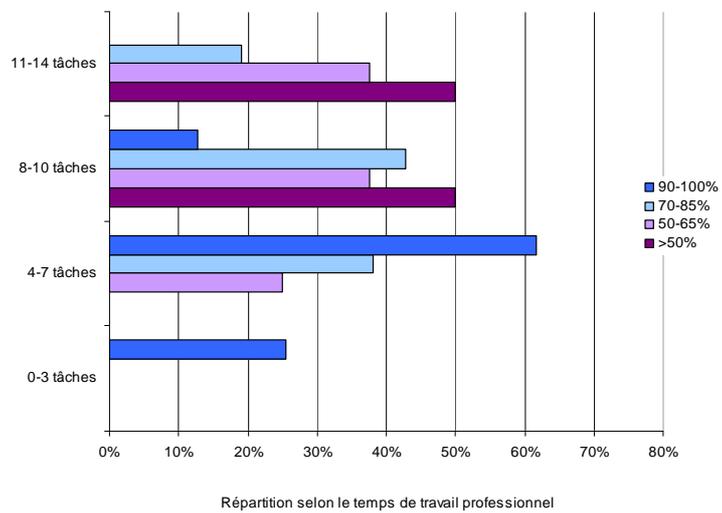


⁷¹ Annexes 21

⁷² Annexes 22

- Tâches domestiques et temps de travail professionnel

Graphique 21 : Nombre de tâches « auxquelles participent les individus » en fonction des temps de travail⁷³

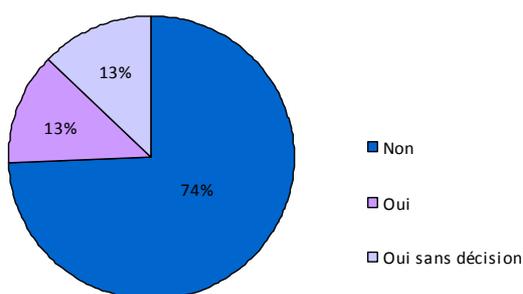


⁷³ Annexes 23

5.2.4 Négociation et répartition du temps de travail

A la question « Au moment de votre mise en ménage, avez-vous parlé de la répartition du temps de travail dans votre couple (par exemple, qui devrait travailler à temps partiel) ? », une grande majorité des couples (74.5%) indiquent ne pas avoir abordé cette question.

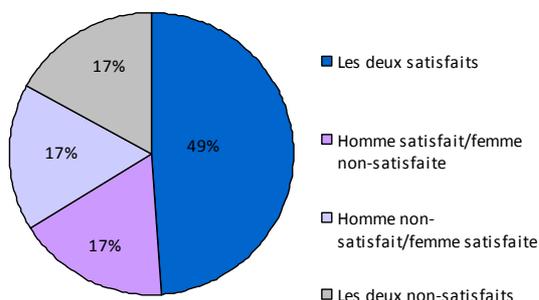
Graphique 22 : Négociation du temps de travail⁷⁴



- Satisfaction de la répartition du temps de travail

Au niveau individuel⁷⁵, 66% des personnes se disent satisfaites de la répartition du temps de travail sans différence entre hommes et femmes. Une analyse plus fine au niveau des couples nous montre cependant que dans la moitié des couples uniquement les deux conjoints sont satisfaits de cette répartition.

Graphique 23 : Satisfaction de la répartition du temps de travail au sein des couples⁷⁶

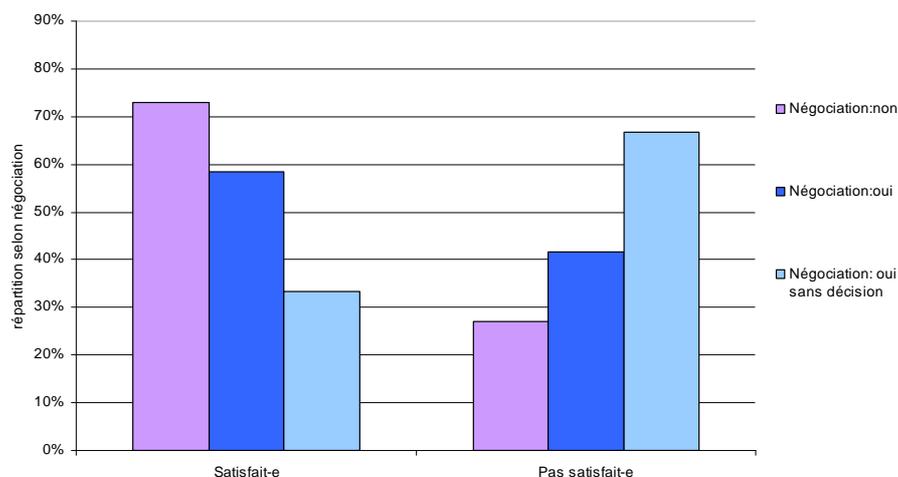


⁷⁴ Annexe 24

⁷⁵ La même question sur la satisfaction était posée séparément dans les parties A et B du questionnaire

⁷⁶ Annexe 25

Graphique 24 : négociation et satisfaction⁷⁷



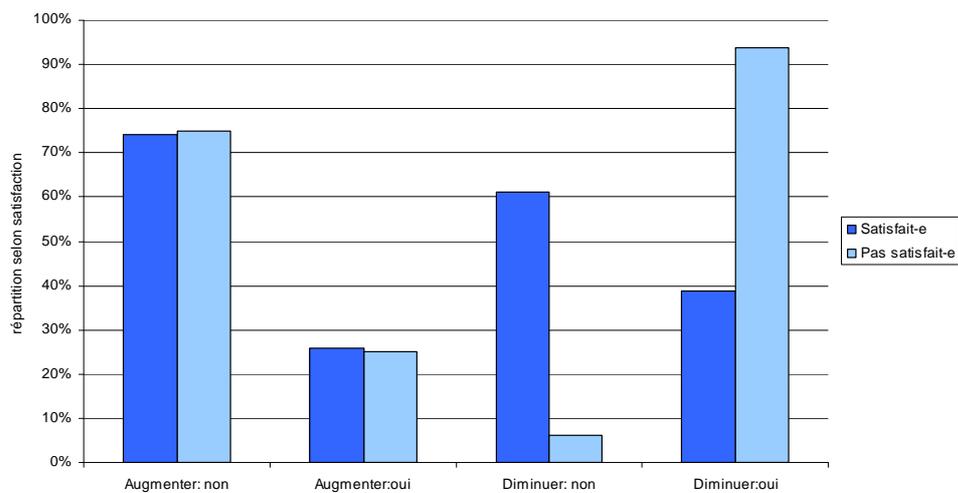
Le tableau ci-dessus montre que parmi celles et ceux qui disent ne pas avoir négocié la répartition du temps de travail professionnel (N=70) une majorité (73%) se dit satisfaite de cette répartition. 67% des couples qui disent avoir négocié sans prendre de décision ne sont pas satisfaits, il convient de prendre ces données avec prudence car la cohorte est de 12 individus⁷⁸.

Pour faire le graphique suivant, j'ai travaillé séparément avec les individus à temps plein et ceux à temps partiel. Sur les personnes non-satisfaites à temps plein (N=16), plus de 90% souhaitent modifier leur temps de travail. Sur les personnes non-satisfaites à temps partiel (N=16), 25% des personnes souhaitent modifier leur temps de travail. Sur les 16 personnes à temps partiel non satisfaites, 12 ne souhaitent pas modifier leur temps de travail, mais toutes citent comme modèle idéal « les deux à temps partiel ».

⁷⁷ Annexe 26

⁷⁸ Individu au sens statistique= unité de calcul

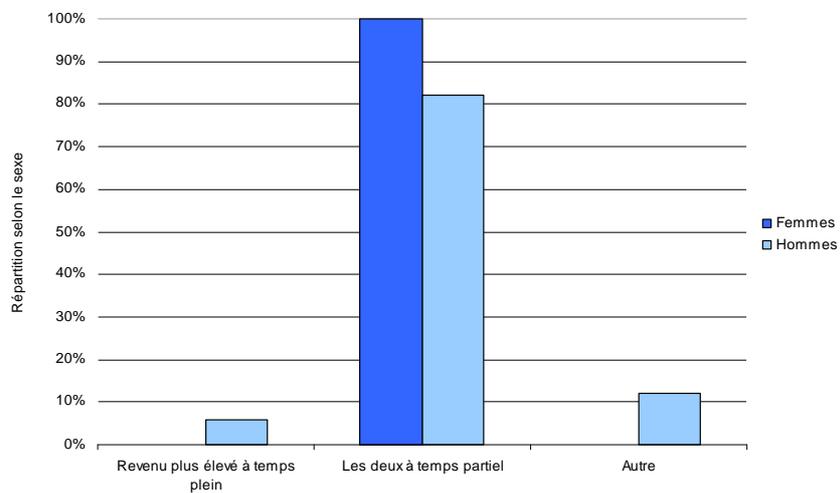
Graphique 25 : Souhait modification temps de travail et satisfaction⁷⁹



- Modèle idéal

Les personnes non-satisfaites (N=32) sont très nettement majoritaires à sélectionner comme modèle idéal celui dans lequel les deux travaillent à temps partiel.

Graphique 26 : modèle idéal



Toutes les femmes (N=16) optent pour le modèle « les deux à temps partiels »

⁷⁹ Annexe 27

5.3 ANALYSE ET DISCUSSION

Dans cette dernière partie je vais reprendre les trois grands thèmes développés dans la présentation des résultats, à savoir, le temps de travail professionnel, le travail domestique et la question sur la négociation et la satisfaction.

En tout premier lieu, il est important de spécifier que la grandeur de mon échantillon a rendu l'analyse des données difficiles, les tests de corrélation entre les variables n'ont que très rarement donné des résultats significatifs.

L'échantillon est plutôt homogène au niveau socio-démographique. Les couples mariés avec enfants représentent près de 60% de mon échantillon.

Le graphique 5 confirme le niveau de formation de l'échantillon, puisque 74% des femmes et 66% des hommes ont au minimum le bac, qui est l'équivalent dans la classification OFS au degré secondaire II ; formation générale⁸⁰.

Les personnes interrogées sont essentiellement regroupées dans le secteur tertiaire, ce qui n'a rien d'étonnant compte tenu du fait que la moitié de mon échantillon travaille automatiquement dans ce secteur. Le graphique 4 montre une distribution légèrement plus variée des professions des hommes, ce qui rejoint toutes les études réalisées sur la ségrégation horizontale.

Le fait d'avoir eu un projet professionnel ne semble pas avoir de lien avec le temps de travail.

Les femmes sont majoritaires à travailler à temps partiel avec comme principale raison avancée le soin aux enfants, au ménage et à la famille. La difficulté de trouver un travail à temps plein n'est relevée que par 12.8% des personnes à temps partiel. Cela laisse penser que ce n'est pas la conjoncture économique qui a guidé ce « choix », ce qui semble être confirmé par le fait que 93.6% des personnes ne citent pas « le fait de ne pas avoir trouvé de travail à temps plein » comme événement lié au temps partiel.

Comme le montrent les graphiques 10 et 11, les raisons et événements liés au travail à temps partiel varient en fonction de la situation familiale. La difficulté de trouver un travail à temps plein est plus souvent citée lorsque la personne ne fait pas ménage commun avec

⁸⁰ Les données OFS indiquent que, dans la population résidente suisse, 37.4% de femmes et 49.1% d'hommes ont un niveau de formation degré secondaire II général (=bac, maturité).
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/01/key/blank/01.html>, consulté le 18.08.2010.

des enfants. Il faut cependant être très prudent dans l'interprétation des résultats car le « N individus à temps partiel et sans enfant » est de 12.

La majorité des personnes à temps partiel ne souhaitent pas augmenter leur temps de travail, les personnes ne faisant pas ménage commun avec des enfants sont légèrement plus nombreuses à répondre oui à la question.

Le fait d'avoir des enfants a, dans l'échantillon étudié, une incidence sur les motifs du temps partiel. Dans une enquête à plus grande échelle, il serait à mon sens indispensable de savoir si les personnes qui ne font pas ménage commun avec des enfants ont eu auparavant des enfants, afin d'évaluer si les motifs du temps de travail fluctue selon la situation familiale antérieure. Dans cette recherche, cela n'aurait cependant pas été d'une grande utilité tant la cohorte des « sans enfant à temps partiel » est faible.

Si dans le cas du temps partiel, les motifs en lien avec les enfants et le ménage ressortent de façon particulière, les raisons du plein temps se répartissent à des taux assez équivalents entre des raisons financières, des projets de carrière et le fait que la question du temps partiel n'a jamais été évoquée. Je me trouve là confrontée aux limites de la formulation de mes questions « fermées » : si 36.2% disent que la question du temps partiel ne s'est pas posée, il m'est impossible d'en déduire que pour le reste la question s'est posée. Les personnes qui font ménage commun avec des enfants souhaitent diminuer leur temps de travail à 65.7%. Les raisons familiales sont le plus souvent mises en avant, d'autant plus lorsque de jeunes enfants se trouvent dans le ménage.

Les résultats sur la répartition des tâches domestiques ne s'éloignent pas des données citées dans la partie théorique. Les femmes en assument une nette majorité.

Si la participation des hommes aux tâches domestiques reste nettement moins conséquentes que celles des femmes, $\frac{1}{4}$ d'entre eux ne prennent que 0-3 tâches. Il faut néanmoins souligner que 10% d'entre eux apportent une réelle contribution (8-10 tâches). Cependant, de la participation ne dépend pas automatiquement un partage égal.

Nous pouvons aussi mettre en évidence une différence selon la situation familiale. La présence d'enfants semble influencer davantage la participation des femmes que celles des hommes. Alors que 66.7% des femmes sans enfant participent « au minimum » (0-3 tâches), ils ne sont que 41.7% des hommes à faire de même. Rappelons néanmoins que la cohorte des « sans enfant » ne représentent que 12 couples. Par ailleurs, 85.7% des femmes avec

enfants participent à 8 tâches au minimum, alors que seulement 14.3% des hommes sont dans cette situation.

La présence d'enfants dans le ménage semble avoir un impact tant sur les raisons des temps de travail que sur la répartition des tâches domestiques. Il est donc fondamental dans toute recherche qui s'intéresse à la répartition du temps de travail d'inclure des variables concernant les enfants. Mon travail aurait peut-être dû bénéficier de variables plus détaillées (par exemple : mode de gardes, grands-parents, réseau). Sofer écrit que les enfants (âge, nombre) est « une variable trop souvent oubliée par les économistes et qui joue un pourtant un rôle crucial dans la division du travail entre hommes et femmes » (1985 :102).

La première lecture des données nous indique que la majorité des couples dit ne pas avoir négocié la répartition du temps de travail et la majorité des individus s'en dit satisfaite. Néanmoins, dans seulement la moitié des couples, les deux partenaires sont satisfaits de cette répartition. Je n'ai trouvé aucun lien entre la satisfaction et le temps de travail ; sur les 4 femmes à temps plein, 2 se disent satisfaites. La même distribution se retrouve chez les hommes. Il est intéressant de souligner que parmi les personnes qui n'ont pas négocié la répartition du temps de travail, la majorité s'en dit satisfaite.

La question sur la négociation aurait gagnée à être posée de façon individuelle. Cela aurait permis d'évaluer si des différences existent au sein de couples et peut-être d'avoir ainsi un indicateur de « négociation implicite ». Cette question, faisait référence à une négociation « au moment de la mise en ménage », en sachant que 80% des couples vivent ensemble depuis huit ans au moins, je m'interroge sur la pertinence de poser cette question à posteriori.

Les résultats sur le lien entre la satisfaction et la modification du temps de travail peuvent laisser entrevoir, à titre d'hypothèse, que les personnes à temps partiel « non satisfaites » ne souhaitent pas modifier leur temps de travail mais aimeraient que leur partenaire le fasse. Ceci peut se confirmer par le fait que toutes les femmes à temps partiel-non satisfaites optent pour le modèle idéal « les deux à temps partiel ».

En voulant restreindre la question du modèle idéal aux seules personnes non-satisfaites, je me suis peut-être privée d'une variation de réponses plus riches. En outre la question sur la satisfaction aurait mérité un approfondissement afin de savoir ce que les personnes imaginent faire d'une éventuelle insatisfaction ; négocier (ou « re-négocier ») la répartition du temps de travail par exemple.

Il aurait été intéressant de ne pas fermer le questionnaire aux seuls couples exerçant une activité « temps partiel-temps plein», cela aurait permis d'avoir accès à une population dont la répartition du temps de travail varie de très traditionnelle (homme à temps plein, femme au foyer) à moins traditionnelle (hommes et femmes à temps plein). Peut-être cela aurait-il permis de mieux cerner la question de la négociation.

Cependant, la problématique de la négociation ne peut très vraisemblablement pas être cernée à l'aide d'une seule question et c'est bien là que réside l'une des faiblesses de ma recherche.

6 CONCLUSION

Mon travail se termine sur deux questions, l'une macro-sociale sur la question du temps partiel et l'autre micro-sociale sur celle de la négociation.

Le travail à temps partiel est une composante du marché du travail, non sans risque de précarisation, ce que j'ai clairement documenté dans la partie théorique. La question du choix de l'offre de travail et de la contrainte de la demande reste centrale. Mais elle ne permet pas de comprendre pourquoi les femmes optent de manière quasi constante pour le travail à temps partiel. En effet, dans mon échantillon, il apparaît que la raison du temps partiel ne semble pas conditionnée par l'environnement extérieur, mais bien par l'appartenance sexuelle et les raisons familiales.

Le travail domestique peut sans aucun doute être mis en lien avec l'investissement moindre des femmes dans la sphère professionnelle, sans qu'il ne soit vraiment possible de montrer un lien de causalité. On se retrouve là face à la question de la poule et de l'œuf. On peut postuler que les femmes ont clairement intériorisé cette division sexuelle du travail et adoptent un comportement « socialement admis » dans leur trajectoire professionnelle, mais cela n'est pas une loi universelle.

Pour Roux (1999) les femmes ont tellement bien compris que leur travail doit être considéré comme un travail d'appoint qu'elles ne remettent que difficilement en question cette division sexuelle du travail. Néanmoins dans mon échantillon, 1/3 des femmes se disent non-satisfaites de la répartition et souhaitent que les deux partenaires travaillent à temps partiel.

Il s'ouvre alors toutes les questions liées au care⁸¹ et à la valorisation du temps consacré aux autres. Si les femmes adoptent des trajectoires professionnelles identiques à celles des hommes (i.e. à temps plein), la question de savoir qui va prendre en charge les tâches domestiques et familiales demeure. Les statistiques montrent que le nombre d'heures que l'unité familiale (généralement les femmes) investit dans la famille est conséquent⁸², surtout lorsque cette unité comporte des enfants.

Pour Folbre, « la participation accrue des femmes au marché du travail, l'érosion des obligations familiales et la redéfinition culturelle du rôle de chaque sexe ont réduit l'espace social du travail de proximité. La poursuite égoïste de ses propres intérêts, traditionnellement masculine, est devenue une norme de comportement dans tous les domaines » (1997 :220).

⁸¹ Par care, j'entends dans ce travail, « soin aux autres »

⁸² Cf graphique 3, p.28

Il se pose donc la question de la prise en charge de la reproduction de la société. Le modèle « traditionnel » ne semble pas satisfaisant car il présente le risque d'entretenir la ségrégation verticale et horizontale et de maintenir l'assignation des femmes à la sphère domestique. Quel est alors le modèle optimum pour l'unité familiale et pour les individus qui la composent ?

La problématique de la négociation est restée difficile à appréhender. Si le questionnaire et le taux de réponses m'ont contrainte à une analyse purement descriptive, les limites de la recherche se trouvent essentiellement dans la difficulté à « cerner la négociation ». Comme je l'ai dit écrit précédemment, une seule question ne suffit pas à répondre à la question de recherche et il aurait été fondamental de définir des indicateurs autour des concepts de négociation et de satisfaction.

Allain écrit à ce propos: « Au total si le concept de négociation présente un potentiel analytique intéressant pour penser simultanément la dimension instrumentale (traitement des situations de tension) et la dimension sociale (organisation des rapports sociaux) des processus de régulation sociale, celui-ci est loin d'être facile à valoriser » (2004 :29)

Postuler la négociation revient à postuler implicitement un désaccord puis une recherche de solution. En ce qui concerne la répartition du temps de travail dans les couples, il serait par exemple intéressant de pouvoir mesurer ce niveau de désaccord, afin de savoir si l'absence de négociation est la résultante de l'absence de désaccord. Ou alors, si en cas désaccord, la négociation n'intervient pas car la solution implicite est la reproduction du modèle dominant.

Une approche sociologique peut-elle répondre à la question de la négociation dans les couples ? Morel postule que « ...le concept de psychologie négociationnelle, la psychologie de l'action spécifique à la négociation pratiquée dans le cadre de la transaction, par laquelle les transacteurs infléchissent mutuellement leur conduite, pourrait être mis à profit pour théoriser la diversité des types de négociation qui traversent les rapports sociaux de sexe, qui ceux-ci soient saisis à partir de la famille, de l'emploi ou de toute autre institution. » (2007 : 22).

La question n'est pas tant de savoir de quelle méthode ou de quel champ d'expertise (sociologie, psychologie sociale, économie) la problématique de la répartition du temps de travail dans les couples doit être abordée, mais plutôt d'articuler les différentes théories et de construire une recherche empirique avec des indicateurs bien documentés.

Le travail à temps partiel a représenté tout au long de mon parcours en Etudes genre un centre d'intérêt crucial. Je l'ai considéré comme une opportunité de conciliation vie privée-vie professionnelle, puis comme une assignation des femmes à la sphère domestique. Il peut être l'un et l'autre, mais il questionne aussi plus globalement l'articulation temps domestique-temps professionnel hic et nunc.

Avoir des indicateurs sur la négociation des temps de travail dans les couples permettrait de mieux appréhender les éléments (variables explicatives) entrant dans le processus de négociation et de tendre vers un changement, mais non un renversement, de la dyade homme temps plein/femme temps partiel. Car si le marché du travail module sans aucun doute la demande de travail, l'individu peut de son côté en moduler l'offre.

Pour conclure, je me suis interrogée sur la pertinence de maintenir le titre de ce mémoire. Le choix de le faire réside dans mon souhait de mettre en avant les difficultés inhérentes à toute recherche scientifique. Les risques de « passer à côté » de l'objet sont bien réels, mais ces risques restent fort heureusement un moteur de curiosité et de créativité.

BIBLIOGRAPHIE

- Allain S., « La négociation comme concept analytique central d'une théorie de la régulation sociale », *Négociations* 2/2004, n°2.
- Alvarez. E., Parini. L., « Engagement politique et genre : la part du sexe, Les logiques patriarcales du militantisme », *Nouvelles Questions Féministes*, 2005, Vol. 24 n°3.
- Angeloff T., *Le travail à temps partiel, un marché des dupes ?*, Paris, Syros, 2000.
- Barrère-Maurisson M.-A. « Le cycle de la vie familiale : Méthodologie et champ d'utilisation » in *Le sexe du travail*, Presses universitaires de Grenoble, 1984.
- Beitone A., Cazorla A., Dollo C., Draï A.-M. *Dictionnaire des sciences économiques*, Paris, Armand Colin, 2002.
- Bihl. A. & Pfefferkorn. R., *Hommes femmes quelle égalité ?*, Paris, Les Editions de l'Atelier/Éditions Ouvrières, 2002.
- Blöss T., « Travail domestique et responsabilités parentales : présupposés et paradoxes de l'action publique », *Informations sociales* 2009/4, n°154.
- Brines J., «Economic Dependency, Gender, and the Division of Labour at Home», *The American Journal of Sociology*, 1994, Vol 100, n°3.
- Bourreau-Dubois. C., Guillot. O., Jankeliowitch-Laval. E. « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Economie et statistique*, 2001, n°349-350.
- Chadeau A., Fouquet A., « Peut-on mesurer le travail domestique ? » *Economie et statistique*, 1981, n°136.
- Clark. A., Couprie. H., Sofer. C., « La modélisation collective de l'offre de travail », *Revue économique*, 2004, Vol.55, n°4.
- Crozier M., Friedberg E., *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.
- Delphy C., « Travail ménager ou travail domestique », in A. Michel (dir.), *Les femmes dans la société marchande*, Paris, PUF, 1978.
- Delphy C., « Par où attaquer le partage inégal du travail ménager », *Nouvelles Questions Féministes*, 2003, Vol. 22, n°3.
- Devreux A.-M. « Des hommes dans la famille. Catégories de pensée et pratiques réelles », *Actuel Marx* 2005/1, n°37.
- Dorlin E., « Epistémologies féministes », in *Sexe, genre et sexualités*, Paris, PUF, 2008.
- Fagan. C., O'Reilly. J., Rubery. J., « Le temps partiel aux Pays-bas, en Allemagne et au Royaume-Uni : un nouveau contrat social entre les sexes ? » in Maruani, M. *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, 1998.
- Folbre N., *De la différence des sexes en économie politique*, Paris, Des femmes, 1997.
- Fougeyrollas-Schwebel D., « le travail domestique : économie des servitudes et du partage » in H. Hirata, D. Senotier (dir) *Femmes et partages du travail*, Paris, Syros, 1996.

- Fouquet A., « Le travail domestique : du travail invisible au « gisement » d'emplois », in Laufer J., Marry C., Maruani M., (dir), *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*, Paris, PUF, 2001
- Giraud O., Lucas B., « Le renouveau des régimes de genre en Allemagne et en Suisse : bonjour 'néo-maternalisme' ? », *Etat, travail, famille, « conciliation » ou conflit ? Cahier du Genre*, 2009, n°46.
- Gonik. V., Cardia-Vonèche. L., Bastard, B., von Allmen M., *Construire l'égalité: femmes et hommes dans l'entreprise*, Chêne-bourg, Georg éditeur, 1998.
- Guillaumin. C., « Le discours sur la nature », in *Sexe, race et pratique du pouvoir*, Paris, Côté femmes, 1992.
- Hakim C., « A new approach to Explain Fertility Patterns : Preference Theory », *Population and Development Review*, 2003, vol 29, n°3.
- Hakim C., « Les femmes obtiennent-elles ce qu'elles veulent ou se contentent-elles de ce qu'on leur propose ? », *Revue de l'OFCE*, 2001/4, n°77.
- Hirata H., « Le travail des femmes : nouveaux partages, nouvelles divisions », in H. Hirata, D. Senotier (dir) *Femmes et partages du travail*, Paris, Syros, 1996.
- Haraway D. (1988), « Savoirs situés : la question de la science dans le féminisme et le privilège de la perspective partielle », *Manifeste cyborg et autres essais*, Paris, Exils Editeurs, 2007.
- I. Zartman W., « Concevoir la théorie de la négociation en qu'approche de résolution de conflits économiques », *Revue française de gestion* 2004/6, n°154.
- Jenson J., « Le travail à temps partiel pour les femmes : choix de qui, solution à quoi ? » in *La place des femmes, les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, Paris, La découverte, 1995.
- Kergoat. D., *Les femmes et le travail à temps partiel*, Paris, La documentation Française, 1984.
- Laufer. J., Marry. C., Maruani. M., *Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme*. Sciences sociales et sociétés, Paris, PUF, 2001.
- Martin O. *L'enquête et ses méthodes. L'analyse des données quantitatives*, Armand Colin, Paris, 2009.
- Maruani M. *Travail et emploi des femmes*. Paris, La découverte, 2006.
- Maruani M, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La découverte, 2004.
- Maruani M., Nicole C., *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. Paris, Syros, 1989.
- Meulders D., Plasman R., « Approche féministe de l'économie », in Laufer J, Marry C., Maruani M., (dir), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003.

- Messant-Laurent. F., « Le modèle atypique de l'emploi féminin deviendrait-il la norme ? Flexibilité de l'emploi, des horaires et division sexuelle du travail », in Brander S. & al. (Hrsg.), *Geschlechterdifferenz und Macht*, Fribourg, Académie suisse des sciences humaines et sociales, 2001.
- Michel A., « Problématique nouvelle de la production domestique non marchande », in Michel A. (dir.), *Les femmes dans la société marchande*, Paris, PUF, 1978.
- Moreau N., « Approches pluri-décisionnelles de la famille ». *Revue française d'économie*, 2001, n°4, vol.15.
- Parini L., *Le système de genre. Introduction aux concepts et théories*, Zürich Seismo, 2006.
- Puech I., « Le non-partage du travail domestique », in M. Maruani (dir), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005.
- Ponthieux S., Schreiber A., « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *Données sociales, La société française*, INSEE, 2006.
- Quivy R., Van Campenhoudt, L., *Manuel de recherches en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1995.
- Rocher G., *Introduction à la sociologie générale. L'action sociale*. Editions HMH, Montréal, 1968.
- Roux P., Perrin V., Modak M., Voutat B., *Couple et égalité, un ménage impossible*, Lausanne, Réalités sociales, 1999.
- Roux P., « Des femmes au genre : que penser de la différence des sexes » in *Dépendances*, n°11, ISPA, Lausanne, 2000.
- Sanders D.H., Allard F., *Les statistiques. Une approche nouvelle*. Montréal, McGrW-Hill, Montréal, 1992.
- Schurmans M.-N., *Expliquer, interpréter, comprendre. Le paysage épistémologique des sciences sociales*, Genève, Carnets des sciences de l'éducation, 2006.
- Silvera R., « Le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques... », *Lien social et politiques-RIAC*, 2002, n°47, printemps.
- Silvera R., « Temps de travail et genre : une relation paradoxale » in Maruani M. (dir), *Femmes, genre et sociétés. L'Etat des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005.
- Singly F. de, *L'enquête et ses méthodes. Le questionnaire*, Paris, Armand Colin, 2005.
- Sofer C., « Femmes, féminisme et théories économiques : la révolution discrète », in Laufer J., Marry C., Maruani M., (dir), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003.
- Sofer C., *La division du travail entre hommes et femmes*, Paris, Editions Economica, 1985.
- Thuderoz C., « Régimes et registres de négociation », *Négociations* 2/2009 (n°12).
- Touzard H., « Acquis et perspectives de la recherche sur la négociation », *Négociations* 2/2009 (n°12).

Windebank. J., (1994), « Comment expliquer le rapport des femmes au foyer et à la famille : les débats français autour du travail domestique ». *Nouvelles Questions Féministes*, Vol 15, n°1.

Etudes et publications OFS:

« Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Etude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande ». Conférence romande de l'égalité. 2009. <http://www.egalite.ch/quand-le-travail-coute.html>.

« Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution ». Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes. OFS. Neuchâtel, 2008.

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00193/index.html?lang=fr>.

« Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008 », OFS, Neuchâtel, 2008.

Actualité OFS. Indicateurs marché du travail 2010.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.Document.132943.pdf>.

Consulté le 06.08.2010.

Baumgartner A.D., « Travail familial, modèle d'activité rémunérée et répartition du travail domestique », Neuchâtel, OFS., 2006.

Bühlmann J., Schmidt B., « Du travail mais pas de salaire. Le temps consacré aux tâches domestiques et familiales, aux activités honorifiques et bénévoles et aux activités d'entraide », Neuchâtel, OFS, 1999.

Charles. M. « Évolution de la ségrégation professionnelle en Suisse en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000 ». Bulletin d'information démographique. OFS. Neuchâtel, 2005.

Deutsch J., Flückiger Y., Silber J., « Les ségrégations sur le marché suisse du travail. Analyse des inégalités selon le sexe, la nationalité et l'âge, de 1970 à 2000 ». OFS. Neuchâtel, 2005.

Strub S., Bauer T., « Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux. Etude comparative de la répartition du travail non rémunéré et rémunéré dans les familles en Suisse et au niveau international », Bureau d'études politiques et sociales Berne 2002.

<http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00088/00092/index.html?lang=fr>

Références électroniques :

Hirata H., Kergoat D. « Division sexuelle du travail professionnel et domestique. Evolution de la problématique et paradigmes de la conciliation ».

http://www.fcc.org.br/seminario/HIRATA_KERGOAT.pdf. consulté le 04.08.2010.

OIT. (1997). Revue internationale du travail. Volume 136, numéro 4, 1997/4.

<http://www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/articles/97-4.htm>.

Consulté le 20.08.07.

ANNEXES

- Descriptif socio-démographique de l'échantillon

Annexe 1

			âge					Total
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	
sexe	femme	Effectif	0	21	17	8	1	47
		% dans sexe	0%	45%	36%	17%	2%	100%
		% du total	0%	22%	18%	9%	1%	50%
	homme	Effectif	1	16	15	14	1	47
		% dans sexe	2%	34%	32%	30%	2%	100%
		% du total	1%	17%	16%	15%	1%	50%
	Total	Effectif	1	37	32	22	2	94
		% dans sexe	1%	39%	34%	23%	2%	100%
		% du total	1%	39%	34%	23%	2%	100%

Annexe 2

Type de ménage		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	concubinage	9	19.1	19.1	19.1
	mariage	34	72.3	72.3	91.5
	famille recomposée	1	2.1	2.1	93.6
	concubin et recomposé	2	4.3	4.3	97.9
	mariage et recomposé	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Annexe 3

Nombre enfants		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0	12	25.5	25.5	25.5
	1	7	14.9	14.9	40.4
	2	20	42.6	42.6	83.0
	3	6	12.8	12.8	95.7
	4	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Annexe 4

Age des enfants		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0-3 ans	7	14.9	20.0	20.0
	4-7 ans	5	10.6	14.3	34.3
	8-11 ans	9	19.1	25.7	60.0
	12-15 ans	8	17.0	22.9	82.9
	16-18 ans	3	6.4	8.6	91.4
	> 18 ans	3	6.4	8.6	100.0
	Total	35	74.5	100.0	
Manquante	Système manquant	12	25.5		
Total		47	100.0		

Annexe 5

Durée vie couple		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0-7 ans	9	19.1	19.1	19.1
	8-14 ans	12	25.5	25.5	44.7
	15-24 ans	17	36.2	36.2	80.9
	25-34 ans	7	14.9	14.9	95.7
	>34 ans	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Annexe 6

			prof. exercée							
			cadres sup.	prof. int. et scientifiques	prof. intermédiaires	employés administratifs	service -vente	artisans	cond. machines	Total
sexe	femme	Effectif	0	8	22	17	0	0	0	47
		% compris dans sexe	0%	17%	47%	36%	0%	0%	0%	100%
		% du total	0%	9%	23%	18%	0%	0%	0%	50%
	homme	Effectif	2	18	21	2	1	2	1	47
		% compris dans sexe	4%	38%	45%	4%	2%	4%	2%	100%
		% du total	2%	19%	22%	2%	1%	2%	1%	50%
Total		Effectif	2	26	43	19	1	2	1	94
		% compris dans sexe	2%	28%	46%	20%	1%	2%	1%	100%
		% du total	2%	28%	46%	20%	1%	2%	1%	100%

Annexe 7

			niveau_formation				
			CFC	bac+.....	formation HES	formation sup.	Total
sexe	femme	Effectif	12	7	7	21	47
		% compris dans sexe	26%	15%	15%	45%	100%
		% du total	13%	7%	7%	22%	50%
	homme	Effectif	16	3	12	16	47
		% compris dans sexe	34%	6%	26%	34%	100%
		% du total	17%	3%	13%	17%	50%
Total		Effectif	28	10	19	37	94
		% compris dans sexe	30%	11%	20%	39%	100%
		% du total	30%	11%	20%	39%	100%

Annexes 8

Projet professionnel		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	38	40.4	40.4	40.4
	oui	53	56.4	56.4	96.8
	ne sais pas	3	3.2	3.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Projet professionnel réalisé		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	28	29.8	51.9	51.9
	non	26	27.7	48.1	100.0
	Total	54	57.4	100.0	
Manquante	Système manquant	40	42.6		
Total		94	100.0		

			projet_prof			
			non	oui	ne sais pas	Total
sexe	femme	Effectif	18	28	1	47
		% dans sexe	38%	60%	2%	100%
		% du total	19%	30%	1%	50%
	homme	Effectif	20	25	2	47
		% dans sexe	43%	53%	4%	100%
		% du total	21%	27%	2%	50%
	Total	Effectif	38	53	3	94
		% dans sexe	40%	56%	3%	100%
		% du total	40%	56%	3%	100%

Annexe 9

			chômage		Total
			oui	non	
sexe	femme	Effectif	13	34	47
		% compris dans sexe	28%	72%	100%
		% du total	14%	36%	50%
	homme	Effectif	8	39	47
		% compris dans sexe	17%	83%	100%
		% du total	9%	41%	50%
	Total	Effectif	21	73	94
		% compris dans sexe	22%	78%	100%
		% du total	22%	78%	100%

- Temps de travail professionnel

Annexe 10

			Temps de travail				
			>50	50-65	70-85	90-100	Total
sexe	femme	Effectif	2	21	20	4	47
		% dans sexe	4%	45%	43%	9%	100%
	homme	Effectif	0	3	1	43	47
		% dans sexe	0%	6%	2%	91%	100%
Total		Effectif	2	24	21	47	94
		% dans sexe	2%	26%	22%	50%	100%

Annexe 11

			Temps de travail				Total
			>50	50-65	70-85	90-100	
projet_prof	non	Effectif	1	10	8	19	38
		% compris dans projet_prof	3%	26%	21%	50%	100%
		% du total	1%	11%	9%	20%	40%
	oui	Effectif	1	14	12	26	53
		% compris dans projet_prof	2%	26%	23%	49%	100%
		% du total	1%	15%	13%	28%	56%
	ne sais pas	Effectif	0	0	1	2	3
		% compris dans projet_prof	0%	0%	33%	67%	100%
		% du total	0%	0%	1%	2%	3%
Total		Effectif	2	24	21	47	94
		% compris dans projet_prof	2%	26%	22%	50%	100%
		% du total	2%	26%	22%	50%	100%

- Temps partiel

Annexes 12.1 (général)

Raison : enfants		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	38	40.4	80.9	80.9
	non	9	9.6	19.1	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Raison : pas temps plein		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	6	6.4	12.8	12.8
	non	41	43.6	87.2	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Raison : se ressourcer		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	10	10.6	21.3	21.3
	non	37	39.4	78.7	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Raison : loisirs		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	21	22.3	44.7	44.7
	non	26	27.7	55.3	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Annexe 12.2 (avec enfant)

Raison enfant		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	33	47.1	94.3	94.3
	non	2	2.9	5.7	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Raison : pas temps plein		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	2	2.9	5.7	5.7
	non	33	47.1	94.3	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Raison : se ressourcer		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	5	7.1	14.3	14.3
	non	30	42.9	85.7	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Raison : loisir		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	15	21.4	42.9	42.9
	non	20	28.6	57.1	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Annexes 12.3 (sans enfant)

Raison enfant		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	5	20.8	41.7	41.7
	non	7	29.2	58.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Raison : pas temps plein		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	4	16.7	33.3	33.3
	non	8	33.3	66.7	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Raison : se ressourcer		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	5	20.8	41.7	41.7
	non	7	29.2	58.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Raison : loisir		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	6	25.0	50.0	50.0
	non	6	25.0	50.0	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Annexes 13.1 (général)

évnmt_tpatiel_vie_calme					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	18	19.1	38.3	38.3
	non	29	30.9	61.7	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

évnmt_tpartiel_loisir					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	8	8.5	17.0	17.0
	non	39	41.5	83.0	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

évnmt_tpartiel_enft					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	30	31.9	63.8	63.8
	non	17	18.1	36.2	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

évnmt_tpartiel_diff_tplein					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	3	3.2	6.4	6.4
	non	44	46.8	93.6	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Annexes 13.2 (avec enfants)

A_évnmt_tpartiel_vie_calme/

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	15	21.4	42.9	42.9
	non	20	28.6	57.1	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

A_évnmt_tpartiel_loisir

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	4	5.7	11.4	11.4
	non	31	44.3	88.6	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

A_évnmt_tpartiel_enft

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	26	37.1	74.3	74.3
	non	9	12.9	25.7	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

A_évnmt_tpartiel_diff_tplein

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	1	1.4	2.9	2.9
	non	34	48.6	97.1	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Annexes 13.3 (sans enfant)

A_évnmt_tpartiel_vie_calme/		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	3	12.5	25.0	25.0
	non	9	37.5	75.0	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

A_évnmt_tpartiel_loisir		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	4	16.7	33.3	33.3
	non	8	33.3	66.7	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

A_évnmt_tpartiel_enft		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	4	16.7	33.3	33.3
	non	8	33.3	66.7	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

A_évnmt_tpartiel_diff_tplein		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	2	8.3	16.7	16.7
	non	10	41.7	83.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Annexe 14.1 (général)

A_souhait_augment_ttravail		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	35	37.2	74.5	74.5
	oui	12	12.8	25.5	100
	Total	47	50	100	
Manquante	Système manquant	47	50		
Total		94	100		

Annexe 14.2 (avec enfants)

A_souhait_augment_ttravail		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	27	38.6	77.1	77.1
	oui	8	11.4	22.9	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Annexe 14.3 (sans enfant)

A_souhait_augment_ttravail					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	8	33.3	66.7	66.7
	oui	4	16.7	33.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

- Temps plein

Annexes 15.1 (général)

raison_tplein_question_pas_posée					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	17	18.1	36.2	36.2
	non	30	31.9	63.8	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

raison_tplein_financière					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	21	22.3	44.7	44.7
	non	26	27.7	55.3	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

B_raison_tplein_carrière/					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	14	14.9	29.8	29.8
	non	33	35.1	70.2	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Annexes 15.2 (avec enfants)

B_raison_tplein_question_pas_posée					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	10	14.3	28.6	28.6
	non	25	35.7	71.4	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

B_raison_tplein_financière					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	16	22.9	45.7	45.7
	non	19	27.1	54.3	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

B_raison_tplein_carrière					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	9	12.9	25.7	25.7
	non	26	37.1	74.3	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Annexes 15.3 (sans enfant)

B_raison_tplein_question_pas_posée					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	7	29.2	58.3	58.3
	non	5	20.8	41.7	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

B_raison_tplein_financière					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	5	20.8	41.7	41.7
	non	7	29.2	58.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

B_raison_tplein_carrière					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	5	20.8	41.7	41.7
	non	7	29.2	58.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Annexe 16.1 (général)

B_souhait_dimin_ttravail					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	20	21.3	42.6	42.6
	oui	27	28.7	57.4	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Annexe 16.2 (avec enfants)

B_souhait_dimin_ttravail					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	12	17.1	34.3	34.3
	oui	23	32.9	65.7	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Annexe 16.3 (sans enfant)

B_souhait_dimin_ttravail					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	8	33.3	66.7	66.7
	oui	4	16.7	33.3	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Annexes 17.1 (général)

B_raison_dimin_ttravail_stress					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	13	13.8	27.7	27.7
	non	34	36.2	72.3	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

B_raison_dimin_ttravail_loisir					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	9	9.6	19.1	19.1
	non	38	40.4	80.9	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

B_raison_dimin_ttravail_famille					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	18	19.1	38.3	38.3
	non	29	30.9	61.7	100.0
	Total	47	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	47	50.0		
Total		94	100.0		

Annexes 17.2 (avec enfants)

B_raison_dimin_ttravail_stress					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	12	17.1	34.3	34.3
	non	23	32.9	65.7	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

B_raison_dimin_ttravail_loisir					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	6	8.6	17.1	17.1
	non	29	41.4	82.9	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

B_raison_dimin_ttravail_famille					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	17	24.3	48.6	48.6
	non	18	25.7	51.4	100.0
	Total	35	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	35	50.0		
Total		70	100.0		

Annexes 17.3

B_raison_dimin_ttravail_stress					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	1	4.2	8.3	8.3
	non	11	45.8	91.7	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

B_raison_dimin_ttravail_loisir					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	3	12.5	25.0	25.0
	non	9	37.5	75.0	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

B_raison_dimin_ttravail_famille					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	1	4.2	8.3	8.3
	non	11	45.8	91.7	100.0
	Total	12	50.0	100.0	
Manquante	Système manquant	12	50.0		
Total		24	100.0		

Annexe 18

âge_enfs * raison_dimin_ttravail_famille					
			oui	non	Total
_âge_enfs	0-3 ans	Effectif	6	1	7
		% dans âge_enfs	85.70%	14.30%	100.00%
		% du total	17.10%	2.90%	20.00%
	4-7 ans	Effectif	4	1	5
		% dans âge_enfs	80.00%	20.00%	100.00%
		% du total	11.40%	2.90%	14.30%
	8-11 ans	Effectif	4	5	9
		% dans âge_enfs	44.40%	55.60%	100.00%
		% du total	11.40%	14.30%	25.70%
	12-15 ans	Effectif	3	5	8
		% dans âge_enfs	37.50%	62.50%	100.00%
		% du total	8.60%	14.30%	22.90%

- Tâches domestiques

Annexes 19

C_tâches_repas					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	32	68.1	68.1	68.1
	conjoint	9	19.1	19.1	87.2
	les deux	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
C_tâches_vaisselle					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	22	46.8	46.8	46.8
	conjoint	16	34.0	34.0	80.9
	les deux	7	14.9	14.9	95.7
	autres	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
C_tâches_achats					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	36	76.6	78.3	78.3
	conjoint	5	10.6	10.9	89.1
	les deux	5	10.6	10.9	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Manquante	Système manquant	1	2.1		
Total		47	100.0		
C_tâches_ménage					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	24	51.1	51.1	51.1
	conjoint	3	6.4	6.4	57.4
	les deux	4	8.5	8.5	66.0
	autre	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
C_tâches_lessive					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	38	80.9	80.9	80.9
	conjoint	2	4.3	4.3	85.1
	les deux	2	4.3	4.3	89.4
	autre	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

C_tâches_manuels					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	8	17.0	17.0	17.0
	conjoint	32	68.1	68.1	85.1
	les deux	5	10.6	10.6	95.7
	autre	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
C_tâches_jardin					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	20	42.6	44.4	44.4
	conjoint	16	34.0	35.6	80.0
	les deux	8	17.0	17.8	97.8
	autres	1	2.1	2.2	100.0
	Total	45	95.7	100.0	
Manquante	Système manquant	2	4.3		
Total		47	100.0		
C_tâches_administ					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	26	55.3	55.3	55.3
	conjoint	17	36.2	36.2	91.5
	les deux	4	8.5	8.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	
C_tâches_loisir					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	22	46.8	47.8	47.8
	conjoint	17	36.2	37.0	84.8
	les deux	7	14.9	15.2	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Manquante	Système manquant	1	2.1		
Total		47	100.0		
C_tâches_contact					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	28	59.6	60.9	60.9
	conjoint	10	21.3	21.7	82.6
	les deux	8	17.0	17.4	100.0
	Total	46	97.9	100.0	
Manquante	Système manquant	1	2.1		
Total		47	100.0		

C_enfts_soin					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	26	55.3	76.5	76.5
	conjoint	4	8.5	11.8	88.2
	les deux	4	8.5	11.8	100.0
	Total	34	72.3	100.0	
Manquante	Système manquant	13	27.7		
Total		47	100.0		
C_enfts_devoirs					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	21	44.7	77.8	77.8
	conjoint	2	4.3	7.4	85.2
	les deux	4	8.5	14.8	100.0
	Total	27	57.4	100.0	
Manquante	Système manquant	20	42.6		
Total		47	100.0		
C_enfts_jeux					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	14	29.8	43.8	43.8
	conjoint	8	17.0	25.0	68.8
	les deux	10	21.3	31.3	100.0
	Total	32	68.1	100.0	
Manquante	Système manquant	15	31.9		
Total		47	100.0		
C_enfts_déplacemnt					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	conjointe	23	48.9	67.6	67.6
	conjoint	3	6.4	8.8	76.5
	les deux	7	14.9	20.6	97.1
	autre	1	2.1	2.9	100.0
	Total	34	72.3	100.0	
Manquante	Système manquant	13	27.7		
Total		47	100.0		

Annexes 20

nbre de tâches auxquelles les femmes participent					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	4-7 tâches	13	27.7	27.7	27.7
	8-10 tâches	20	42.6	42.6	70.2
	11-14 tâches	14	29.8	29.8	100
	Total	47	100	100	

nbre de tâches auxquelles les hommes participent					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	0-3 tâches	12	25.5	25.5	25.5
	4-7 tâches	30	63.8	63.8	89.4
	8-10 tâches	5	10.6	10.6	100
	Total	47	100	100	

Annexes 21

nbre de tâches auxquelles les femmes participent					
		4-7 tâches	8-10 tâches	11-14 tâches	Total
Avec enfants	Effectif	5	16	14	35
	% dans avec_sans_enfts	14.30%	45.70%	40.00%	100.00%
	% du total	10.60%	34.00%	29.80%	74.50%
Sans enfant	Effectif	8	4	0	12
	% dans avec_sans_enfts	66.70%	33.30%	0.00%	100.00%
	% du total	17.00%	8.50%	0.00%	25.50%
Total	Effectif	13	20	14	47
	% dans avec_sans_enfts	27.70%	42.60%	29.80%	100.00%
	% du total	27.70%	42.60%	29.80%	100.00%

Annexes 22

nbre de tâches auxquelles les hommes participent					
		0-3 tâches	4-7 tâches	8-10 tâches	Total
Avec enfants	Effectif	7	23	5	35
	% dans avec_sans_enfts	20.00%	65.70%	14.30%	100.00%
	% du total	14.90%	48.90%	10.60%	74.50%
Sans enfant	Effectif	5	7	0	12
	% dans avec_sans_enfts	41.70%	58.30%	0.00%	100.00%
	% du total	10.60%	14.90%	0.00%	25.50%
Total	Effectif	12	30	5	47
	% dans avec_sans_enfts	25.50%	63.80%	10.60%	100.00%
	% du total	25.50%	63.80%	10.60%	100.00%

Annexes 23

Tableau croisé							
		C_tâches_part				Total	
		0-3 tâches	4-7 tâches	8-10 tâches	11-14 tâches		
Temps de travail	>50	Effectif	0	0	1	1	2
		% compris dans pourcentage	0%	0%	50%	50%	100%
		% du total	0%	0%	1%	1%	2%
	50-65	Effectif	0	6	9	9	24
		% compris dans pourcentage	0%	25%	38%	38%	100%
		% du total	0%	6%	10%	10%	26%
	70-85	Effectif	0	8	9	4	21
		% compris dans pourcentage	0%	38%	43%	19%	100%
		% du total	0%	9%	10%	4%	22%
	90-100	Effectif	12	29	6	0	47
		% compris dans pourcentage	26%	62%	13%	0%	100%
		% du total	13%	31%	6%	0%	50%
Total		Effectif	12	43	25	14	94
		% compris dans pourcentage	13%	46%	27%	15%	100%
		% du total	13%	46%	27%	15%	100%

- Négociation et répartition du temps de travail

Annexe 24

Négociation temps de travail					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	35	74.5	74.5	74.5
	oui	6	12.8	12.8	87.2
	oui_sans_décision	6	12.8	12.8	100
	Total	47	100	100	

Annexes 25

			Hommes :oui	Hommes :non	Total
Femmes satisfaction	oui	Effectif	23	8	31
		% du total	48.90%	17.00%	66.00%
	non	Effectif	8	8	16
		% du total	17.00%	17.00%	34.00%
	Total	Effectif	31	16	47
		% du total	66.00%	34.00%	100.00%

Annexe 26

Satisfaction répartition temps de travail					
			oui	non	Total
C_négociation_tp	non	Effectif	51	19	70
		% compris dans C_négociation_tp	73%	27%	100%
		% du total	54%	20%	74%
	oui	Effectif	7	5	12
		% compris dans C_négociation_tp	58%	42%	100%
		% du total	7%	5%	13%
	oui_sans_décision	Effectif	4	8	12
		% compris dans C_négociation_tp	33%	67%	100%
		% du total	4%	9%	13%
Total		Effectif	62	32	94
		% compris dans C_négociation_tp	66%	34%	100%
		% du total	66%	34%	100%

Annexes 27

			souhait_augment_ttravail		Total
			non	oui	
satisfaction_repart_ttravail_couple	oui	Effectif	23	8	31
		% compris dans satisfaction_repart_ttravail_couple	74%	26%	1.0
		% du total	49%	17%	66%
	non	Effectif	12	4	16
		% compris dans satisfaction_repart_ttravail_couple	75%	25%	1.0
		% du total	26%	9%	34%
Total	Effectif		35	12	47
	% compris dans satisfaction_repart_ttravail_couple		.7	.3	1.0
	% du total		74%	26%	100%

			souhait_dimin_ttravail		Total
			non	oui	
satisfaction_repart_ttravail_couple	oui	Effectif	19	12	31
		% compris dans satisfaction_repart_ttravail_couple	61%	39%	1.0
		% du total	40%	26%	66%
	non	Effectif	1	15	16
		% compris dans satisfaction_repart_ttravail_couple	6%	94%	100%
		% du total	2%	32%	34%
Total	Effectif		20	27	47
	% compris dans satisfaction_repart_ttravail_couple		43%	57%	100%
	% du total		43%	57%	100%

Annexe 28

			modèle idéal ttravail_couple			Total
			revenu plus élevé tplein	deux tpartiel	autre	
sexe	femme	Effectif	0	16	0	16
		% compris dans sexe	0%	100%	0%	100%
		% du total	0%	50%	0%	50%
	homme	Effectif	1	13	2	16
		% compris dans sexe	6%	81%	13%	100%
		% du total	3%	41%	6%	50%
Total		Effectif	1	29	2	32
		% compris dans sexe	3%	91%	6%	100%
		% du total	3%	91%	6%	100%