

DÉMOGRAPHIE ET CULTURES

*Colloque international de Québec
(Canada, 25-29 août 2008)*



**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France) – <http://www.aidelf.org>**

Rapport au travail : l'effet des valeurs et des attitudes entre 45 et 64 ans

Jim OGG

Institut National d'Études Démographiques

Sylvie RENAUT

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, France

Introduction

Le rendez-vous sur les retraites de 2008 place une nouvelle fois l'activité des seniors au centre des débats. Le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38%, contre 44% en Europe et devrait parvenir à 50% pour atteindre l'objectif européen d'ici à 2010 (Cor, 2008). L'environnement économique est déterminant du niveau de la demande de travail et il est indéniable que les entreprises limitent l'embauche de seniors, voire leur maintien en activité. Les effets du contexte socio-économique sur le taux d'emploi sont assez largement étudiés et documentés, et notamment l'influence avérée des conditions individuelles de santé, d'éducation, de statut et de catégorie professionnelle, des revenus, etc. (Jolivet et Rozenkier, 2002 ; Brunet, 2004 ; Jolivet et Molinié, 2006). À travers le comportement des entreprises, la demande collective de travail interagit sur l'offre individuelle de travail des seniors, leurs projets et leurs perspectives d'activité en deuxième partie de carrière (Aouici *et al.*, 2008). À cet égard, les opinions sur le travail et les aspects les plus importants de la vie professionnelle pour les plus de 45 ans, qu'ils travaillent ou pas, sont des éléments essentiels à prendre en compte dans les débats actuels sur l'emploi des seniors. Cependant, nous ne pouvons dissocier ces opinions d'autres valeurs et attitudes portant sur la société et la famille et dont la confrontation pourrait éventuellement conduire à une meilleure approche des conditions d'emploi et d'employabilité en deuxième partie de carrière.

C'est donc l'éventail des opinions recueillies dans l'enquête Erfi *-Étude des relations familiales et intergénérationnelles-* que l'on souhaite examiner (Régnier-Loilier, 2006)¹. En considérant les personnes âgées de 45 à 64 ans au moment de l'enquête, les tranches d'âges retenues permettent d'encadrer les premières cohortes nombreuses du baby-boom nées entre 1946 et 1955 et quinquagénaires au moment de l'enquête (50-59 ans), avec leurs aînées (1941-1945, 60-64 ans) et leurs cadettes (1956-1960, 45-49 ans). La préoccupation de parvenir à une prolongation de l'activité des plus âgés doit conduire à s'interroger sur le rôle attribué au travail par ces cohortes qui, dans l'intimité du couple et de la famille, ont adopté des comportements plus novateurs et un mode de vie plus individualiste. Au cœur de notre interrogation l'objectif est de mieux comprendre en quoi les valeurs et les attitudes dans la société et la famille peuvent différencier la manière de considérer le rapport au travail.

Méthode

Le questionnaire de l'enquête Erfi est conçu dans une problématique de genre dont on souhaite s'affranchir en proposant une démarche exploratoire à travers la mise en œuvre de

¹ Réalisée par l'Ined et l'Insee en 2005, cette étude correspond à la version française de l'enquête *Generations and Gender Survey* (GGS) et s'inscrit dans un programme d'enquêtes internationales *Generations and Gender Program* (GGP) qui adoptent un questionnaire commun aux différents pays participant au programme, actuellement une vingtaine en Europe ; 10 000 entretiens ont été réalisés en face-à-face auprès de personnes de 18 à 79 ans ; pour plus de détails, consulter : <http://www-erfi.ined.fr/> ; <http://www.unece.org/pau/ggp/>

techniques qui conjuguent l'analyse des correspondances multiples et la classification hiérarchique ascendante (Grelet, 2002). Le principe consiste à modéliser les comportements selon les opinions exprimées sur le travail, les valeurs et les attitudes. Mais, à la différence de la démarche économétrique qui modélise le lien entre la variable d'opinion (à expliquer) et les variables explicatives retenues, la démarche typologique cherche à faire émerger la variété des attitudes résultant de l'expression de plusieurs variables d'opinions. En premier lieu, une analyse des correspondances multiples, c'est-à-dire une analyse factorielle des correspondances sur le tableau disjonctif complet, permet d'identifier le nombre de facteurs à retenir selon la représentation des données observées. Cette méthode permet d'éliminer les fluctuations et d'obtenir ensuite une partition plus robuste dans la deuxième étape. Celle-ci consiste à réaliser une classification hiérarchique ascendante sur les variables quantitatives qui représentent les coordonnées factorielles des axes retenus dans l'étape précédente. La classification agrège progressivement les individus à regrouper : il s'agit de parvenir à une partition qui minimise l'inertie intra-classe (minimiser la distance entre les individus d'un même groupe) et maximise l'inertie inter-classe (maximiser la distance entre les groupes). La classification vise donc à regrouper les individus qui se ressemblent. C'est à l'analyste de déterminer le nombre optimum de classes à retenir. On obtient une variable qualitative non ordonnée en sous-groupes homogènes et disjoints qu'il convient ensuite de décrire et interpréter.

L'intérêt de la méthode réside dans la possibilité de faire apparaître la variété des comportements qui resteraient cachés au milieu des comportements les plus courants. Les typologies étant construites indépendamment des variables explicatives, des régressions logistiques sont réalisées pour étudier les liens existant entre les opinions exprimées et des caractéristiques individuelles élémentaires, l'âge, le genre, la vie en couple, la situation d'emploi. Tous les résultats ne sont pas présentés, néanmoins il y est fait référence dès lors que des différences significatives méritent d'être soulignées. Enfin, une visualisation graphique permet de mieux comprendre quelles sont les opinions qui rapprochent le plus les individus et participent le mieux à la constitution de chaque groupe issu des classifications.

Dans une première partie, on se propose d'analyser le rapport au travail, à travers l'importance des aspects relatifs à la vie professionnelle tels qu'ils sont évoqués et hiérarchisés par les répondants. Ensuite, l'ensemble des valeurs et des attitudes recueillies dans l'enquête permet d'étudier les rapports entre générations et les rapports de genre à la fois selon les normes et les représentations dans la société et selon les comportements et les préférences personnelles dans la famille. À l'issue des analyses descriptives et typologiques des valeurs et des attitudes, il s'agit de les mettre en perspective avec les opinions sur la vie professionnelle, afin d'apprécier si les normes et les comportements sont de nature ou non à expliquer le rapport au travail.

1. Opinions sur la vie professionnelle

À la fin du module consacré à la situation d'activité et aux revenus, le questionnaire Erfi s'intéresse à « certains aspects de la vie professionnelle qui peuvent être considérés comme importants ». Dans une liste de onze propositions, le répondant doit choisir, en les ordonnant, les trois aspects qui lui paraissent les plus importants (tableau 1). Cette question, posée à chaque enquêté quel que soit son statut d'activité, s'apparente indirectement à l'étalonnage d'une certaine valeur attribuée au travail.

Disposer d'un bon revenu, arrive en tête des aspects de la vie professionnelle considérés comme importants : un quart de la population y souscrit, tandis qu'un cinquième mentionne d'abord l'intérêt pour le travail. Ces deux options rassemblent la moitié des répondants lorsque l'on considère simultanément les trois réponses possibles. L'aspect revenu est plus souvent évoqué par les personnes hors emploi au moment de l'enquête (sans distinction de statut). La sécurité de l'emploi, citée par 40% des répondants, ne correspond à aucun profil particulier.

Avoir de bons horaires, pas trop de pression, beaucoup de vacances sont des options davantage citées par les moins de 50 ans. Au contraire, l'intérêt d'occuper un poste à responsabilités ou un travail bien considéré par les gens des concerne plutôt les plus âgés. Enfin, un travail où on a l'impression de réaliser quelque chose concerne plus les femmes.

Cependant, au-delà du simple effet observé pour chaque variable, en contrôlant simultanément l'effet des caractéristiques individuelles de base - âge, sexe, vie en couple, en emploi ou non -, à situation équivalente, l'âge n'apparaît pas comme variable explicative du choix des répondants sur les aspects les plus importants de la vie professionnelle. Toutes choses égales par ailleurs, c'est la situation conjugale des femmes qui est la plus discriminante : les femmes en couple sont plus sensibles au contenu du travail, mais aussi à l'organisation du travail, en termes de pression ou d'horaires. Et enfin, seule la question du revenu est sensible à la situation d'emploi.

TABLEAU 1 : LES ASPECTS LES PLUS IMPORTANTS DE LA VIE PROFESSIONNELLE (% COL)

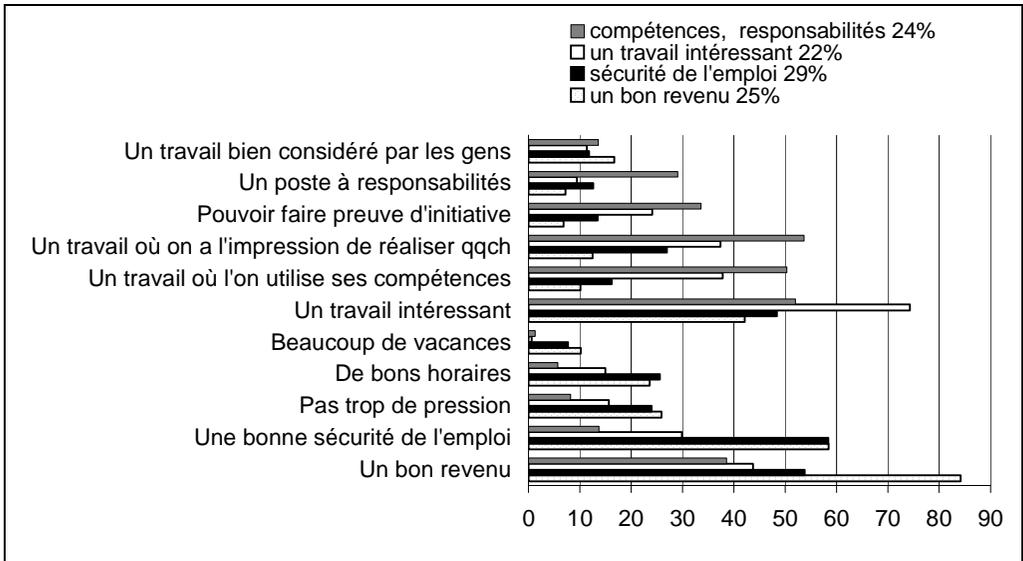
« Voici certains aspects de la vie professionnelle qui peuvent être considérés comme importants. Pouvez-vous choisir parmi eux les trois qui vous paraissent les plus importants en les ordonnant ».	Réponse 1, 2 ou 3	Aspect le plus important	Deuxième aspect par ordre d'importance	Troisième aspect par ordre d'importance
Un bon revenu	55,5	25,6	15,0	14,9
Un travail intéressant	53,4	21,6	16,0	15,8
Une bonne sécurité de l'emploi	41,4	16,5	14,7	10,2
Un travail où on a l'impression de réaliser quelque chose	32,2	11,6	10,8	9,8
Un travail où l'on utilise ses compétences	27,7	6,4	9,1	12,1
Pouvoir faire preuve d'initiative	19,0	3,3	7,5	8,2
Pas trop de pression	18,9	5,1	6,7	7,0
De bons horaires	18,0	2,3	7,1	8,5
Un poste à responsabilités	14,6	3,4	6,6	4,5
Un travail bien considéré par les gens	13,4	3,2	5,0	5,2
Beaucoup de vacances	5,2	1,0	1,6	2,7
Ne sait pas				1,0
		100	100	100

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans

Lecture : 55,5% des répondants de 45 à 64 ans ont cité, au moins une fois, un bon revenu comme un des aspects les plus importants de la vie professionnelle

Pour comprendre comment les répondants hiérarchisent les trois aspects les plus importants du travail, l'analyse des données révèle une typologie en quatre groupes (figure 1). Dans un premier groupe rassemblant un quart des répondants, 84% plébiscitent la nécessité d'avoir un *bon revenu*. C'est ce qui les différencie d'un autre groupe plus nombreux, 29% des répondants, dont plus de la moitié (58%) sont d'abord préoccupés par *la sécurité de l'emploi*. Par rapport à l'ensemble des réponses, ces deux groupes citent plus souvent (25%) l'importance d'avoir de bons horaires, pas trop de pression dans le travail, tandis qu'une minorité cite également l'intérêt d'avoir beaucoup de vacances. Dans un troisième groupe qui compte environ un cinquième des répondants (22%), un *travail intéressant* est largement privilégié : c'est le contenu du travail lui-même qui est valorisé par plus des trois quarts du groupe. Enfin, pour un quart des répondants, les compétences requises et le sentiment d'être utile sont énoncés par la moitié du groupe. Mais, par rapport aux autres situations, faire preuve d'initiative ou occuper un poste à responsabilité y sont plus largement évoqués. Ici, les *compétences et responsabilités*, sont au premier plan, tandis que les questions d'horaires ou de conditions de travail sont reléguées en arrière plan.

FIGURE 1 : SEGMENTATION DE LA POPULATION
SELON LES ASPECTS LES PLUS IMPORTANTS À LA VIE PROFESSIONNELLE



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans

Lecture : Pour chaque aspect, proportion des répondants qui, dans chaque groupe de la typologie, l'a cité au moins une fois

Cette segmentation de la population selon la hiérarchie des aspects les plus importants attribués à la vie professionnelle ne laisse d'emblée émerger aucun profil individuel, selon l'âge, le sexe, la vie en couple et l'emploi, qui soit réellement spécifique de l'appartenance à un groupe plutôt qu'un autre. En revanche, les caractéristiques socioéconomiques classiques qui sont étroitement dépendantes – scolarité, profession, revenu –, sont les véritables marqueurs des aspects les plus importants de la vie professionnelle². Indépendamment des autres caractéristiques personnelles (âge, sexe, etc.), disposer d'un bon revenu est d'abord la préoccupation de ceux qui ont, effectivement de faibles revenus, surtout des ouvriers et des personnes qui ont peu fréquenté l'école. L'assurance de la sécurité de l'emploi est surtout le fait des employés. Avoir un travail intéressant est plus une revendication des professions intermédiaires, voire supérieures ou indépendantes, pour des personnes qui ont bénéficié d'un bon niveau d'éducation et qui sont à l'abri de revenus trop faibles. Enfin, la valorisation des compétences et la prise de responsabilités sont plutôt partagées par les professions indépendantes et supérieures, les revenus plus confortables mais également par ceux ou celles qui ont un très bon état de santé.

Autrement dit, les opinions sur la vie professionnelle sont surtout dépendantes des conditions individuelles d'éducation, de la catégorie professionnelle et du revenu, au même titre que ce que l'on observe pour les conditions de maintien en emploi en deuxième partie de carrière. Par rapport à ces conditions économiques, il faut souligner la moindre importance des effets de l'âge, du sexe, de la vie en couple ou de la situation d'emploi. Néanmoins, on peut observer que les hommes seuls ou les familles de trois enfants et plus se positionnent un peu plus pour un « bon revenu ». La « sécurité de l'emploi » est plus souvent le souci des femmes seules et des plus jeunes tandis que « l'intérêt pour le travail » est plus celui des femmes en

² La profession du répondant ou son ancienne profession ; les revenus du ménage par unité de consommation.

couple. Enfin, les « compétences et les responsabilités » sont davantage le fait des retraités et des plus âgés.

Il semble donc que les opinions sur le travail et la vie professionnelle se forment d'abord à partir des conditions économiques et sociales que connaissent les répondants et, de façon plus marginale, en fonction du mode de vie conjugale et familiale. De ce point de vue, il est possible que les modalités du rapport au travail puissent trouver un éclairage complémentaire à travers les valeurs et les attitudes exprimées sur la société et la famille.

2. Valeurs et attitudes dans la société et la famille

Les valeurs et les attitudes figurent dans le dernier module du questionnaire de l'enquête Erfi. Les questions retenues sont regroupées en deux sous-ensembles centrés sur des préoccupations communes, autour des relations entre générations pour les unes, et autour des rapports de genre pour les autres³. En outre, ces deux séries d'opinions sont appréhendées d'abord du point de vue des normes dans la société et ensuite du point de vue des comportements dans la famille. C'est ainsi que l'on s'intéresse aux normes de solidarité publique et privée entre générations avant d'observer les comportements de responsabilité familiale entre générations. Ensuite, le deuxième sous-ensemble de questions étudie les valeurs et les attitudes à l'égard des hommes et des femmes, telles qu'elles s'expriment selon les normes de rapports de genre dans la société, puis selon les comportements masculins-féminins dans la famille.

2.1. Les relations entre générations

Les valeurs et attitudes relatives aux générations dans la société et la famille peuvent s'apprécier d'un point de vue normatif ou d'un point de vue comportemental. Dans le premier cas, on étudie la façon dont les répondants se représentent les devoirs de la société et de la famille à travers les normes de solidarité publique et privée. Dans le second, on observe comment les répondants conçoivent les responsabilités familiales, leurs obligations envers les autres générations.

a. Les normes de solidarité publique et privée entre générations

Les normes de solidarité envers les plus démunis désignent d'abord la société pour répondre aux situations de pauvreté (tableau 2). Cette position est d'autant plus attendue qu'il s'agit d'aider financièrement les personnes âgées, une mission qui incombe principalement à la société pour 34% des répondants et 28% lorsque ce sont de jeunes parents qui sont concernés. En revanche, pour la prise en charge des personnes âgées à leur domicile, les réponses suggèrent la nécessité d'un partage des rôles entre la famille et la société (40%), la recherche d'un équilibre nécessaire entre État et famille face aux besoins du grand âge. Cette opinion moyenne, est indépendante des considérations d'âge, de sexe, de vie en couple ou d'emploi. En revanche, il y a un consensus autour du devoir des familles de s'occuper elles-mêmes principalement des jeunes enfants, 42% pour ce qui est de la garde préscolaire et 35% pour la garde après l'école. Cette opinion est plus souvent le fait de personnes hors emploi au moment de l'enquête.

³ Les cinq premières questions du module portant sur la pratique religieuse (religion, fréquence de pratique, importance d'une cérémonie religieuse pour la naissance, le mariage et le décès) et les deux dernières questions d'opinion sur la pension de réversion sont exclues de l'analyse.

TABLEAU 2 : LES NORMES DE SOLIDARITÉ PUBLIQUE ET PRIVÉE ENTRE GÉNÉRATIONS (% LIG)

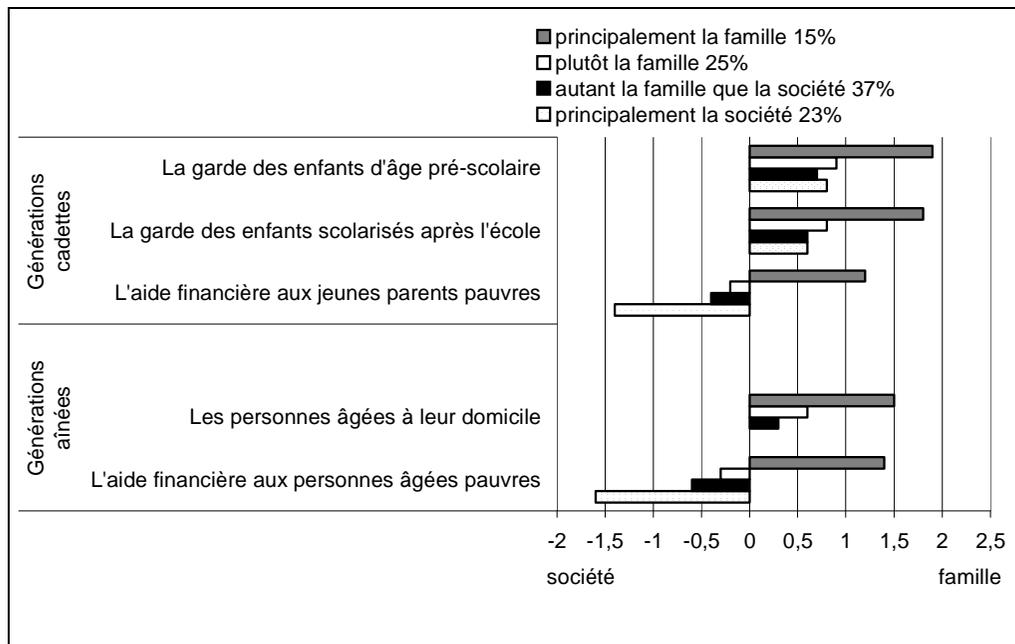
À supposer que la famille en ait la possibilité, qui selon vous devrait prendre en charge :	Principalement la société	Plutôt la société que la famille	Autant la société que la famille	Plutôt la famille que la société	Principalement la famille	Ne sait pas
<i>Généralisations aînées</i>						
L'aide financière aux personnes âgées vivant au-dessous du seuil de pauvreté	33,7	12,1	29,7	12,1	11,3	1,1
Les personnes âgées à leur domicile	6,1	6,5	40,3	24,8	21,6	0,8
<i>Généralisations cadettes</i>						
L'aide financière aux jeunes parents vivant au-dessous du seuil de pauvreté	27,8	13,4	31,6	13,6	10,8	2,7
La garde des enfants scolarisés après l'école	5,4	6,7	25,1	26,7	35,4	0,7
La garde des enfants d'âge pré-scolaire	5	5,4	21,9	24,7	42,3	0,7

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans

Lecture : 33,7% des répondants âgés de 45 à 64 ans estiment que c'est principalement à la société de s'occuper des personnes âgées

Considérées ensemble, ces cinq questions révèlent une typologie en quatre groupes différenciés selon la combinaison des réponses individuelles (figure 2). Une minorité de personnes (15%) est presque exclusivement tournée vers l'univers familial : c'est *principalement la famille* qui doit assumer la charge des enfants, des personnes âgées, y compris dans les situations de grande pauvreté. Pour un quart des répondants, leur position moins radicale, désigne *plutôt la famille* pour assumer les prises en charge nécessaires. En position intermédiaire, un tiers des répondants estiment globalement que, c'est *autant la société que la famille* qui doit prendre en charge les situations évoquées. Enfin, à l'opposé, un quart des répondants pensent que c'est *principalement la société* qui doit assumer ces responsabilités et tout particulièrement pour les questions de pauvreté, pour les personnes âgées mais également pour les aides aux jeunes parents. Du point de vue des caractéristiques des répondants, seul le comportement des femmes en couple se distingue véritablement des autres situations : elles se prononcent davantage pour une assistance équilibrée entre famille et société et moins pour l'intervention principale de la collectivité.

FIGURE 2 : SEGMENTATION DE LA POPULATION SELON LES NORMES DE SOLIDARITÉ PUBLIQUE ET PRIVÉE ENTRE GÉNÉRATIONS



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans

Note : Score moyen variant de -2 à 2 selon la réponse : principalement la société=-2 ; plutôt la société que la famille=-1 ; autant la société que la famille=0 ; plutôt la famille que la société=1 ; principalement la famille =2.

Lecture : Les scores obtenus par chaque groupe permettent de visualiser leur position les uns par rapport aux autres pour chaque question entrant dans la construction typologique

Ces postures normatives sur le poids plus ou moins grand accordé à la famille ou à la société face aux situations de fragilité ne sont pas nécessairement en parfaite cohérence avec la réalité des comportements que révèlent les attitudes adoptées par les individus face aux responsabilités familiales qui leur incombent.

b. Les comportements de responsabilité familiale entre générations

Les responsabilités familiales entre générations impliquent davantage le répondant dans ses relations personnelles avec les parents, les grands-parents, et non plus les personnes âgées ou les jeunes gens en général (tableau 3). Le questionnement vise clairement à évaluer les comportements, c'est-à-dire les conditions de l'entraide familiale intergénérationnelle, à travers les responsabilités des grands-parents vis-à-vis des petits-enfants, des enfants à l'égard de leurs parents, et réciproquement, etc. Le sens des responsabilités familiales envers les descendants atteint un niveau très élevé puisque que 45% des répondants estiment qu'il est du devoir des parents de s'occuper de leurs enfants en difficultés financières, tout comme il est du devoir des grands-parents de s'occuper de leurs petits enfants. Au total, plus de 75% des enquêtés sont plutôt d'accord avec ces deux assertions. Du côté des ascendants, le sens des responsabilités est un peu moins massif mais plus de 60% des répondants sont d'accord ou plutôt d'accord avec le

fait de prendre en charge ou d'aider financièrement les parents en cas de besoins. Globalement, ce sens des responsabilités familiales témoigne peut-être aussi de la connaissance des répondants de l'obligation d'entretien et l'obligation alimentaire envers les descendants et les ascendants régies par le code civil (Choquet, Sayn, 2000).

Les plus jeunes des répondants (moins de 50 ans) partagent moins souvent que leurs aînés l'idée que les grands-parents devraient s'occuper des petits-enfants. Par ailleurs, les principes qui engagent les enfants à l'égard des parents reçoivent plus l'assentiment des hommes que celui des femmes, ce qui pourrait s'interpréter comme l'intériorisation par les uns et les autres d'une réalité qui, dans les faits, rend plus souvent les femmes dépositaires des responsabilités familiales. Néanmoins, il y a une franche opposition (69 % des réponses) à cette affirmation selon laquelle « si les parents ont besoin d'être pris en charge, c'est aux filles plus qu'aux fils que revient la responsabilité de s'en occuper ». Les données globales ne rendent pas compte des systèmes d'obligations, réciproques ou non, qui peuvent exister entre les générations familiales. Il est possible que le sens des responsabilités s'exprime davantage envers les descendants dans certains cas et qu'il soit d'abord ancré sur les obligations filiales, dans d'autres cas.

TABLEAU 3 : LES COMPORTEMENTS DE RESPONSABILITÉ FAMILIALE ENTRE GÉNÉRATIONS (% LIG)

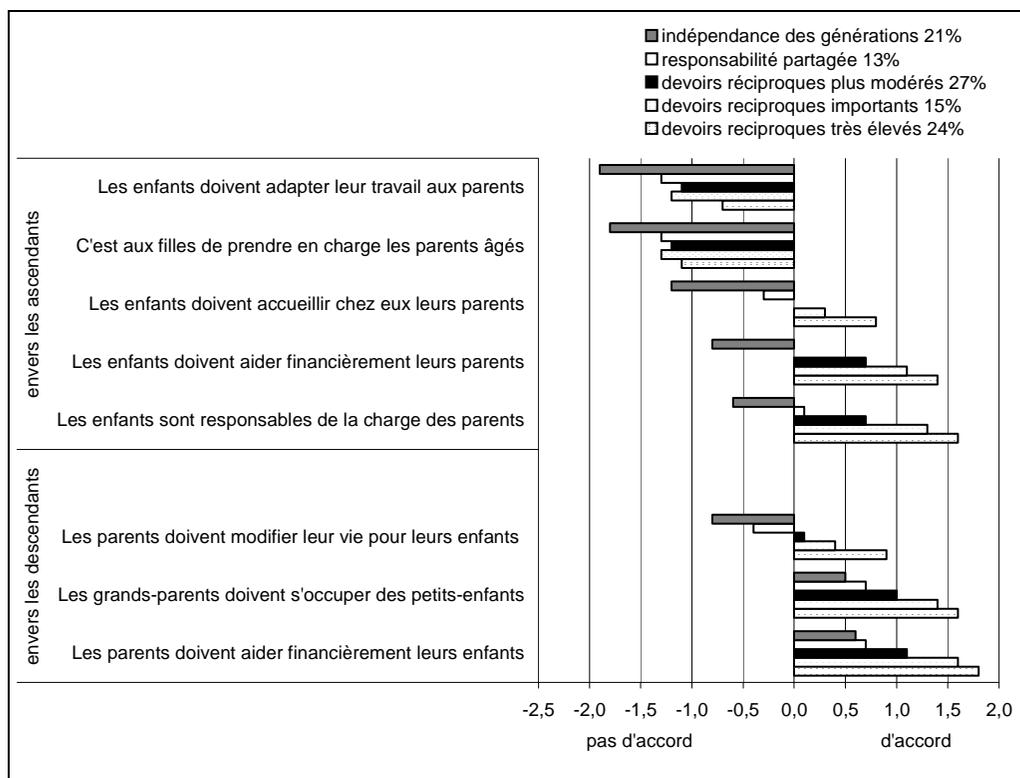
Concernant la famille, dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes :	D'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Ne sait pas
<i><u>Envers les descendants</u></i>						
Les grands-parents doivent s'occuper de leurs petits-enfants si les parents ne sont pas en mesure de le faire	45,9	31,5	10,6	4,9	6,4	0,7
Les parents doivent aider financièrement leurs enfants si ceux-ci ont des difficultés financières	44,6	37,0	11,3	3,6	3,2	0,3
Si leurs enfants adultes en ont besoin, les parents doivent modifier leur propre vie afin de pouvoir les aider	19,4	24,7	20,2	15,2	19,5	1,0
<i><u>Envers les ascendants</u></i>						
Les enfants sont responsables de la prise en charge de leurs parents si ceux-ci en ont besoin	32,2	31,8	14,5	9,8	10,7	1,0
Les enfants doivent aider financièrement leurs parents si ceux-ci ont des difficultés financières	26,8	33,8	17,2	8,8	12,7	0,7
Les enfants doivent accueillir chez eux leurs parents si ceux-ci ne sont plus en mesure de vivre seuls	18,8	19,3	23,0	15,8	22,1	1,0
Les enfants doivent adapter leur vie professionnelle aux besoins de leurs parents	4,0	5,9	12,0	19,1	58,2	0,8
Si les parents ont besoin d'être pris en charge, c'est aux filles plus qu'aux fils que revient la responsabilité de s'en occuper	3,9	4,8	11,4	10,6	68,7	0,5

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans

Lecture : 44,6% des répondants âgés de 45 à 64 ans sont d'accord avec le devoir pour les grands-parents de s'occuper des petits-enfants.

Les huit questions sur la responsabilité envers les ascendants et les descendants font apparaître cinq types de comportements. Plutôt que des systèmes strictement étanches, les responsabilités familiales s'inscrivent dans une sorte de graduation qui engagent plus ou moins les individus (figure 3). D'un côté, un quart des répondants, plutôt des hommes, estiment que la famille mérite l'engagement le plus total, les *devoirs réciproques très élevés* sont presque sans limite envers les ascendants et les descendants. À l'opposé, un cinquième des enquêtés font état de plus *d'indépendance à l'égard des générations*. Entre ces deux groupes, pour une minorité de répondants (15%) qui partagent l'essentiel des responsabilités familiales, les *devoirs réciproques sont importants*. Au milieu, de façon moins systématique et moins radicale, plus du quart des répondants sont « plutôt d'accord » avec l'essentiel des affirmations, les *devoirs réciproques plus modérés* engagent davantage les relations aux descendants qu'aux ascendants et il s'agit un peu plus souvent de personnes en emploi. Enfin, l'absence de positionnement tranché caractérise 13% des répondants qui choisissent le plus souvent l'option « ni d'accord, ni pas d'accord » et dont on peut penser qu'il s'agit de *responsabilités partagées* ou renégociées au cas par cas lorsque le besoin d'entraide émerge.

FIGURE 3 : SEGMENTATION DE LA POPULATION SELON LES COMPORTEMENTS DE RESPONSABILITÉ FAMILIALE ENTRE GÉNÉRATIONS



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans.

Note : Score moyen variant de -2 à 2 selon la réponse : pas d'accord =-2 ; plutôt pas d'accord =-1 ; ni d'accord, ni pas d'accord =0 ; plutôt d'accord=1 ; d'accord =2.

Lecture : Les scores obtenus par chaque groupe permettent de visualiser leur position les uns par rapport aux autres pour chaque question entrant dans la construction typologique.

Globalement, on retrouve certaines corrélations entre les deux typologies résultant des deux séries de questions sur les relations entre générations selon les normes et les comportements. Les répondants, qui estiment que c'est *principalement la société* qui doit assurer la prise en charge des plus démunis, prônent aussi plus clairement *l'indépendance des générations*. À l'opposé, lorsque c'est *principalement la famille* qui est chargée de s'occuper de tous ses membres, quelle que soit leur situation, on observe un niveau d'exigence important des responsabilités familiales concentrées sur des *devoirs réciproques élevés* entre les générations. L'intervention de la *famille autant que la société* est positivement associée à une *responsabilité partagée*.

Pour environ la moitié de la population, la cohérence entre les réponses fournies pour ces deux groupes de questions apparentées est indéniable. Néanmoins, cette confrontation montre aussi que les comportements individuels ne reflètent pas totalement les positions normatives. Les valeurs relatives aux générations renvoient à la fois aux formes de l'État-providence, aux traditions culturelles de notre pays, mais aussi, aux ressources et traditions des familles elles-mêmes. En pénétrant plus largement au sein de l'organisation des ménages, il s'agit maintenant d'explorer les valeurs et les attitudes à l'égard des hommes et des femmes, d'abord sur le plan normatif des rapports de genre dans la société puis sur le plan des comportements masculins-féminins dans la famille.

2.2. Les rapports de genre

Les deux séries de questions qui traitent des valeurs et des attitudes à l'égard des hommes et des femmes dans la société et la famille sont posées au début et à la fin du module. Les aspects qui touchent davantage au ressenti, voire à l'intime, à travers les comportements masculins-féminins dans la famille précèdent le groupe de questions plus normatives sur les rapports hommes-femmes dans la société et qui font la clôture du questionnaire.

a. Les normes de rapports hommes-femmes dans la société

Les dernières opinions recueillies en fin d'entretien permettent d'évaluer l'importance accordée à la pérennité, ou non, des valeurs traditionnelles généralement attachées aux rôles des hommes et des femmes dans la société (tableau 4). Les questions s'inscrivent toutes dans une problématique de genre, à l'exception de deux d'entre elles sur l'emploi des jeunes et des personnes avec enfants. On a choisi de conserver ces questions pour les mettre en regard de celle sur la priorité à l'emploi des hommes.

Globalement, la moitié des répondants se prononcent plutôt en faveur d'un équilibre dans les rapports de genre. Ils expriment leur désaccord sur l'idée que pour une femme gagner plus que son conjoint pourrait nuire à leur relation (54%), que les hommes seraient de meilleurs dirigeants politiques que les femmes (49%), ou que les hommes devraient être prioritaires sur les femmes pour obtenir un emploi (47%). De la même façon, ils sont d'accord avec le fait que les femmes doivent pouvoir dépenser leur argent sans en référer à leur conjoint (46%). Néanmoins, la poursuite de l'analyse révèle certaines ambivalences dès lors que l'on ne s'adresse plus directement à la femme ou l'épouse mais à la femme, mère de famille. L'autonomie de la femme à l'égard de l'homme est alors contrebalancée par la représentation du rôle de la mère à l'égard des enfants. Plus de la moitié des répondants sont d'accord ou plutôt d'accord avec le fait que le jeune enfant risque de souffrir du travail de sa mère (56%). Deux-tiers observent que s'occuper de sa maison ou de sa famille est aussi épanouissant que travailler pour gagner de l'argent.

TABLEAU 4 : LES NORMES DE RAPPORTS HOMMES-FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ (% LIG)

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord ?	D'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Ne sait pas
<i><u>Rôle des hommes et des femmes</u></i>						
Si une femme gagne plus que son conjoint, c'est mauvais pour leur relation	4,7	8,8	17,7	13,7	53,6	1,4
Les hommes devraient être prioritaires sur les femmes pour obtenir un emploi (lorsque l'emploi est en crise)	16,1	11,1	13,2	11,3	47,5	0,7
Dans l'ensemble, les hommes sont des meilleurs dirigeants politiques que les femmes	6,1	6,3	20,5	16,9	48,7	1,5
Les femmes devraient pouvoir décider comment dépenser l'argent qu'elles ont gagné sans avoir à demander l'accord de leur conjoint	45,9	16,7	13,0	8,8	14,8	0,8
S'occuper de sa maison ou de sa famille est aussi épanouissant que travailler pour gagner de l'argent	45,2	20,6	13,2	11,0	9,1	1,0
Dans un couple, c'est mieux quand l'homme est plus âgé que la femme	14,8	10,8	36,6	7,8	28,8	1,2
<i><u>Place de la mère et du père</u></i>						
Les enfants souffrent souvent du fait que leur père sont trop préoccupés par leur travail	30,5	36,9	12,9	9,5	8,5	1,8
Un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille	26,9	28,8	11,7	13,8	17,8	1,0
Si les parents divorcent, il est mieux pour l'enfant de rester avec sa mère plutôt qu'avec son père	16,3	14,9	40,4	8,2	18,4	1,8
<i><u>Si l'emploi est en crise,</u></i>						
Les gens qui ont des enfants devraient être prioritaires sur ceux qui n'en ont pas pour obtenir un emploi	21,6	23,7	18,4	10,2	25,1	1,0
Les jeunes devraient être prioritaires sur les plus âgés pour obtenir un emploi	21,0	18,7	20,5	11,4	27,3	1,2

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans.

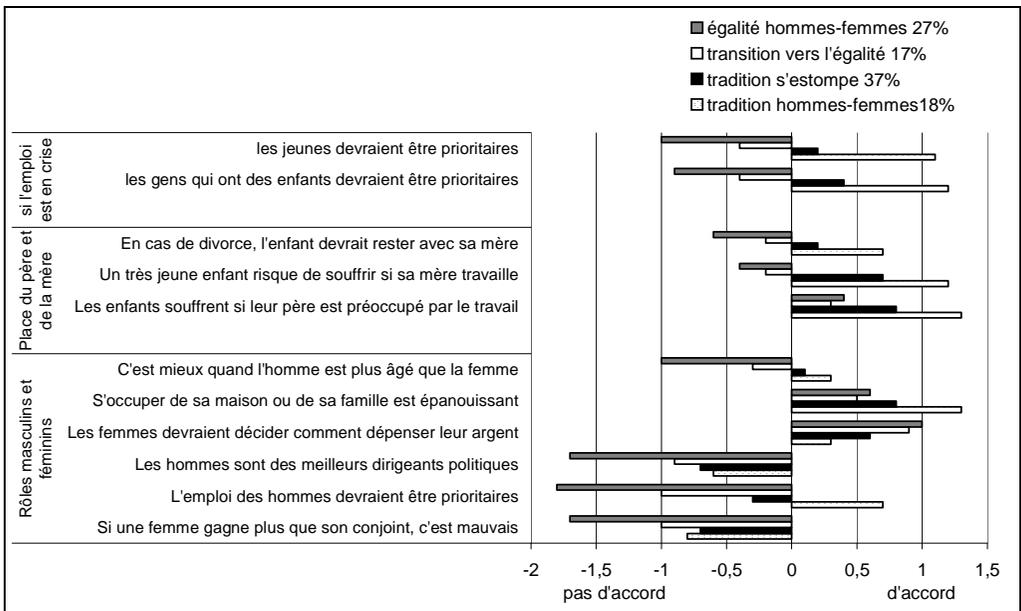
Lecture : 45,9% des répondants âgés de 45 à 64 ans sont d'accord pour que les femmes doivent pouvoir décider seules de l'usage de l'argent.

Sur ces questions de rapports de genre, la position des femmes en faveur de plus d'égalité et d'autonomie féminine est généralement beaucoup plus tranchée que celles des hommes, en particulier celle des hommes en couple. La place des pères auprès des enfants est une préoccupation des répondants puisque deux-tiers pensent que les enfants souffrent souvent du fait que le père est trop préoccupé par son travail. Néanmoins, si les parents divorcent, 30% disent qu'il est mieux pour l'enfant de rester avec la mère plutôt que le père, 40% ne sont ni

d'accord, ni pas d'accord, 30% désapprouvent. Pour ces deux dernières questions, le sexe n'est pas discriminant. Enfin, la présence des familles ou des jeunes gens pour l'accès à l'emploi, trouvent autant de partisans que d'opposants, sans caractéristique explicative particulière.

Quatre types de représentations ressortent des onze questions d'opinion sur les rapports hommes-femmes dans la société (figure 4). Ces quatre groupes opposent assez radicalement les positions les plus conventionnelles aux situations plus ouvertes vers l'équilibre des rôles féminins et masculins. Le premier groupe, moins d'un cinquième des répondants (18%) est emblématique d'une représentation des *rapports de genre traditionnels*. Plus de 70% estiment que s'occuper de la maison est épanouissant et pour deux-tiers que le très jeune enfant risque de souffrir si la mère travaille. Les personnes hors de l'emploi sont significativement plus nombreuses, et se prononcent en majorité pour privilégier l'emploi des ménages avec enfants (70%), l'emploi des jeunes sur les plus âgés (65%) et l'emploi des hommes sur les femmes (60%). Par rapport à ce groupe, les répondants du groupe le plus nombreux (37%) sont globalement dans les mêmes dispositions mais leurs opinions sont moins tranchées. Ils sont plutôt d'accord (ou pas d'accord) là où les premiers affirment leur plein accord (ou plein désaccord). Tout en demeurant attachés aux valeurs traditionnelles décrites précédemment, on note une évolution vers des positions moins normatives mais sans transformation radicale, *les rôles traditionnels s'estompent*.

FIGURE 4. SEGMENTATION DE LA POPULATION
SELON LES NORMES DE RAPPORTS HOMMES-FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans

Note : Score moyen variant de -2 à 2 selon la réponse : pas d'accord=-2 ; plutôt pas d'accord=-1 ; ni d'accord, ni pas d'accord ; plutôt d'accord=1 ; d'accord=2 ;

Lecture : Les scores permettent de visualiser la position des groupes les uns par rapport aux autres pour chaque question entrant dans la construction typologique.

Les deux autres groupes témoignent d'une évolution des représentations féminines et masculines. Dans plus du quart des situations (27%), *l'égalité hommes-femmes* semble prévaloir. Plus de 80% des répondants réfutent l'idée que les hommes sont de meilleurs dirigeants politiques que les femmes ou qu'il est mauvais pour une femme de gagner plus que son conjoint. Par ailleurs, même si l'emploi est en crise, il n'y a pas de légitimité à favoriser l'accès au travail des plus jeunes (62% désapprouvent), ou l'emploi des gens avec enfants (60% en désaccord) et surtout 90% refusent le principe que les hommes soient prioritaires sur les femmes pour obtenir un emploi. Toutes choses égales par ailleurs, les caractéristiques personnelles selon l'âge, le sexe, la vie en couple ou l'activité, ne permettent pas de différencier les répondants du groupe. En revanche, dans le groupe minoritaire qui compte 17% des répondants, on retrouve un effet positif de la participation au marché de l'emploi qui accompagne l'évolution en cours des opinions en faveur d'une *transition vers l'égalité hommes-femmes*.

Ces quatre groupes témoignent de la diversité des valeurs et des attitudes à l'égard des femmes et des hommes dans la société. Face à une norme traditionnelle qui attribue aux hommes et aux femmes des rôles très différenciés coexiste une norme plus contemporaine qui tend vers l'équilibre des rapports hommes-femmes. Cette pluralité des rapports de genre dans la société n'est sans doute pas indépendante des comportements effectivement adoptés au sein des ménages.

b. Les comportements masculins-féminins dans la famille

À travers cette nouvelle série de questions, les répondants expriment leurs préférences personnelles sur le plan des institutions (mariage, divorce, etc.) et du respect des conventions qui régissent la vie du couple et de la famille (tableau 5). Sur le plan des préférences conjugales, plus de la moitié des répondants s'accordent sur l'idée que le couple n'est pas indissoluble, et même 80%, si on ajoute les répondants qui sont plutôt d'accord avec la possibilité de divorcer, même en présence d'enfants, lorsque les gens sont malheureux. En même temps, la moitié estiment que le mariage est un lien pour la vie qui ne devrait jamais être rompu (d'accord et plutôt d'accord) et plus de 60% garantissent le rôle du mariage, « le mariage n'est pas une institution dépassée », alors même qu'ils sont tout aussi nombreux à considérer avec bienveillance la cohabitation hors mariage, même sans projet de mariage. Du point de vue des préférences parentales, le plus fort consensus se fait autour de la nécessité pour être heureux, qu'un enfant grandisse avec son père et sa mère (plus de 70% des réponses). Dans le même temps, plus de la moitié des répondants sont aussi d'accord ou plutôt d'accord avec le fait qu'une « femme puisse avoir un enfant et l'élever seule si elle n'a pas envie d'avoir une relation stable avec un homme. D'ailleurs, l'épanouissement d'un homme ou d'une femme serait conditionné par l'accès au statut de père ou de mère, respectivement pour 44% et 38% des répondants, et plus de 60% si on ajoute les répondants plutôt d'accord avec ce principe.

Qu'il s'agisse des préférences conjugales ou parentales, on perçoit d'emblée les ambiguïtés et les ambivalences dans la coexistence de certains comportements qui semblent parfois s'opposer. Ces mouvements et cette instabilité témoignent peut-être de l'évolution en cours vers des formes conjugales et parentales plus contemporaines. Du point de vue des caractéristiques individuelles, certaines différences significatives émergent effectivement, principalement selon le genre et la vie en couple : les personnes seules, et surtout les femmes, partagent plus rarement les positions moyennes.

TABLEAU 5 : LES COMPORTEMENTS MASCULINS ET FÉMININS DANS LA FAMILLE (% LIG)

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas d'accord ?	D'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Ne sait pas
<i>Préférences conjugales</i>						
Si des gens sont malheureux en couple, ils peuvent divorcer, même s'ils ont des enfants	55,8	25,6	7,3	5,7	4,7	0,7
C'est bien pour un couple non marié de cohabiter même s'ils n'ont pas l'intention de se marier	47,8	23,4	15,8	5,4	6,8	0,8
Le mariage est un lien pour la vie qui ne devrait jamais être rompu	31,9	17,1	15,7	11,0	23,7	0,6
Le mariage est une institution dépassée	12,9	10,3	13,3	15,6	47,2	0,8
Les couples homosexuels devraient avoir les mêmes droits que les hétérosexuels	20,0	14,1	16,3	13,6	33,5	2,5
<i>Préférences parentales</i>						
Pour grandir en étant heureux, un enfant a besoin d'un foyer avec un père et une mère	71,3	19,4	4,9	2,1	2,1	0,2
Pour s'épanouir, une femme doit avoir des enfants	44,2	21,9	14,5	7,5	10,8	1,2
Pour s'épanouir, un homme doit avoir des enfants	38,0	22,6	16,9	8,1	12,5	1,8
Une femme peut avoir un enfant et l'élever seule si elle n'a pas envie d'avoir une relation stable avec un homme	31,7	22,6	13,5	16,9	14,5	0,8
Quand les enfants ont 18 ou 20 ans, ils doivent vivre de façon autonome, s'ils en ont les moyens	41,7	25,9	14,0	10,5	7,4	0,5

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans.

Lecture : 55,8% des répondants âgés de 45 à 64 ans sont d'accord pour qu'un couple malheureux divorce, même s'il y a des enfants.

Compte tenu de l'éventail des comportements masculins-féminins dans la famille, l'analyse de données sur les dix questions fait ressortir une typologie en cinq groupes (figure 5). Un cinquième des répondants se reconnaissent dans des comportements très traditionnels sur le couple et la famille. Fortement attachés au mariage, opposés au divorce et à la cohabitation hors mariage, ils sont les seuls à exprimer de façon aussi ferme et massive ces convictions. Ils estiment également que les enfants, nécessaires à l'épanouissement de l'individu, ont besoin d'un foyer avec un père et une mère pour grandir heureux. Ce *modèle familial conformiste* (20%) s'apparente clairement à ce qui fut longtemps reconnu comme le modèle familial idéal. Ensuite, près d'un quart des répondants ont globalement les mêmes préférences conjugales et parentales mais, signe d'une transformation progressive des comportements, leurs positions sont moins catégoriques (*assez conformistes*, 23%).

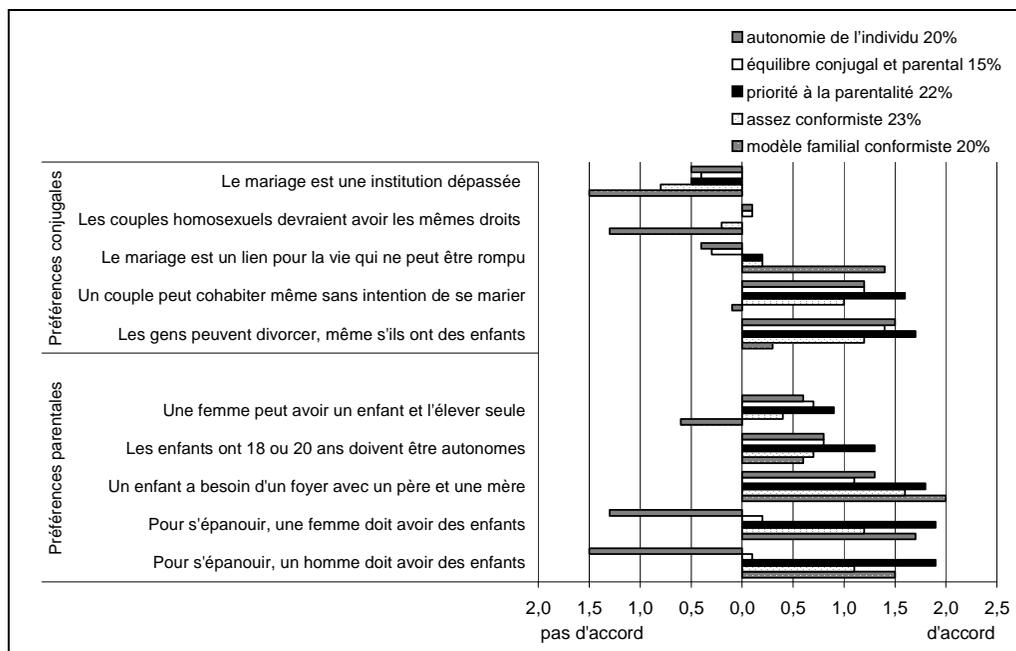
Les autres groupes témoignent de l'adoption progressive d'une organisation conjugale et parentale plus diversifiée. Pour 22% des répondants, les changements affectent la fonction traditionnelle de la famille, avec une polarisation sur l'enfant et la fonction parentale et un amoindrissement de la fonction conjugale. Dans ce type d'organisation, c'est l'enfant qui prime

sur le couple (*priorité à la parentalité*, 22%). En effet, ils estiment, à plus de 90%, que l'enfant est indispensable à l'épanouissement des hommes et des femmes, que rien n'exclut de l'élever seul (plus de la moitié sont d'accord), et enfin, plus du tiers reconnaissent les mêmes droits pour les couples homosexuels. Bien que le mariage ne soit pas nécessairement, pour tous, une institution dépassée, il n'est pas indissoluble et le principe de la cohabitation hors mariage est très largement partagé (plus de 75%), tout comme le fait de divorcer si le couple est malheureux (plus de 80%).

Un autre groupe, composé du cinquième des répondants (20%), adopte des positions proches du précédent sur *l'autonomie de l'individu* dans le couple, le reflux du modèle conjugal traditionnel, la remise en question de l'institution du mariage et de son caractère indissoluble. En revanche, ce groupe se différencie nettement de tous les autres sur la question des enfants, avec une opposition ferme et massive à l'affirmation selon laquelle pour s'épanouir, un homme ou une femme doivent avoir des enfants.

Entre ces deux groupes, environ 15% des répondants semblent tendre vers plus d'*équilibre conjugal et parental*. Sans privilégier le rôle parental ou seulement l'individu, ils apparaissent assez peu conformistes sur un ensemble de questions ou, lorsqu'ils hésitent, adoptent une position intermédiaire « ni d'accord, ni pas d'accord ».

FIGURE 5 : SEGMENTATION DE LA POPULATION SELON LES COMPORTEMENTS MASCULINS ET FÉMININS DANS LA FAMILLE



Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans.

Note : Score moyen variant de -2 à 2 selon la réponse aux affirmations : pas d'accord=-2 ; plutôt pas d'accord=-1 ; ni d'accord, ni pas d'accord ; plutôt d'accord=1 ; d'accord=2.

Lecture : Les scores des groupes permettent de visualiser leur position par rapport aux autres pour chaque question

En contrôlant l'effet des caractéristiques individuelles - âge, sexe, vie en couple, situation d'emploi -, on observe que les femmes qui ne vivent pas en couple sont davantage représentées parmi les répondants qui affirment leur autonomie ainsi que, dans une moindre mesure, les personnes les plus jeunes (moins de 50 ans). À l'opposé, les enquêtés les plus traditionnels dans leurs préférences conjugales et parentales sont moins souvent des femmes ou des hommes seuls.

Les normes et les comportements que révèlent les valeurs et les attitudes sur les rapports de genre sont largement corrélés. Sans équivoque, des *rappports hommes-femmes traditionnels* se marient avec des comportements qui privilégient un *modèle familial conformiste* mais aussi la *priorité à la parentalité*. À l'opposé, la recherche de *l'égalité des rapports hommes-femmes* est associée aux préférences pour *l'autonomie de l'individu*. Entre ces types de normes et de comportements, la *tradition qui s'estompe* dans les rapports homme-femmes se retrouve dans des préférences conjugales et parentales *assez conformistes* tandis que des rapports de genre qui traduisent la *transition vers l'égalité hommes-femmes* s'opposent assez franchement aux comportements axés sur les fonctions parentales et portées par le *modèle familial conformiste* ou celui donnant *priorité à la parentalité*.

La construction des typologies ayant permis de réduire le nombre des dimensions à explorer, c'est donc sur la base de ces nouvelles variables - normes de solidarité publique et privée entre générations, comportements de responsabilité familiale entre générations, normes de rapports hommes-femmes dans la société, comportements masculin et féminins dans la famille -, qu'il s'agit de confronter les opinions sur le travail et la vie professionnelle afin d'observer les effets des valeurs et des attitudes sur le rapport au travail.

3. Discussion

L'objet de la discussion est d'apprécier en quoi les normes et les comportements à l'égard de la société et de la famille peuvent différencier, ou non, la manière de considérer le rapport au travail (tableau 6). La première réflexion que suscite cette analyse est que les opinions sur la vie professionnelle ne sont pas caractéristiques de normes ou de comportements très spécifiques du point de vue des relations entre générations ou des rapports de genre. On peut néanmoins évoquer les différences les plus significatives.

Par exemple, selon les normes de solidarité publique et privée, les répondants privilégiant un *bon revenu* attendent plus que les autres que ce soit principalement la société qui assure la prise en charge des plus démunis ou des plus âgés. Ils ont aussi davantage une conception traditionnelle des rapports hommes-femmes dans la société. Lorsque les répondants optent pour une plus grande *sécurité de l'emploi*, l'équilibre des rapports hommes-hommes est moins bien représenté. Ceux qui préfèrent occuper un *travail intéressant* et se soucient moins des aspects matériels, se retrouvent moins que tous les autres dans des rapports de genres traditionnels. Enfin, la recherche des *compétences et des responsabilités* dans le travail, concerne moins souvent des partisans de l'intervention de l'État et ils sont plus enclins à faire valoir des rapports de genres équilibrés. Ils sont d'ailleurs, du point de vue des responsabilités familiales entre générations, moins nombreux à accepter des devoirs réciproques élevés entre grands-parents, parents, enfants et petits-enfants.

TABLEAU 6 : RAPPORT AU TRAVAIL : L'EFFET DES VALEURS ET DES ATTITUDES (% COL)

	Total	Aspects les plus importants de la vie professionnelle			
		Bon revenu (25 %)	Sécurité de l'emploi (29 %)	Travail intéressant (22 %)	Compétences, responsabilités (24 %)
Relations entre générations					
<u>Normes de solidarité publique et privée</u>					
Principalement la famille	14,9	15,5	14,9	14,5	14,6
Plutôt la famille	25,0	22,1	25,4	25,7	26,9
Autant la famille que la société	36,8	32,9	35,9	37,5	41,4
Principalement la société	23,3	29,5	23,8	22,3	17,1
<u>Comportements de responsabilité familiale</u>					
Devoirs réciproques très élevés	23,8	27,7	24,9	21,8	20,4
Devoirs réciproques importants	15,4	14,7	14,5	15,5	17,1
Devoirs réciproques plus modérés	27,3	24,4	26,3	29,3	29,6
Responsabilité partagée	12,7	13,2	13,6	11,9	11,8
Indépendance des générations	20,8	20,0	20,6	21,5	21,1
Rapports de genre					
<u>Normes de rapports hommes-femmes dans la société</u>					
Tradition hommes-femmes	18,5	25,0	19,7	13,3	14,8
Tradition s'estompe	37,4	37,3	39,2	38,3	34,5
Transition vers l'égalité	17,4	15,0	17,7	17,9	18,9
Égalité hommes-femmes	26,8	22,7	23,3	30,5	31,8
<u>Comportements masculins et féminins dans la famille</u>					
Modèle familial conformiste	19,8	21,1	21,0	17,2	19,3
Assez conformiste	23,2	20,5	23,6	25,5	23,3
Priorité à la parentalité	21,5	24,5	22,9	18,3	19,4
Équilibre conjugalité-parentalité	15,4	15,6	14,3	16,0	16,1
Autonomie de l'individu	20,1	18,3	18,1	23,0	21,9

Source : Ined-Insee, Erfi-GGS (1), 2005 ; Champ : 3 555 répondants âgés de 45 à 64 ans.

Lecture : 15,5% des répondants de 45 à 64 ans reclassé dans « un bon revenu » pensent que la solidarité aux plus démunis doit principalement être prise en charge par la famille.

Ce sont les normes de solidarité entre générations et surtout les normes de rapports de genre dans la société qui expliquent le mieux le fait de privilégier tel ou tel aspect de la vie professionnelle, tandis que les comportements individuels, en matière de responsabilités familiales ou de préférences conjugales ou parentales, sont peu opérants. Il est vrai que les aspects les plus importants de la vie professionnelle traitent peu de l'organisation du travail, des contraintes qu'il impose, des conséquences sur les conditions de vie des individus, leur vie conjugale et familiale. Le rapport au travail reflète surtout le type d'activité exercée, aujourd'hui, dans le passé ou autour de soi, et peut se lire comme l'appréciation que les répondants ont de leur propre condition sociale. Choisir d'évoquer l'intérêt pour le travail ou l'utilisation de ses compétences suppose probablement d'avoir été en situation d'occuper un poste intéressant, de faire valoir ses compétences ou d'exercer des responsabilités. Inversement, la propension à privilégier l'aspect revenu ou la sécurité de l'emploi est sans

doute plus le fait de ceux qui peuvent en subir les conséquences. D'ailleurs, ces positions par rapport au travail sont sensibles aux préférences personnelles pour l'embauche prioritaire des hommes sur celui des femmes, des jeunes sur les plus âgés, des personnes avec enfants sur celles qui n'en ont pas. En effet, le refus d'accorder la priorité à l'emploi des hommes sur celui des femmes est majoritaire dans toute la population quelle que soit l'opinion sur le travail mais la proportion d'opposants est plus élevée chez ceux qui privilégient un travail intéressant ou la valorisation des responsabilités et des compétences. Pour ceux qui accordent la priorité au revenu ou à la sécurité de l'emploi, la probabilité augmente pour les partisans de favoriser l'emploi des jeunes ou d'une personne avec enfants. En revanche, c'est l'inverse dans les deux autres groupes, un travail intéressant, responsabilités et compétences, la probabilité est plus grande d'y trouver des opposants au fait de favoriser une population plutôt qu'une autre.

Si on cherche encore à résumer les résultats observés sur les valeurs et les attitudes, les éléments les plus significatifs montrent que, du point de vue des normes, se prononcer pour la participation de la famille autant que la société dans la solidarité entre générations est plutôt corrélé à des normes de rapports hommes-femmes égalitaires dans la société. À l'inverse, lorsque la solidarité engage principalement la famille, on observe des rapports de genre ancrés dans la tradition hommes-femmes. En revanche, les tenants d'une solidarité qui privilégie principalement la société n'est spécifique d'aucun type de rapports de genre dans la société.

La confrontation des comportements montre un certain emboîtement des deux typologies sur les responsabilités familiales entre générations et les rapports masculins-féminins dans la famille : les devoirs réciproques élevés (très élevés ou importants) entre générations sont plus le fait de préférences pour un modèle familial conformiste ou donnant la priorité à la parentalité ; les devoirs réciproques plus modérés se conjuguent davantage avec des préférences conjugales et parentales assez conformistes ; les responsabilités partagées sont plus à rechercher du côté des équilibres parentalité-conjugalité ; et enfin, les responsabilités familiales qui s'inscrivent dans l'indépendance des générations font une plus grande place à l'autonomie de l'individu dans son rôle conjugal ou parental.

En résumé, on peut souligner la coexistence de deux grands types de valeurs et d'attitudes, qui s'opposent selon des normes et des comportements, et que l'on pourrait qualifier de plus conventionnelles pour les unes et plus contemporaines pour les autres. Pour les plus conventionnelles, sur le plan des relations entre générations, les normes de solidarité sont principalement du ressort de la famille et les comportements en matière de responsabilité familiale impliquent une réciprocité des devoirs entre générations, tandis que les rapports de genres se caractérisent par des normes hommes-femmes traditionnelles et une organisation familiale conformiste ou centrée sur le rôle parental. Pour les valeurs et attitudes contemporaines, la société se doit d'assumer principalement, ou autant que la famille, une part de la solidarité envers les plus démunis, une attitude que traduit le principe des responsabilités partagées ou l'indépendance des générations, des rapports de genres égalitaires permettant également l'équilibre entre la fonction conjugale et parentale ou l'autonomie de l'individu. Entre ces deux grands groupes de valeurs et attitudes opposées, un troisième groupe se dessine autour des normes de solidarité plutôt familiales, des devoirs réciproques modérés, des rapports de genres entre tradition et transition, et une organisation conjugale et parentale assez conformiste.

Selon les opinions sur le travail, parmi les répondants qui estiment que disposer d'un bon revenu est prioritaire du point de vue de la vie professionnelle, la proportion de ceux qui partagent des valeurs et des attitudes plus conventionnelles est significativement plus importante. À l'opposé, le principe d'exercer un travail intéressant est plus le fait de ceux qui ont adopté des représentations ou des modes de vie plus contemporains. Néanmoins, entre ces deux types de répondants, pour plus de 80% de la population, subsiste une palette de normes et

de comportements très diversifiés, à la fois sur les attentes vis-à-vis de la vie professionnelle et sur les valeurs et les attitudes qui témoignent avant tout d'une grande variété dans les positions.

Compte tenu du groupe d'âge considéré, l'importance des comportements novateurs généralement attribués aux baby-boomers, qui ont bénéficié pleinement des Trente Glorieuses, connu l'essor de la société de consommation de masse et le plein emploi, aurait pu faire émerger une segmentation par générations. Or, le faible caractère explicatif de l'âge sur le rapport au travail, les valeurs et les attitudes méritent d'être souligné. En effet, les premières générations du baby-boom nées entre 1946 et 1955 et qui ont atteint 50 ans au moment de l'enquête (50-59 ans) ne se différencient guère de leurs aînées (1941-1945, 60-64 ans) ou de leurs cadettes (1956-1960, 45-49 ans). En revanche, pour toutes ces générations la représentation de leur rôle, de leur mode de vie ou de leurs aspirations personnelles est loin d'être uniforme et la diffusion de valeurs moins traditionnelles n'est pas homogène. L'analyse des normes et des comportements témoigne de la coexistence de valeurs et d'attitudes contemporaines et conservatrices à travers les groupes d'âge et les groupes sociaux. Du point de vue des normes de solidarité et des responsabilités familiales entre générations, par exemple, les données ne suggèrent pas l'avènement d'un désengagement des seniors vis-à-vis des générations plus jeunes. En revanche, les opinions sur la vie professionnelle montrent bien l'importance du clivage entre les groupes sociaux dans le rapport au travail. Ces observations cadrent mal avec une certaine image des seniors, volontiers véhiculée dans les médias, et pour laquelle l'accumulation du patrimoine par les plus âgés (capital et travail) correspond au pillage des avoirs des plus jeunes auxquels sont transmises les dettes cumulées pour le financement des retraites, voire des soins de santé⁴. Sans nier les risques d'une fracture (inter)générationnelle entre les jeunes adultes et leurs aînés, les résultats de l'analyse présentée mettent en évidence la permanence de la fracture (intra)générationnelle dans le rapport au travail. Les normes plus contemporaines se diffusent à travers tous les groupes sociaux mais les opinions sur la vie professionnelle renvoient invariablement aux conditions de travail différentes selon les groupes sociaux.

À l'issue du rendez-vous sur les retraites de 2008, de nouvelles mesures visant à prolonger l'activité des seniors au-delà de l'âge légal du droit à la retraite doivent être mises en place. Ces dispositifs, qui supposent d'abord de pouvoir se maintenir en emploi, jusqu'à l'âge de 60 ans et au-delà, sont fortement contraints par le statut professionnel de l'individu, c'est-à-dire son niveau d'éducation, sa profession, son revenu, tous ces éléments qui participent le plus à la formation des opinions sur le travail et la vie professionnelle (Brunet, 2004). Les difficultés rencontrées par certains en deuxième partie de carrière risquent de renforcer les inégalités sociales et les différences d'attitudes au travail. L'inquiétude vis-à-vis de l'emploi n'est pas strictement liée à l'âge. Pour plus de la moitié des personnes de 45 à 64 ans, disposer d'un bon revenu ou de la sécurité de l'emploi est la première des préoccupations et, cela, indépendamment de l'âge. Après une période longue de réduction des inégalités, les années 1990 et plus généralement la fin du XX^{ème} siècle et le début de ce XXI^{ème} siècle, témoignent du ralentissement, voire du retournement, de cette tendance (Bihr, Pfefferkorn, 2008). La résurgence des inégalités sociales n'est pas un fait générationnel qui toucherait exclusivement certains groupes d'âge, notamment les plus jeunes, épargnant les plus âgés. En réalité, les discriminations selon l'âge pour l'accès au marché de l'emploi varient surtout selon le niveau de qualification et traduisent des inégalités sociales fortes qui ont peu à voir avec l'appartenance générationnelle. Au même âge, médecins et ouvriers peuvent partager les mêmes valeurs et attitudes à l'égard de la société et de la famille mais, à 45 ans, le médecin est

⁴ Dans son numéro du 1^{er} mai 2008, l'hebdomadaire *Le Point* titre en couverture « Baby-boomers : le casse du siècle » et en sous-titre « C'est une escroquerie parentale ! Les baby-boomers (ou soixante-huitards) ont vécu à crédit sans chercher à limiter le déficit public ni à réformer le marché du travail fermé aux nouveaux venus. Et ce sont les trentenaires qui trinquent ! »

encore jeune et l'ouvrier vieillissant et, à 55 ans, le premier est en pleine maturité, quand le second s'apprête à quitter l'entreprise sous l'impulsion de dirigeants du même âge mais que leur fonction préserve d'une fin de carrière « anticipée ».

Il est incontestable que les valeurs et les attitudes dans la société et la famille, les relations entre générations et les rapports de genre ont évolué au fil des générations (Daatland, Herlofson, 2003). Les données individuelles et le parcours personnel sont susceptibles d'infléchir le parcours professionnel et peut-être les opinions sur le travail (Renaut, Ogg, 2009). Les effets de certaines évolutions sont d'ores et déjà observables. Par exemple, on a pu montrer que la diffusion de pratiques matrimoniales et conjugales moins conventionnelles exerce une influence positive sur le taux d'emploi des femmes quinquagénaires en couple (Ogg, Renaut, 2007). Cependant, il faut bien admettre que le partage de certaines valeurs et modes de vie ne conduit pas à la même vision de la vie professionnelle. Globalement, pour les générations observées, les opinions sur le travail sont relativement indépendantes de celles exprimées sur la société et la famille, les relations entre générations ou les rapports hommes-femmes. Rien ne permet de reconnaître une standardisation des préférences personnelles et des attitudes que l'on prête parfois à ces générations, notamment une individualisation des préoccupations et un désengagement vis-à-vis des autres générations.

N'est-ce pas davantage leur nombre, plutôt que leur appartenance générationnelle, qui serait la caractéristique la mieux partagée par les générations dites du baby-boom ? Ce qui est sans doute le plus significatif, c'est d'observer le décalage entre les normes et les comportements, entre les aspirations et les modes de vie auxquels la situation économique - niveau de vie, conditions de travail et d'emploi- permettent effectivement d'accéder. La particularité de ces générations, que leur nombre rend plus visible, n'est-elle pas à rechercher dans ce décalage-là ? C'est ce décalage qu'il faudrait sans doute ne pas omettre de considérer dans les réflexions à conduire sur la meilleure façon de favoriser le maintien en emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- AOUICI Sabrina et CARILLON Séverine, METTE Corinne (coll.), 2008. *Les motivations de départ à la retraite*, Cahiers de la Cnav, n°1, mai, 56 p.
- BIHR Alain et PFEFFERKORN Roland, 2008. *Le système des inégalités*, Paris, La découverte, collection Repères, 122 p.
- BRUNET Jean-Michel, 2004. Âges et travail, *Gérontologie et Société*, FNG, n°111, 251 p.
- COR, 2008. « Le rendez-vous de 2008 sur les retraites », *La lettre du Conseil d'Orientation des Retraites*, n°1, avril, 12 p.
- DAATLAND Svein Olav et HERLOFSON Katharina, 2003. Les normes de responsabilité familiale dans les pays européens : contrastes et similarités, Cnav, *Retraite et Société*, n° 38, janvier, p. 18-47
- GRELET Yvette, 2002. *Des typologies de parcours. Méthodes et usages*, Notes de travail Génération 92, Cereq, n° 20, juillet, 47 p.
- JOLIVET Annie et MOLINIÉ Françoise (coord.), 2006. Santé et inaptitude en fin de carrière, *Retraite et Société*, Cnav, octobre, n° 49, 257 p.
- JOLIVET Annie et ROZENKIER Alain (coord.), 2002. Gestion des âges et fin d'activité, *Retraite et Société*, Cnav, octobre, n° 36 & 37, juin & octobre, 229 p. & 293 p.

- OGG Jim et RENAUT Sylvie, 2006. « Les quinquagénaires Européens et leurs parents. De la famille ou de l'État, qui doit s'occuper des ascendants », *Informations Sociales*, Cnaf, n° 134, septembre, p. 28-39
- OGG Jim et RENAUT Sylvie, 2007. « Situation conjugale et emploi en Europe : illustration pour les cohortes 1945-1954 (50-59 ans en 2004) », in Feld Serge (dir.), *Changements des structures par âge et populations actives*, Louvain, Academia-Bruylant, p. 219-249.
- RÉGNIER-LOILIER Arnaud, 2006. Présentation, questionnaire et documentation de « l'Étude des relations familiales et intergénérationnelles (Erfi) » ; version française de l'enquête « Generations and Gender Survey (GGS), Documents de travail, Ined, n° 133
- RENAUT Sylvie et OGG Jim, 2009. « Parcours de vie et situation professionnelle en deuxième partie de carrière », (Régnier-Loilier A. dir.), *Les cahiers de l'Ined*, à paraître.

