

Chapitre 4

ÉQUILIBRE ENTRE TRAVAIL ET VIE FAMILIALE : AIDER LES PARENTS A OBTENIR UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ

Résumé

L'analyse présentée dans ce chapitre, qui traite de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale dans l'optique du marché du travail, vient compléter d'autres travaux de l'OCDE sur les politiques sociales « favorables à la famille » et sur l'éducation préscolaire et l'accueil des tout jeunes enfants. Le principal sujet de préoccupation des pouvoirs publics auquel nous nous intéressons ici est l'action propre à favoriser l'accroissement de l'activité rémunérée des mères. Ce dernier est important pour permettre à celles-ci d'entretenir leurs compétences professionnelles, assurer des ressources suffisantes aux familles et notamment aux femmes qui vivent seules avec leurs enfants et faire progresser l'équité entre les sexes. De plus, étant donné que dans la plupart des pays de l'OCDE la population d'âge actif commence à diminuer, les compétences des mères seront de plus en plus nécessaires sur le marché du travail. Nous notons dans notre analyse qu'il existe probablement un rapport entre l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale et la fécondité, en précisant que, s'ils persistent, les faibles taux de fécondité relevés dans la majorité des pays de l'OCDE aggraveront la pénurie de ressources en main-d'œuvre.

La première partie de cette analyse décrit l'évolution des caractéristiques de l'emploi des parents. Elle montre que les taux d'emploi des mères ont rapidement augmenté au cours de ces dernières années et se rapprochent des taux d'emploi des pères. Cependant, cet accroissement a surtout concerné les femmes qui ont fait des études, les taux d'emploi des femmes moins instruites ayant stagné. Lorsque l'on examine l'intérêt suscité par le travail à temps partiel, il apparaît que, dans bon nombre de pays, les mères y sont très favorables malgré les niveaux de salaire et les possibilités de formation relativement faibles qu'il assure généralement. Si l'on compare les salaires des hommes et des femmes, l'avantage que procure aux secondes l'exercice d'une activité rémunérée a quelque peu augmenté depuis quelques années. Mais un écart de salaire non négligeable subsiste entre les sexes. Selon de nombreux auteurs, cette situation est liée au déséquilibre qui continue d'affecter la répartition du travail non rémunéré et des tâches de soins aux enfants au sein du foyer, laquelle est examinée ici en détail à l'aide de données récemment fournies par des enquêtes sur l'emploi du temps.

L'analyse consacrée à l'action gouvernementale dans la deuxième partie de cet exposé porte sur deux grands domaines : d'une part, les politiques en matière d'imposition et de prestations et, d'autre part, les politiques qui ont en principe pour but de faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, c'est-à-dire qui concernent l'accueil des enfants, le congé de maternité et les congés de garde d'enfant. En outre, nous nous pencherons sur les dispositifs volontairement mis en place au sein des entreprises en faveur de la famille, thème dont l'examen a été relativement peu approfondi dans les études internationales. La démarche suivie a généralement consisté à élaborer des indicateurs synthétiques pour chaque domaine d'action considéré. Ceux-ci sont rassemblés à la fin du chapitre et comparés aux taux d'emploi relevés dans différents pays de l'OCDE. L'examen du problème dans une optique internationale permet de dégager plusieurs conclusions intéressantes pour l'action gouvernementale. Dans les pays qui possèdent un dispositif relativement bien développé d'aide à la conciliation de la vie professionnelle et des obligations familiales, les femmes ont généralement des taux d'emploi plus élevés entre 30 et 39 ans (période au cours de laquelle l'éducation et la garde des enfants sont le plus susceptibles d'influer sur l'activité professionnelle des femmes). Il s'agit aussi bien des mesures relatives au congé de maternité que de celles qui concernent l'accueil institutionnalisé des très jeunes enfants.

Introduction

Nous examinons ici l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale selon une optique volontairement limitée, à savoir son incidence sur le nombre de parents, en particulier de mères, qui exercent une activité rémunérée. Cette question peut évidemment être traitée sous des angles différents. Elle fait en effet l'objet, dans le cadre des programmes de travail de l'OCDE, d'autres études qui ont pour thème « Les politiques en faveur de la famille » et « L'éducation préscolaire et l'accueil des tout jeunes enfants » (voir www.oecd.org/els/social/ffsp et www.oecd.org/els/education/ecec).

Il est important d'accroître les taux d'emploi des mères, et ce pour de multiples raisons. Il est de plus en plus nécessaire que les femmes utilisent leurs compétences en exerçant une activité rémunérée, afin de faire face au problème posé par la diminution probable à long terme de la population d'âge actif. L'augmentation des taux d'emploi des mères aidera à assurer des ressources suffisantes aux familles, notamment aux familles monoparentales qui sont pour la plupart dirigées par des femmes. Si les mères ne gardent pas de lien avec le marché du travail, leurs compétences tendront à s'atrophier. En outre, un accroissement de la proportion de femmes en activité s'impose pour répondre à l'aspiration grandissante de celles-ci à l'indépendance et à l'épanouissement personnel qu'un emploi rémunéré est susceptible de procurer, ainsi que pour faire progresser l'équité entre les sexes.

Mais pour que les taux d'emploi des mères augmentent, il est essentiel qu'un juste équilibre puisse être trouvé entre vie professionnelle et obligations familiales. On ne peut espérer que les mères se mettent à travailler en assez grand nombre si elles n'y sont pas encouragées par des incitations financières appropriées, et si les parents ne sont pas sûrs de pouvoir faire garder leurs enfants dans de bonnes conditions. Beaucoup de parents souhaitent s'occuper eux-mêmes de leurs enfants pendant quelque temps après leur naissance. Cette aspiration doit être prise en compte au moyen de mesures qui permettent de renforcer la vie familiale et le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants entre les membres de la famille, et néanmoins d'encourager et de préparer les parents à retrouver une vie professionnelle fructueuse et épanouissante lorsqu'ils seront prêts à le faire. Le problème est de parvenir à assouplir le déroulement de la carrière professionnelle selon des modalités propres à la fois à assurer le développement du capital humain et à inciter les femmes à s'investir davantage et plus longtemps dans le travail rémunéré.

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale a aussi de l'importance compte tenu de l'évolution à moyen terme de la population et de l'offre de main-d'œuvre.

La contraction de la population d'âge actif à laquelle la plupart des pays de l'OCDE vont probablement assister sera d'autant plus forte et d'autant plus difficile à enrayer que les taux de natalité se maintiendront aux faibles niveaux auxquels ils se situent aujourd'hui. Les taux de fécondité, calculés d'après les indicateurs classiques des tendances actuelles, sont inférieurs au seuil de remplacement des générations dans tous les pays de l'OCDE. Dans certains d'entre eux, ils atteignent à peine la moitié de ce niveau. A l'exception d'un très petit nombre de pays seulement, les cohortes successives de femmes qui sont entrées dans la vie active ont eu tendance à avoir des taux d'emploi plus élevés, mais moins d'enfants. On ne cerne pas encore très bien les causes de cette évolution, mais il est vraisemblable qu'une amélioration des possibilités de concilier vie professionnelle et obligations familiales pourrait contribuer à accroître aussi bien les taux d'emploi que les taux de fécondité.

Les pouvoirs publics ont pris de nombreuses mesures qui influent sur l'équilibre entre activité professionnelle et vie familiale. Mais nous nous intéresserons ici tout particulièrement à deux grandes formes d'action : *i*) les politiques en matière d'imposition et de prestations du point de vue de leur incidence au niveau des gains moyens et *ii*) les politiques qui ont en principe pour but d'aider à concilier vie professionnelle et obligations familiales, à savoir les politiques concernant la garde des enfants et les congés destinés à permettre aux parents de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants. Elles seront principalement examinées sous l'angle de leurs effets sur l'offre de travail par les parents.

On oublie souvent de parler de la contribution qu'apportent les entreprises à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, alors qu'elle est essentielle. C'est en effet au niveau de l'entreprise que sont déterminées précisément les modalités selon lesquelles cette articulation va s'effectuer. Dans le pire des cas, les entreprises peuvent exercer une discrimination à l'encontre des salariés ayant une famille à charge ou même refuser de respecter les droits que leur accorde la loi. Les longues journées de travail, qui font partie des pratiques de bon nombre d'entre elles, privent les parents, et en particulier les pères, de la possibilité de participer à l'éducation de leurs enfants et sont une entrave à l'équité entre hommes et femmes. Cependant, beaucoup d'entreprises ont mis en place des dispositifs dits « favorables à la famille », qui vont plus loin que la législation en vigueur et sont destinés à aider les salariés ayant des obligations familiales à concilier au mieux les différents aspects de leur vie. Nous examinerons ici les données disponibles sur la fréquence de ces pratiques et sur l'importance du rôle complémentaire que peuvent jouer les mesures volontaires des

entreprises par rapport aux dispositions prévues dans la législation nationale.

Une évaluation complète ne serait-ce que de cet ensemble limité de mesures et de leur interaction les unes avec les autres et avec d'autres mesures, n'est pas possible dans l'état actuel des connaissances et compte tenu des données disponibles. La démarche suivie consiste principalement à définir une série d'indicateurs synthétiques concernant les diverses mesures précitées et à les comparer avec les niveaux effectifs d'emploi des parents. Parallèlement, les informations sont présentées selon un classement des pays par groupes. Ceux-ci correspondent aux grandes régions géographiques de la zone de l'OCDE : l'Amérique du Nord, l'Asie, l'Europe et l'Océanie (Australie et Nouvelle-Zélande). Les pays européens de l'OCDE ont été répartis en plusieurs sous-groupes à partir des travaux de Fouquet *et al.* (1999), dont la classification tient compte de la nature du régime de protection sociale, de l'importance attachée à la famille en tant qu'institution sociale et des caractéristiques de l'activité professionnelle des femmes. Il s'agit des pays « nordiques » (Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède), des pays du sud de l'Europe (Grèce, Italie, Portugal et Espagne), des pays du centre de l'Europe (Autriche, Allemagne et Pays-Bas), ainsi que du sous-groupe formé par l'Irlande et le Royaume-Uni. En outre, les tableaux présentent ensemble, d'une part, la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la République slovaque, et d'autre part, les trois pays restants de l'Union européenne, la Belgique, la France et le Luxembourg.

La première partie de cet exposé rend compte des caractéristiques actuelles de l'activité professionnelle des parents dans différents pays de l'OCDE, en faisant état des préférences manifestées par les familles pour telle ou telle forme d'emploi, ainsi que de l'évolution de la répartition du travail non rémunéré au sein de la famille. Les deux sections suivantes traitent, respectivement, de l'incidence des politiques en matière d'imposition et de prestations, et de celle des mesures visant à permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Est ensuite examinée la contribution des entreprises à l'articulation entre travail et famille. La comparaison des indicateurs relatifs aux politiques avec les résultats relevés au niveau national, qui est présentée dans la section V, est suivie des conclusions. L'encadré 4.1 décrit le rapport, évoqué plus haut, entre taux d'emploi et taux de fécondité.

Principaux résultats

Les principaux faits constatés sont les suivants :

- Les taux d'emploi des femmes, et des mères de jeunes enfants, se sont accrus dans la quasi-totalité des

pays au cours des dix dernières années. C'est dans les pays nordiques qu'ils demeurent les plus élevés, et ils sont relativement faibles dans certains des pays du sud de l'Europe, en Corée, au Mexique et en Turquie.

- A l'exception des États-Unis et du Luxembourg, l'augmentation des taux d'emploi des femmes s'est produite en même temps que la baisse du taux de descendance finale. Les pays où cette augmentation a été importante ont généralement enregistré une forte diminution du taux de descendance finale.
- La proportion de ménages de taille relativement réduite, c'est-à-dire formés par des personnes seules de moins de 60 ans, des couples sans enfant et des familles monoparentales, a eu tendance à progresser dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des quinze dernières années. La proportion de ménages ayant deux enfants ou plus a diminué. Dans certains pays, cette baisse reflète une augmentation non négligeable de la proportion de femmes qui choisissent de ne pas avoir d'enfant.
- Les taux d'emploi des mères ayant un enfant de moins de six ans, qui sont certes toujours très inférieurs à ceux des pères, connaissent néanmoins une progression rapide, de sorte que l'écart se comble au rythme d'un point de pourcentage par an en moyenne. Dans presque tous les pays les taux d'emploi des mères ayant un bon niveau d'études sont beaucoup plus élevés que ceux des mères moins instruites, et cette différence tend à s'accroître partout.
- Dans les pays de l'Union européenne, environ la moitié des mères qui ont un enfant de moins de six ans et qui occupent un emploi, travaillent à temps partiel. La majorité des mères sans activité, mais pas toutes, voudraient se mettre à travailler au cours des prochaines années, mais beaucoup opteraient pour une activité à temps partiel (d'une durée relativement longue). Les ménages ayant des enfants de moins de six ans qui se considèrent comme aisés ont un temps de travail total supérieur à celui des ménages qui déclarent « s'en sortir tout juste », mais les uns et les autres préféreraient réduire leur temps de travail rémunéré qui serait ainsi ramené à un niveau analogue.
- Les soins aux enfants et les activités domestiques sont toujours répartis de façon inégale entre les parents, même lorsque les mères travaillent à plein-temps. Il y a lieu de penser que les pères s'occupent de plus en plus de leurs enfants et des tâches ménagères. Toutefois, cette progression peut être contrebalancée, dans certains pays, par l'augmentation de la proportion de familles monoparentales, principalement dirigées par des femmes.

- La plupart des pays de l'OCDE se sont orientés vers des systèmes d'imposition séparée des salaires des couples, en partie afin de moins décourager le travail du partenaire dans les familles biparentales. Toutefois, cette réforme a été partiellement compensée par l'octroi d'allègements fiscaux et de prestations à caractère familial.
- Le développement des dispositifs institutionnalisés d'accueil des enfants qui s'est produit dans la quasi-totalité des pays permet désormais de prendre en charge au sein de ces structures un peu plus d'un quart des enfants de moins de trois ans, en moyenne, dans les pays de l'OCDE, mais il existe entre ces derniers des écarts non négligeables. Trois quarts, en moyenne, des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire en bénéficient, les différences entre pays étant dans ce cas beaucoup moins marquées.
- Les droits en matière de congé de maternité et de congés de garde d'enfant ont augmenté dans presque tous les pays, la durée maximale de ces congés étant aujourd'hui supérieure à un an dans 18 pays au moins. On relève toutefois d'importants écarts entre les pays quant à la durée de versement des prestations et au niveau de la rémunération du congé de maternité. Un congé de paternité et un congé de garde d'enfant réservé aux pères ont été instaurés dans plusieurs pays au cours de la dernière décennie. Cependant, à quelques exceptions notables près telle que des dispositions du secteur public qui proposent une substitution totale du salaire, les taux d'utilisation de ces droits par les pères demeurent faibles.
- De nombreux employeurs ont pris des mesures « favorables à la famille » qui s'ajoutent aux dispositions prévues par la loi, mais rares sont les entreprises où ces mesures sont très diversifiées. Ce sont les employeurs des pays où les prestations légales sont les plus importantes qui font le moins souvent cette démarche. Toutefois, l'inverse n'est pas vrai et les dispositifs volontairement mis en place par les employeurs ne compensent pas le faible niveau des prestations légales. Dans tous les pays, les chances de bénéficier d'un milieu de travail favorable à la famille augmentent avec la taille de l'entreprise et le niveau de qualification du salarié, et sont plus grandes dans le secteur public.
- Dans l'ensemble des pays, il existe une corrélation positive entre les indicateurs concernant les mesures destinées à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, et les taux d'emploi des femmes.

Encadré 4.1. Évolution de la fécondité et tendances de l'emploi

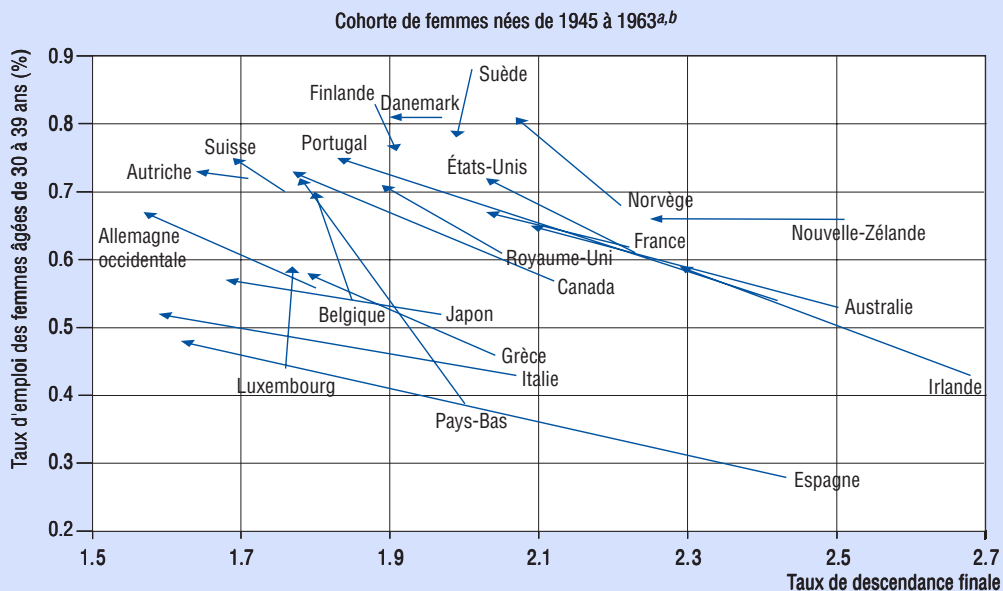
La tendance à l'accroissement des taux d'emploi des femmes est apparue à un moment où les taux de fécondité étaient en diminution dans la majorité des pays de l'OCDE. Selon Lesthaeghe et Willems (1999), de nombreuses théories économiques de la fécondité relient ces deux phénomènes l'un à l'autre. Selon l'une d'elles, l'augmentation des taux d'emploi et des gains relatifs des femmes a fait croître le coût d'opportunité de la maternité. D'après une autre théorie, la volonté marquée et de plus en plus forte de pouvoir consommer incite les deux membres du couple à conserver une activité rémunérée à plein-temps. Ces deux théories ne sont pas contradictoires et peuvent l'une et l'autre contribuer à expliquer le report de la première naissance et la baisse de la fécondité. En outre, les unions étant moins stables, les femmes susceptibles d'avoir des enfants risquent davantage d'avoir à les élever seules et de se retrouver alors, comme c'est souvent le cas, dans une situation défavorable sur le plan matériel et social. Cependant, de l'avis de Murphy (1993), il se peut que la relation de causalité s'exerce en partie dans l'autre sens, l'efficacité des méthodes modernes de contraception permettant à la plupart des femmes d'éviter les grossesses non désirées ou non prévues et de s'engager davantage dans la vie professionnelle. D'autres théoriciens imputent tant l'évolution de la fécondité que celle de l'emploi à une volonté plus grande d'autonomie individuelle. Enfin, certains auteurs ont souligné l'importance des différences d'ordre culturel entre les pays, dont les caractéristiques de l'activité professionnelle des ménages sont le reflet. Les taux de fécondité des pays de l'OCDE sont restés élevés principalement dans ceux qui enregistrent une forte proportion de naissances en dehors du mariage. Ces derniers sont aussi généralement des pays où les niveaux d'emploi des femmes sont relativement élevés [Coleman (1999) ; Chesnais (1996) ; McDonald (2000) ; Esping-Andersen (1997) ; OCDE (1999a)].

L'évolution de la fécondité peut être évaluée d'après le taux de descendance finale, qui correspond au nombre moyen d'enfants mis au monde par une « cohorte » de femmes ayant la même année de naissance. Les indicateurs du niveau de fécondité à un moment donné, comme le taux de fécondité totale (somme des taux de fécondité par âge pour une année précise) subissent fortement l'influence de l'échelonnement des naissances. Ils ne rendent donc pas compte de façon fiable des tendances de la fécondité. Le taux de descendance finale ne peut être calculé avec exactitude que pour les femmes parvenues à la fin de leur période de procréation. Il s'ensuit qu'en toute rigueur, on ne peut disposer d'estimations précises que pour les femmes nées il y a au moins 50 ans. Cependant, comme une proportion relativement faible de naissances ont lieu après l'âge de 35 ans, et un très petit nombre après 40 ans, il est actuellement possible d'obtenir des estimations assez précises du taux de descendance finale pour des cohortes de femmes nées jusqu'en 1960-1963.

Encadré 4.1. Évolution de la fécondité et tendances de l'emploi (suite)

Le graphique 4.1 compare l'évolution du taux de descendance finale avec celle du taux d'emploi des femmes. Sauf indication contraire, chaque flèche représente les changements qui se sont produits dans ces domaines de la cohorte de 1945 à la cohorte de 1963. En abscisse figurent les estimations du taux de descendance finale fournies par l'Observatoire démographique européen et Statistique Canada, tandis qu'en ordonnée sont représentées les estimations du taux d'emploi des différentes cohortes entre 30 et 39 ans, période au cours de laquelle l'incidence de la maternité sur l'emploi des femmes est généralement la plus forte [OCDE (1988)].

Graphique 4.1. Évolution du taux d'emploi et de la fécondité dans certains pays de l'OCDE



a) Les données concernant l'Australie, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni se rapportent à des cohortes âgées de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, les données concernant la Finlande, à des cohortes âgées de 30 à 34 ans et de 35 à 44 ans, les données concernant l'Italie, à des cohortes âgées de 30 à 39 ans, et les données concernant la Suisse, à des cohortes âgées de 25 à 39 ans.

b) Les données présentées portent sur des cohortes nées de 1945 à 1963, sauf pour l'Autriche : 1959-1963, la Belgique : 1948-1962, le Danemark : 1948-1963, la Grèce : 1950-1963, l'Irlande : 1949-1962, l'Italie : 1945-1961, le Japon : 1945-1962, le Luxembourg : 1948-1963, la Nouvelle-Zélande : 1951-1962, la Suède : 1952-1963, la Suisse : 1956-1963, et le Royaume-Uni : 1951-1963.

Sources : Observatoire démographique européen et Statistique Canada pour les données sur le taux de descendance finale, et base de données de l'OCDE sur l'emploi.

On constate que dans l'ensemble, les flèches sont orientées vers le haut et vers la gauche, ce qui correspond à une diminution de la fécondité et à une progression des taux d'emploi. Ce mouvement est particulièrement marqué pour les pays du sud de l'Europe et l'Irlande. On observe une relative stabilité pour la Suède et la Finlande, soit une faible diminution du taux de descendance finale et une légère baisse du taux d'emploi. Il ressort de l'examen des données portant sur l'ensemble des cohortes nées de 1945 à 1962 que le Luxembourg et les États-Unis sont les seuls pays qui ont enregistré, pour les cohortes récentes, une augmentation aussi bien du taux de descendance finale que du taux d'emploi par rapport aux cohortes antérieures.

Lorsque l'on compare l'évolution du taux de descendance finale avec celle du taux d'emploi entre la cohorte de 1950 et la cohorte de 1962 (période la plus longue pour laquelle on dispose de données homogènes sur quinze pays), on constate que les pays qui ont connu une forte augmentation du taux d'emploi ont généralement enregistré une baisse importante de la fécondité (coefficient de corrélation de -0.6). Parmi les principaux cas particuliers figurent le Japon, qui se distingue par une diminution très marquée de la fécondité et un faible accroissement du taux d'emploi (une évolution semblable s'est produite en Italie sur une période plus courte), et les Pays-Bas, où la forte augmentation du taux d'emploi s'est accompagnée d'une baisse relativement peu importante du taux de descendance finale.

Selon Lesthaeghe (2000), l'évolution récente du nombre et de l'échelonnement des naissances donne à penser que la diminution de la descendance finale se poursuit à un rythme modéré dans l'ensemble de l'Europe et de l'Océanie, à l'exception du Danemark où elle remonte légèrement et de façon « probablement temporaire », ainsi que de la Suède, de l'Irlande, de la République tchèque, de la Hongrie, de la Pologne et de la République slovaque où elle accuse une très forte baisse.

I. Caractéristiques de l'activité professionnelle des parents

A. Évolution de l'activité rémunérée

L'évolution des caractéristiques de l'activité professionnelle des parents, et en particulier des mères, observée au cours de la dernière décennie s'est produite dans le contexte d'une profonde transformation de la structure de la famille (tableau 4.A.1)¹. Le nombre de couples ayant trois enfants ou plus, et même souvent deux enfants ou plus, a diminué. Dans certains pays, on a assisté à une augmentation rapide du nombre de couples sans enfant, ce qui témoigne d'un accroissement de la proportion de femmes qui choisissent de ne pas avoir d'enfant [Coleman (1999)]. Pour trois des pays du sud de l'Europe (le Portugal est l'exception), les données reflètent le nombre croissant de femmes qui n'ont qu'un enfant. Presque tous les pays ont constaté une augmentation des familles monoparentales, quoique dans les pays du sud de l'Europe, leur progression a été faible. En outre, la proportion de personnes de moins de 60 ans vivant seules s'est accrue de façon très sensible.

Le tableau 4.1 présente les taux d'emploi des parents, et en particulier des mères, dans les familles biparentales et monoparentales². Il porte uniquement sur les ménages ayant des enfants de moins de six ans, et ce pour plusieurs raisons. S'il est vrai que toutes les mères d'enfants de moins de six ans ne souhaiteront pas, ou même ne pourront pas s'engager dans une activité rémunérée, il est important que le taux d'emploi de cette catégorie de femmes soit suffisamment élevé, afin d'éviter qu'elles ne perdent le contact avec le marché du travail et que le capital humain qu'elles représentent ne s'amodrisse. Bien qu'ils n'apparaissent pas dans le tableau, les taux d'emploi des mères ayant un enfant de moins de six ans sont, dans plusieurs pays, proches des taux d'emploi de celles qui ont un enfant de plus de six ans, voire supérieurs. Cela tient au fait que les premières sont généralement plus jeunes et que les taux d'emploi des cohortes jeunes tendent à être plus élevés.

Si le taux d'emploi des mères est beaucoup plus faible que celui des pères (54 % en moyenne pour les premières dans les pays considérés, contre un chiffre bien supérieur à 90 % pour les seconds), l'écart se comble de façon assez rapide, c'est-à-dire à un rythme de un point de pourcentage environ par an depuis dix ans. Cette évolution tient aux progrès enregistrés chez les mères ayant un niveau d'instruction élevé et moyen. Le taux d'emploi de celles qui ont fait les études les plus poussées atteint en effet aujourd'hui 70 %, alors que chez les mères les moins instruites, il stagne le plus souvent au-dessous de 40 %³.

Le taux d'emploi des parents isolés (dont la grande majorité sont des femmes) est légèrement supérieur en moyenne à celui des mères qui vivent en couple. Cependant, il est beaucoup plus variable d'un pays à l'autre et se situe ainsi à un niveau particulièrement bas en Irlande, au Portugal, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Le tableau 4.2 rend compte de l'évolution observée dans deux types de famille : les couples ayant au moins un enfant de moins de six ans, et les parents isolés ayant un enfant de moins de six ans. On peut constater que la proportion de familles biparentales comptant un seul apporteur de revenu a sensiblement diminué entre 1989 et 1999 (un changement à peu près identique peut être noté dans le cas des familles biparentales ayant des enfants âgés de six ans ou plus). Cette baisse tient principalement à l'augmentation de la proportion de familles comptant deux actifs à plein-temps, quoique dans un grand nombre de pays, la part des familles comprenant un actif à temps complet et un actif à temps partiel s'est aussi accrue de façon non négligeable. Conformément aux chiffres présentés au tableau 4.1, le changement a été par comparaison peu marqué pour les familles dans lesquelles les deux parents n'ont qu'un niveau d'instruction relativement faible. Toutefois, même dans cette catégorie, les familles comptant un seul apporteur de revenu représentaient, en 1999, moins de la moitié de l'ensemble des couples ayant un enfant de moins de six ans. Quant aux parents isolés, la situation a relativement peu évolué, quoique plus de la moitié de ceux qui ont un enfant de moins de six ans exerçaient une activité rémunérée (souvent à plein-temps) en 1999.

Un certain nombre d'enquêtes ont été réalisées en vue d'apprécier les préférences des familles pour tel ou tel mode d'activité professionnelle. Utilisés avec les précautions qui s'imposent, leurs résultats peuvent être mis à profit pour déterminer quelle formule les familles souhaiteraient le plus adopter pour articuler vie professionnelle et obligations parentales et domestiques. Des informations particulièrement détaillées sont fournies sur ce sujet par une enquête récente intitulée *Options d'avenir pour l'emploi*, qui a été menée dans les États membres de l'Union européenne⁴ en 1998 (voir l'annexe 4.B pour plus de précisions). Le tableau 4.3, qui contient les résultats des calculs effectués par le Secrétariat à partir de microdonnées provenant de cette enquête, rend compte des modalités effectives et souhaitées de l'activité professionnelle chez les couples ayant un enfant de moins de six ans. Il existe certes des différences non négligeables d'un pays à l'autre, mais dans tous les cas, si ces ménages pouvaient appliquer la formule qui a leur préférence, on assisterait à un

Tableau 4.1. Taux d'emploi^a des parents^b d'enfant(s) de moins de 6 ans, 1989 et 1999

		Pourcentages					Taux d'emploi des parents isolés	Proportion de parents vivant seuls avec leurs enfants	Taux d'emploi de l'ensemble des femmes âgées de 20 à 60 ans sans enfant	Taux d'emploi de l'ensemble des mères d'un enfant de moins de 6 ans
		Taux d'emploi des parents vivant en couple				Mères				
Parents		Mères, par niveau d'instruction ^c								
		Élevé	Moyen	Faible						
Amérique du Nord										
Canada ^c	1999	78.1	80.7	72.9	48.4	70.0	68.3	12.7
	1989	76.1	77.3	65.5	46.7	64.3	64.6	10.4
États-Unis	1999	77.4	60.6	67.7	24.6	85.2	61.5
	1989	74.6	55.7	47.5	21.6	79.9	54.0
Japon ^d	2000	33.3
	1990	35.9
Europe										
Finlande	1998	74.2	57.7	64.9	16.8	..	58.8
	1995	68.4	53.8	32.9	18.7	..	53.3
Norvège ^e	1999	..	82.6	69.8	45.7	72.8
	1991	..	80.8	63.1	43.3	65.3
Suède ^f	2000	64.6	77.8
	1990	85.9	86.6
Grèce	1999	71.3	69.4	41.0	33.4	48.4	63.2	2.9	43.2	48.6
	1989	68.3	59.1	34.2	32.0	41.4	66.5	2.9	40.4	41.5
Italie	1999	68.0	69.4	52.8	26.1	44.9	72.2	3.9	43.1	45.7
	1989	67.6	40.7	65.5	3.6	38.0	41.3
Portugal	1999	80.6	92.5	85.8	63.7	70.2	82.9	5.1	62.0	70.6
	1989	75.1	90.3	74.8	56.3	59.1	68.1	4.3	49.2	59.0
Espagne	1999	65.9	59.6	40.7	26.8	41.5	64.9	2.2	41.4	41.8
	1989	58.7	53.4	33.7	23.3	29.5	62.8	1.9	30.6	29.8
Pologne	1999	68.2	49.5	33.3	4.6	63.0	47.6
	1994	67.5	47.5	37.2	5.1	58.1	49.9
Irlande	1997	64.5	62.3	47.5	23.8	45.5	35.2	10.0	58.3	44.4
	1989	52.4	46.1	29.4	13.1	25.8	20.6	5.9	50.6	25.3
Royaume-Uni	1999	75.1	70.3	60.3	32.2	61.3	36.8	21.8	74.3	55.8
	1989	66.5	58.9	46.0	39.2	45.3	27.5	13.3	70.8	42.7
Autriche	1999	78.9	72.6	65.7	54.5	65.7	76.1	9.0	62.0	66.5
Allemagne	1999	70.9	62.4	50.1	28.7	51.4	49.7	10.3	67.3	51.1
	1991	69.3	56.7	48.7	37.2	49.4	62.0	10.6	65.0	42.6
Pays-Bas	1999	77.8	71.0	62.8	40.8	62.3	38.7	6.6	67.9	60.7
	1989	61.8	32.5	22.7	6.7	52.9	31.7
Belgique	1999	68.9	84.7	70.2	42.6	71.8	49.2	9.1	58.3	69.5
	1989	75.8	73.0	65.0	38.9	57.8	40.9	5.9	43.8	56.7
France	1999	72.9	72.2	54.9	29.0	56.8	51.6	8.7	64.7	56.2
	1989	71.9	52.2	60.8	7.0	60.6	52.6
Luxembourg	1999	70.4	55.3	44.5	42.1	46.1	74.1	5.7	59.5	47.4
	1989	66.7	42.6	35.1	34.5	35.9	59.1	3.9	43.9	36.6
Australie ^g	2000	48.0	30.2	45.0
	1990	44.1	42.3

.. Données non disponibles.

a) Les données se rapportent uniquement aux familles ne comptant aucun membre de plus de 60 ans. Les enfants sont définis comme des personnes de moins de 20 ans, et les adultes, de 20 ans et plus. Les ménages multifamiliaux sont exclus.

b) « Élevé » correspond au niveau des études tertiaires, « Moyen » au niveau des études secondaires, et « Faible » à un niveau inférieur à celui des études secondaires.

c) Ménages avec ou sans enfants de tous âges.

d) Mères âgées de 25 à 54 ans, enfants de moins de 7 ans. Les données se rapportent au mois de février de l'année considérée.

e) Les données par niveau d'instruction se rapportent à l'ensemble des mères d'enfants de moins de 6 ans.

f) Mères âgées de 25 à 54 ans.

g) Les données se rapportent aux ménages ayant des enfants de moins de 5 ans.

Source : Calculs du Secrétariat effectués d'après les données fournies par EUROSTAT et les autorités nationales.

— Tableau 4.2. **Évolution de la structure de l'activité professionnelle dans les principaux types de familles, —**
tous niveaux d'instruction confondus

Pourcentages

Couples avec un enfant de moins de 6 ans

	Proportion de couples où l'homme est à temps complet et la femme à temps complet				Proportion de couples où l'homme est à temps complet et la femme à temps partiel				Proportion de couples où l'homme est à temps complet et la femme ne travaille pas				Proportion de couples où ni l'homme ni la femme ne travaillent			
	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999
États-Unis	26.3	32.3	33.7	36.5	15.6	18.3	19.2	18.6	44.3	38.8	33.5	35.2	5.4	3.7	5.0	2.6
Grèce	26.3	34.5	37.6	41.4	4.5	4.9	3.2	4.2	61.0	55.7	52.6	47.3	5.4	2.6	3.5	3.4
Italie	33.3	33.9	31.3	32.6	3.7	4.7	6.3	9.5	57.9	53.7	51.7	47.5	2.6	4.0	6.5	6.3
Portugal ^a	..	56.0	54.3	60.7	..	3.5	5.3	5.9	..	35.1	30.1	25.9	..	2.0	3.7	2.4
Espagne ^b	..	24.8	24.3	31.0	..	3.3	4.0	6.9	..	63.2	53.4	52.1	..	5.7	12.8	5.8
Irlande ^c	11.4	16.9	25.4	29.6	3.6	5.3	9.6	11.4	67.0	56.6	43.1	41.8	15.1	16.5	14.8	10.9
Royaume-Uni	7.3	13.2	15.7	19.5	22.5	30.7	33.1	38.4	54.8	44.5	33.8	29.4	13.1	8.0	12.4	7.0
Autriche ^d	38.6	29.0	21.6	30.7	30.7	30.1	2.8	3.5
Allemagne	..	23.3	20.6	20.9	..	19.4	21.6	26.3	..	44.4	47.1	41.6	..	3.4	5.4	5.9
Pays-Bas ^e	3.0	..	3.5	4.2	15.1	..	37.9	47.8	67.4	..	41.5	31.5	8.2	..	6.9	3.5
Belgique	37.0	37.3	37.1	26.6	10.9	18.7	22.2	27.7	43.4	37.1	31.1	19.0	5.8	5.0	5.6	4.8
France	35.9	41.9	33.4	31.3	11.9	16.1	16.7	19.7	44.2	35.8	36.5	35.1	4.1	2.0	6.6	6.6
Luxembourg	24.2	22.9	26.7	26.5	8.4	10.4	13.0	16.6	64.5	63.2	54.4	51.6	1.8	1.4	2.9	2.4
Pologne	35.7	36.0	4.6	5.9	43.2	39.8	7.3	8.2

Familles monoparentales (femmes) avec un enfant de moins de 6 ans

	Proportion de familles où la femme travaille à temps complet				Proportion de familles où la femme travaille à temps partiel				Proportion de familles où la femme ne travaille pas			
	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999	1984	1989	1994	1999
États-Unis	33.8	36.0	33.8	48.9	10.3	9.5	10.3	16.8	55.9	54.6	55.9	34.4
Grèce	43.5	41.7	45.2	50.9	8.0	4.9	3.8	8.4	48.6	53.4	51.0	40.7
Italie	53.5	52.8	47.1	58.7	5.3	6.4	12.2	10.8	41.1	40.8	40.6	30.5
Portugal ^a	..	56.4	56.1	75.7	..	4.4	8.0	5.7	..	39.2	35.9	18.6
Espagne ^b	..	56.4	39.7	50.2	..	4.7	8.9	11.4	..	38.9	51.4	38.5
Irlande ^c	6.7	13.3	12.9	15.5	4.0	4.1	6.2	18.6	89.3	82.6	81.0	65.9
Royaume-Uni	5.9	7.2	9.1	12.5	12.6	16.4	16.8	21.7	81.4	76.4	74.0	65.8
Autriche ^d	55.6	43.5	22.7	31.2	21.7	25.2
Allemagne	..	39.1	27.4	24.0	..	20.3	20.3	23.9	..	40.6	52.3	52.1
Pays-Bas	3.2	..	4.4	6.0	9.9	..	21.9	31.5	86.9	..	73.6	62.5
Belgique	30.7	24.9	26.4	22.1	16.1	9.9	15.9	24.4	53.2	65.3	57.7	53.5
France	51.3	55.8	37.7	34.9	11.0	11.8	13.8	14.1	37.7	32.4	48.4	51.0
Luxembourg	63.8	51.6	49.0	52.3	11.5	2.4	6.7	19.7	24.8	46.0	44.4	27.9
Pologne	29.4	27.8	9.4	5.6	61.2	66.7

.. Données non disponibles.

a) 1986 au lieu de 1984.

b) 1987 au lieu de 1984.

c) 1997 au lieu de 1999.

d) 1995 au lieu de 1994.

e) 1985 au lieu de 1984.

Source : Calculs du Secrétariat effectués d'après des données provenant de l'Enquête européenne sur les forces de travail, et des données nationales.

Tableau 4.3. **Modalités effectives et souhaitées d'exercice de l'activité professionnelle par les travailleurs à temps complet et à temps partiel, UE, 1998**Couples ayant un enfant de moins de 6 ans
Pourcentages

	Homme à temps complet/ femme à temps complet	Homme à temps complet/ femme à temps partiel	Homme à temps complet/ femme sans emploi	Autre	Total
Finlande					
Effectives	49.3	6.4	32.8	11.5	100.0
Souhaitées	80.3	8.6	10.2	0.8	100.0
Suède					
Effectives	51.1	13.3	24.9	10.7	100.0
Souhaitées	66.8	22.2	6.6	4.4	100.0
Grèce					
Effectives	42.2	7.9	36.1	13.8	100.0
Souhaitées	65.6	10.6	9.4	14.4	100.0
Italie					
Effectives	34.9	11.8	43.3	10.0	100.0
Souhaitées	50.4	27.7	10.7	11.2	100.0
Portugal					
Effectives	74.5	4.7	18.7	2.2	100.0
Souhaitées	84.4	8.0	4.0	3.6	100.0
Espagne					
Effectives	25.6	6.3	56.9	11.2	100.0
Souhaitées	59.7	11.6	19.7	9.0	100.0
Irlande					
Effectives	30.8	18.7	37.0	13.5	100.0
Souhaitées	31.1	42.3	8.1	18.5	100.0
Royaume-Uni					
Effectives	24.9	31.9	32.8	10.4	100.0
Souhaitées	21.3	41.8	13.3	23.6	100.0
Autriche					
Effectives	19.1	28.2	48.1	4.5	100.0
Souhaitées	35.6	39.9	3.9	20.7	100.0
Allemagne					
Effectives	15.7	23.1	52.3	8.9	100.0
Souhaitées	32.0	42.9	5.7	19.4	100.0
Pays-Bas					
Effectives	4.8	54.8	33.7	6.7	100.0
Souhaitées	5.6	69.9	10.7	13.8	100.0
Belgique					
Effectives	46.0	19.4	27.3	7.3	100.0
Souhaitées	54.8	28.8	13.4	3.0	100.0
France					
Effectives	38.8	14.4	38.3	8.4	100.0
Souhaitées	52.4	21.9	14.1	11.7	100.0
Luxembourg					
Effectives	23.5	27.0	49.1	0.4	100.0
Souhaitées	27.5	29.9	12.4	30.2	100.0
Moyenne non pondérée					
Effectives	34.4	19.1	37.9	8.5	100.0
Souhaitées	47.7	29.0	10.2	13.2	100.0

Source : Calculs du Secrétariat effectués d'après des microdonnées provenant de l'Enquête sur les options d'emploi de l'avenir. Voir annexe 4.B pour des précisions.

recul progressif de la famille à salaire unique au profit du ménage à deux apporteurs de revenu. En moyenne, le nombre de familles comptant deux actifs à temps complet et le nombre de familles dont l'un des parents travaille à temps complet et l'autre à temps partiel, augmenteraient l'un comme l'autre de la moitié environ. Cependant, il existe encore plusieurs pays dans lesquels 10 % ou plus des couples déclarent pencher plutôt pour le modèle de famille dont l'homme constitue le soutien économique. On constate clairement que la préférence pour le travail à temps partiel tend à être relativement peu marquée en Suède et dans les pays du sud de l'Europe. Si la Suède a fait œuvre de pionnière pour l'entrée des femmes dans le monde du travail, qui s'est faite souvent dans ce pays à travers l'emploi à temps partiel, les mères souhaitent aujourd'hui souvent passer de l'activité à temps partiel au travail à plein-temps, comme le montrent des données de flux plus détaillées qui ne figurent pas dans le tableau 4.3. Dans la majorité des pays du sud de l'Europe, l'emploi à temps partiel est encore relativement peu développé et n'est sans doute pas considéré par certaines femmes comme une solution viable. Pour le Canada, Marshall (2001) constate que 73 % de l'emploi à temps partiel concerne des personnes ayant choisi volontairement le travail à temps partiel et que ces personnes attestent d'une satisfaction considérablement plus grande au niveau de l'équilibre entre le travail et la vie familiale que ne le font les travailleurs à temps complet.

L'enquête *Options d'avenir pour l'emploi* a porté non seulement sur les préférences des personnes interrogées en matière d'activité professionnelle au moment de l'étude, mais aussi sur les choix que les couples qui avaient à cette date un enfant de moins de six ans souhaiteraient faire sur ce plan dans cinq ans. D'après les réponses obtenues, la Fondation européenne (2000) a constaté que les mères étaient très désireuses de se mettre à travailler à temps partiel à moyen terme. Si les souhaits exprimés se concrétisaient, la proportion de mères exerçant une activité passerait, dans l'ensemble de l'union européenne, à 85 % environ, mais seulement 2 % de cette augmentation ne seraient pas dus au travail à temps partiel⁵. C'est surtout le temps partiel relativement long – de l'ordre de 20 à 25 heures par semaine – qui suscite de l'intérêt [Atkinson (2000)].

L'enquête *Options d'avenir pour l'emploi* tend aussi à montrer que beaucoup de couples ayant des enfants de moins de six ans préféreraient réduire leur temps de travail (tableau 4.4). Les personnes interrogées dans ces ménages ont été invitées à indiquer le nombre d'heures de travail qu'elles aimeraient actuellement effectuer elles-mêmes et celui qu'elles souhaiteraient pour leur partenaire

si elles avaient le choix, compte tenu toutefois de la nécessité de gagner suffisamment de quoi vivre. En même temps, il leur était demandé de porter un jugement sur la situation de leur ménage du point de vue financier en classant celui-ci dans l'une des trois catégories suivantes : « aisé », « s'en sort tout juste » et « a des difficultés »⁶. La proportion de personnes ayant déclaré que leur ménage avait des difficultés n'est que de 6 % en moyenne pour les pays considérés. Le temps de travail des couples « aisés » est généralement plus long que celui des couples ayant indiqué qu'ils « s'en sortaient tout juste ». Cependant, les uns comme les autres aimeraient travailler moins et le nombre d'heures souhaité est généralement analogue. Les couples aisés voudraient donc réduire leur temps de travail davantage que ceux qui s'en sortent tout juste⁷. En outre, les couples vivant dans des pays où le temps de travail moyen est relativement long souhaitent en général une diminution plus importante de la durée de leur activité⁸.

B. Gains relatifs des mères

Les gains escomptés déterminent dans une large mesure la décision de reprendre une activité. La rémunération moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes dans tous les pays de l'OCDE, parfois de beaucoup, comme le montre le graphique 4.2, quoique l'écart tende à se réduire légèrement dans la plupart des pays⁹. C'est au Japon et en Corée que la différence est la plus importante, et en France, en Belgique et au Danemark qu'elle est la plus faible (selon les chiffres de 1995). L'écart de salaire entre les pères et les mères de jeunes enfants tend à être plus grand que l'écart global entre hommes et femmes, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, les mères occupent plus souvent des emplois à temps partiel, généralement moins bien rémunérés. Deuxièmement, les pères de jeunes enfants tendent à avoir un temps de travail plus long que les autres hommes et perçoivent des salaires plus élevés. Troisièmement, certains employeurs peuvent exercer une discrimination à l'encontre des mères car ils pensent qu'elles s'investissent moins dans leur travail, comme nous le verrons plus loin. De fait, il apparaît que dans certains pays anglo-saxons, les salaires des femmes qui ont des enfants sont inférieurs à ceux des autres femmes occupant des postes analogues [Harkness et Waldfogel (1999) ; Joshi *et al.* (1999) ; Waldfogel (1993, 1998a, 1998b)]. Cependant, Datta Gupta et Smith (2000) constatent qu'il n'en est pas ainsi au Danemark (la raison étant, selon eux, que presque toutes les mères danoises utilisent les généreuses prestations de maternité ou les prestations parentales qui sont offertes, de sorte que la discrimination dont elles sont susceptibles de faire l'objet s'étend à l'ensemble des femmes).

**Tableau 4.4. Temps de travail moyen effectué et souhaité,
selon la situation matérielle des ménages telle qu'elle est perçue par ceux-ci^a,
Union européenne et Norvège, 1998**

Nombre d'heures total chez les couples âgés de 20 à 50 ans^b ayant un enfant de moins de 6 ans

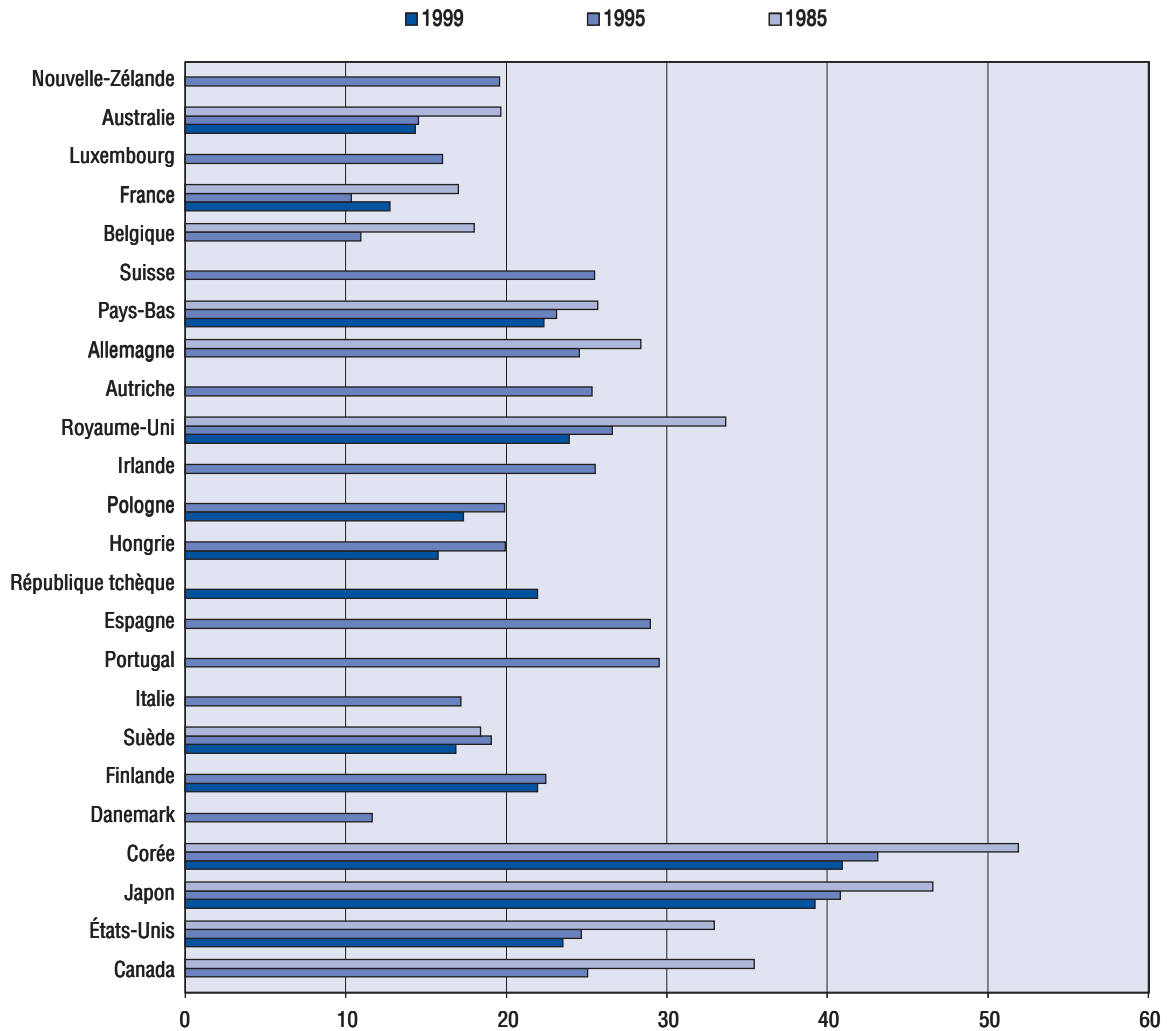
Situation matérielle perçue	Nombre d'heures de travail actuel	Nombre d'heures de travail souhaité	Modification du nombre d'heures nécessaire pour répondre aux préférences	Pourcentage de ménages dans la situation indiquée ^c
Danemark				
Aisé	73	62	-11	80
S'en sort tout juste	60	51	-9	18
Finlande				
Aisé	72	56	-16	64
S'en sort tout juste	60	41	-19	34
Norvège				
Aisé	68	60	-9	70
S'en sort tout juste	58	51	-7	28
Suède				
Aisé	70	58	-12	69
S'en sort tout juste	59	45	-14	27
Grèce				
Aisé	65	50	-16	30
S'en sort tout juste	64	47	-17	37
Italie				
Aisé	62	50	-12	32
S'en sort tout juste	55	45	-10	58
Portugal				
Aisé	78	57	-21	21
S'en sort tout juste	68	61	-7	62
Espagne				
Aisé	61	48	-13	20
S'en sort tout juste	46	38	-8	68
Irlande				
Aisé	66	53	-13	28
S'en sort tout juste	55	37	-18	67
Royaume-Uni				
Aisé	66	50	-16	29
S'en sort tout juste	60	45	-15	63
Autriche				
Aisé	67	58	-9	64
S'en sort tout juste	59	48	-11	33
Allemagne				
Aisé	62	49	-13	52
S'en sort tout juste	55	45	-10	42
Pays-Bas				
Aisé	58	47	-11	82
S'en sort tout juste	47	37	-10	16
Belgique				
Aisé	67	55	-12	64
S'en sort tout juste	58	52	-7	34
France				
Aisé	61	49	-12	32
S'en sort tout juste	60	49	-11	55
Luxembourg				
Aisé	56	48	-8	73
S'en sort tout juste	58	49	-9	26
Moyenne non pondérée				
Aisé	66	53	-13	51
S'en sort tout juste	58	46	-11	42

a) Les informations concernant le nombre d'heures souhaité proviennent des réponses données à la question de savoir combien d'heures les personnes interrogées et leur partenaire souhaiteraient travailler s'ils avaient le choix, compte tenu de la nécessité de gagner leur vie. Celles-ci ont été invitées à indiquer comment elles percevaient leur situation matérielle en répondant à la question suivante : « Si vous tenez compte du revenu que les membres de votre famille tirent de différentes sources, diriez-vous que votre ménage est matériellement aisé, qu'il s'en sort tout juste ou qu'il a des difficultés ? »

b) Plus précisément, les personnes interrogées avaient entre 20 et 50 ans.

c) La proportion de personnes interrogées ayant fait état de « difficultés » n'est pas indiquée. Elle était inférieure à 10 pour cent dans tous les pays, à l'exception de l'Espagne, de la France, de la Grèce, et du Portugal.

Source : Calculs du Secrétariat effectués d'après des microdonnées provenant de l'Enquête sur les options d'emploi de l'avenir. Voir annexe 4.B pour plus de précisions.

Graphique 4.2. Écart de salaire entre hommes et femmes^a

a) Définis comme la différence entre les gains médians des hommes et les gains médians des femmes, en proportion des gains médians des hommes, sauf dans le cas du Portugal et de la Hongrie pour lesquels la moyenne a été utilisée. Les salaires considérés sont des gains horaires, sauf en ce qui concerne certains pays pour lesquels la comparaison porte uniquement sur les travailleurs à temps complet.

Source : Base de données de l'OCDE sur les salaires.

C. Temps consacré par les femmes et les hommes aux soins aux enfants et au travail non rémunéré

Plusieurs auteurs ont associé les différences de taux d'emploi et de salaire entre les mères et les pères à la façon dont le temps consacré aux tâches domestiques et parentales est réparti au sein du couple. Le fait que les mères soient en général occupées plus longtemps que les pères par les soins aux enfants et le travail domestique est expliqué de longue date sous l'angle des avantages comparatifs qu'elles sont censées détenir dans ces deux sphères [Becker (1965) ; Gronau (1973)]. Les modèles

récents concernant l'affectation des ressources au sein des ménages s'inspirent des théories de la négociation, dont certaines partent de l'hypothèse que les deux membres du couple coopèrent, et d'autres qu'ils sont en concurrence [Persson et Jonung (1997) ; Merz et Ehling (1999)]. Selon ces modèles, le salaire individuel « potentiel » peut constituer un déterminant de la répartition du temps à l'intérieur du ménage. On peut donc penser que les écarts de salaire entre hommes et femmes, qui tiennent en partie à la discrimination exercée à l'encontre des secondes, entretiennent l'inégalité entre les sexes dans le partage des

tâches domestiques et parentales [Joshi (1998) ; Bauer (1998) ; Beblo (1999)]. Les salaires offerts aux femmes sur le marché du travail étant plus faibles, celles-ci sont moins incitées à s'engager dans une activité rémunérée, ce qui se traduit pour elles par des niveaux relativement élevés de travail non rémunéré et des salaires plus bas [Hersh et Stratton (1994)]. En outre, Lommerud et Vagstad (2000) indiquent que, comme les employeurs s'attendent à ce que les mères fassent une place relativement importante à leur fonction parentale, les femmes qui ont des enfants, et celles qui sont susceptibles d'en avoir, doivent répondre à des critères plus rigoureux que les pères pour leur avancement professionnel, ce qui tend là encore à perpétuer le modèle traditionnel de spécialisation des rôles.

Le tableau 4.5 présente des données sur la répartition du travail rémunéré et non rémunéré chez les hommes et les femmes au sein des couples ayant des enfants de moins de cinq ans¹⁰, qui proviennent d'enquêtes sur l'emploi du temps harmonisées par une équipe de chercheurs dont les travaux ont été coordonnés par l'Université de l'Essex, au Royaume-Uni [voir la description de Fisher (2000a et 2000b)]. Les chiffres concernant les femmes sont ventilés selon la situation des intéressées au regard de l'emploi (femmes au foyer, femmes travaillant à temps complet, femmes travaillant à temps partiel). Les chiffres relatifs aux hommes se rapportent à l'ensemble des hommes qui vivent en couple. Les soins aux enfants répondent à une définition étroite qui recouvre les tâches suivantes : les nourrir, les habiller, les changer, les baigner et leur donner des médicaments ; la définition du travail non rémunéré est en revanche relativement large (on trouvera davantage de précisions dans l'annexe 4.B)¹¹. Le travail rémunéré comprend l'activité exercée dans une entreprise familiale (ce qui explique pourquoi les « femmes au foyer » font état d'une activité rémunérée) et correspond à une moyenne établie sur l'année, week-ends et congés payés compris (d'où des chiffres qui peuvent paraître faibles).

L'examen du tableau 4.5 permet de faire les observations suivantes pour les pays considérés :

- Les mères qui travaillent à plein-temps consacrent aux soins aux enfants un peu plus du double du temps que les pères leur accordent (plus du triple dans le cas des femmes au foyer).
- Les mères qui travaillent à plein-temps consacrent environ deux fois plus de temps que les pères aux autres activités non rémunérées (s'agissant des femmes au foyer, ce temps représente environ deux fois et demie celui des pères).
- En moyenne, ce sont les femmes travaillant à plein-temps qui consacrent au total le plus de temps

aux activités rémunérées et non rémunérées, soit environ 10 heures par jour, et une heure de plus que la moyenne relevée pour les hommes dans leur ensemble. De ce point de vue, ce sont les femmes au foyer qui assument la charge la moins lourde. Quant aux femmes qui travaillent à temps partiel, le temps total est en moyenne de neuf heures et demie environ.

Les données provenant des pays qui effectuent des enquêtes à des intervalles assez réguliers (Australie, Canada et Royaume-Uni) tendent à montrer que le temps consacré par les hommes aux soins aux enfants et aux activités domestiques a augmenté par rapport à celui des femmes travaillant à temps complet en Australie et au Canada entre le milieu des années 80 et la fin des années 90. En outre, on observe dans tous les pays une tendance à l'accroissement du temps que passent les hommes à s'occuper de leurs enfants¹². Ces chiffres ne portent toutefois que sur les hommes qui vivent en couple et surestiment l'augmentation du temps consacré par les hommes aux soins à leurs enfants. Une proportion grandissante d'enfants appartiennent à des familles monoparentales dirigées par des femmes et dans bien des cas, ces enfants voient peu leur père [Dex (1999)].

S'il est vrai que les comparaisons internationales de données sur l'emploi du temps doivent être effectuées avec beaucoup de prudence, il semble néanmoins que les hommes canadiens et suédois soient ceux qui participent le plus au travail domestique, encore que leur contribution reste inférieure à celle de leur compagne (tableau 4.5). À l'autre extrême, le partage des tâches domestiques est relativement inégal en Italie, qui est celui des pays considérés où les femmes au foyer assument la part la plus importante de ces tâches et où les pères y participent le moins¹³.

II. Politiques en matière d'imposition et de prestations

Si le salaire constitue un important facteur d'incitation des mères à travailler, son influence est modifiée par les politiques appliquées en matière d'imposition et de prestations. Comme l'ont fait remarquer O'Donoghue et Sutherland (1999), Callan *et al.* (1999) et Dingeldey (1998), l'unité d'imposition retenue peut être déterminante (encadré 4.2). Toutes choses étant égales par ailleurs, l'imposition individuelle encourage davantage le travail des partenaires de personnes ayant déjà un emploi que l'imposition familiale. Toutefois, les divers types d'allègements fiscaux et de prestations destinés aux ménages ayant des enfants peuvent neutraliser cet effet. Nous décrivons ici l'évolution observée à cet égard dans les systèmes d'imposition au cours des trente dernières années, et

Tableau 4.5. Temps consacré aux soins aux enfants et au travail non rémunéré par les femmes et les hommes vivant en couple et ayant un enfant de moins de 5 ans

Durée journalière moyenne

	Hommes (moyenne pour l'ensemble des hommes)				Femmes ayant une activité (rémunérée) à temps complet				Rapport du temps passé par les femmes au temps passé par les hommes, femmes ayant une activité (rémunérée) à temps complet	
	Travail rémunéré	Soins aux enfants	Autre travail non rémunéré	Temps total travail rémunéré et non rémunéré	Travail rémunéré	Soins aux enfants	Autre travail non rémunéré	Temps total travail rémunéré et non rémunéré	Soins aux enfants	Temps total travail rémunéré et non rémunéré
	heures	minutes	heures	heures	heures	minutes	heures	heures		
Canada 1986	7.0	53	1.8	9.6	..	88	3.4	10.3	1.7	1.07
Canada 1992	6.0	68	2.3	9.4	6.0	109	3.2	11.1	1.6	1.17
Canada 1998	6.3	89	2.4	10.3	5.9	124	3.0	11.0	1.4	1.07
États-Unis 1985	6.9	42	2.1	9.6	3.7	108	4.3	9.7	2.6	1.01
États-Unis 1995 ^a	6.2	33	2.0	8.7	4.9	62	3.3	9.1	1.9	1.05
Danemark 1987	7.2	28	1.9	9.5	5.4	55	3.1	9.4	2.0	0.99
Finlande 1987	6.1	45	2.1	8.9	3.9	125	3.6	9.5	2.8	1.07
Suède 1991	6.4	70	2.5	10.1	3.9	130	3.9	10.0	1.9	0.99
Italie 1989	6.6	36	1.2	8.4	4.2	96	4.8	10.6	2.7	1.26
Royaume-Uni 1983 et 1987	5.7	44	2.0	8.4
Royaume-Uni 1995	6.3	87	1.7	9.4	3.5	120	5.4	10.9	1.4	1.16
Royaume-Uni 1999	4.9	90	1.6	8.0
Autriche 1992 ^b	6.9	28	1.7	9.1	4.7	62	4.8	10.5	2.2	1.16
Allemagne 1992	6.1	59	2.5	9.5	4.1	124	4.2	10.3	2.1	1.09
Pays-Bas 1985	5.2	48	2.1	8.1	1.7	115	4.3	7.9	2.4	0.98
Australie 1987	6.7	50	1.8	9.3	3.5	148	3.8	9.8	3.0	1.05
Australie 1992	6.2	62	2.0	9.3	4.1	206	3.4	10.9	3.3	1.18
Australie 1997	6.1	56	2.0	9.0	6.0	101	2.9	10.6	1.8	1.18
Moyenne non pondérée année la plus récente pour chaque pays	6.3	53	2.0	9.1	4.4	98	3.7	10.1	2.1	1.10

	Femmes au foyer				Femmes ayant une activité (rémunérée) à temps partiel			
	Travail rémunéré	Soins aux enfants	Autre travail non rémunéré	Temps total travail rémunéré et non rémunéré	Travail rémunéré	Soins aux enfants	Autre travail non rémunéré	Temps total travail rémunéré et non rémunéré
	heures	minutes	heures	heures	heures	minutes	heures	heures
Canada 1986	0.6	169	5.1	8.5
Canada 1992	0.5	193	4.9	8.6	3.9	139	3.5	9.7
Canada 1998	0.7	218	4.7	9.1	3.1	143	3.8	9.3
États-Unis 1985	0.6	158	5.0	8.2
États-Unis 1995 ^a	0.1	106	4.4	6.2	3.6	93	3.1	8.3
Danemark 1987	0.6	87	5.4	7.5	4.1	41	4.1	8.9
Finlande 1987	0.4	181	4.4	7.8	2.4	131	4.3	8.9
Suède 1991	0.3	261	5.1	9.7	3.2	118	4.9	10.1
Italie 1989	0.2	120	7.0	9.2
Royaume-Uni 1983 et 1987	0.2	141	5.2	7.8
Royaume-Uni 1995	0.0	205	4.7	8.1	3.1	154	4.2	9.8
Royaume-Uni 1999	0.4	202	3.7	7.4	2.7	193	3.8	9.6
Autriche 1992 ^b	0.5	116	6.7	9.1	3.2	66	5.4	9.7
Allemagne 1992	0.1	175	5.8	8.8	2.2	142	5.0	9.6
Pays-Bas 1985	0.2	147	4.9	7.6	2.3	120	4.4	8.6
Australie 1987	0.1	219	5.1	8.9	2.7	154	4.4	9.7
Australie 1992	0.1	227	4.7	8.5	2.2	189	4.3	9.7
Australie 1997	0.5	169	5.5	8.8	2.9	137	4.6	9.7
Moyenne non pondérée année la plus récente pour chaque pays	0.3	164	5.3	8.4	3.0	130	4.3	9.4

.. Données non disponibles.

a) Pour 1992-94, les données concernant les États-Unis se rapportent à l'ensemble des parents, y compris les parents isolés.

b) Les données se rapportent à l'ensemble des ménages ayant des enfants.

Source : Données fournies par le Dr Kimberly Fisher, Université de l'Essex. Voir annexe 4.B pour plus de précisions.

Encadré 4.2. Incidence des différents systèmes d'imposition sur les facteurs d'incitation au travail dans les familles biparentales

L'imposition des familles où les deux parents travaillent peut revêtir plusieurs formes : elle peut être séparée, commune ou fondée sur un quotient, mais la question fondamentale qui se pose est de savoir si le calcul du revenu s'effectue d'après la somme des deux revenus salariaux ou à partir de ces deux revenus considérés séparément. Ces deux démarches peuvent être résumées comme suit [voir l'annexe à l'étude de O'Donoghue et Sutherland (1999)], YM étant le revenu salarial de l'homme, YF celui de la femme, et la fonction T le barème d'imposition :

Imposition séparée : Impôt = T (YM) + T (YF)

Imposition fondée sur un quotient : Impôt = Q x T [(YM + YF + autre revenu familial)/Q], Q étant le quotient.

Si Q = 2, on parle généralement de système d'imposition fondé sur le « fractionnement du revenu » ou la « mise en commun des revenus ». Si Q est égal à 1, on parle d'imposition « commune » ou globale. L'imposition fondée sur un quotient, comme le système appliqué par exemple en France, peut prendre en compte le revenu d'autres membres de la famille que les parents. Toutefois, lorsque ce n'est pas le cas, les systèmes communs sont équivalents, les barèmes d'imposition pouvant être établis de manière que, pour un niveau donné de revenu salarial, les taux d'imposition soient les mêmes.

Quelle que soit la forme d'imposition commune qui est appliquée, le partenaire dont les gains sont plus faibles (ou susceptibles de l'être) est en principe moins incité à les accroître, étant donné que dans un système d'imposition progressive, son salaire (généralement celui de la femme) sera assujéti à un taux marginal d'imposition supérieur. Toutefois, comme l'a souligné par exemple la Chambre des Lords du Royaume-Uni (1985), citée par O'Donoghue et Sutherland (1999), c'est seulement en appliquant un système d'imposition commune qu'il est possible d'assurer l'égalité d'imposition entre deux couples dont le revenu salarial total est le même, mais se répartit différemment. Afin de sortir de ce dilemme, un certain nombre de pays ont proposé aux couples, à des époques diverses, de choisir entre plusieurs modes d'imposition (mais dans la pratique, ce choix est souvent restreint par le fait que, pour un couple se trouvant dans une situation donnée, l'une ou l'autre forme d'imposition aboutira de toute façon à un montant total d'impôt plus faible). En outre, le système d'imposition séparée que possèdent certains pays comporte plusieurs dispositions prenant en compte la famille, ce qui peut assurer une plus grande équité entre les couples dont le revenu du travail présente une structure différente.

nous nous appuyerons sur les informations récemment publiées par l'OCDE pour mettre en lumière l'incidence globale de l'imposition et des prestations sur les facteurs d'incitation au travail de l'autre membre du couple.

Les trente dernières années ont été marquées par une nette évolution vers une imposition séparée obligatoire des couples, parfois avec une phase pendant laquelle ces derniers ont été laissés libres de choisir (tableau 4.6). Les pays qui possédaient déjà un système d'imposition séparée en 1970 comprennent le Canada, le Japon, la Grèce, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. En 1990, ce système était solidement implanté dans les pays nordiques, ainsi que dans plusieurs autres régions d'Europe. En 1999, les seuls pays qui avaient un système d'imposition commune, ou dans lesquels les couples percevant des gains moyens étaient susceptibles de choisir ce mode d'imposition, étaient les États-Unis, le Portugal, la Pologne, l'Irlande, l'Allemagne, la Suisse, la France, le Luxembourg et (sauf pour les très faibles revenus) la Turquie.

Toutefois, le mode d'imposition ne représente qu'un aspect du problème. Les allègements fiscaux et les prestations accordés au titre de la famille peuvent influencer fortement sur l'intérêt que peut avoir pour l'autre membre du couple l'exercice d'une activité rémunérée. La partie gauche du tableau 4.6 montre comment le revenu net

évolue lorsque la structure de l'activité professionnelle du couple change, en tenant compte des effets conjugués de l'imposition et d'un certain nombre de prestations, dont les prestations familiales¹⁴. Il convient de noter que les chiffres présentés ne prennent pas en considération l'accumulation de droits à indemnités de chômage, qui tendent à être plus importants dans les pays où les prestations sont individualisées, comme les pays nordiques, que dans ceux qui possèdent des systèmes de prestations dont l'élément de référence est la famille, tels que l'Australie. Ils ne tiennent pas compte non plus des allocations pour garde d'enfant et des prestations servies au titre des congés de maternité/garde d'enfant, examinées dans la section suivante. Le ménage de référence est un couple comprenant un seul actif qui travaille à plein-temps et perçoit un salaire correspondant aux gains de l'ouvrier moyen (OM) dans les pays de l'OCDE [voir OCDE (2000a) pour plus de précisions]. Les chiffres de la deuxième colonne de la partie droite du tableau indiquent le revenu net relatif du ménage lorsque ce membre du couple continue à travailler à plein-temps, mais que l'autre exerce une activité à temps partiel qui lui permet de gagner 40 % du salaire de l'OM. Dans la troisième colonne figure le revenu net relatif du ménage lorsque les deux partenaires travaillent à temps complet et sont rémunérés au niveau du salaire de l'OM.

Tableau 4.6. Évolution des systèmes d'imposition du revenu des personnes physiques, 1970-1999, et revenus relatifs des couples biactifs travaillant selon des modalités différentes, 1997

	Mode d'imposition ^a			Niveau du revenu du travail, par rapport au salaire de l'OM, selon l'activité professionnelle du ménage ^b		
	1970	1990	1999	Actif à temps complet/ sans emploi (100/0)	Actif à temps complet/ actif à temps partiel (100/40)	Actif à temps complet/ actif à temps complet (100/100)
Amérique du Nord						
Canada	Séparée	Séparée	Séparée	100	145	177
Mexique	Séparée	100
États-Unis	Commune	Commune	Optionnelle/Commune	100	143	199
Asie						
Japon	Séparée	Séparée	Séparée	100	140	197
Corée	Séparée			
Europe						
Danemark	Commune	Séparée	Séparée	100	130	172
Finlande	Commune	Séparée	Séparée	100	142	186
Islande	Commune	Séparée	Séparée	100	117	154
Norvège	Optionnelle	Optionnelle	Optionnelle	100	127	163
Suède	Commune	Séparée	Séparée	100	131	183
Grèce	Séparée	Séparée	Séparée	100	133	183
Italie	Commune	Séparée	Séparée	100	137	183
Portugal	Variable	Commune	Commune	100	139	188
Espagne	Commune	Optionnelle	Séparée (Commune)	100	137	188
République tchèque	Séparée	100	142	187
Hongrie	Séparée	100	140	180
Pologne	Optionnelle	100	136	189
Irlande	Commune	Commune	Optionnelle/Commune	100	135	179
Royaume-Uni	Commune	Séparée	Séparée	100	141	192
Autriche	Commune	Séparée	Séparée	100	135	178
Allemagne	Commune	Commune	Commune	100	126	163
Pays-Bas	Commune	Séparée	Séparée	100	132	179
Suisse	Commune	Commune	Commune	100	132	176
Belgique	Commune	Commune	Séparée	100	120	154
France	Commune	Commune	Commune	100	127	179
Luxembourg	Commune	Commune	Commune	100	135	172
Turquie	Séparée/Commune	Séparée/Commune	Séparée/Commune	100
Océanie						
Australie	Séparée	Séparée	Séparée	100	140	183
Nouvelle-Zélande	Séparée	Séparée	Séparée	100

.. Données non disponibles.

OM : Ouvrier moyen.

a) Selon O'Donoghue et Sutherland (1999), si les systèmes de la Grèce, de l'Italie, de l'Autriche et des Pays-Bas relèvent plutôt de la catégorie des systèmes d'imposition séparée, ils comportent un grand nombre de mesures fiscales familiales. Il convient en outre de noter que plusieurs pays où l'imposition est séparée accordent néanmoins de petits allègements fiscaux supplémentaires lorsque l'épouse ne travaille pas ou travaille très peu. Voir les chapitres par pays dans OCDE (2000b), d'où provient ce qui suit.

b) 100/0 désigne une situation dans laquelle l'un des membres du couple travaille à temps complet et l'autre ne travaille pas du tout. 100/40 signifie que l'un des membres du couple travaille à temps complet et l'autre à 40 pour cent du temps plein, etc.

Allemagne : Si les conjoints ont la possibilité d'être imposés séparément, ce choix ne procure jamais, selon Dingeldey (1998), d'avantage financier.

Espagne : Selon Dingeldey (1998), si les couples espagnols peuvent opter pour l'imposition commune, ce choix n'est intéressant que pour les couples qui ont un revenu primaire très faible et un second revenu minimal.

États-Unis : Les couples mariés ont généralement avantage à opter pour la déclaration commune.

France : Le système est fondé sur le principe du « quotient » qui permet notamment de tenir compte des salaires des enfants.

Norvège : C'est l'imposition individuelle qui prévaut, mais dans certains cas (lorsque le conjoint n'a pas de revenu du travail ou seulement un faible revenu), il est plus intéressant d'opter pour l'imposition commune du couple.

Pologne : Application d'un système de « fractionnement », de sorte que l'imposition commune est en principe plus avantageuse.

Royaume-Uni : L'allègement fiscal consenti aux couples mariés a été supprimé en 2000.

Turquie : L'imposition est séparée, sauf si l'un des deux membres du couple gagne plus de 2.25 milliards de LT, auquel cas elle est commune. Un revenu de 2.25 milliards de LT représente à peu près 8 600 dollars des États-Unis.

Source : OCDE (1993) et OCDE (1999d).

S'il n'existait pas de systèmes d'imposition et de prestations, ou si le système d'imposition était conçu de façon que les gains du second membre du couple soient soumis au même taux effectif moyen d'imposition (compte tenu de l'incidence des prestations) que ceux du premier, les chiffres qui figureraient dans les deux dernières colonnes seraient respectivement 140 et 200. On peut donc dire que le ménage a fortement intérêt, dans ce cas précis, à accroître son temps de travail total à travers l'exercice d'une activité à temps partiel par le second membre du couple lorsque le chiffre inscrit dans la deuxième colonne de la partie droite du tableau 4.6 se situe aux environs de 140. De même, les partenaires ont avantage à travailler tous deux à temps complet lorsque le chiffre figurant dans la troisième colonne est proche de 200.

Pour plusieurs pays, le chiffre indiqué dans la deuxième colonne est proche de 140 ou supérieur : il s'agit du Canada, des États-Unis, du Japon, du Royaume-Uni et de l'Australie. La majorité des pays d'Europe affichent des chiffres plus faibles. S'agissant des couples dont les deux membres travaillent à temps complet, rares sont les pays qui sont proches de 200 et bon nombre de pays d'Europe se situent bien au-dessous. Les données indiquent en outre que le *mode* d'imposition ne détermine pas nécessairement le degré d'incitation à travailler dans l'optique adoptée ici, les chiffres moyens concernant les pays où l'imposition est séparée étant analogues à ceux des pays où l'imposition est commune.

III. Mesures visant à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Les politiques nationales qui visent à permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et obligations familiales recouvrent en principe les dispositifs relatifs à l'accueil des enfants et à divers types de congés de garde d'enfant, notamment les prestations de congé de maternité, de congé de paternité et de congé parental. Nous présentons ici des indicateurs synthétiques qui rendent compte de l'importance de ces dispositifs dans différents pays, en faisant référence aux informations détaillées qui figurent dans Adema (à paraître). Ces indicateurs sont considérés essentiellement dans l'optique de leur incidence sur les liens des parents avec le marché du travail et sur l'équité entre hommes et femmes.

A. Dispositifs d'accueil des enfants

Le tableau 4.7 présente des données sur l'importance de l'utilisation, par deux catégories de jeunes enfants, des dispositifs destinés à les accueillir, à savoir

les enfants de moins de 3 ans et les enfants ayant 3 ans et plus mais moins de 6 ans (ou moins que l'âge de la scolarité obligatoire). Il porte principalement sur les dispositifs institutionnalisés d'accueil des enfants, notamment :

- Les services collectifs dans des centres conçus pour la garde des enfants (crèches, jardins d'enfants, garderies), parfois organisés dans le cadre du système éducatif.
- La prise en charge en établissement, notamment les services spécialisés destinés, par exemple, aux enfants handicapés.
- Les assistantes maternelles, qui gardent à leur domicile un ou plusieurs enfants.
- Les services assurés par une personne qui ne fait pas partie de la famille mais vit souvent sous son toit.

On trouvera des précisions sur la contribution des pouvoirs publics au financement de la garde des enfants dans Adema (à paraître).

Les pays dans lesquels les fonds de source publique jouent un rôle important en consacrant généralement la majeure partie aux deux premiers modes d'accueil des enfants. Cependant, dans la plupart des pays, les pouvoirs publics ont pris des mesures spéciales à l'intention des enfants jugés susceptibles d'être maltraités ou délaissés, ainsi que des enfants vivant dans des familles monoparentales et des familles à faible revenu, ou dont les parents ont des obligations professionnelles particulières. Dans de nombreux cas, ils interviennent dans le domaine de la prise en charge des enfants par d'autres moyens. Par exemple, en Autriche et en France, les assistantes maternelles qui travaillent chez elles doivent obligatoirement obtenir un agrément. L'*allocation de garde d'enfant à domicile* (AGED) instituée en France permet d'aider les parents qui font garder leurs enfants à la maison en finançant l'essentiel des charges sociales patronales qu'ils doivent acquitter, et en leur accordant la possibilité de déduire de leurs impôts une partie des frais supportés.

Parmi les pays pour lesquels des données sont disponibles, c'est au Canada, dans trois des pays nordiques (Danemark, Suède et Norvège), en République slovaque, aux États-Unis et en Nouvelle-Zélande que la proportion d'enfants de moins de 3 ans qui utilisent les dispositifs institutionnalisés est la plus forte (40 % ou plus). Les chiffres sont beaucoup plus faibles dans les pays du sud et du centre de l'Europe. Quant à la catégorie des enfants plus âgés, les proportions sont beaucoup plus élevées et atteignent ainsi 90 % ou davantage dans plusieurs pays. Il existe en outre dans ce cas moins d'écart entre les pays.

Si les services d'accueil des enfants de plus de 3 ans qui n'ont pas encore l'âge d'aller à l'école sont en général

Tableau 4.7. Indicateurs synthétiques relatifs à la prise en charge des jeunes enfants par les dispositifs d'accueil institutionnalisés, et au congé de maternité

	Proportion de jeunes enfants utilisant les dispositifs d'accueil institutionnalisés ^a			Indicateurs relatifs aux congés de maternité/garde d'enfant pour 1999-2001		
	Année	Âgés de moins de 3 ans	Âgés de 3 ans à l'âge de la scolarité obligatoire	Durée du congé de maternité (semaines)	Prestations de maternité (% du salaire moyen ^b)	Durée totale des congés de maternité/garde d'enfant (semaines)
Amérique du Nord						
Canada	1999	45	50	15	55	50
Mexique	12	100	12
États-Unis	1995	54	70	0	0	12
Asie						
Japon	1998	13	34	14	60	58
Corée ^c	2000	7	26	8.5	100	60.5
Europe						
Danemark	1998	64	91	30	100	82
Finlande	1998	22	66	52	70	164
Islande	26
Norvège	1997	40	80	42	100	116 ^d
Suède	1998	48	80	64	63	85
Grèce	2000	3	46	16	50	42
Italie	1998	6	95	21.5	80	64.5
Portugal	1999	12	75	24.3	100	128.3
Espagne	2000	5	84	16	100	164
République tchèque	2000	1	85	28	69	28
Hongrie	24	100	180
Pologne	18	100	122
République slovaque	1999	46	90	28	90	184
Irlande ^e	1998	38	56	14	70	42
Royaume-Uni	2000	34 ^f	60 ^f	18	44	44
Autriche	1998	4	68	16	100	112
Allemagne	2000	10	78	14	100	162
Pays-Bas	1998	6	98	16	100	68
Suisse	16	..	16
Belgique	2000	30	97	15	77	67
France	1998	29	99	16	100	162
Luxembourg	16	100	68
Turquie	12	66	12
Océanie						
Australie	1999	15	60	0	0	52
Nouvelle-Zélande	1998	45	90	0	0	52

.. Données non disponibles.

a) Les données couvrent aussi bien les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics que les services offerts par le secteur privé, ainsi que les quatre types de dispositifs d'accueil institutionnalisés énoncés dans le texte. Elles ne tiennent pas compte des écoles primaires, qui jouent un rôle particulièrement important dans l'accueil des enfants de 4 ans et plus en Irlande, et de 5 ans en Australie, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni. En ce qui concerne la colonne « Âgés de moins de 3 ans » il s'agit, pour le Canada, des enfants de moins de 5 ans, pour la République slovaque des enfants de 0 à 2 ans, et pour le Royaume-Uni des enfants de 0 à 4 ans.

b) Lorsque les prestations sont servies à un taux uniforme, elles ont été converties en pourcentage à l'aide de données sur le salaire moyen des femmes dans le secteur manufacturier. Voir Gauthier et Bortnik (2001).

c) La Corée modifie actuellement la loi pour étendre le congé de maternité de 8.5 à 13 semaines.

d) Données provisoires.

e) Proportion d'enfants âgés de moins de 5 ans.

f) Angleterre seulement.

Sources des données sur les congés de maternité/garde d'enfant : Gauthier et Bortnik (2001), sauf pour la Hongrie, le Mexique, la République tchèque, la Pologne et la Turquie : Kamerman (2000b); et sources nationales pour la Corée.

Sources des données sur les dispositifs institutionnalisés d'accueil des enfants : les données ont été fournies par les autorités nationales, sauf pour le Canada : Jenson et Thompson (1999); la Belgique, la Finlande, l'Espagne, la Suède : Kamerman (2000a); la France : Drees (2000); l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède : Rostgaard et Fridberg (1998).

financés principalement sur fonds publics, les dispositifs institutionnalisés de garde des enfants de moins de 3 ans sont financés suivant des modalités plus variées [Adema (2001, à paraître)]. Les centres d'accueil des enfants appartenant à ce groupe d'âge sont surtout financés par les pouvoirs publics (qui n'en assurent pas nécessairement la gestion) dans tous les pays nordiques, ainsi que dans plusieurs autres pays d'Europe. Les pays non européens, ainsi que l'Irlande, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Suisse, font principalement appel au secteur privé à but lucratif pour la fourniture de services d'accueil organisés aux enfants de moins de 3 ans. La prise en charge des enfants peut aussi être assurée ou financée par les entreprises privées (voir section IV). Si l'offre de services d'accueil institutionnalisés destinés aux enfants de moins de 3 ans est moins importante, c'est en partie parce que la prise en charge des tout-petits coûte plus cher.

Dans les pays où le financement public joue le rôle principal, la proportion d'enfants de moins de 3 ans pris en charge par les dispositifs institutionnalisés tend à être plus forte. Mais la différence n'est pas nécessairement très importante. Il ressort des calculs effectués d'après les informations contenues dans Adema (à paraître) que la proportion moyenne de bénéficiaires dans les pays qui font surtout appel aux fonds publics est à peine plus élevée que dans les pays qui s'appuient essentiellement sur le financement privé (dans certains pays où ce dernier est prépondérant, comme le Canada et les États-Unis, le taux de couverture des enfants est élevé). Par conséquent, lorsque l'on évalue les avantages que présentent respectivement les services publics et privés de garde des enfants pour les ménages, la principale considération à prendre en compte n'est pas seulement l'offre, mais aussi le coût et la qualité. Dans les pays où les dispositifs privés occupent une place importante, les ménages peuvent avoir des coûts élevés à supporter. Par exemple, aux États-Unis où les frais à la charge des parents représentent 76 % du financement des services d'accueil [Kammerman (2000a)], les familles à faible revenu consacrent environ 25 % de leurs ressources à la garde de leurs enfants [United States Congress (1998)]. Par ailleurs, une attention particulière doit sans doute être portée au respect des normes en matière d'accueil des enfants au sein des dispositifs privés, comme les réseaux privés d'assistantes maternelles qui gardent des enfants à leur propre domicile¹⁵.

Enfin, un certain nombre de pays, dont le Danemark, la Finlande, la France et la Norvège, ont mis en place des systèmes de subventions afin d'aider les parents qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Dans certains cas, le taux des prestations servies diminue en fonction du nombre d'heures de fréquentation des structures d'accueil publiques (comme en Norvège), tandis que

dans d'autres, les parents ne peuvent en bénéficier que s'ils n'utilisent pas du tout ces structures (Danemark, Finlande). Ces systèmes ont, dans leurs principes, un rapport étroit avec les dispositifs de congé parental payé qui ont été mis en place dans de nombreux pays. Toutefois, ils n'offrent pas nécessairement aux bénéficiaires la garantie de retrouver leur emploi. Leurs effets sur l'emploi sont examinés ci-dessous.

B. Congé de maternité et de paternité, congé parental et autres congés de garde d'enfant

Si le congé de maternité assorti d'une protection de l'emploi est largement répandu dans les pays de l'OCDE depuis de nombreuses années, le congé de paternité et le congé parental ont été institués plus récemment. Ce dernier est souvent défini [par exemple dans OCDE (1995)] comme un congé qui vient s'ajouter au congé de maternité/paternité, afin de permettre aux parents de s'occuper de leur nourrisson ou de leur jeune enfant. C'est le sens qui lui est donné dans certains dispositifs nationaux de « congé parental », comme celui qui existe au Royaume-Uni. Cependant, dans certains pays, les systèmes de congés pour garde d'enfant mêlent aujourd'hui droits individuels et droits familiaux, le congé de paternité et le congé parental étant ainsi intégrés dans un dispositif global de « congés de garde d'enfant » conçu pour l'ensemble de la famille. Il convient de tenir compte de cette ambivalence lorsque l'on analyse les informations présentées ci-dessous. Dans la suite de cet exposé, l'expression « congés de maternité/garde d'enfant » englobera toutes les formes de congé précitées. Il faut en outre noter que, pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité et d'un congé de garde d'enfant, il est souvent nécessaire d'avoir précédemment travaillé à temps complet et de façon ininterrompue comme employé pendant un certain temps (généralement un an). Parmi les exceptions à cette règle figurent les pays scandinaves (où la plupart des femmes sont couvertes), les Pays-Bas (où certains travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel peuvent en bénéficier) et l'Allemagne (où les mères qui suivent des études ou sont au chômage ont droit à ces congés). Dans les pays du sud de l'Europe, il faut dans bien des cas être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée pour pouvoir obtenir ces congés.

Ce sont les pays nordiques qui possèdent dans ce domaine les dispositifs les plus élaborés (pour des informations sur les dispositifs extralégaux fournis par les entreprises, voir section IV). Dans presque tous les pays (les exceptions étant les États-Unis, l'Australie et la Nouvelle-Zélande), la totalité ou une partie des congés de maternité/garde d'enfant est rémunérée, souvent à 100 % du salaire (tableau 4.7)¹⁶. Dès la fin des années 70, un

congé de maternité payé à un taux représentant 13 semaines de salaire ou plus était instauré en Finlande, en Norvège, en Suède, en Italie, en Autriche, en Allemagne et en France [Gauthier et Bortnik (2001)]. A la fin des années 90, ce taux était dépassé dans 16 pays¹⁷. De plus, la durée totale des congés de maternité/garde d'enfant, rémunérés ou non, est de un an ou plus dans au moins 20 pays de l'OCDE. Entre autres changements récents l'octroi de certains types de congés a été étendu aux salariés à temps partiel (en Irlande, par exemple). En outre, les dispositifs de congé parental deviennent plus souples. Imitant l'initiative prise par la Suède il y a quelque temps, plusieurs pays, notamment l'Autriche, le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas, offrent aux parents la possibilité d'aménager dans une certaine mesure leur temps de travail. Comme il a été noté dans le chapitre 1 de OCDE (1999b), les travailleurs à temps partiel ont été relativement nombreux en Suède à passer à une activité à temps complet, en partie du fait de l'existence de cette disposition. L'Allemagne facilite le retour des mères au travail en accordant aux employeurs des subventions au titre du recyclage, de la garde des enfants et des salaires.

Le congé de paternité en tant que droit propre est encore relativement peu répandu, et il est souvent de courte durée. Il va de trois jours ou moins en Grèce, au Portugal, en Espagne, aux Pays-Bas, en Belgique et en France, à dix jours en Suède, quatorze jours au Danemark, en Islande et en Norvège, et dix-huit jours en Finlande. Il est d'ordinaire rémunéré à taux plein (mais à un taux uniforme dans le secteur privé au Danemark et à 80 % du salaire habituel en Suède). Toutefois, les pères peuvent aussi bénéficier de plus en plus souvent d'un congé payé dans le cadre des dispositions relatives aux congés de maternité/garde d'enfant, parfois sous la forme d'un « quota du père » que les intéressés perdent s'ils ne s'en servent pas [Adema (à paraître)].

Jusqu'à une date récente, il était rare que les pères utilisent les congés de paternité qui pouvaient leur être accordés pour s'occuper de leurs enfants. Par exemple, en 1995, seuls 5 % des pères des pays de l'Union européenne sont partis en congé de paternité [Commission européenne (1998a)]. Lorsque les congés de garde d'enfant peuvent être pris par l'un ou l'autre parent, les pères sont en général relativement peu nombreux à faire eux-mêmes usage de ce droit [Bruning et Plantenga (1999)]. Cependant, en particulier dans les pays nordiques, la situation a quelque peu évolué. Le taux d'utilisation du congé de paternité a atteint 58 % au Danemark (100 % dans le secteur public où ils sont indemnisés intégralement), 64 % en Suède et 80 % en Norvège [Commission européenne (1998b) ; Ellingsaeter (1998)]. En outre, dans certains pays nordiques, une proportion importante

de pères prennent désormais au moins une partie des congés de garde d'enfant qui maintenant leur sont réservés. Le taux d'utilisation des congés de garde d'enfant par les pères a récemment été de 10 % au Danemark, de près de 80 % en Norvège [OCDE (1999c)] et de 36 % en Suède [Sundstrom et Duvander (2000)]¹⁸. Mais la durée des congés pris n'est généralement pas connue, de même que le temps passé par les pères en congé à s'occuper de leurs enfants. L'Autriche¹⁹ et le Danemark possèdent aussi un dispositif de congé parental qui prévoit expressément un « quota du père ». Aux Pays-Bas, les pères de jeunes enfants ont le droit d'écourter leur temps de travail et, selon une enquête de 1994, 13 % des pères étaient passés à titre temporaire à une semaine de quatre jours quand leurs enfants étaient petits [Commission européenne (1998a)]. Selon différentes études, l'attitude des employeurs explique dans une large mesure, au dire de beaucoup de pères, pourquoi ceux-ci utilisent peu les congés auxquels ils ont droit [Commission européenne (1998a) ; Sundstrom et Duvander (2000)] : les employeurs peuvent estimer que les pères utilisant les congés parentaux sont relativement peu dévoués à leurs emplois [Albrecht *et al.* (1999)]. Mais le point de vue des mères peut aussi jouer un rôle important. Plusieurs auteurs ont constaté que la décision du père de faire ou non une place importante à ses enfants dépend tout d'abord du souhait de la mère [Bjoonsberg (1998) ; Giovannini (1998) ; Sundstrom et Duvander (2000)]. En Suède, les hommes relativement jeunes et instruits dont l'épouse a également fait des études et qui ont un ou deux enfants sont très nombreux à prendre des congés pour s'occuper d'eux [Sundstrom et Duvander (2000)]. Aux Pays-Bas, les pères qui prennent un congé parental à temps partiel ont généralement un bon niveau d'instruction et travaillent souvent dans le secteur public.

C. Choisir entre les services d'accueil des enfants, les congés pour garde d'enfant et la prise en charge directe des enfants par leurs parents

Il y a lieu de penser qu'un accès plus grand aux services institutionnalisés d'accueil des enfants, que ceux-ci soient assurés directement par les pouvoirs publics ou subventionnés par eux, peut permettre d'accroître les taux d'activité des mères. Certaines études ont en effet montré qu'il pouvait en résulter des effets positifs notables. Gustafsson et Stafford (1992) ont constaté qu'en Suède, l'octroi d'aides au titre de la garde des enfants influait favorablement sur l'offre de main-d'œuvre féminine. Selon Powell (1998), le coût de la garde des enfants a des effets négatifs sur la probabilité pour les mères canadiennes de travailler à plein-temps. Kimmel (1998) note, dans le cas des États-Unis, que le coût de la garde des enfants

influe de façon très défavorable sur le comportement des mères vis-à-vis de l'emploi. Mais d'autres auteurs ont abouti à des résultats peu concluants. Citons notamment Michalopoulos *et al.* (1992) qui ont observé qu'aux États-Unis l'octroi d'aides plus généreuses présentait surtout l'intérêt de permettre aux usagers de services d'accueil de grande qualité d'acquiescer sur le marché des services d'une qualité légèrement meilleure ; Dobbelsteen *et al.* (2000) constatent quant à eux qu'aux Pays-Bas, le coût de la garde des enfants est sans effet sur l'activité des mères, et émettent l'hypothèse que les aides versées dans ce domaine servent essentiellement à changer de mode de garde pour passer des services informels à la prise en charge institutionnalisée.

Les mesures consistant à offrir un congé de maternité assorti de la garantie de retrouver son emploi sont aussi en principe susceptibles de faire croître les taux d'emploi des mères. En fait, les employeurs justifient surtout leur décision de proposer des congés de maternité plus longs précisément par la volonté de retenir davantage les mères (voir section IV). Il a été noté avec inquiétude que les longs congés de maternité (ou de garde d'enfant, qui sont généralement pris par les mères) risquaient à moyen terme de couper les femmes du marché du travail, ainsi que d'entraîner une diminution de leur taux d'emploi et de leurs gains [OCDE (1995) ; Blau et Ehrenberg (1997) ; Moss et Deven (1999)]. Mais peu d'études ont été effectuées pour déterminer dans quelle mesure les congés de maternité et de garde d'enfant étaient susceptibles de produire cet effet. Dans les pays nordiques, le droit de bénéficier d'un long congé parental rémunéré pratiquement à taux plein ne semble pas avoir influé négativement sur les possibilités d'emploi des femmes, par rapport à d'autres pays de l'OCDE où les congés sont courts et parfois non payés. Après avoir comparé des données portant sur 16 pays de l'OCDE, Ruhm (1998) a constaté que des congés de maternité de courte durée allaient de pair avec des taux relativement élevés d'emploi des femmes, mais il n'a pas pu tirer de conclusions cohérentes au sujet des congés de durée plus longue²⁰. Les caractéristiques particulières des dispositifs mis en place et la façon dont ils sont financés, c'est-à-dire par l'État ou par des employeurs privés, peuvent compter davantage que la durée des congés. L'utilisation de ces dispositifs tend à être variable et peut être assez faible chez les femmes très qualifiées (comme le montrent les données concernant les possibilités d'interruption de carrière offertes par les employeurs, dont il est question dans la section IV).

Enfin, les mesures consistant à rémunérer les parents qui restent chez eux pour s'occuper de leurs enfants, sans leur garantir la possibilité de trouver ou de

retrouver un emploi, peuvent contribuer à couper les intéressés du marché du travail si elles sont applicables pendant une longue période. Par exemple, Ilmakunnas (1997) indique qu'en Finlande, le taux d'utilisation de « l'allocation de garde d'enfant à domicile » offerte aux parents qui ne font pas usage des services publics d'accueil des enfants, est élevé, et constate que la plupart des bénéficiaires choisissent de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants, ce qui entraîne une forte diminution des taux d'emploi des femmes. Afsa (1999) et Fagnani (1998) font état de résultats analogues pour la France²¹.

IV. Contribution des entreprises au problème de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Les entreprises ont un rôle capital à jouer pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Quelles que soient les dispositions mises en place par l'État, c'est sur le lieu de travail que se déterminent les modalités de détail de cette conciliation. Les politiques nationales perdront beaucoup de leur efficacité si les entreprises mettent de la mauvaise volonté à les appliquer – voire refusent à tout ou partie de leur personnel la plénitude des droits prévus par la loi. Dans ce cas, ce sont les salariés relativement peu qualifiés ou faciles à remplacer qui risquent d'être les plus vulnérables [Kiser (1996)]. Mais dans certains pays, soit parce qu'elles respectent certaines valeurs, soit parce que c'est leur intérêt, nombreuses sont les entreprises qui ne se contentent pas d'appliquer pleinement la législation, mais la complètent par des mesures en faveur de la famille. La présente section tente de répondre à deux grandes questions :

- Quels sont les types d'entreprises qui ont le plus tendance à offrir des avantages extralégaux en faveur de la famille et quels sont les types de salariés auxquels ils s'adressent et qui en profitent le plus souvent ?
- Comment ces avantages en faveur de la famille accordés par l'entreprise s'articulent-ils avec les dispositions légales pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ?

A. Comment définir les mesures en faveur de la famille mises en place par les employeurs ?

Le terme « mesures en faveur de la famille mises en place par les employeurs » désigne les avantages accordés en complément des obligations légales et destinés à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille, par exemple des congés supplémentaires pour raisons familiales. Seuls les salariés peuvent juger si une

mesure donnée est ou non véritablement favorable à la famille. Les employeurs peuvent avoir tendance, pour se donner une meilleure image, à faire une estimation assez généreuse de l'ensemble des dispositifs qu'ils ont mis en place en faveur de la famille. Ils peuvent d'ailleurs dans le même temps avoir des pratiques « défavorables à la famille », en imposant des modalités de travail qui ont tendance à empiéter sur la vie de famille.

On peut répartir les dispositifs en faveur de la famille en quatre grandes catégories : congé pour raisons familiales ; aménagement des modalités de travail pour raisons familiales ; aide pratique à la garde des enfants et des personnes âgées ; formation et information [pour une liste détaillée, voir Evans (2001, tableau 1)]. Les congés pour raisons familiales comprennent les congés de maternité, de paternité et parental, les congés sans solde, les congés pour soigner des parents âgés, et les congés exceptionnels pour un enfant malade ou des problèmes de garde d'enfant. Les aménagements des modalités de travail pour raisons familiales peuvent consister en des réductions d'horaire (par exemple, passage d'un temps complet à un temps partiel), contrats de travail temporaires, travail à domicile pour raisons familiales, et horaires variables.

Tous ces dispositifs peuvent grandement faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, surtout lorsque la législation est relativement limitée en la matière et que les services publics de garde d'enfant sont peu développés. Le congé familial extralégal est souvent capital lorsque les enfants sont malades et ne peuvent pas bénéficier du service de garde habituelle ou lorsque celui-ci est défaillant. La flexibilité des horaires de travail est capitale pour faire face aux urgences de la vie familiale quotidienne. Enfin, avec les technologies modernes de communication, notamment le téléphone portable et l'Internet, qui permettent des communications plus faciles et plus rapides entre les entreprises et leurs salariés qui se trouvent à l'extérieur, il devient possible d'emporter davantage de travail à domicile, ce qui peut aider à concilier vie professionnelle et vie de famille, mais risque aussi de finir par envahir la vie de famille [Check (1996) ; Wallis (1996)].

B. Mesures en faveur de la famille mises en place par les employeurs en Australie, au Japon, au Royaume-Uni et aux États-Unis

Les informations les plus complètes que l'on possède à l'heure actuelle sur les dispositifs en faveur de la famille mis en place par les employeurs sont celles qui concernent l'Australie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis²². Par comparaison avec la plupart des pays d'Europe, ces quatre pays offrent traditionnellement assez peu de services publics de garde d'enfant et de congés

légaux de maternité, de paternité et parental. C'est donc aux entreprises qu'incombe en grande partie la charge de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et les réponses qu'elles ont apportées ont suscité beaucoup d'intérêt. L'analyse des enquêtes nationales évoquées à l'annexe 4.B permet de dégager un certain nombre de caractéristiques communes.

Les enquêtes auprès des employeurs montrent que c'est dans le secteur public que les avantages en faveur de la famille sont les plus courants, ce qui n'est guère étonnant, puisque le secteur public emploie une proportion relativement élevée de femmes et qu'il est moins soumis aux pressions du marché. Les grandes entreprises font aussi relativement souvent état de mesures de ce genre, surtout au Japon [Sato (2000) ; Tachibanaki (2001)]. Cela dit, lorsqu'on se penche sur les aménagements apportés aux modalités de travail, les différences sont assez faibles, d'autant que les entreprises de taille plus petite accordent plus facilement des aménagements informels [WFU/DEWRSB (1999) pour l'Australie ; Dex et Scheibl (2000) pour le Royaume-Uni]. Les avantages en faveur de la famille tendent à être plus fréquents dans les entreprises qui comptent des proportions élevées de cadres et d'ingénieurs. Pour l'Australie, Whitehouse et Zetlin (1999) constatent aussi que ces dispositifs sont plus courants là où existe un engagement écrit d'égalité des chances devant l'emploi et un système hiérarchique structuré. Pour le Japon, Tachibanaki (2001) trouve des corrélations positives entre les politiques pour l'égalité des chances et les dispositifs en faveur de la famille. De plus, les entreprises qui tentent d'inculquer une culture en faveur de la famille ont probablement une proportion relativement élevée de cadres féminins. Pour les États-Unis, Osterman (1995) constate un lien entre les dispositifs en faveur de la famille et le modèle participatif de management dans lequel les dirigeants adoptent une stratégie de travail en équipe et délèguent des responsabilités relativement importantes au personnel subalterne [OCDE (1999b, chapitre 4)].

S'agissant des types de dispositifs proposés, les employeurs de ces quatre pays évoquent plus souvent un aménagement des horaires de travail, tel que le temps partiel ou les horaires variables, que des congés familiaux supplémentaires ou une aide à la garde des enfants. Il est très rare que les employeurs offrent des avantages dans chacune des quatre catégories considérées. Les raisons les plus couramment invoquées pour la mise en place de ces dispositifs (d'après les enquêtes britanniques) sont la fidélisation du personnel de valeur qui a des charges familiales et l'amélioration du moral des salariés [Forth *et al.* (1997) ; Cully *et al.* (1999)]. DTI (2000) fait état de résultats économétriques selon lesquels, toutes choses égales

par ailleurs, les mères qui ont droit à des congés extralégaux ou à une allocation extralégale ont plus de chances de reprendre le travail après un accouchement. Il en va de même des mères qui sont autorisées à travailler à temps partiel. La même étude rend compte de données issues de diverses études de cas britanniques, qui indiquent que des modalités de travail favorables à la famille peuvent se traduire par une réduction nette de l'absentéisme et une augmentation de l'implication des employés. Pour les États-Unis, Dex et Scheibl (1999) recensent diverses études économétriques qui indiquent des effets positifs sur la productivité, le chiffre d'affaires, les taux de départ et les performances au travail. Cela dit, les avantages en faveur de la famille impliquent aussi des coûts, notamment pour le remplacement des absences. Si, d'après les avis subjectifs des entreprises qui ont mis en place des dispositifs de ce type, les effets nets sont positifs, il semble y avoir peu d'indices objectifs pour démontrer que de tels dispositifs tendent à améliorer la situation financière de l'entreprise. Cela tient peut-être en partie au fait qu'ils se conjuguent souvent à d'autres modalités de travail, telles que les pratiques participatives, qui ont des effets bénéfiques plus marqués [Osterman (1995)].

Les données recueillies auprès des salariés dressent un tableau analogue. Ce sont les horaires souples, suivis de différents types de congé familial de courte durée (par exemple pour soigner un enfant malade) qui sont le plus souvent mentionnés – les crèches d'entreprise et les possibilités d'interruption de carrière le sont beaucoup plus rarement. Ce sont les travailleurs les plus qualifiés qui sont les plus nombreux à déclarer pouvoir bénéficier de divers aménagements favorables à la famille, de même que les salariés des grandes entreprises et du secteur public. L'analyse détaillée des données australiennes et canadiennes montre que les salariés apprécient l'aménagement du temps de travail. La satisfaction au travail augmente et le stress diminue pour les salariés ayant une charge de famille qui peuvent ne travailler que le nombre d'heures qu'ils souhaitent et avoir une certaine maîtrise de leurs horaires d'arrivée et de départ [Whitehouse et Zetlin (1999) ; Gottlieb *et al.* (1998)]. Les données relatives aux salariés du Royaume-Uni montrent que certaines mesures en faveur des familles sont rarement utilisées même lorsqu'elles existent. En particulier, l'interruption de carrière est un droit assez courant pour les femmes qui sont sur une trajectoire de « carrière accélérée », mais n'est pratiquement jamais utilisée [Forth *et al.* (1997)]. Hakim (2001) estime que ce groupe n'a guère de chances d'être attiré par des aménagements qui risqueraient de freiner le déroulement de leur carrière.

Il y a peu d'indications d'un développement substantiel de ce genre de dispositif dans l'un de ces quatre

pays. Cela tient peut-être à l'absence de données cohérentes. En tout état de cause, les données dont on dispose sont assez peu concluantes. Pour les États-Unis, une comparaison des versions 1992 et 1997 de la *National Study of the Changing Workforce* ne fait guère apparaître de variation globale des prestations pour garde d'enfants (Bond *et al.* (1998)]. Waldfogel (2001) fait la même observation sur la base de plusieurs enquêtes sur les prestations aux États-Unis (*US Employee Benefits Surveys*). En revanche, Golden (2000) fait état d'une augmentation substantielle des horaires souples dans la même période. Pour l'Australie, les données sur la discrimination positive cités par WFU/DEWRSB (1999) font apparaître une certaine augmentation des congés payés de maternité et du travail à temps partiel permanent pour les salariés ayant charge de famille. En Australie et aux États-Unis, toutefois, ces changements n'ont pas empêché les salariés d'éprouver plus de difficultés à concilier travail et vie de famille [WFU/DEWRSB (1999) ; Bond *et al.* (1998)]. Pour les États-Unis, en tout cas, il est plausible qu'une des raisons en soit l'allongement sensible des heures de travail et la pression de travail accrue dont font état les salariés en général [Bond *et al.* (1998)].

Des comparaisons entre la fréquence des horaires variables et le temps partiel choisi figurent au tableau 4.8, qui reprend également les chiffres de l'Union européenne discutés ci-dessous. Parmi les quatre pays, les horaires variables semblent relativement courants aux États-Unis et en Australie. Il est difficile de faire des comparaisons précises ; néanmoins il apparaît que le temps partiel choisi est plus répandu en Australie, au Japon et au Royaume-Uni qu'aux États-Unis où le travail à temps partiel en général est moins répandu (tableau E, annexe statistique). Enfin, les crèches d'entreprise semblent peu courantes dans ces différents pays.

C. Dispositifs en faveur de la famille mis en place par les employeurs dans l'Union européenne

Pour l'Union européenne, deux enquêtes menées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, à savoir la *Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail* et l'enquête *Options d'avenir pour l'emploi*, donnent des informations sur les dispositions extralégales mises en place dans les entreprises en matière de congé familial, de places de crèche, d'horaires variables et de temps partiel choisi. Par ailleurs, *L'enquête européenne sur les forces de travail* donne des informations sur le travail à domicile – autre modalité de travail qui peut être adoptée pour raisons familiales. On trouvera à l'annexe 4.B des informations générales sur ces enquêtes et le détail des questions posées.

Tableau 4.8. Indicateurs des dispositifs en faveur de la famille mis en place dans les entreprises et des aménagements du temps de travail correspondants, 1995-1996

	Pourcentage de salariées ayant un enfant de moins de 15 ans dans le ménage qui déclarent pouvoir bénéficier de :			Places de crèche fournies par l'employeur	Pourcentage des salariés qui déclarent avoir des horaires de travail flexibles	Pourcentage de femmes occupant un emploi qui travaillent à temps partiel choisi ^a
	Avantages extralégaux de :					
	Congé « enfant malade »	Congé de maternité	Congé parental			
Amérique du Nord						
Canada	23	17
États-Unis (1997)	50 ^b	50 ^b	..	13-24	45	10
Asie						
Japon	8-15	10	..	1-10	19	37
Europe						
Danemark	38	40	38	7	25	18
Finlande	37	36	34	8	22	6
Suède	6	7	7	1	32	20
Grèce	65	81	69	18	23	2
Italie	72	81	69	5	19	11
Portugal	48	49	43	22	19	5
Espagne	63	69	55	8	20	8
Irlande	24	68	22	7	19	17
Royaume-Uni	41	61	28	10	32	30
Autriche	74	85	87	19	22	21
Allemagne ^c	65	92	87	16	33	27
Pays-Bas	40	75	53	25	36	45
Belgique	62	65	43	14	26	21
France	47	58	51	12	26	15
Luxembourg	35	82	41	11	18	25
Océanie						
Australie	> 58	> 34	50	26

.. Données non disponibles.

a) Pour l'Europe, le temps partiel choisi ne comprend que les femmes qui n'ont pas dit travailler à temps partiel parce qu'elles font des études, qu'elles sont malades/handicapées ou qu'elles n'ont pas pu trouver un travail à temps complet, mais qui disent ne pas vouloir travailler à plein temps. Pour les autres pays, la définition est plus large.

b) Estimation approximative fondée sur des informations partielles.

c) Seulement les *Länder* de l'ouest de l'Allemagne pour les cinq premières colonnes.

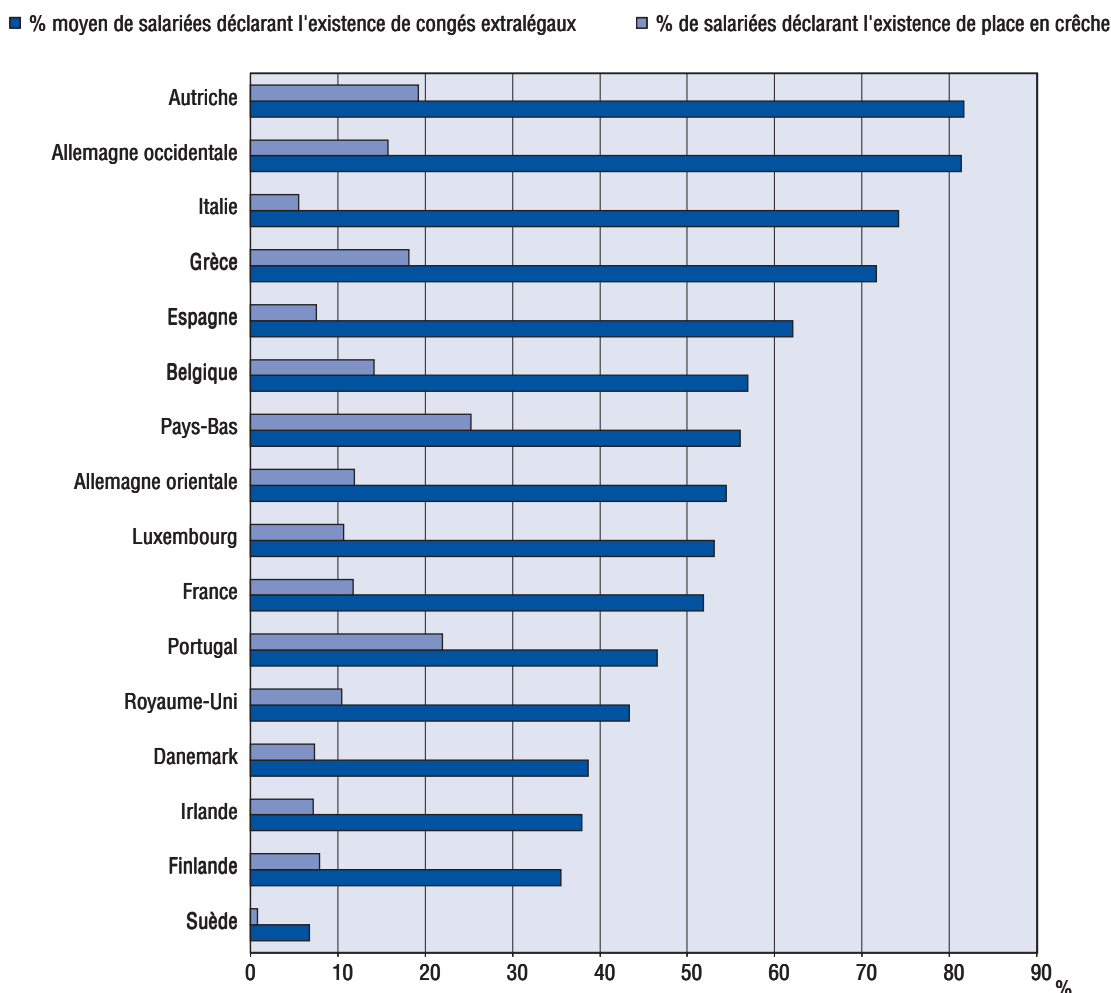
Source: Les chiffres qui figurent dans les cinq premières colonnes pour l'Europe ont été calculés par le Secrétariat à partir de la Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail ; ceux de la dernière colonne ont été calculés par le Secrétariat à partir de l'Enquête sur les options d'emploi pour l'avenir. Pour les autres pays, les données sur les dispositifs en faveur de la famille ont été prises à partir des sources indiquées dans le texte ; les données sur les horaires de travail flexibles sont extraites de Lipsett et Reesor (1997) pour le Canada, Bond *et al.* (1998) pour les États-Unis, Tachibanaki (2001) pour le Japon et WFU/DEWRSB (1999) pour l'Australie ; les données sur le travail à temps partiel sont basées sur un certain nombre de sources détaillées dans Evans (2001, Para. 55).

Les quatre premières colonnes du tableau 4.8 indiquent le pourcentage de femmes salariées comptant dans leur foyer un enfant de moins de 15 ans et qui ont déclaré l'existence dans leur entreprise de congés familiaux extralégaux ou de facilités pour la garde des enfants²³. Étant donné le lien étroit qui existe entre les trois types de congé familial, il semble légitime de regrouper les données sous deux rubriques seulement (graphique 4.3). Globalement, ce sont l'Autriche et l'Allemagne occidentale qui affichent les chiffres les plus élevés, suivies de trois pays d'Europe du Sud. Les chiffres les plus bas sont ceux des pays nordiques, de l'Irlande et du Royaume-Uni. Les Pays-Bas et le Portugal se distinguent par une offre

particulièrement élevée de services de garde d'enfants par rapport à l'offre de congés extralégaux. Pour les Pays-Bas, cela tient au système de partenariat entre les parents, les employeurs et l'État, qui encourage les entreprises à acheter des places dans des crèches ou garderies privées, qu'elles proposent ensuite à taux réduit à leurs salariés [Dobbelsteen *et al.* (2000)].

Le tableau 4.8 donne aussi des informations sur les horaires variables et le temps partiel choisi²⁴. Pour les horaires variables, les chiffres varient beaucoup moins d'un pays à l'autre que pour les congés extralégaux, et c'est en dehors de l'Europe, aux États-Unis et en Australie,

Graphique 4.3. Avantages familiaux extralégaux accordés par les entreprises de l'Union européenne, 1995/96^a



a) Les barres inférieures représentent la moyenne, pour le pays en cause, des pourcentages de salariées déclarant l'existence de congés extralégaux « enfant malade », de maternité et parental. Les termes Allemagne occidentale et Allemagne orientale désignent les Länder occidentaux et orientaux.

Source : Chiffres calculés par le Secrétariat sur la base de la Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail, pour les femmes salariées comptant un enfant de moins de 15 ans au foyer.

que l'on trouve les chiffres les plus élevés. Pour le temps partiel choisi, les chiffres les plus élevés en pourcentage de l'emploi total des femmes sont ceux du Japon, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, qui égalent ou dépassent 30 %. Pour les pays nordiques et les pays d'Europe du Sud, les chiffres sont relativement bas.

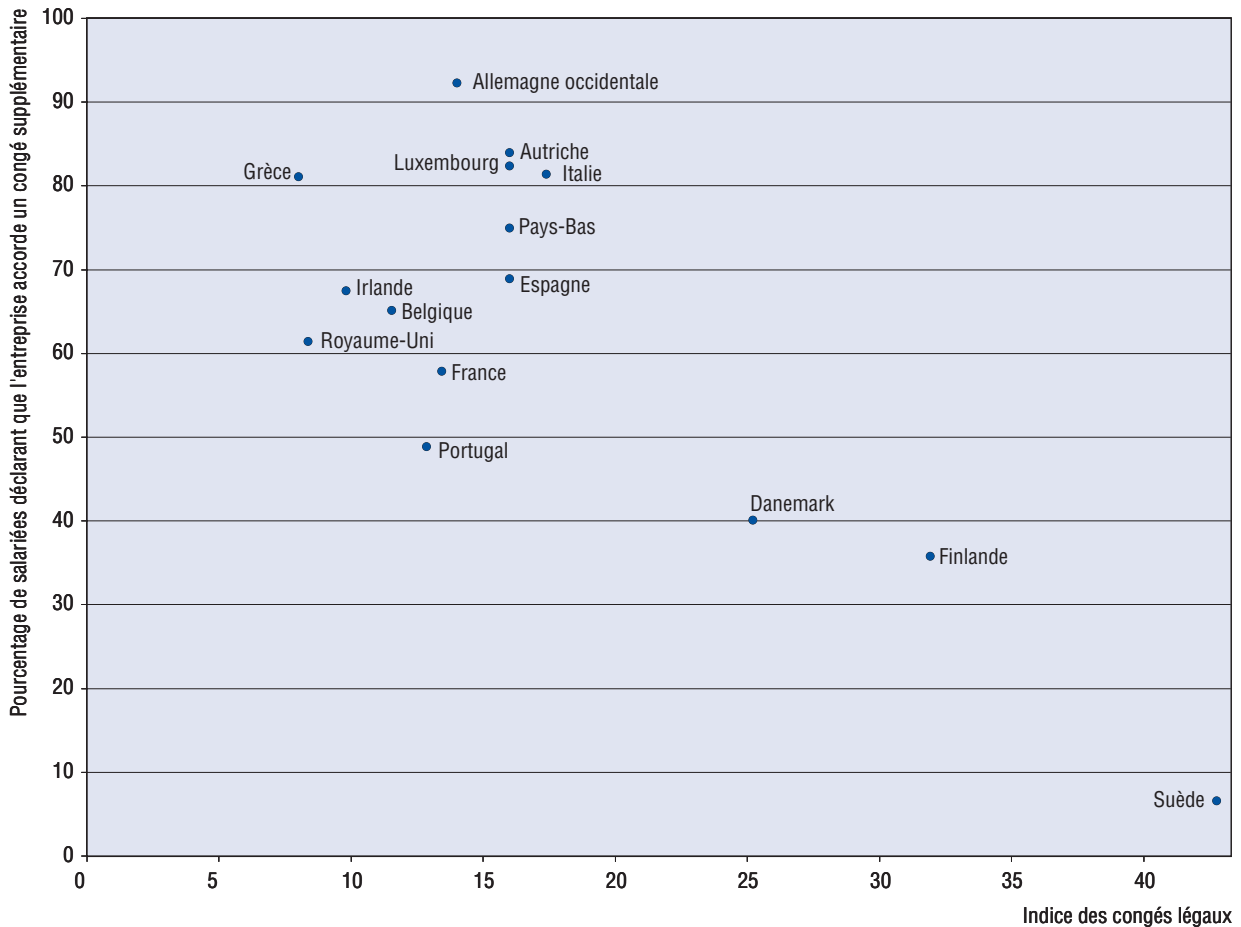
La dernière modalité de travail favorable à la famille mentionnée plus haut est le travail à domicile pour raisons familiales. On parle beaucoup du potentiel qu'il représente, mais il ne semble pas pour le moment qu'il soit courant ou en croissance rapide. En 1992, d'après

l'*Enquête européenne sur les forces du travail*, 4,9 % seulement des salariés (hommes et femmes) de l'Union européenne disaient travailler de façon régulière à domicile. En 1997, ce chiffre était descendu à à peine plus de 4,4 %.

D. Congés de maternité extralégaux accordés par les employeurs et la législation nationale

Il s'agit ici d'examiner la relation entre les congés de maternité extralégaux et les dispositions de la législation nationale²⁵. Le graphique 4.4 illustre les congés de maternité supplémentaires accordés sans obligation légale par les entreprises, d'après la *Deuxième enquête européenne sur*

Graphique 4.4. Comparaison des indicateurs des congés de maternité extralégaux accordés par les entreprises et des congés légaux, Union européenne, 1995/96



Sources : L'indice de congés légaux est le produit du nombre de semaines de congé de maternité et du taux de rémunération pendant les semaines en question, tiré du tableau 4.9. Le pourcentage de salariées qui déclarent que leur entreprise octroie un congé supplémentaire se réfère aux salariées ayant un enfant de moins de 15 ans à leur foyer. Il est tiré de l'Enquête sur les options d'emploi de l'avenir.

les conditions de travail, par rapport à un indice des congés de maternité légaux pour la même année. Il n'y a pas de relation simple. Les valeurs les plus faibles de congés extralégaux s'observent là où celles des congés légaux sont les plus élevées. Les chiffres les plus élevés et la plus grande dispersion de ces valeurs s'observent lorsque les congés légaux se situent autour du niveau médian. Les pays nordiques se trouvent tous à la droite du graphique, avec des valeurs élevées pour les congés légaux et des valeurs faibles pour les congés extralégaux. Les pays d'Europe centrale tendent à se situer en haut du graphique, avec des valeurs élevées pour les congés extralégaux et des valeurs supérieures à la moyenne pour les congés légaux. L'Irlande et le Royaume-Uni se situent à gauche du graphique, avec des valeurs assez faibles pour les deux mesures.

Le congé de maternité légal rémunéré n'existant pas en Australie ni dans la grande majorité des États des États-Unis, ces pays se situeraient à l'extrême gauche du graphique, avec une valeur nulle de l'indice. Cependant, pour l'Australie, 42 % des salariées permanentes travaillant dans des entreprises de 20 employés ou plus déclaraient en 1995 que leurs entreprises accordaient un congé de maternité rémunéré [Morehead *et al.* (1997)]. Pour les États-Unis, l'indice serait là aussi zéro puisqu'il n'existe pas d'obligation légale de congé de maternité rémunéré. En outre, la période même de congé de maternité n'est une obligation légale que pour environ 46 % de la population salariée aux États-Unis – la fraction qui travaille dans des entreprises privées d'au moins 50 salariés et qui remplit certaines conditions d'emploi [Waldfoegel (1999)]. Cependant,

d'après Bond *et al.* (1998), 94 % des salariés des entreprises, grandes et petites, déclarent que les femmes qui y travaillent peuvent sans risquer leur emploi se mettre en congé pour se remettre de l'accouchement. Il semble donc probable que de nombreuses petites entreprises vont au-delà de leur obligation légale en ce qui concerne les congés. Toutefois, même dans les grandes entreprises, ce congé n'est payé que dans 2 % des cas.

V. Comparaison sommaire des différents profils nationaux

Les tableaux 4.7 et 4.8 ont présenté divers indicateurs relatifs aux politiques de conciliation travail/famille. Le tableau 4.9 les regroupe et les rapporte au taux d'emploi des femmes de 30 à 34 ans, pour les 19 pays

pour lesquels ils sont raisonnablement complets. Afin d'égaliser les degrés de variation de ces différents indicateurs, on les a ramenés à une échelle commune (moyenne égale à zéro et écart-type égal à l'unité). Comme on le voit à la dernière ligne du tableau, les corrélations internationales les plus fortes entre les divers indicateurs et le taux d'emploi des femmes de 30 à 34 ans concernent le pourcentage d'enfants de moins de 3 ans qui bénéficient d'un service de garde institutionnalisé et l'indicateur de salaire de maternité calculé en multipliant le nombre de semaines de congé de maternité par le salaire moyen correspondant. La corrélation est faible ou nulle avec le nombre total de semaines de congé de maternité/de garde d'enfant, et avec la proportion de temps partiel choisi. La corrélation avec le congé extralégal est négative, comme c'était prévisible dans la mesure où sa corrélation avec l'indice du congé de maternité est négative (graphique 4.4).

Tableau 4.9. Indicateurs synthétiques des politiques de conciliation travail/famille et aménagements du temps de travail correspondants

Les indicateurs ont été ramenés à une échelle commune de moyenne zéro et d'écart-type un, pour tous les pays pris en compte^d

	Garde des enfants de moins de 3 ans	Garde des enfants de plus de 3 ans	Rémunération du congé de maternité ^b	Total congé de maternité/Garde d'enfant	Congé familial extra légal ^c	Aménagement du temps de travail	Travail à temps partiel choisi	Indice composite ^d	Taux d'emploi des femmes de 30 à 34 ans
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(9)	(9)
Canada	1.1	-1.2	-0.7	-0.8	..	-0.5	0.2	0.2	71.8
États-Unis	1.6	-0.1	-1.4	-1.6	0.0	2.0	-0.5	1.2	72.0
Japon	-0.6	-2.1	-0.7	-0.6	-1.9	-0.9	0.3	-2.9	52.6
Danemark	2.1	1.0	1.3	-0.1	-0.6	-0.3	-0.1	2.9	78.8
Finlande	-0.1	-0.3	1.9	1.6	-0.7	-0.6	-1.2	-0.3	70.7
Suède	1.3	0.4	2.3	0.0	-2.1	0.6	0.2	3.3	76.7
Grèce	-1.1	-1.4	-0.7	-0.9	1.0	-0.5	-1.6	-3.4	57.1
Italie	-1.0	1.2	0.2	-0.5	1.2	-0.9	-0.7	-1.9	52.6
Portugal	-0.7	0.1	0.8	0.9	-0.2	-0.9	-1.3	-2.2	75.7
Espagne	-1.0	0.6	0.0	1.6	0.6	-0.8	-1.0	-2.5	49.3
Irlande	0.7	-0.9	-0.5	-0.9	-0.6	-0.9	-0.2	-1.1	69.1
Royaume-Uni	0.5	-0.7	-0.7	-0.9	-0.3	0.5	1.1	1.3	69.4
Autriche	-1.1	-0.2	0.0	0.5	1.5	-0.6	0.3	-0.6	72.6
Allemagne	-0.8	0.3	-0.1	1.6	1.5	0.7	0.8	1.3	68.6
Pays-Bas	-1.0	1.3	0.0	-0.4	0.3	1.0	2.5	2.7	71.5
Belgique	0.3	1.3	-0.4	-0.4	0.3	-0.1	0.2	0.2	70.8
France	0.3	1.4	0.0	1.6	0.1	-0.2	-0.3	-0.1	65.6
Australie	-0.5	-0.7	-1.4	-0.7	-0.2	2.6	1.3	1.9	64.2
Corrélation avec le taux d'emploi des femmes de 30 à 34 ans	0.59	0.20	0.36	-0.04	-0.20	0.26	0.25	0.68	

.. Données non disponibles

a) Il s'agit de ramener les indicateurs à une échelle commune. Une valeur nulle implique que le pays en question se situe à la valeur moyenne des pays qui figurent dans le tableau.

b) Calculé en multipliant la durée du congé de maternité par le taux de remplacement du salaire.

c) Moyenne des chiffres correspondant aux trois types de congé qui figurent au tableau 4.10.

d) Calculé en faisant la somme des indicateurs des colonnes (1), (3), (6) et (7), plus la moitié de la colonne (5).

Source : Tableaux 4.7 et 4.8.

Le tableau comprend également un indice composite, qui est la somme des indicateurs de la proportion d'enfants de moins de 3 ans qui bénéficient d'un service de garde institutionnalisé, du congé de maternité, des horaires variables, du temps partiel choisi, et de la moitié de l'indicateur du congé extralégal accordé par les entreprises (le facteur un-demi tient compte du fait que le congé extralégal accordé par les entreprises est généralement beaucoup moins important que le congé légal). L'exclusion des autres indicateurs est motivée non seulement par leur faible corrélation avec le taux d'emploi, mais aussi par le fait que le pourcentage d'enfants de plus de 3 ans bénéficiant d'un service de garde institutionnalisé omet beaucoup d'enfants entrés dans le système éducatif ; et que le taux d'utilisation de la durée totale de congé de maternité/de garde d'enfant n'est pas connu²⁶. L'indice composite présente une corrélation assez forte, à peine moins de 0.7, avec le taux d'emploi, ce qui montre l'importance de ce type de mesures de conciliation et l'intérêt de prendre en compte toute une gamme de mesures – la corrélation est en effet plus forte qu'avec aucun des indicateurs pris isolément. Pour les pays d'Amérique du Nord et les pays nordiques, les indices composites tendent généralement à être relativement élevés. Les valeurs les plus faibles se rencontrent au Japon, dans les pays d'Europe du Sud et en Irlande. Certains pays avec la même valeur pour l'indice composite peuvent évidemment avoir des stratégies différentes pour équilibrer le travail et la vie familiale. Par exemple, même si les Pays-Bas et le Danemark ont une valeur semblable, les Pays-Bas présentent des scores beaucoup plus élevés pour l'aménagement flexible du temps de travail (notamment grâce au temps partiel volontaire) mais des scores plus bas pour la couverture de la garde d'enfants et le congé de maternité.

Conclusions

Ce chapitre a abordé le problème de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale en se plaçant du point de vue du nombre de parents – et en particulier du point de vue des mères – occupant un emploi rémunéré, tout en notant par ailleurs sa relation probable à la fécondité. La démarche a consisté à rapprocher les taux d'emploi des femmes et des mères des indicateurs relatifs aux mesures visant à inciter les parents à travailler et à les aider à concilier vie professionnelle et vie de famille. L'étroitesse de cet angle de vue a obligé à laisser de côté plusieurs aspects d'une importance capitale, notamment la question du maintien des sources de revenu de la famille, objet du programme de l'OCDE relatif aux politiques en faveur de la famille, et celle du développement de l'enfant, objet du programme sur la politique de l'éducation et l'accueil des

jeunes enfants (voir www.oecd.org/els/social/ffsp et www.oecd.org/els/education/ecec respectivement).

Les comparaisons internationales permettent de dégager un certain nombre de conclusions utiles pour l'action publique. La première est que, dans les pays où existent des dispositifs de conciliation travail/famille relativement développés, les taux d'emploi des femmes tendent à être plus élevés dans la trentaine (tranche d'âge où les enfants posent le plus de problèmes pour la vie professionnelle). De ce point de vue, les prestations pour garde d'enfants et les congés de maternité rémunérés paraissent tous deux importants. On ne sait évidemment pas très bien dans quel sens fonctionne la causalité. Il se peut que dans les pays où les femmes sont plus présentes dans l'emploi elles soient davantage en mesure de réclamer des prestations plus importantes. Il semble toutefois peu probable que le lien de cause à effet fonctionne exclusivement dans ce sens. D'un point de vue historique, beaucoup de pays où le taux d'emploi des femmes est élevé – notamment les pays nordiques – ont été parmi les premiers à adopter des politiques de conciliation dans le but de faciliter l'emploi des femmes [Gauthier (1996)]. Cette constatation peut être un encouragement à développer ce type de mesures dans les pays où elles le sont encore relativement peu et où les taux d'emploi des femmes sont faibles.

Une deuxième constatation concerne l'évolution dans le temps de la relation entre les taux d'emploi et les taux de fécondité : il semble qu'elle obéisse à des tendances inverses. Dans presque tous les pays de l'OCDE, pour les cohortes successives de femmes qui atteignent l'âge de procréer et l'âge de travailler, les taux d'emploi augmentent mais les taux de fécondité diminuent. En outre, pour les cohortes récentes, l'augmentation de l'emploi a été plus forte ; les baisses de fécondité également. Cependant, l'expérience actuelle de plusieurs pays de l'OCDE, en particulier les États-Unis et les pays nordiques, montre que des taux élevés d'emploi des femmes ne sont pas nécessairement incompatibles avec des taux de fécondité relativement élevés – paradoxalement, on observe actuellement dans la zone de l'OCDE une corrélation positive entre les taux d'emploi des femmes et les taux de fécondité.

Une troisième observation concerne la contribution capitale apportée par les entreprises à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille. Un certain nombre d'études montrent l'importance pour l'équilibre travail/famille de types de flexibilité appropriés, tels que congé exceptionnel pour raisons familiales, horaires variables et temps partiel choisi. Les données évoquées plus haut montrent que dans les pays où les dispositions légales sont les plus développées, les entreprises ont tendance à s'en tenir presque exclusivement à leur application, et en ajoutent relativement peu. Cela dit, dans

d'autres pays où les prestations légales sont traditionnellement assez faibles, il ne semble pas que les entreprises aient fait grand chose pour combler le déficit. Les études montrent que dans certaines situations, les entreprises peuvent tirer avantage d'une politique des ressources humaines plus soucieuse de l'équilibre travail/famille (ou vie privée) de leurs salariés, particulièrement en termes de réduction du stress, d'amélioration du moral, de fidélisation et de motivation du personnel féminin. Mais les enquêtes montrent aussi que beaucoup d'entreprises n'ont pas conscience de cela. Il faudrait donc que les États puissent intervenir en faisant réaliser des études sur les types de mesures dont les employeurs pourraient tirer le plus d'avantages et en donnant des avis techniques sur la meilleure manière de les mettre en place.

L'analyse a aussi mis en évidence un certain nombre d'aspects communs à un grand nombre de pays. Du point de vue qui nous occupe dans ce chapitre, une constatation est particulièrement importante : c'est la polarisation de l'emploi des mères. Pour celles qui possèdent un niveau moyen ou élevé d'instruction, les taux d'emploi se rapprochent de ceux des pères au rythme d'un point par an en moyenne. En revanche, dans beaucoup de pays, les taux d'emploi des mères moins instruites ne suivent pas. Cela tient peut être en partie aux moindres avantages qu'elles peuvent attendre du marché du travail. Mais, qui plus est, si les régimes publics concernant la garde d'enfants et les congés familiaux les traitent à égalité avec les autres, les employeurs privés leur accordent moins souvent des avantages familiaux (tels qu'interruption de carrière, congé familial supplémentaire et aménagement du temps de travail), de sorte qu'elles sont en moins bonne position pour conjuguer travail et vie de famille. De ce fait, beaucoup de mères qui ont un faible niveau d'instruction risquent de se couper du marché du travail et d'avoir des problèmes plus tard pour y entrer ou y rentrer. Elles risquent, alors, de ne pas pouvoir subvenir correctement à leurs besoins en cas d'éclatement de la famille et de se trouver socialement isolées. Il faudrait peut-être que les pouvoirs publics prennent des mesures qui encouragent le maintien de liens avec le marché du travail, éventuellement à temps partiel, et qui offrent des possibilités de formation appropriées.

Le travail à temps partiel est la forme d'emploi que privilégient de nombreuses mères de jeunes enfants dans beaucoup de pays de l'OCDE ; il est également souhaité par un nombre plus faible de pères, mais qui semble en augmentation. Le travail à temps partiel offre en général moins de perspectives de rémunération et de carrière que le

travail à temps plein, et dans la plupart des pays, il est rare qu'on passe d'un temps partiel à un temps complet. La Suède toutefois fait exception, car elle a mis en place un dispositif qui permet aux mères de se mettre temporairement au temps partiel, tant que leurs enfants sont petits. Divers autres pays ont également adopté ces dernières années des mesures permettant le passage à titre temporaire du travail à plein-temps au travail à temps partiel (c'est le cas notamment de l'Allemagne et des Pays-Bas). Il faudrait examiner de près l'effet de ces mesures pour voir si ce supplément de flexibilité entraîne à terme un accroissement du pourcentage de femmes qui travaillent à plein-temps.

Ce chapitre a également apporté de nouveaux éléments qui confirment la persistance dans tous les pays de l'OCDE d'un déséquilibre entre les sexes, s'agissant des tâches domestiques et familiales. Les femmes continuent à en faire beaucoup plus que les hommes et ceci contribue sans aucun doute à maintenir les inégalités dans l'emploi et les salaires. S'il est vrai qu'il y a eu une évolution vers la symétrie au sein des couples, ce phénomène est contrebalancé dans une plus ou moins grande mesure par le fait que ce sont essentiellement des femmes qui sont à la tête du nombre croissant de familles monoparentales. Les efforts faits pour mettre en place un congé de paternité et un congé parental dont une partie ne peut être prise que par le père ont rencontré un certain succès et méritent d'être observés de manière circonspecte pour déterminer quelles sont les mesures les plus efficaces. Pour en développer l'utilisation, il faudra probablement s'attaquer à l'attitude des entreprises, que les pères accusent souvent d'entraver leur participation à la vie familiale.

Globalement, les résultats présentés ici montrent que tout ce qui peut faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille a probablement des effets positifs sur les taux d'emploi des femmes. L'important est d'assurer une plus grande flexibilité des modes de travail, afin d'encourager les femmes à s'investir plus longtemps et plus profondément dans un travail rémunéré. Ce peut être aussi une façon de progresser vers une plus grande équité entre hommes et femmes sur le marché du travail. Étant donné que les femmes continuent de consacrer plus de temps aux activités domestiques et parentales à des âges qui sont traditionnellement d'une importance déterminante pour la carrière, il est capital de tendre vers une plus grande flexibilité de la trajectoire d'activité, en desserrant le lien entre l'âge et le déroulement de carrière et en acceptant une plus grande diversité des modalités de travail, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

NOTES

1. Nous avons retenu ici une définition relativement étroite de la famille afin de faciliter l'analyse de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale du point de vue du marché du travail, et de disposer d'un élément de référence mieux adapté à la comparaison entre pays. Les familles appartenant à des ménages multifamiliaux et celles qui comptent un membre de plus de 60 ans ont été exclues. Un enfant est défini comme une personne de moins de 20 ans, et un adulte comme une personne de 20 ans ou plus (18 ans dans le cas des États-Unis). On entend par couple deux adultes, avec ou sans enfant, qui vivent ensemble au sein du même ménage et sont unis ou non par le mariage (une exception a été faite pour les États-Unis et seuls les couples mariés ont été pris en compte, de sorte que deux personnes qui vivent ensemble sans être mariées sont considérées comme membres d'un ménage multifamilial et, de ce fait, exclues). Une famille monoparentale est définie comme un adulte vivant avec un enfant.
2. Il faut noter que la définition standard de l'emploi, utilisée dans le tableau 4.1, considère un grand nombre d'individus en congé de maternité/parental comme actifs occupés. Les exclure aurait comme conséquence de réduire considérablement les taux d'emploi pour quelques pays. Par exemple, pour la Finlande, si les données excluent les mères en congé maternité durant la semaine de référence, le taux d'emploi pour 1998 tomberait à 69.0 % pour les parents vivant en couple, 47.7 % pour les mères vivant en couple, 58.7 % pour les parents isolés et 48.2 % pour l'ensemble des mères avec un enfant de moins de 6 ans. Pour la Suède, le chiffre pour l'année 2000 du taux d'emploi des mères âgées de 25 à 54 ans avec un enfant de moins de 7 ans tomberait à 65.7 %.
3. Une raison pour expliquer que les mères moins diplômées ont un taux d'emploi plus faible tient certainement au fait que leurs gains potentiels dans un emploi rémunéré sont moins élevés. Marshall (1999) a trouvé que les mères qui ne reprennent pas d'emploi sont plus susceptibles d'avoir eu un emploi à temps partiel avant la naissance de l'enfant et moins susceptibles d'avoir exercé un métier reconnu ou syndiqué. Elles ont en général aussi une ancienneté plus faible. Une reprise d'emploi rapide est liée à l'emploi indépendant et à l'absence de congé de maternité.
4. Cette enquête portait également sur la Norvège.
5. Dix-huit pour cent des couples ont indiqué qu'ils préféreraient que les deux partenaires travaillent à temps partiel. On trouvera un examen plus approfondi des attitudes à l'égard de l'activité à temps partiel dans OCDE (1999b) et Evans *et al.* (2000).
6. La question posée était « En tenant compte de tous les revenus que les membres de votre ménage reçoivent de différentes sources, pouvez-vous dire si votre ménage est à l'aise financièrement, si vous arrivez tout juste à vous en sortir ou si vous avez des difficultés financières ? »
7. Les ménages espagnols ayant déclaré qu'ils « s'en sortaient tout juste » constituent la seule exception.
8. Le coefficient de corrélation internationale entre le nombre d'heures travaillées par les ménages « aisés » et la réduction souhaitée du temps de travail est de 0.8 environ.
9. Il faut noter que ces comparaisons ne tiennent pas compte des différences entre hommes et femmes quant aux types d'emplois occupés.
10. L'âge des enfants a été limité à cinq ans pour des raisons tenant à la source des données.
11. On a constaté que la part de temps consacrée par les hommes et les femmes aux soins aux enfants demeurait à peu près la même, que la définition de ces tâches soit large ou étroite [Klevmarken et Stafford (1997) pour la Finlande et la Suède ; Barrère-Maurisson *et al.* (2000) pour la France ; Silver (2000) pour le Canada].
12. Les chiffres concernant les hommes se rapportent aux hommes appartenant à tous les types de familles biparentales. Selon certaines données portant tout particulièrement sur les hommes dont l'épouse exerce une activité rémunérée à temps complet, il semble que la répartition soit moins équilibrée qu'il n'est indiqué ici [Beblo (1999) ; Hersh et Stratton (1994) ; Fisher (2000a et 2000b) ; Silver (2000)].
13. Cependant, selon une enquête Eurobaromètre de 1991 couvrant un plus large éventail de pays, ce sont les hommes portugais qui participent le moins aux tâches domestiques dans l'Union européenne, et environ 70 % de ceux qui ont été interrogés ont déclaré que celles-ci n'absorbaient pas une minute de leur temps. Les femmes espagnoles ont indiqué qu'elles consacraient sept fois plus de temps que les hommes aux soins aux enfants et au travail domestique [Commission européenne (1998a)].
14. En principe, les chiffres tiennent également compte de l'incidence des prestations de logement, des prestations liées à l'exercice d'un emploi et des prestations d'aide sociale, quoique ces dernières jouent rarement un rôle aux niveaux de revenu considérés. Il convient de noter qu'il s'agit des prestations relevant des dispositifs nationaux, et qu'il peut exister des systèmes différents à l'échelon régional ou provincial.
15. Par exemple, le *Quality Improvement and Accreditation System* (dispositif qui assurent la délivrance des agréments moyennant une amélioration de la qualité) existant en Australie impose aux structures d'accueil privées à but lucratif et aux structures mises en place à l'échelon local d'évaluer les services qu'elles offrent et, si nécessaire, de les améliorer à la lumière de 52 principes définissant un accueil de

- qualité. Un système d'assurance de la qualité est en cours d'élaboration pour le dispositif Family Day Care (réseau de personnes qui gardent des enfants à leur propre domicile), et des travaux préliminaires ont été entrepris en vue de mettre au point un système analogue pour la garde des enfants en dehors des heures de classe.
16. Dans quelques pays, le droit d'être rémunéré pendant le congé de maternité/garde d'enfant dépend des antécédents professionnels et des cotisations de sécurité sociale versées. Par conséquent, toutes les mères ne sont pas couvertes.
 17. On peut le dériver à partir du produit des deux premières colonnes de données sur les congés de maternité/garde d'enfant du tableau 4.7.
 18. En Suède, parallèlement à l'instauration du « mois du papa » en 1995, il s'est produit à la fois une augmentation du taux global d'utilisation des congés par les pères et une diminution de la durée moyenne des congés pris, qui est passée de 34 jours en 1995 à 27 jours en 1999.
 19. En Autriche, si seule la mère prend un congé parental, des prestations en espèces lui sont versées pendant 18 mois ; si le père prend lui aussi un congé, les prestations sont versées pendant 24 mois.
 20. Ruhm (1998) avait aussi certaines raisons de penser que le fait de s'absenter longtemps de son travail pouvait entraîner une baisse des gains.
 21. Plus précisément, Afssa (1999) indique que lorsque l'*allocation parentale d'éducation* (prestation servie aux parents d'enfants de moins de 3 ans qui choisissent de s'arrêter de travailler pour rester chez eux afin de s'occuper de leurs enfants) a été offerte à partir du deuxième enfant (avant 1995, il n'était possible d'en bénéficier qu'à partir du troisième), les taux d'emploi ont accusé une baisse non négligeable.
 22. Pour le Canada, des données d'enquête doivent être publiées prochainement, et des informations pour l'Irlande, obtenues à partir d'enquêtes de petite taille, sont disponibles dans Coughlan (2000).
 23. Comme on le verra à l'annexe 4.B, l'échantillon a été limité à ce groupe de salariées en considération du fait que les femmes qui n'ont pas charge d'enfant, de même que les hommes, ont moins de probabilités d'être au courant des dispositifs mis en place en faveur de la famille. Les résultats ne s'appliquent donc qu'aux entreprises qui emploient des salariées de cette catégorie.
 24. Les chiffres du travail à horaires variables concernent la totalité des salariés, afin de permettre la comparaison avec les chiffres dont on dispose pour l'Australie et les États-Unis. Il faut noter que la question posée dans SESNC n'a pas analysé dans quelle mesure les cas d'introduction d'aménagement des horaires répondent aux besoins du salarié. Les chiffres comprennent donc une certaine proportion de cas où l'aménagement des horaires a été conçu pour répondre aux besoins de l'employeur.
 25. On a choisi le congé de maternité pour cette comparaison parce qu'il est très répandu et bien établi. Les congés pour maladie d'un enfant et de paternité sont moins répandus et sont relativement nouveaux dans bien des pays. Quant aux dispositifs mis en place par les employeurs pour la garde des enfants, ils sont destinés à compléter non seulement les systèmes publics mais aussi les systèmes privés.
 26. En prenant en compte l'indicateur de congé total, on trouve des résultats plus élevés pour des pays comme l'Autriche et l'Allemagne où il existe des dispositifs répandus de congé parental.

Annexe 4.A

Tableau complémentaire

Tableau 4.A.1. Évolution des types de familles

	Couples avec ou sans enfant							Célibataires et familles monoparentales				
	Couples sans enfant	Couples avec un enfant âgé de moins de 6 ans	Couples avec un enfant âgé de plus de 6 ans	Couples avec deux enfants, le plus jeune étant âgé de moins de 6 ans	Couples avec deux enfants âgés de plus de 6 ans	Couples avec trois enfants ou plus, le plus jeune étant âgé de moins de 6 ans	Couples avec trois enfants ou plus âgés de plus de 6 ans	Célibataires	Familles monoparentales avec un enfant âgé de moins de 6 ans	Familles monoparentales avec un enfant âgé de plus de 6 ans	Familles monoparentales avec deux enfants ou plus, le plus jeune étant âgé de moins de 6 ans	Familles monoparentales avec deux enfants ou plus âgés de plus de 6 ans
Part de chaque type de ménage, 1999 ^a												
Belgique	34.0	6.0	10.5	6.8	9.6	4.0	4.0	19.6	0.8	2.1	0.9	1.6
Canada	18.7	7.3	8.5	6.9	12.4	4.1	6.1	23.4	3.0	2.9	3.3	3.6
Finlande ^b	21.2	4.8	8.4	5.9	8.1	4.9	3.1	37.6	0.7	3.0	0.6	1.6
France	30.2	6.4	10.6	7.1	9.1	4.4	3.8	22.1	0.8	2.9	0.8	1.7
Allemagne	33.1	4.9	11.1	5.3	8.4	2.4	2.3	27.1	0.8	2.6	0.7	1.3
Grèce	38.2	5.9	14.3	7.1	14.4	2.5	2.8	12.2	0.2	1.4	0.3	0.9
Irlande ^c	27.0	5.5	9.9	7.6	10.7	9.2	9.7	14.2	1.0	1.8	1.5	2.0
Italie	35.9	8.1	16.3	7.8	11.5	2.4	2.1	12.8	0.4	1.4	0.4	0.9
Luxembourg	30.8	7.3	11.9	9.5	9.2	5.3	3.5	18.0	0.4	1.9	0.9	1.3
Pays-Bas	34.7	5.2	6.9	7.0	9.3	3.4	3.6	25.4	0.5	2.0	0.6	1.4
Portugal	31.3	10.4	20.8	8.7	12.6	3.2	2.8	5.8	0.4	2.0	0.8	1.1
Espagne	33.5	7.5	19.5	8.7	16.0	2.7	3.4	6.0	0.2	1.2	0.3	1.0
Suisse	22.9	6.5	9.4	8.0	11.3	3.6	4.3	28.5	0.4	2.6	0.4	2.0
Royaume-Uni	31.9	5.7	8.2	6.9	9.0	3.9	3.3	20.0	1.7	3.3	2.9	3.3
États-Unis	22.9	5.4	8.8	6.9	9.2	4.9	4.3	24.9	1.6	4.4	2.7	4.0
Évolution en points de pourcentage, 1994-1999												
Belgique	-1.8	0.5	-8.5	-4.4	3.4	-0.7	26.8	20.0	6.7	2.4	17.3	16.1
Canada	15.4	2.3	8.4	-0.1	3.7	-1.7	5.8	14.5	14.3	-1.0	53.1	10.9
Finlande ^b	-5.7	-7.4	-11.6	-7.4	-3.0	22.9	36.4	11.5	-37.7	2.9	-48.3	6.4
France	2.4	-5.0	-0.3	1.5	-1.0	-9.0	-2.0	19.3	21.3	22.9	10.2	25.2
Allemagne	-4.2	-10.2	2.2	-8.3	-2.2	-6.7	12.7	7.4	-3.9	22.1	6.7	38.3
Grèce	9.6	-2.1	6.8	-9.0	-13.8	-16.9	-23.7	8.2	21.0	-4.4	-0.5	-7.2
Irlande ^c	14.9	5.5	9.6	2.2	11.8	-9.4	-9.3	16.3	30.7	36.6	33.4	12.7
Italie	9.3	0.4	-8.4	0.9	-8.2	-13.1	-9.7	16.0	8.5	7.6	-10.2	23.3
Luxembourg	-0.3	-4.4	-4.3	6.1	-4.8	22.0	33.4	25.8	-29.9	19.2	55.2	50.5
Portugal	4.5	35.8	-7.4	32.1	-18.9	-0.1	-34.9	1.6	34.3	7.3	63.8	-16.5
Espagne	23.8	-3.8	7.8	-2.4	-6.3	-30.8	-45.3	30.2	20.7	19.9	20.5	3.5
Suède	-15.2	13.7	-10.5	40.4
Suisse	-0.1	-2.0	10.1	7.3	14.0	-7.1	24.4	0.0	42.0	21.6	20.0	-7.2
Pays-Bas	4.7	2.1	-5.5	4.1	5.6	-11.8	13.2	7.3	17.8	31.2	-7.8	29.7
Royaume-Uni	2.6	0.0	-0.3	-0.1	1.0	-9.3	6.8	15.2	10.0	27.1	20.4	38.3
États-Unis	7.0	-3.1	5.1	-6.6	5.6	-3.9	14.0	18.5	5.7	6.5	-10.1	15.5

Tableau 4.A.1. Évolution des types de familles (suite)

	Couples avec ou sans enfant							Célibataires et familles monoparentales				
	Couples sans enfant	Couples avec un enfant âgé de moins de 6 ans	Couples avec un enfant âgé de plus de 6 ans	Couples avec deux enfants, le plus jeune étant âgé de moins de 6 ans	Couples avec deux enfants âgés de plus de 6 ans	Couples avec trois enfants ou plus, le plus jeune étant âgé de moins de 6 ans	Couples avec trois enfants ou plus âgés de plus de 6 ans	Célibataires	Familles monoparentales avec un enfant âgé de moins de 6 ans	Familles monoparentales avec un enfant âgé de plus de 6 ans	Familles monoparentales avec deux enfants ou plus, le plus jeune étant âgé de moins de 6 ans	Familles monoparentales avec deux enfants ou plus âgés de plus de 6 ans
Évolution en points de pourcentage, 1984-1999												
Belgique	30.2	-13.3	-26.6	-0.2	-12.5	-1.0	-12.1	178.9	178.5	65.8	97.2	66.5
Canada	42.9	16.1	25.0	4.0	19.4	-0.1	-9.8	52.8	59.9	41.7	184.0	27.3
France	23.2	-1.6	-6.5	-3.5	-5.4	-10.2	-22.4	56.5	59.1	35.2	21.1	40.2
Grèce	37.6	-9.7	7.3	-34.7	-13.9	-47.0	-36.1	53.5	1.0	-4.3	-56.2	-6.5
Irlande ^c	52.9	4.6	54.2	-1.1	43.7	-41.0	-6.9	63.2	360.7	152.8	155.7	123.0
Italie	37.5	-0.1	-10.3	-8.2	-27.3	-41.2	-63.4	41.7	62.4	4.9	-17.3	6.5
Luxembourg	18.1	17.7	-1.7	46.2	-1.0	86.1	7.4	88.5	16.6	47.0	192.4	90.4
Portugal ^d	30.6	34.8	9.4	-12.1	-13.9	-52.2	-59.2	32.8	89.8	34.7	-4.5	-25.1
Espagne ^d	44.9	..	-12.5	..	-36.3	..	-80.9	68.1	..	47.0	..	-11.5
Pays-Bas ^e	50.6	19.4	-21.0	16.3	-20.8	-2.6	-7.1	64.5	15.4	36.2	-7.6	-3.2
Royaume-Uni	26.6	15.3	-12.1	-3.3	-14.4	-14.6	-19.5	129.3	203.5	82.0	178.2	108.6
États-Unis	19.6	-6.8	4.2	-1.4	9.7	-1.0	6.4	46.9	23.6	30.2	30.3	28.5

.. Données non disponibles.

a) N'inclut pas les autres types de ménages : le total des lignes est égal à 100 %.

b) 1995 au lieu de 1994 et 1998 au lieu de 1999.

c) 1997 au lieu de 1999.

d) 1986 au lieu de 1984.

e) 1985 au lieu de 1984.

Source : Calculs du Secrétariat effectués d'après des données provenant de l'Enquête européenne sur les forces de travail, fournies par EUROSTAT, et des données nationales pour le Canada, les États-Unis, la Finlande et la Suède.

Annexe 4.B

Sources de données

Données sur les préférences accordées à différents aménagements d'horaire

La source des données sur les préférences est l'enquête *Options d'avenir pour l'emploi* (EOF) sous l'égide de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie de travail de Dublin (pour les 15 États membres de l'Union européenne) et du ministère royal norvégien du Travail et de L'administration publique (pour la Norvège). Cette enquête a été menée en été 1998 par Infratest et un consortium d'instituts de sondage, et a couvert 30 000 personnes de 16 à 64 ans soit au travail soit ayant l'intention de travailler au cours des cinq prochaines années. Son objectif principal était de savoir qui veut travailler et qui ne le désire pas et de déterminer les préférences pour différents types d'aménagement d'horaire à la fois au moment de l'enquête et cinq années plus tard. Des détails sur l'enquête peuvent être trouvés dans Atkinson (2000).

Données des enquêtes sur le budget temps

Le but des enquêtes sur le budget temps est de mesurer le temps consacré par les individus à différentes activités telles que le travail rémunéré, les tâches domestiques non rémunérées, les soins des enfants ou des personnes âgées, l'éducation et les loisirs. La plupart de ces enquêtes demandent aux individus de tenir un journal de son activité quotidienne deux fois par semaine, un jour de semaine et un jour de week-end. Ce journal peut comporter une série d'activités précodées et une feuille de temps, ou poser des questions générales sur ce que la personne a fait et de quand à quand [Merz et Ehling (1999) ; Klevmarken et Stafford (1997)].

Les données dont on s'est servi ici sont tirées de diverses enquêtes « emploi du temps » harmonisées, de façon à être plus comparables, par une équipe de chercheurs de l'Université d'Essex et d'ailleurs [voir Fisher (2000a et 2000b)]. Elles couvrent 12 pays de l'OCDE. Elles portent sur l'emploi du temps des individus appartenant à des ménages d'un type donné. La série complète des données disponibles comprend des ménages de couples et des ménages monoparentaux, classés en fonction de la présence et de l'âge des enfants (moins de cinq ans et plus de cinq ans). Les partenaires féminins sont subdivisés en travailleuses à temps complet, travailleuses à temps partiel et non actives. Les activités considérées sont les suivantes : travail rémunéré ; soin aux enfants au sens strict, à savoir les nourrir, les habiller, les changer, leur donner le bain et leur administrer

des médicaments ; autres tâches domestiques non rémunérées. Le travail rémunéré comprend toute activité rémunérée et ce qui s'y rapporte : temps passé à l'emploi principal, à un deuxième emploi éventuel, à un travail à domicile et aux trajets domicile-travail. Les autres tâches non rémunérées comprennent : cuisine ; vaisselle ; lessive/repassage ; ménage ; bricolage ; jardinage ; soin aux animaux domestiques ; courses ; paiement des factures du ménage ; déplacements « domestiques » (c'est-à-dire pour des raisons familiales, notamment pour amener les enfants à l'école et les ramener).

Les comparaisons entre pays ne peuvent être faites qu'avec la plus extrême prudence. D'une façon générale, les différences du temps passé par les parents à s'occuper de leurs enfants peuvent correspondre non seulement à des différences de politiques nationales, telles que la disponibilité de services de garde publics et privés, mais aussi à des différences de taux de fécondité (en effet, les données ne tiennent pas compte du nombre d'enfants dans le ménage), ainsi qu'à des différences dans les questionnaires sur le budget temps. Certaines enquêtes codent des activités multiples qui peuvent coïncider dans le temps, comme faire la cuisine et s'occuper des enfants. Cependant, la plupart demandent aux personnes interrogées d'indiquer ce qu'elles considèrent être leur activité « principale », ce qui conduit à omettre des activités relatives aux enfants, telles que jouer avec eux ou les regarder jouer.

Données relatives aux mesures en faveur de la famille mises en place par les entreprises

Généralités

Les données relatives aux mesures en faveur de la famille mises en place par les entreprises peuvent provenir des employeurs ou les employés. Les données provenant des employeurs conviennent plutôt mieux si l'on veut rapporter le type d'avantages accordés aux caractéristiques des employeurs. Elles peuvent aussi donner des indications précieuses sur les raisons pour lesquelles les employeurs adoptent (ou abandonnent) des mesures en faveur de la famille et sur les coûts et avantages que cela représente pour eux. Cela ne va toutefois pas sans difficultés : les données recueillies auprès des employeurs ont tendance à porter uniquement sur les mesures formelles (qui concernent particulièrement les grandes entreprises) et à omettre les aménagements informels, qui peuvent être très importants [Dex et Scheibl (2000)]. D'autre part, les avantages évoqués

peuvent être mal connus de certains salariés, du fait d'une insuffisance de communication. Ils peuvent en outre n'être accessibles qu'à une partie du personnel, et être subordonnés à l'accord des supérieurs hiérarchiques. Enfin, les informés de base tendront à porter sur la simple existence des avantages offerts – encore que certaines entreprises puissent aussi disposer d'informations sur leur utilisation.

Une autre raison qui incite à la prudence est que certains aménagements de travail adoptés par les entreprises pour répondre à leurs besoins de production peuvent être présentés comme des mesures en faveur de la famille simplement pour montrer l'employeur sous un meilleur jour [Simkin et Hillage (1992)]. On ne peut évidemment pas nier qu'il y ait des cas où certains aménagements, par exemple le temps partiel choisi, peuvent arranger aussi bien les familles que les entreprises. Cependant, *a priori*, il n'y a pas de raison de supposer qu'une flexibilité introduite pour répondre aux besoins de l'entreprise coïncide nécessairement avec celle qui répond le mieux aux besoins des familles.

Les enquêtes auprès des salariés ont en général l'avantage de donner des informations détaillées sur les caractéristiques aussi bien des salariés qui connaissent leurs droits à des dispositions en faveur de la famille que de ceux qui en font usage. Elles peuvent aussi illustrer les attitudes des salariés et leurs besoins, tels qu'ils les ressentent. Il y a toutefois une difficulté : à moins que les instructions de l'enquête soient particulièrement claires, les salariés ne savent pas forcément s'ils doivent donner des informations uniquement sur les mesures qui les concernent personnellement ou sur les mesures qui sont accessibles aux autres salariés de l'entreprise ou utilisées par eux. Ainsi, un homme à qui l'on pose la question de la possibilité de bénéficier d'un congé de maternité extralégal répondra que non s'il pense à son cas personnel, mais peut répondre oui s'il pense à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Données d'enquête relatives à l'Australie, au Japon, au Royaume-Uni et aux États-Unis

Pour l'Australie et le Royaume-Uni, on peut tirer les informations des enquêtes nationales auprès des établissements. Pour l'Australie, il s'agit de l'Australian Workplace Industrial Relations Survey de 1995 (AWIRS95) dont il est rendu compte dans Morehead *et al.* (1997), et pour le Royaume-Uni, du Workplace Employment Relations Survey de 1998 (WERS98) dont il est rendu compte dans Cully *et al.* (1998 et 1999). Pour le Royaume-Uni, il existe aussi une série spéciale d'enquêtes officielles sur les dispositifs en faveur des familles, dont rendent compte Forth *et al.* (1997). Ces dernières enquêtes couvrent à la fois les employeurs et les salariés. Les informations relatives au Japon proviennent d'une enquête spéciale auprès des employeurs [Sato (2000)]. Enfin, pour les États-Unis, diverses enquêtes auprès des employeurs, notamment la Survey of American Establishments [Osterman (1995)] et les deux vagues de la National Study of the Changing Workforce (NSCW) menées auprès des salariés en 1992 et 1997 [Bond *et al.* (1998)], donnent des informations sur les dispositifs en faveur de la famille.

Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail

Cette enquête, décrite dans Fondation européenne (1997) a été menée dans les quinze pays de l'Union européenne entre le 27 novembre 1995 et le 19 janvier 1996, en étroite collaboration avec Eurostat et les Instituts nationaux de statistiques. Il s'agissait

d'étudier les conditions de travail telles qu'elles étaient perçues par les personnes interrogées.

L'échantillonnage aléatoire en phases successives a été conçu pour être représentatif de la population salariée. Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus ont été incluses dans la population échantillonnée, à l'exception des retraités, des chômeurs et des femmes au foyer. Le nombre objectif d'entretiens était de 1 000 par pays, sauf pour le Luxembourg, 500, et pour l'Allemagne où il était de 1 000 pour l'ex-Allemagne de l'Ouest et 1 000 pour l'ex-Allemagne de l'Est. Les chiffres réalisés ont été proches de ces objectifs, ce qui donne un total de près de 16 000 entretiens pour l'ensemble de l'Europe. Les échantillons se sont révélés surreprésenter les « services » et « l'administration publique », et sous-représenter « l'agriculture » et certains sous-secteurs de l'industrie.

Questions relatives aux dispositifs en faveur de la famille

Les questions précises utilisées pour étudier l'importance des mesures mises en place par les entreprises en faveur de la famille étaient les suivantes :

Q30. Au-delà des obligations légales, votre entreprise/employeur offre-t-elle/il : (oui, non, sans objet, ne sait pas)

- *Un congé pour enfant malade, c'est-à-dire le temps pendant lequel vous pouvez rester chez vous pour vous occuper d'un enfant malade ?*
- *Un congé de maternité, c'est-à-dire le temps pendant lequel une femme peut rester chez elle avant et (après) la naissance d'un enfant ?*
- *Un congé parental, c'est-à-dire le temps pendant lequel une mère ou un père peut rester à la maison pour s'occuper d'un très jeune enfant ?*
- *Une place dans une structure d'accueil des jeunes enfants, c'est-à-dire, soit dans la crèche de l'entreprise, soit par subvention d'une place dans une structure d'accueil extérieure ?*

Les réserves mentionnées dans l'introduction quant aux données recueillies auprès des salariés sur les dispositifs en faveur de la famille s'appliquent ici. En particulier, il y a ambiguïté sur le point de savoir si les données se rapportent aux avantages auxquels les salariés concernés ont personnellement droit ou à ceux qui existent dans leurs établissements. Toutefois, pour pouvoir évaluer l'effet possible de cette ambiguïté, les concepteurs de l'enquête ont ajouté à la catégorie « ne sait pas » une catégorie « sans objet ». L'analyse des données a montré que, pour des comparaisons internationales simples, il valait mieux restreindre l'échantillon aux femmes comptant un enfant de moins de 15 ans dans le ménage [Evans (2001)].

La présence du Royaume-Uni dans cette enquête européenne a permis de procéder à quelques vérifications de cohérence entre les niveaux d'avantages en faveur de la famille indiqués ici et les niveaux indiqués par les enquêtes britanniques auprès des salariés. Les résultats sont à peu près cohérents. Les résultats européens concernant les places en structure d'accueil des jeunes enfants et le congé pour enfant malade correspondent à peu près aux chiffres relatifs aux absences pour raison familiale et aux diverses mesures des aides à la garde d'enfants qui découlent des enquêtes britanniques. Le chiffre européen relatif au congé parental déclaré par les femmes salariées se trouve être exactement le même que celui qui résulte du WERS98. Il est

impossible en revanche de faire des comparaisons pour le congé maternité extralégal.

Données relatives aux aménagements du temps de travail

Les sources de données non européennes sont indiquées dans le texte. Pour l'Union européenne, les sources sont la Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail (SESWC) et l'enquête *Options d'avenir pour l'emploi* (EOF).

La question du SESWC relative à l'aménagement du temps de travail était la suivante :

Q20. Pour chacune des affirmations suivantes, répondez par oui ou par non :

[...]

– Vous avez un horaire fixe de début et de fin de travail chaque jour.

[...]

On a considéré que lorsque la réponse à cette question était non, il y avait horaire variable. Cela risque fort toutefois de conduire à une surestimation, car le chiffre peut inclure des personnes dont le nombre d'heures supplémentaires varie, ou qui sont sous astreinte. Toutefois, le chiffre obtenu ainsi pour le

Royaume-Uni s'est révélé être le même que celui obtenu par le questionnaire du WERS98 auprès des salariés.

Les questions de l'enquête *Options d'avenir pour l'emploi* (EOF) destinées à mesurer le temps partiel choisi se présentaient de la manière suivante : les travailleurs à temps partiel ont d'abord été identifiés par une question demandant aux salariés s'ils travaillaient à temps partiel ou à temps complet. Ceux qui se considéraient comme travaillant à temps partiel étaient alors interrogés sur la raison de ce temps partiel. Ils étaient d'abord invités à répondre positivement à l'une des possibilités suivantes qui leur étaient soumises successivement :

- *Vous faites des études.*
- *Vous êtes malade ou handicapé.*
- *Vous n'avez pas pu trouver d'emploi à temps complet.*

La possibilité suivante était :

- *Vous ne voulez pas travailler à plein-temps.*

Les personnes interrogées avaient aussi la faculté de ne pas donner de raison. Les chiffres du temps partiel « choisi » rapportés ici se réfèrent uniquement aux personnes qui ont déclaré ne pas souhaiter travailler à temps complet.

BIBLIOGRAPHIE

- ADEMA, W. (à paraître),
« Family-Friendly Policies: The Reconciliation of Work and Family Life », Labour Market and Social Policy Occasional Papers, OECD, Paris.
- AFSA, C. (1999),
« L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », dans INSEE, *Données sociales : La société française*, Paris, pp. 413-417.
- ALBRECHT, J.W., EDIN, P.-A., SUNDSTROM, M. et VROMAN, S.B. (1999),
« Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Re-examination Using Swedish Data », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 2, pp. 294-311.
- ATKINSON, J. (1999),
« Employment Options and Labour Market Participation », dans *Employment Options of the Future : First Analyses*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and Infratest Burke Sozialforschung, Dublin.
- BARRÉRE-MAURISSON, M.A., RIVIERE, S. et MARCHAND, O. (2000),
« Temps de travail, temps parental », *Premières Synthèses*, n° 20.1, Direction de l'Animation de la Recherche des Études et des Statistiques (DARES), ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, mai.
- BAUER, T. (1998),
« The Impact of Family Structure on Time Use and Potential Wage in Switzerland », *International Journal of Manpower*, vol. 19, n° 7, pp. 507-519.
- BEBLO, M. (1999),
« Intra-family Time Allocation », dans Merz, J. et Ehling, M. (dir. pub.), *Time Use, Research, Data and Policy*, NOMOS, Baden-Baden, pp. 473-489.
- BECKER, G.S. (1965),
« A Theory of the Allocation of Time », *Economic Journal*, vol. 75, pp. 493-517.
- BJOONSBURG, U. (1998),
« Family Orientation Among Men: A Process of Change in Sweden », dans Drew, E., Emerek, R. et Mahon, E. (dir. pub.), *Women, Work, and Family in Europe*, Routledge, Londres, chapitre 19, pp. 200-207.
- BLAU, F.D. et EHRENBERG, R.G. (dir. pub.) (1997),
Gender and Family Issues in the Workplace, Russell Sage Foundation, New York.
- BOND, J.T., GALINSKY, E. et SWANBERG, J.E. (1998),
The 1997 National Study of the Changing Workforce, Families and Work Institute, New York.
- BRUNING, G. et PLANTENGA, J. (1999),
« Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries », *Journal of European Social Policy*, vol. 9, n° 3, pp. 195-209.
- CALLAN, T., DEX, S., SMITH, N. et VLASBLOM, J.D. (1999),
« Taxation of Spouses: A Cross-Country Study of the Effects on Married Women's Labour Supply », Document de travail 99-02, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus.
- CEA (US COUNCIL OF ECONOMIC ADVISERS) (1999),
« Families and the Labor Market, 1969-1999: Analysing the "Time-Crunch" », ronéotypé, mai.
- CHECK, C.J. (1996),
« Technology Will Strengthen the Traditional Family », dans Cozic, C.P. (dir. pub.), *America Beyond 2001 : Opposing Viewpoints*, Greenhaven Press, San Diego, CA, États-Unis, pp. 17-24.
- CHESNAIS, J.-C. (1996),
« Fertility, Family and Social Policy in Contemporary Western Europe », *Population and Development Review*, vol. 22, n° 4, pp. 729-739.
- COLEMAN, D.A. (1999),
Reproduction and Survival in an Unknown World: What Drives Today's Industrial Populations, and to What Future?, Hofstee Lecture Series n° 5, Pays-Bas, Interdisciplinary Demographic Institute, La Haye.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1998a),
Les hommes entre famille et travail, Emploi et affaires sociales, Réseau européen « famille et travail », n° 2/98.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1998b),
Care in Europe, Emploi et affaires sociales, septembre.
- COUGHLAN, A. (2000),
« Family-Friendly/Work-Life Balance Policies », Irish Business and Employers Confederation, Dublin.

- CULLY, M., WOODLAND, S., O'REILLY, A., et DIX, G. (1998),
Britain at Work: As Depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey, Routledge, Londres.
- CULLY, M., O'REILLY, A., MILLWARD, N., FORTH, J., WOODLAND, S., DIX, G. et BRYSON, A. (1999),
The 1998 Workplace Employee Relations Survey: First Findings, Department of Trade and Industry, Royaume-Uni.
- DATTA GUPTA, N. et SMITH, N. (2000),
« Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark », Document de travail 00-03, avril, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus.
- DEX, S. (dir. pub.) (1999),
Families and the Labour Market, Family Policies Studies Centre for the Joseph Rowntree Foundation, Londres.
- DEX, S. et SCHEIBL, F. (1999),
« Business Performance and Family-Friendly Policies », *Journal of General Management*, vol. 24, n° 4, été.
- DEX, S. et SCHEIBL, F. (2000),
« Flexible and Family-Friendly Working Arrangements in SMEs: Business Cases », Judge Institute of Management Studies, University of Cambridge, mars, ronéotypé.
- DINGELDEY, I. (1998),
« Rewards and Burdens of the Various Family Patterns of Working Time and Labour Force Participation in the National Taxation and Social Security Systems », Rapport préliminaire pour la Commission européenne, septembre 1998, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.
- DOBDELSTEEN, S.H.A.M., GUSTAFSSON, S.S. et WETZELS, C.M.M.P. (2000),
« Child Care in the Netherlands: Between Government, Firms and Parents. Is the Deadweight Loss Smaller than in the Public Daycare System of Sweden? », Document présenté à la Conférence on Families, Labour Markets, and the Well-Being of Children, University of British Columbia, Vancouver, Canada, 1 et 2 juin (www.cerf.mcmaster.ca/papers/june2000/wetzels.pdf).
- DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) (2000),
« Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants », *Collection Statistiques, Document de travail n° 1*, juin, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.
- DTI (United Kingdom Department of Trade and Industry) (2000),
« Work and Parents: Competitiveness and Choice: Research and Analysis », Cm5005, Londres.
- DUXBURY, L., HIGGINS, C. et JOHNSON, K.L. (1999),
« An Examination of the Implications and Costs of Work-Life Conflict in Canada », Rapport soumis à Santé Canada, version préliminaire de juin, ronéotypé.
- ELLINGSAETER, A.L. (1998),
« The Future of the Worker-Carer Model in Norway », Rapport préparé pour la conférence « Changing labour market and gender equality: the role of policy », Oslo, octobre.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1997),
« L'État protecteur à la fin du siècle : les conséquences de l'évolution du marché du travail, de la famille et de la démographie », dans OCDE, *Famille, marché et collectivité*, Paris.
- EVANS, J.M. (2001),
« Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life », Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 48, OECD.
- EVANS, J.M., LIPPOLDT, D.C. et MARIANNA, P. (2000),
« Trends in working hours in OECD countries », Labour Market and Social Policy Occasional Papers n° 45, OECD.
- FAGNANI, J. (1998),
« Recent Changes in Family Policy in France: Political Trade-Offs and Economic Constraints », dans Drew, E., Emerek, R. et Mahon, E. (dir. pub.), *Women, Work, and Family in Europe*, Routledge, Londres, chapitre 5, pp. 58-65.
- FISHER, K. (2000a),
« Technical Details of Time Use Studies », Institute for Social and Economic Research, University of Essex, ronéotypé.
- FISHER, K. (2000b),
« Time-Use Tables for OECD », Institute for Social and Economic Research, University of Essex, ronéotypé.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (1997),
Deuxième enquête européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, EF/97/26/EN, Dublin.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (2000),
Combining Family and Work: The Sharing of Paid Work among Women and Men in Couples, Dublin.
- FORTH, J., LISSENBURGH, S., CALLENDER, C. et MILLWARD, N. (1997),
Family-Friendly Working Arrangements in Britain – 1996, DfEE Research Report n° 16, UK Department for Education and Employment, Londres.

- FOUQUET, A., GAUVIN, A. et LETABLIER, M.-T. (1999),
« Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », dans Conseil d'Analyse Économique, *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques, compléments au rapport de B. Majnoni d'Intignano*, La documentation française, Paris
- GAUTHIER, A.H. (1996),
The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries, Oxford University Press.
- GAUTHIER, A.H. et BORTNIK, A. (2001),
« Cross-National Family Policy Database », University of Calgary.
- GIOVANNINI, D. (1998),
« Are Fathers Changing? Comparing Some Different Images on Sharing of Childcare and Domestic Work », dans Drew, E., Emerek, R. et Mahon, E. (dir. pub.), *Women, Work, and Family in Europe*, Routledge, Londres, chapitre 18, pp. 191-199.
- GOLDEN, L. (2000),
« The Time Bandit », EPI Issue Brief n° 146, Economic Policy Institute, Washington DC.
- GOTTLIEB, B.H., KELLOWAY, E.K. and BARHAM, E.J. (1998),
Flexible Work Arrangements: Managing the Work-Family Boundary, John Wiley and Sons, Chichester.
- GRONAU, R. (1973),
« The Intra-Family Allocation of Time: the Value of the Housewives' Time », *American Economic Review*, vol. 63, pp. 634-651.
- GRUBER, J. (1994),
« The Incidence of Mandated Maternity Benefits », *American Economic Review*, vol. 84, n° 3, juin, pp. 622-640.
- GUSTAFSSON, S. et STAFFORD, F.P. (1992),
« Child Care Subsidies and Labour Supply in Sweden », *Journal of Human Resources*, vol. 27(1), pp. 204-230.
- HAKIM, C. (2001),
Work-lifestyle Choices in the 21st Century, OUP.
- HARKNESS, S. et WALDFOGEL, J. (1999),
« The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries », London School of Economics, Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), article 29, novembre.
- HERSCH, J. et STRATTON, L.S. (1994),
« Housework, Wages and the Division of Housework Time for Employed Spouses », *American Economic Review* (articles et actes de conférence), vol. 84, n° 2, pp. 120-125.
- Ilmakunnas, S. (1997),
« Public Policy and Childcare Choice », dans Persson, I. et Jonung, C. (dir. pub.), *Economics of the Family and Family Policies*, Routledge, Londres, chapitre 9, pp. 178-193.
- JENSON, J. et THOMPSON, S. (1999),
« Comparative Family Policy: Six Provincial Stories », Étude du réseau de la famille des réseaux canadiens de recherche en politiques publiques n° F108, Ottawa.
- Joshi, H. (1998),
« The Opportunity Cost of Childbearing: More than Mother's Business », *Journal of Population Economics*, vol. 11(2), mai, pp. 161-83.
- JOSHI, H., PACI, P. et WALDFOGEL, J. (1999),
« The Wages of Motherhood: for Better or Worse? », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 23, pp. 543-564.
- KAMERMAN, S.B. (2000a),
« Early Childhood Education and Care (ECEC): An Overview of Developments in the OECD Countries », Institute for Child and Family Policy, Columbia University, www.childpolicy.org
- KAMERMAN, S.B. (2000b),
« Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in early Childhood Education and Care Policies », Institute for Child and Family Policy, Columbia University, www.childpolicy.org
- KIMMEL, J. (1998),
« Child Care Costs as a Barrier to Employment for Single and Married Mothers », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 2, pp. 287-295.
- KISER, S.J. (1996),
« Friendly to Whose Families? A Case Study of the Delivery of Work-Family Benefits in a Model Firm », Department of Economics, University of Massachusetts, Amherst, Version du 22 novembre, ronéotypé.
- KLEVMARKEN, A. et STAFFORD, F.P. (1997),
« Time Diary Measures of Investment in Young Children », Document de travail n° 1997:8, Department of Economics, University of Uppsala.

- LESTHAEGHE, R. (2000),
Europe's Demographic Issues: Fertility, Household Formation and Replacement Migration, Article préparé par l'UN expert group meeting on policy responses to population decline and ageing, 16-18 octobre, New York.
- LESTHAEGHE, R. et WILLEMS, P. (1999),
« Is Low Fertility a Temporary Phenomenon in the European Union? », *Population and Development Review*, vol. 25, n° 2, pp. 211-228.
- LIPSETT, B. et REESOR, M. (1997),
« Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements », Document R-97-10E, Applied Research Branch, Strategic Policy, Développement des ressources humaines Canada.
- LOMMERUD, K.E. et VAGSTAD, S. (2000),
« Mommy Tracks and Public Policy: On Self-Fulfilling Prophecies and Gender Gaps in Promotion », CEPR Discussion Paper n° 2378, février.
- MARSHALL, K. (1999),
« L'emploi après la naissance d'un enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3, pp. 20-28.
- MARSHALL, K. (2000),
« Temps partiel par choix », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 13, n° 1, pp. 22-29.
- McDONALD, P. (2000),
« Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility », *Journal of Population Research*, vol. 17, n° 1, pp. 1-16.
- MERZ, J. et EHLING, M. (1999),
Time Use, Research, Data and Policy, dir. pub., NOMOS, Baden-Baden.
- MICHALOPOLOUS, C., ROBINS, P.K., et GARFINKEL, I. (1992),
« A Structural Model of Labour Supply and Child Care Demand », *Journal of Human Resources*, vol. 27, n° 1, pp. 166-203.
- MOREHEAD, A., STEELE, M., ALEXANDER, M., STEPHEN, K. et DUFFIN, L. (1997),
Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey, Longman, South Melbourne, Australie.
- MOSS, P. et DEVEN, F. (1999),
Parental Leave: Progress or Pitfall?, Research and Policy Issues in Europe, NIDI/CBGS Publications.
- MURPHY, M. (1993),
« The Contraceptive Pill and Women's Employment as Factors in Fertility Change in Britain 1963-1980: A Challenge to the Conventional View », *Population Studies*, n° 47, pp. 221-43.
- O'Donoghue, C. et SUTHERLAND, H. (1999),
« Accounting for the Family in the European Income Tax Systems », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 23, pp. 565-598.
- OCDE (1988),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1993),
La fiscalité dans les pays de l'OCDE, Paris.
- OCDE (1995),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1998),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1999a),
Pour un monde solidaire : Le nouvel agenda social, Paris.
- OCDE (1999b),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (1999c),
« OECD Country Note on Early Éducation and Care Policy in Norway », www.oecd.org/education/ecec
- OCDE (1999d),
Systèmes de prestations et incitations au travail, Paris.
- OCDE (2000a),
Les impôts sur les salaires, Édition 1999, Paris.
- OCDE (2000b),
Perspectives de l'emploi, Paris.
- OSTERMAN, P. (1995),
« Work/Family Programs and the Employment Relationship », *Administrative Science Quarterly*, vol. 40, pp. 681-700.
- PERSSON, I. et JONUNG, C. (1997),
Economics of the Family and Family Policies, Routledge, Londres.

- POWELL, L. (1998),
« Part-Time versus Full-Time Work and Child Care Costs: Evidence for Married Mothers », *Applied Economics*, vol. 30, pp. 503-511.
- ROSTGAARD, T. et T. FRIDBERG (1998),
Caring for children and Older People: A Comparison of European Policies and Practices, Social Security in Europe 6, Danish National Institute of Social Research, Copenhagen.
- RUHM, C. J. (1998),
« The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe », *Quarterly Journal of Economics*, février, pp. 285-317.
- SATO, H. (2000),
« The Current Situation of “Family-Friendly” Policies in Japan », *Japan Labor Bulletin*, février, pp. 5-10, Japan Institute of Labor.
- SILVER, C. (2000),
« Being There: The Time Dual-Earner Couples Spend With Their Children », *Canadian Social Trends*, été, pp. 26-29.
- SIMKIN, C. et HILLAGE, J. (1992),
Family Friendly Working: New Hope or Old Hype?, IMS Report n° 24, Institute of Manpower Studies, Brighton, Royaume-Uni.
- SUNDSTROM, M. et DUVANDER, A.E. (2000),
« Family Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden », dans Duvander, A.E. (dir. pub.), *Couples in Sweden: Studies on Family and Work*, Swedish Institute for Social Research, n° 46, III.
- TACHIBANAKI, T. (2001),
« The Economic Effects of Fewer Children and Ageing and Desirable Policy Reforms », Interim Report for the Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, Japon, mars.
- UK HOUSE OF LORDS (1985),
« Income Taxation and Equal Treatment for Men and Women », Select Committee on the European Communities, Session 1985-86, 1st Report, HL15, London, HMSO.
- US CONGRESS, WAYS et MEANS COMMITTEE (1998),
The 1998 Green Book, Section 9, Child Care, www.taxcast.com/greenbook.htm
- WALDFOGEL, J. (1993),
« Women Working for Less: A Longitudinal Analysis of the Family Gap », London School of Economics, Suntory Toyota International Center for Economics and Related Disciplines, Document de réunion, septembre.
- WALDFOGEL, J. (1998a),
« The Family Gap for Young Women in the United States and Britain: Can Maternity Leave Make a Difference? », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 3, pp. 505-545.
- WALDFOGEL, J. (1998b),
« Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 1, pp. 137-156.
- WALDFOGEL, J. (1999),
« Family Leave Coverage in the 1990s », *Monthly Labor Review*, October, pp. 13-21.
- WALDFOGEL, J. (à paraître),
« Family-Friendly Policies for Families with Young Children », *Employee Rights and Employment Policy Journal*.
- WALLIS, C. (1996),
« The Traditional Family Will be Less Prevalent », dans Cozic, C.P. (dir. pub.), *America Beyond 2001: Opposing Viewpoints*, Greenhaven Press, San Diego, CA, pp. 25-30.
- WFU/DEWRSB (Work and Family Unit, Department of Employment, Workplace Relations and Small Business) (1999),
Work and Family, State of Play, 1998, Canberra.
- WHITEHOUSE, G. et ZETLIN, D. (1999),
« “Family Friendly” Policies: Distribution and Implementation in Australian Workplaces », *Economic and Labour Relations Review*, vol. 10, n° 2, pp. 221-239.