

Non classifié

DELSA/ELSA/WP1(2007)4

Organisation de Coopération et de Développement Economiques
Organisation for Economic Co-operation and Development

07-May-2007

Français - Or. Français

**DIRECTION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
COMITE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES**

**DELSA/ELSA/WP1(2007)4
Non classifié**

Groupe de travail sur la politique sociale

SÉMINAIRE SUR LES RISQUES DE L'EXISTENCE, CYCLE DE VIE ET POLITIQUE SOCIALE

LES POLITIQUES AU COURS DE LA VIE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

**Réunion qui aura lieu à l'Agence internationale de l'Energie
9, rue de la Fédération, Paris 15
Jeudi 31 mai et vendredi 1er juin 2007**

Contact : Peter Whiteford, E-mail: peter.whiteford@oecd.org et
Anna d'Addio, E-mail: Anna.daddio@oecd.org

JT03226627

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Complete document available on OLIS in its original format

Français - Or. Français

LES POLITIQUES AU COURS DE LA VIE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Christine Erhel

Centre d'Economie de la Sorbonne, Université Paris 1 et CNRS; Centre d'Etudes de l'Emploi¹

Introduction

1. L'approche dynamique des trajectoires individuelles a connu d'importants développements au cours des dernières années, tant dans le champ académique que dans le domaine des politiques publiques, en particulier des politiques de régulation du temps de travail. Du point de vue académique, la prise en compte de la dynamique des choix et du rôle du temps a progressé dans de nombreuses disciplines, que ce soit en économie (analyses standard du « cycle de vie », mais aussi perspective des « marchés transitionnels »²), en sociologie (approches en termes de trajectoires de vie *-life course-*³), ou encore en droit⁴.

2. Dans les travaux et recommandations des organisations internationales (OCDE et Union Européenne), on note un renouvellement de la question du temps de travail avec un déplacement des débats vers la vie entière. Cette évolution résulte de plusieurs préoccupations.

3. Tout d'abord, le maintien de taux d'emploi faibles pour les seniors dans de nombreux pays, qui n'apparaissent pas compatibles avec le financement des modèles de protection sociale existants (et en particulier des systèmes de retraite), ne peut être réduit à une question d'incitations à la poursuite d'activité : il renvoie, dans les pays concernés, à de multiples facteurs, dont un déficit de formation tout au long de la vie, une mauvaise anticipation des conséquences de la pénibilité du travail...qui engagent les trajectoires sur le marché du travail.

4. De plus, les profils par âge des taux d'emploi dans la plupart des pays développés mettent en évidence une tendance à la concentration des tâches dans la tranche d'âge médiane, qui conjugue les taux d'emploi les plus élevés et les contraintes familiales les plus fortes. Cette concentration crée des difficultés de conciliation entre les différentes sphères de la vie (en particulier entre vie familiale et vie professionnelle), alors même que la plupart des salariés aspirent de plus en plus à une meilleure conciliation (OCDE, 2004).

¹ Ce papier s'appuie largement sur le travail réalisé dans le cadre du réseau TLM.net (Commission Européenne), et plus particulièrement sur un ensemble de collaborations avec Dominique Anxo. Il reprend des analyses et des données présentées dans Anxo, Erhel (2006) et Anxo, Erhel, Schippers (2007).

² Schmid, Gazier (2002).

³ Le terme anglais « *Life course* » pose des problèmes de traduction en français. Afin d'éviter toute confusion avec l'approche du « cycle de vie », qui fait référence à un courant théorique précis (cf. section 1) et n'épuise pas la thématique, nous avons choisi de le traduire par « trajectoires de vie », ou de maintenir le terme anglais. Pour une vue d'ensemble, voir Mortimer et Shanahan (2003), O'Rand et Krecker (2000).

⁴ Voir par exemple Supiot (2001).

5. Face à ces préoccupations, les politiques centrées sur les trajectoires de vie (ou politiques de *life course*) commencent à se développer dans les pays de l'OCDE. Elles constituent une ligne directrice de la Stratégie Européenne pour l'Emploi pour 2005-2008 (« Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail »), et un axe important de renouvellement des politiques de régulation du temps de travail dans certains pays (par exemple les Pays-Bas). Ces politiques modifient l'approche traditionnelle des politiques publiques, centrée sur certaines phases de la vie ou tranches d'âge, en ouvrant sur une approche globale, consistant à donner aux individus des droits, des ressources et des services leur permettant d'être les auteurs de leur propre trajectoire, en particulier concernant l'allocation du temps de travail (marchand et domestique), et du loisir tout au long de leur vie.

6. Dans cette présentation, nous rappellerons tout d'abord les fondements théoriques de cette approche globale des trajectoires, avant d'en montrer les enjeux pour le marché du travail. Une analyse des leviers existants et de leurs limites au regard des enjeux de politique économique permettra d'identifier les principaux axes de réforme et d'amélioration possibles.

1. Les politiques de *life course* au croisement de plusieurs perspectives théoriques

7. L'analyse des politiques de *life course* et de leur incidence sur le marché du travail se situe au croisement de plusieurs approches, et même de plusieurs disciplines. Elle intéresse en effet autant les juristes et les sociologues que les économistes. On peut identifier trois types de paradigmes susceptibles de fonder une approche centrée sur les trajectoires de vie⁵.

1.1. Les analyses du cycle de vie en économie

8. Dans le champ de l'analyse économique, c'est principalement l'introduction de l'hypothèse de cycle de vie par Modigliani dans les années 50, et les développements des approches en termes de capital humain (Becker, 1975) qui ont permis d'introduire le rôle du temps et des anticipations portant sur l'horizon de vie des agents dans les décisions individuelles.

9. Ce programme de recherche a conduit au développement de modèles dynamiques d'offre de travail et de modèles de choix inter temporels où les individus maximisent leur bien-être et arbitrent entre plusieurs activités (loisir, travail marchand, travail domestique, activités volontaires ou associatives par exemple), sous une contrainte de temps. Ces modèles reposent sur plusieurs hypothèses fortes⁶.

10. Premièrement, on fait en général l'hypothèse que les préférences des individus sont exogènes, et stables au cours du temps. Ceci a pour conséquence que les choix présents, par exemple en matière d'offre de travail, sont indépendants des comportements passés. En revanche, ils dépendent du bien-être attendu des revenus courants et futurs associés à une décision donnée. Dans cette perspective, l'hétérogénéité des choix individuels renvoie uniquement à des différences dans les préférences, et non à l'expérience antérieure.

⁵ Ces distinctions dépassent les différences disciplinaires, même si les analyses du cycle de vie sont principalement situées en économie, et celles du *life course* en sociologie. Les préoccupations des travaux en termes de « marchés transitionnels » font se rejoindre économistes et sociologues, mais intéressent aussi fortement les juristes.

⁶ Ces hypothèses sont souvent relâchées dans les travaux les plus récents. Il est relativement courant de prendre en compte le rôle de l'incertitude, ou de l'imperfection de l'information. L'extension de la notion de préférences à des facteurs tels que les habitudes, le capital personnel et social, permet de faire un lien entre l'hétérogénéité des préférences et le passé (Becker, 1996). Nous nous limitons ici aux versions standards du modèle de choix inter temporel.

11. Deuxièmement, on retient le plus souvent une hypothèse de préférence pour le présent, c'est-à-dire l'hypothèse selon laquelle le bien-être lié à une consommation future ou au loisir futur est plus faible que celui associé à la consommation ou un loisir courant. Ce taux de préférence pour le présent est également exogène, et peut varier selon les individus, expliquant l'hétérogénéité observée des choix, par exemple en matière d'investissement dans le capital humain.

12. Troisièmement, la plupart des modèles raisonnent en information parfaite, et en l'absence d'incertitude.

13. Dans cette perspective, en considérant les préférences comme données (y compris la préférence pour le présent), on aboutit à une représentation des comportements où les choix présents dépendent du futur, et des anticipations sur le « cycle de vie », c'est-à-dire sur le flux de revenus futurs et des autres ressources éventuelles (héritage par exemple). Les décisions individuelles dépendent donc fortement des gains et des pertes qu'elles génèrent. L'horizon temporel des choix influence également la décision, et donc l'espérance de vie, ou la durée anticipée de la vie active, ont une incidence. L'impact des politiques publiques passe donc par ces deux canaux : tout d'abord par leur effet sur les gains et pertes anticipées, associées à une décision donnée, mais également par leur incidence sur l'horizon des choix individuels (âge de la retraite par exemple). Elles apparaissent comme un facteur de distorsion dans les choix (notamment d'offre de travail, d'investissement en capital humain) et peuvent conduire à des situations non optimales.

14. Ces modèles aboutissent de plus à une représentation de la vie en trois séquences, éducation, emploi et retraite, qui correspondent à une allocation optimale des activités tout au long de la vie. L'investissement en capital humain connaît des rendements décroissants avec l'âge, et doit donc avoir lieu en début de vie. Le profil concave de l'offre de travail résulte du profil de la productivité et des revenus au cours de la vie.

15. Ce cadre d'analyse a été largement appliqué à l'analyse des comportements de retrait d'activité des seniors. Dans une perspective néo-classique, le choix de continuer ou non à travailler dépend de trois déterminants majeurs. Premièrement, l'âge légal de la retraite (ou de l'accès à une préretraite), joue dans la mesure où il crée des distorsions de marché (contraintes de liquidités, contrainte légale sur le marché du travail, voire contraintes sociales). Deuxièmement, la générosité des revenus perçus en inactivité (pensions de retraite ou préretraites, allocations chômage) a un effet direct sur l'offre de travail. Enfin, dans le cadre des systèmes de retraite, il existe une taxe ou une subvention marginale : en effet, travailler une année supplémentaire modifie la richesse de l'individu, c'est-à-dire la valeur présente du flux de revenus futurs perçus pendant la retraite. Cet effet dépend d'une part des coûts liés à une année de travail supplémentaire (cotisations versées et allocations non perçues), d'autre part de l'effet sur le niveau de la pension de retraite d'une année de travail supplémentaire. L'espérance de vie joue également sur le calcul de la richesse anticipée. Si l'effet induit par une année supplémentaire de travail est négatif, alors le système de retraite ne respecte pas la condition de neutralité actuarielle, et incite à l'inactivité. Il crée alors, dans cette perspective, une distorsion et une situation sous-optimale.

16. Cette perspective est centrale pour une approche économique du cycle de vie. Néanmoins, elle peine à expliquer la variété des choix observés, notamment dans une perspective de comparaison internationale, et tend à réduire l'incidence des politiques économiques à des facteurs financiers.

1.2 L'approche des « trajectoires de vie » (*life course*)

17. L'approche en termes de « *life course* » est plus récente, et se rattache à une littérature sociologique ou socio-économique (Mortimer et Shanahan, 2003; Anxo et Boulin, 2006b).

18. La notion de « *life course* » définit un champ de recherche et constitue un concept heuristique permettant d'analyser les trajectoires des individus au cours du temps. Contrairement à l'approche néo-classique, qui demeure essentiellement centrée sur les choix relatifs au marché du travail (offre de travail, investissement en capital humain...)⁷, les trajectoires incluent l'ensemble des sphères de la vie (y compris la vie familiale, l'éducation des enfants et l'aide aux proches, la vie sociale...).

19. Les travaux existants retiennent deux hypothèses fondamentales qui les différencient du paradigme inter temporel néo-classique.

20. Premièrement, les trajectoires individuelles sont structurées par des facteurs individuels *et* sociaux. Conformément à une perspective Durkheimienne, ces analyses considèrent que les institutions, les normes sociales, les valeurs etc. ont un effet direct sur le déroulement du cycle de vie, sa formalisation en différentes phases (éducation, emploi, mariage,...), et donc sur la représentation collective du temps. Toutefois, elles font également place au rôle des choix individuels, qui permettent notamment d'expliquer l'hétérogénéité croissante des trajectoires observées.

21. Deuxièmement, la perspective retenue est globale (« *holistic* » ; cf. Anxo et Boulin, 2006b), c'est-à-dire qu'elle porte non seulement sur des phases spécifiques ou des groupes démographiques particuliers, mais sur la vie entière, qui devient un objet d'analyse empirique et de l'évaluation des politiques publiques.

22. En conséquence, cette approche reconnaît l'importance des trajectoires, des conséquences du passé et des expériences antérieures sur les situations présentes ou futures. Certains événements, y compris précoces, tels que le niveau d'éducation atteint, les conditions d'insertion sur le marché du travail, ou la vie en couple et/ou la paternité/maternité ont des conséquences sur l'ensemble de la vie. L'expérience passée compte, et a des effets sur les opportunités d'un individu pour le futur.

23. Les conséquences des choix antérieurs dépendent par ailleurs des institutions et des politiques existantes. Un système de formation continue développé et des politiques actives de l'emploi intensives peuvent ainsi réduire les coûts sociaux d'une sortie précoce du système éducatif. L'effet du passé n'est donc pas mécanique, et il existe une réversibilité des trajectoires, que doivent favoriser les politiques de *life course*.

1.3 L'approche des marchés transitionnels

24. L'approche en termes de « marchés transitionnels du travail », développée par G. Schmid et B. Gazier (2002), retient également les trajectoires des individus comme objet d'analyse, et en ce sens rejoint la perspective précédente. De plus, elle reconnaît aussi le rôle des institutions et des normes sociales dans l'explication des dynamiques. Toutefois, son originalité est d'appréhender ces trajectoires au travers des « transitions » que les individus connaissent ou sont susceptibles de connaître au cours de leur vie⁸.

25. Les transitions constituent l'ensemble des situations intermédiaires autour de l'emploi. Cinq types de transitions sont identifiés : les transitions entre le système éducatif et l'emploi, les transitions entre la famille ou la vie privée et l'emploi, les transitions entre l'emploi et le chômage, et les transitions au sein

⁷ Les développements récents de la microéconomie, et notamment de l'économie de la famille, tendent à relativiser ce constat, en intégrant un ensemble plus large de décision (mariage, fertilité, etc.). Toutefois, un certain degré d'articulation avec le marché du travail est toujours maintenu (cf. choix spécialisation dans le couple).

⁸ De plus, dans l'approche des marchés transitionnels, l'emploi est central, puisqu'un des objectifs de ce courant est de conceptualiser un « nouveau plein emploi » (Gazier, 2003).

de l'emploi (entre temps plein et temps partiel), et enfin les transitions entre l'emploi et l'inactivité en fin de carrière (retraite). Ces diverses transitions peuvent être plus ou moins favorables d'un point de vue individuel ou collectif, selon qu'elles augmentent les opportunités et ouvrent un espace de choix au cours de la vie, ou au contraire les réduisent. Comme dans l'approche du « *life course* », les expériences antérieures ont en effet des conséquences pour les choix présents, et l'on peut observer des phénomènes de d'irréversibilité, tant au niveau individuel (choix de formation par exemple), qu'au niveau des politiques publiques elles-mêmes.

26. D'un point de vue méthodologique, il s'agit de relier les politiques et institutions existantes aux transitions qu'elles influencent, et d'identifier les arrangements institutionnels qui favorisent les « bonnes » transitions. Conformément à la tradition institutionnaliste, les analyses menées dans ce cadre théorique retiennent l'idée selon laquelle différentes combinaisons institutionnelles peuvent aboutir à de bonnes performances, les complémentarités entre les dispositifs étant essentielles.

27. Dans une perspective théorique, on retiendra que les politiques publiques sont donc susceptibles d'influencer les trajectoires individuelles et la position sur le marché du travail tout au long de la vie. Par rapport aux approches économiques du cycle de vie, les travaux sociologiques ou les approches en termes de marchés transitionnels conduisent à considérer que la diversité des trajectoires et des transitions observées résulte non seulement de l'hétérogénéité des préférences, mais également de l'effet du passé et des systèmes institutionnels nationaux. Par ailleurs, du point de vue du rôle du temps et de la dynamique des choix individuels, ces approches se complètent, puisque les théories néo-classiques mettent essentiellement l'accent sur les anticipations de gains (pertes) et donc le futur, tandis que les approches des « trajectoires » et les marchés transitionnels insistent sur l'importance du passé et des expériences antérieures.

2 Les enjeux des politiques de *life course* pour les pays de l'OCDE

28. D'un point de vue empirique, on met en évidence une relation forte entre la position des individus dans le cycle de vie et leur situation sur le marché du travail. Celle-ci présente des caractéristiques communes à l'ensemble des pays de l'OCDE, mais également de fortes différenciations selon les pays. Les facteurs déterminants sont l'âge, le genre et la situation familiale (nombre d'enfants en particulier) (2.1).

29. Dans l'ensemble, cette perspective reliant cycle de vie et marché du travail conduit à souligner l'émergence de nouveaux risques, tant au niveau individuel qu'au niveau plus global des systèmes de protection sociale (2.2).

2.1 Position dans le cycle de vie et situation sur le marché du travail : le rôle des « modèles nationaux »

30. Dans cette section, nous nous appuyons sur un ensemble de statistiques comparatives fournies par l'OCDE et Eurostat afin de caractériser le rôle de l'âge, puis du genre et de la situation familiale, dans la position des individus sur le marché du travail. Ces statistiques agrégées sont complétées par quelques résultats issus d'exploitations du Panel Européen des ménages (ECHP) (Anxo, Erhel, 2006 ; Anxo *et al*, 2007), permettant d'une part d'intégrer une perspective plus dynamique sur le fonctionnement du marché du travail à partir d'une analyse des transitions, d'autre part d'affiner l'analyse des caractéristiques de position dans le cycle de vie⁹.

⁹ Compte tenu des données et travaux disponibles, cette analyse se concentre sur les pays de l'Union Européenne, même si elle est élargie lorsque c'est possible à d'autres pays de l'OCDE (Etats-Unis, Australie, Canada, Japon).

Le rôle de l'âge sur le marché du travail

31. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les taux d'emploi atteignent leur maximum en milieu de vie, tandis qu'ils apparaissent plus faibles pour les jeunes d'une part, et pour les seniors d'autre part. En moyenne, le taux d'emploi des 25-54 ans s'élève à 75,7% en 2004, tandis que les taux d'emploi des 15-24 ans et des 54-65 ans sont respectivement de 43 et 50,8% (tableau 1). La participation plus faible des jeunes s'explique par l'éducation et un processus d'insertion sur le marché du travail devenu de plus en plus long, alors que pour les seniors elle résulte d'un âge moyen de sortie vers la retraite relativement bas (61,3 ans en Europe en 2003, tableau 2).

32. Cette situation se retrouve dans les transitions observables selon l'âge en 2000-2001 pour quelques pays européens (tableau 3): en effet, les flux vers l'inactivité sont maximum pour la tranche d'âge 55-64 ans, tandis que les jeunes apparaissent comme la catégorie d'âge qui connaît la probabilité la plus forte de réaliser une transition quelle qu'en soit la nature, et de plus la probabilité la plus importante de connaître une transition vers l'emploi. Pendant la période médiane (25-54 ans), les transitions entre emploi, chômage et inactivité demeurent relativement élevées, mais plus faibles que pour les jeunes, ce qui témoigne d'une stabilisation dans l'emploi.

33. On observe ainsi une tendance à la compression des carrières, l'emploi se concentrant sur la tranche d'âge 25-54 ans.

34. Cependant, ce constat général masque des divergences importantes entre les pays. Depuis que l'augmentation du taux d'emploi des seniors est devenu un objectif de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (50% en 2010), ces différences sont bien connues pour les travailleurs vieillissants dans l'Union Européenne (cf. par exemple Commission Européenne, 2005 ; Courtioux, Erhel, 2005). Ces travaux opposent deux groupes de pays. Dans les pays Nordiques, ainsi qu'au Portugal et au Royaume-Uni, les taux d'emploi sont supérieurs à l'objectif de la SEE (dépassant même 60% en Suède et au Danemark). Au contraire, un ensemble de pays apparaît très loin de l'objectif : c'est le cas de la Belgique, du Luxembourg, de l'Autriche, de la France, de l'Italie. Dans ces pays l'âge moyen de sortie du marché du travail est inférieur à 60 ans, ce qui renvoie à un recours important aux dispositifs de préretraites ou à des mesures équivalentes (assurance chômage avec dispense de recherche d'emploi ; allocations d'invalidité...). Les Etats-Unis, l'Australie, le Canada et le Japon sont plus proches du premier groupe, malgré une diversité interne assez marquée (taux d'emploi des seniors de 52% en Australie, contre 63% au Japon).

35. Toutefois, il faut souligner que ces différences ne concernent pas que les seniors. Si l'on généralise une telle approche comparative du rôle joué par l'âge sur le marché du travail, on obtient un premier aperçu de l'hétérogénéité des structures de *life course* entre les pays européens.

36. Sur la base du tableau 1, on peut faire apparaître quatre groupes de pays. Au Royaume-Uni, en Irlande, au Danemark, aux Etats-Unis et en Australie, les taux d'emploi sont élevés à tous âges de la vie. En Belgique, Grèce, France, Italie, Allemagne et Luxembourg, l'emploi se concentre fortement en milieu de cycle de vie, avec de faibles taux d'emploi pour les jeunes comme pour les seniors. Les deux derniers groupes observables connaissent des situations asymétriques aux deux extrémités de la vie : en Autriche et aux Pays-Bas, les taux d'emploi sont relativement élevés pour les jeunes, mais faibles pour les seniors ; au contraire, en Suède, en Finlande, au Portugal, et au Japon, ils sont relativement faibles pour les jeunes, mais élevés pour les seniors.

37. Ces structures de trajectoires tout au long de la vie coïncident avec les typologies usuelles des modèles de protection sociale (Esping-Andersen, 1990), ou des capitalismes (Amable, 2003). Dans les pays « libéraux », le niveau relativement faible de la protection sociale ainsi que la place plus limitée de l'éducation et de la formation créent des incitations à travailler tout au long de la vie, tandis que les pays

Nordiques favorisent un meilleur équilibre entre la formation (éducation et formation continue) et l'emploi. On notera que le cas du Danemark est particulier à cet égard : les taux d'emploi des jeunes y sont en effet élevés, mais il s'agit pour l'essentiel d'emplois d'étudiants, compatibles avec la poursuite d'études. Dans les pays continentaux et du Sud, la concentration de l'emploi entre 25 et 54 ans résulte de l'allongement de la durée des études et d'une forte sélectivité du marché du travail (tant à l'égard des jeunes en phase d'insertion, que des seniors). Cette situation renforce ainsi les contraintes financières pesant sur les systèmes de protection sociale, puisque le poids du financement, assuré principalement par des cotisations sociales, se concentre sur un groupe plus restreint, avec des carrières plus brèves en moyenne.

Le rôle du genre et de la situation familiale

38. Un des faits marquants dans les économies développées consiste en la féminisation de la population active, qui s'accompagne d'un glissement du modèle de « monsieur gagne pain » (*single male breadwinner model*) vers un modèle de double revenu et, plus largement, une diversification des structures des ménages.

39. En dépit de ces tendances communes, qui se traduisent par une réduction marquée de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes au cours des 20 dernières années (graphique 1), il demeure des différences importantes dans les modalités d'intégration des femmes sur le marché du travail et dans la nature des transitions entre le marché du travail et la sphère domestique.

40. Ces différences sont partiellement liées à un effet de génération. Bien que le tableau 4 ne permette pas de distinguer entre effet d'âge et effet de génération, il fait apparaître des différences dans l'indicateur d'écart de taux d'emploi, selon la tranche d'âge considérée. Plus l'âge est élevé, et plus la différence de taux d'emploi entre hommes et femmes est importante. Certains travaux ont montré que cette corrélation résulte bien d'un effet de génération (Commission Européenne, 1995).

41. L'hétérogénéité entre les pays est également importante : dans les pays du Sud (Espagne, Grèce, Portugal), l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est élevé quel que soit l'âge, indiquant une faible participation des femmes au marché du travail. A l'opposé, c'est dans les pays du Nord (Suède, Finlande) que les différences par genre sont les plus faibles. La France, l'Allemagne, mais aussi le Royaume-Uni, les Pays-Bas et les Etats-Unis se situent dans une position intermédiaire, avec un faible écart de taux d'emploi pour les jeunes, tandis qu'il est plus important pour les classes d'âge les plus élevées.

42. La comparaison des matrices de transition pour la population totale (tableau 3) et pour les femmes (tableau 5) apporte des éléments d'analyse supplémentaires. En moyenne, la probabilité de transition vers l'inactivité (à partir du chômage ou de l'emploi), apparaît plus forte pour les femmes, en particulier dans la tranche d'âge 25 à 54 ans. Cette spécificité demeure limitée en France et au Danemark, mais elle est plus importante en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni. L'Allemagne se situe dans une position intermédiaire. Ces différences dans les transitions réalisées dans la tranche d'âge médiane reflètent l'impact de la maternité sur l'emploi des femmes, qui se révèle important dans les pays du Sud (à l'exception du Portugal), mais aussi au Royaume-Uni et en Allemagne, où les retraits du marché du travail sont courants pour les femmes, bien qu'ils soient souvent partiels (travail à temps partiel), et/ou transitoires.

43. Dans une perspective de genre, en dépit d'une tendance générale à l'augmentation de l'emploi des femmes, des différences importantes subsistent donc entre les pays.

44. En complément de ces résultats très agrégés, et afin d'obtenir une vue plus large de la différenciation par genre des structures d'emploi au cours du cycle de vie, on peut s'appuyer sur des

travaux récents, qui analysent les liens entre ces profils de taux d'emploi, la flexibilité du temps de travail et la composition des ménages (cf. par exemple Anxo *et al*, 2007). Ces analyses sont fondées sur des exploitations de données individuelles (issues de l'ECHP pour 2000-2001), qui permettent de reconstruire des catégories de ménages correspondant à différentes étapes dans le cycle de vie (célibataire; en couple "jeune" sans enfant; en couple avec enfant; en couple sans enfant, la femme ayant entre 40 et 59 ans- "empty nest"; en couple sans enfant résident, l'homme et la femme étant âgés de plus de 60 ans). Cette typologie permet de simuler un cycle de vie en l'absence de panel sur longue période, à partir de données transversales. En dépit d'hypothèses fortes (notamment sur la succession de ces phases dans le cycle de vie, alors même que la diversité des situations réelles est bien plus forte), ce type d'analyse permet de comparer des trajectoires types (simulées) entre les pays.

45. Elle montre que les différences sont en grande partie liées aux caractéristiques de l'Etat Providence, ainsi qu'aux régimes d'emploi et de temps de travail.

46. Selon ces travaux, le régime social-démocrate des pays Nordiques est caractérisé par des taux d'emploi globalement plus élevés, une incidence plus forte du modèle de ménage à double revenu, et des différences par genre faibles. Contrairement aux autres pays, la mise en couple et la formation de la famille sont reliées positivement aux taux d'emploi des femmes. Ceci peut s'expliquer par l'existence d'un système flexible et généreux de congé parental, doublé d'un système de garde doté d'un financement public et très développé, qui permet aux parents de mieux concilier l'emploi et la vie familiale. Le régime de temps de travail est par ailleurs très faiblement polarisé entre hommes et femmes, même si le temps de travail des femmes ayant des enfants en bas âge tend à diminuer comparativement aux femmes sans enfant, tandis que celui des hommes reste stable.

47. Dans les pays "libéraux", la participation au marché du travail est également élevée, mais le temps de travail apparaît beaucoup plus fortement polarisé entre hommes et femmes. En effet, la mise en couple et la naissance d'enfants s'accompagnent d'une augmentation des taux d'emploi et du temps de travail des hommes (y compris les durées longues), tandis que les femmes ont tendance à diminuer leur temps de travail.

48. Les pays "continentaux" (France, Allemagne, mais aussi Pays-Bas), se démarquent des précédents par des taux d'emploi globalement plus faibles, et des différences par genre plus marquées. Cependant, ce groupe de pays apparaît fortement hétérogène: en France, la polarisation de l'emploi et du temps de travail entre hommes et femmes demeure très limitée contrairement à l'Allemagne ou aux Pays-Bas. Ceci peut s'expliquer par l'existence de systèmes bien développés de garde d'enfants dans le cas français.

49. Enfin, les pays méditerranéens (Italie, Espagne) présentent les taux d'emploi des femmes les plus faibles, et l'incidence du modèle de "monsieur gagne pain" reste très importante. La vie en couple, et la naissance d'enfants ont un impact clairement défavorable et durable sur l'emploi des femmes, qui peut s'expliquer par la faible disponibilité de systèmes de garde, un système de congés parentaux restreint, et un régime de temps de travail relativement rigide (peu de possibilités de temps partiel).

50. Dans l'ensemble, une analyse du fonctionnement du marché du travail à partir de données sur les taux d'emploi, mais également sur les transitions, désagrégées par âge et par genre, montre une différenciation en fonction de la position dans le cycle de vie (âge, situation familiale) et du genre. En résumé, on peut dire que celle-ci importe (*life course matters*). Toutefois, un second résultat est également que ces écarts ne sont pas identiques entre les pays, et montrent un lien avec certaines dispositions des régimes de protection sociale (congés parentaux, systèmes de garde) ou des politiques de l'emploi (mesures facilitant le retrait d'activité des seniors). Le lien entre trajectoires de vie et marché du travail est donc structuré par les politiques publiques et les systèmes institutionnels nationaux, conformément aux

hypothèses issues des analyses théoriques présentées précédemment. C'est ce point qu'il conviendra d'approfondir, en identifiant les principaux leviers de ce que l'on peut appeler de manière très large les « *life course policies* ».

2.2 Trajectoires de vie et risques

51. La perspective des trajectoires permet de mettre en évidence de nouveaux risques, analysables au niveau individuel et au niveau des systèmes de protection sociale, qui appellent un renouvellement des politiques publiques.

52. Un premier risque est lié à la compression des carrières sur la tranche d'âge médiane, observable dans de nombreux pays, et en particulier dans les pays continentaux. Celle-ci s'accompagne de difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, qui apparaissent importantes, notamment pour les femmes, au regard de plusieurs enquêtes. Par exemple, en France, près de 39 % des actifs ayant un emploi considèrent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille (Garner, Méda, Senik, 2004). De plus, les enquêtes européennes montrent l'importance de cette question de la conciliation entre travail et famille : selon les résultats de l'*European Social Survey* (ESS)¹⁰, 70% des européens considèrent que la possibilité de concilier travail et vie familiale est un critère « important » ou « très important » dans le choix d'un emploi, ce critère étant en termes bruts plus important que l'obtention d'un niveau de revenu élevé, ou l'existence de bonnes opportunités de promotion¹¹. On notera que l'écart hommes/femmes dans cette appréciation de l'importance de la conciliation est faible. Les résultats de l'Eurobaromètre permettent quant à eux de saisir le décalage entre les opinions exprimées par les travailleurs dans l'Union Européenne sur leurs souhaits en matière de modulation du temps au cours de la vie, et la réalité des options dont ils disposent (Groot et Breedweld, 2004). Par exemple, 59% des personnes interrogées souhaiteraient moduler leurs heures de travail en fonction des besoins, alors que seulement 44% d'entre eux peuvent le faire. 24% souhaiteraient avoir accès une préretraite progressive (temps partiel), ce qui n'est possible que pour 12% d'entre eux. Enfin, à partir d'une analyse du cas des Pays-Bas, Baaijens et Schippers (2007) montrent que les employés sont en majorité mécontents de leurs horaires de travail et de leur organisation du temps, en dépit d'une diffusion très importante du temps partiel.

53. De plus, cette compression des carrières s'accompagne de discontinuités croissantes (Schmid, 2006), dont l'impact sur les droits en matière de protection sociale, et en particulier de retraites, est très important. Ces discontinuités sont liées à la croissance de l'emploi à temps partiel et des contrats courts (CDD et intérim), observable dans tous les pays. Le risque de pauvreté des retraités se trouve donc accru par la combinaison du raccourcissement des carrières et de l'affaiblissement de l'emploi stable et à temps plein. Il est encore aggravé par l'existence d'un risque non négligeable d'exclusion précoce du marché du travail en cas de licenciement au-delà de 45 ans, la probabilité de retrouver un emploi pour un chômeur diminuant en effet avec l'âge.

54. Le niveau d'éducation apparaît comme une variable susceptible d'aggraver ou de réduire ces risques. Le niveau de chômage, et en particulier le risque de chômage de longue durée, sont fortement corrélés avec le niveau de formation (faire un tableau). Or il s'agit d'un critère pour lequel les phénomènes d'irréversibilité sont très nombreux. En effet, dans de nombreux pays, l'accès à la formation continue est caractérisé par de fortes inégalités, les mieux formés étant ceux qui ont le plus accès à la formation professionnelle (Gazier, 2003).

¹⁰ 2004, calculs Lucie Davoine (CEE).

¹¹ Jugées « important » ou « très important » par 67% et 54% des personnes interrogées, respectivement.

55. On notera que l'hétérogénéité des systèmes nationaux se retrouve au niveau de l'incidence de ces divers risques, plus faibles dans les pays du Nord.

56. Le fonctionnement du marché du travail fait ainsi apparaître de nouveaux risques individuels et sociaux au cours du cycle de vie (de la phase de formation initiale à l'accès à la retraite, en passant par la concentration des temps dans la tranche d'âge médiane), lesquels semblent fortement interdépendants et marqués par des phénomènes d'irréversibilité. Leur prise en charge appelle le développement de politiques globales, permettant de renforcer les droits de l'individu tout au long du cycle de vie.

3 Les leviers des politiques existantes

57. Parmi les politiques ayant une incidence sur les trajectoires de vie, il faut distinguer entre celles qui ciblent une période particulière du cycle de vie (ou un type de transition, pour reprendre le vocabulaire des marchés transitionnels), et celles dont l'objectif est de faciliter la liberté d'allocation du temps tout au long de la vie. Les premières sont les plus nombreuses, mais aussi les plus traditionnelles, tandis que les secondes correspondent à une approche innovante, répondant mieux à la prise en compte des nouveaux risques liés au marché du travail, dans une perspective donnant à l'individu la possibilité de maîtriser son parcours professionnel.

58. L'analyse présentée ici a une vocation synthétique, et cherche à présenter une typologie des politiques existantes, sans prétendre à l'exhaustivité. On notera en effet deux limites à l'analyse des politiques de *life course* dans une perspective internationale :

- un grand nombre de dispositifs sont récents, et peu étudiés. Dans une perspective comparative, nous nous sommes essentiellement appuyés sur les travaux commandés par la Fondation de Dublin (Anxo et Boulin, 2005, 2006a), qui se concentrent sur six pays (Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), et sur des travaux réalisés dans le cadre de réseaux de recherche portant sur les marchés transitionnels (TLM.net, Anxo, Erhel, Schippers, 2007) ;
- il existe différents niveaux de mise en œuvre de ce type de mesure. Outre les dispositions légales, certains dispositifs sont organisés par la négociation collective, dans la branche, ou dans l'entreprise. Les études empiriques existantes montrent en particulier que les stratégies de gestion des ressources humaines des entreprises intègrent de plus en plus des outils d'individualisation du temps de travail (Anxo, Boulin, 2005).

59. Cependant, pour des raisons d'accès à l'information, mais également parce que l'impulsion est souvent donnée par l'Etat dans ce domaine (Anxo, Boulin, 2006b), nous nous sommes concentrés sur les dispositifs de portée générale (en mentionnant l'activité de négociation lorsqu'elle est importante).

3.1 Les politiques ciblées

60. Les politiques publiques interviennent sur diverses phases du cycle de vie. En début de vie active, elles tentent de favoriser la transition entre l'éducation et l'emploi, en cours de vie active, entre l'emploi et la vie familiale, en particulier au moment de la naissance d'un enfant, et en fin de vie active entre l'emploi et la retraite.

61. Les politiques impliquées sont diverses : il s'agit à la fois de mesures explicitement centrées sur le marché du travail (droit du travail, en particulier concernant le temps de travail, mais aussi politiques de l'emploi –actives et passives, en particulier les préretraites- et de formation), et de dispositions relevant de la protection sociale (congés maternité ou paternité, retraite). Le diagramme 1 donne une représentation synthétique à partir de la typologie des transitions telle qu'elle est définie dans l'approche des marchés

transitionnels. On peut donc considérer qu'un ensemble très large d'acteurs sont impliqués dans leur définition et leur mise en œuvre : Etat, partenaires sociaux, entreprises... Toutefois, comme le notent Anxo et Boulin (2006b), il existe des différences importantes entre les pays dans le mode de régulation des politiques de *life course* : l'analyse comparative oppose principalement des pays où la régulation s'appuie essentiellement sur la loi ou des accords collectifs couvrant une large partie des salariés (France, Suède, Allemagne, Pays-Bas)¹², et ceux où le niveau de l'entreprise détermine la plupart des options disponibles (Grande-Bretagne).

62. Cet ensemble de dispositifs contribue à structurer les choix faits par les individus au cours du cycle de vie, au travers d'incitations financières (favorisant ou au contraire décourageant les retraits d'activité à certains moments du cycle de vie), ou de l'ouverture de marges de manœuvre, par exemple de modulation du temps de travail (passage à temps partiel, préretraites progressives, opportunités de formation...).

63. Sans entrer dans le détail des politiques existantes, on peut relever quelques tendances communes, à partir de l'étude de 6 pays européens coordonnée par D. Anxo et J-Y. Boulin (2006a) :

- le développement de congés longs, tels que les congés parentaux, qui existent désormais dans l'ensemble des pays analysés pour cette étude ;
- le renforcement des garanties de retour à l'emploi pour les personnes bénéficiant de congés, soit sur le même emploi par le maintien du contrat de travail, soit sur un emploi similaire ;
- une modification nette de la prise en charge de la transition entre l'emploi et la retraite, qui vise désormais dans tous les pays au maintien en activité, notamment par le biais d'incitations financières dans le cadre du système de retraite, mais aussi du développement de formules de retraite partielle (ou de préretraite à temps partiel), voire de mesures de politique de l'emploi ciblées sur les seniors (subventions à l'embauche). Ceci constitue une réorientation majeure, notamment pour les pays « continentaux », dans lesquels les politiques menées dans les années 80 et 90 favorisaient au contraire le retrait d'activité des seniors dès 55 ans, via les préretraites et/ou l'indemnisation du chômage ou encore les pensions d'invalidité.

64. Du point de vue des politiques ciblées sur les différentes phases du cycle de vie, on assiste donc à un changement profond du système d'incitations : les politiques publiques favorisent désormais des carrières longues, avec une retraite plus tardive (et éventuellement partielle, puisque les réformes conduites dans la plupart des pays ouvrent des possibilités de cumul emploi-retraite), tout en offrant plus de possibilités de retrait du marché du travail en cours de vie active. Cette réorientation constitue à la fois le résultat de la tendance à l'« activation » des politiques de l'emploi et des politiques sociales depuis les années 90, ainsi qu'une amorce de desserrement des contraintes temporelles subies entre 30 et 45 ans.

65. Toutefois, elles rencontrent des limites importantes, d'une part du fait d'une irréversibilité marquée des phénomènes d'exclusion des seniors du marché du travail¹³, d'autre part du fait des conséquences sur les trajectoires professionnelles des sorties temporaires du marché du travail, notamment pour les femmes. De plus, elles n'ouvrent que des opportunités ciblées, et non des possibilités plus larges de modulation du temps de travail tout au long du cycle de vie.

¹² Une spécificité importante de la France par rapport aux autres pays regroupés dans cette catégorie est la place de la loi (par rapport à celle de la négociation collective), qui demeure très importante.

¹³ Celle-ci renvoie aux comportements des entreprises et des salariés et à l'existence d'une « culture » des préretraites, mais aussi aux choix faits antérieurement dans le cycle de vie –absence de formation continue...

3.2 Les politiques générales

66. Nous regroupons sous ce terme les options offertes aux individus sans condition d'âge ou de phase particulière du cycle de vie. On peut relever quatre types d'outils existant dans les pays européens.

- *la modulation temporaire du temps de travail, c'est-à-dire la transition temps plein-temps partiel* : compte tenu du développement du temps partiel dans l'ensemble des pays de l'OCDE au cours des 15 dernières années, cette option est de plus en plus ouverte aux salariés. Toutefois, les modalités de sa mise en œuvre diffèrent très fortement selon les pays, entre ceux où le passage à temps partiel constitue un droit garanti (Suède, Allemagne, Pays-Bas), ou une simple option ouverte par la loi ou la négociation collective, mais supposant un accord de l'employeur (Espagne, Royaume-Uni, « temps partiel choisi » en France). On notera que ces droits sont le plus souvent restreints à certains groupes de salariés (parents en Suède et au Royaume-Uni), ou certains types d'entreprises (plus de 10 salariés aux Pays-Bas, plus de 14 au Royaume-Uni). L'accès au temps partiel est également plus facile dans le secteur public (par exemple en France, avec le principe du 80%). De plus, si l'on veut garantir que le temps partiel corresponde à une modulation réellement choisie, il est important que le retour à temps plein soit également garanti, ce qui n'est le cas qu'aux Pays-Bas. Enfin, l'effet du temps partiel sur les trajectoires professionnelles est également fortement dépendant du contexte plus général dans lequel il s'inscrit : en particulier, la réduction individuelle de la durée du travail à des fins de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle répond dans de nombreux pays à une contrainte, du fait d'un manque de structures de garde. Elle tend alors à se concentrer sur les femmes, avec des effets défavorables sur leurs carrières (voire leurs droits en matière de protection sociale).
- *Les congés sabbatiques et les interruptions de carrière* : il existe peu de pays garantissant cette possibilité aux salariés. En Allemagne, le salarié peut demander un congé, soumis à l'acceptation de l'employeur. En principe, le congé n'est pas rémunéré, mais dans le cas où le salarié a économisé sur un compte épargne temps, il peut être financé par une redistribution de son propre temps. Aux Pays-Bas, la demande est également soumise à l'accord de l'employeur, mais peut faire l'objet d'un financement (limité à 490 Euros par mois), à condition que le salarié soit remplacé par un chômeur. On notera que ce principe de « rotation dans l'emploi » (*job rotation*) a été très largement développé au Danemark dans les années 90, avec des conditions financières avantageuses (indemnité égale à 80% des allocations chômage pour le salarié prenant un congé), et un succès quantitatif très important (13 000 bénéficiaires en 1994). Face à son coût élevé, ce système a été rendu plus contraignant (indemnité réduite, et condition pour l'employeur d'embaucher un chômeur de longue durée), avant d'être abandonné à la fin des années 90. Ce type de dispositif a été introduit en Suède par 12 municipalités. En France, le principe du congé sabbatique avec financement existe dans certaines professions particulières, comme pour les enseignants du supérieur.
- *Le congé formation* : seules la Suède, la France et l'Espagne disposent d'un droit universel à demander un congé formation. Ces congés peuvent s'accompagner d'un financement, maintien du salaire en Espagne (mais avec un nombre de places très limité), rémunération par des fonds spécifiques en France (lesquels sont alimentés par une contribution des employeurs) ou utilisation du compte épargne temps depuis 1994, allocations en Suède. Dans les autres pays, le droit au congé formation n'a pas de caractère universel, mais existe dans certaines régions (Allemagne), ou en vertu de certains accords collectifs (Pays-Bas), ou de politiques de l'employeur (Royaume-Uni).
- *Le compte épargne-temps* : il s'agit d'un outil particulièrement intéressant dans une perspective de cycle de vie, puisqu'il permet en principe une grande flexibilité dans l'allocation du temps,

correspondant aux choix du salarié. Mais il demeure peu répandu (le droit à un compte épargne temps existe seulement en Allemagne, en France et aux Pays-Bas), et de grandes différences peuvent être mises en évidence du point de vue de son fonctionnement. Celles-ci concernent en particulier l'horizon de l'épargne. En Allemagne, il s'agit le plus souvent de comptes à court terme, correspondant de fait à une annualisation du temps de travail plutôt qu'à une perspective de cycle de vie. Aux Pays-Bas, les salariés peuvent épargner jusqu'à 10% de leur salaire ou de leur temps pour prendre un congé ultérieurement, soit pour une formation, soit pour des loisirs. En France, le compte épargne temps est prévu par la loi depuis 1994, mais sa mise en œuvre doit faire l'objet d'un accord collectif au niveau de la branche ou de l'entreprise. Il peut être abondé par des jours de congé (10 au maximum par an), des jours libérés par les accords de réduction du temps de travail, ou de l'argent (bonus, primes, heures supplémentaires...). Il peut être utilisé pour prendre un congé, mais dans un délai généralement limité (le plus souvent 5 ans, parfois 10 ans) après l'ouverture du compte, ou être transformé en rémunération. Au Danemark, en Suède ou en Belgique, le compte épargne temps ne constitue pas un droit universel, mais il est aménagé par certains accords collectifs. Un point de débat concernant ces comptes épargne temps porte parfois sur l'intégration ou non de possibilités de « préretraites » en échange du temps accumulé : aux Pays-Bas, cette possibilité a été introduite en 2006.

67. L'analyse empirique des leviers existants en matière de politiques de *life course* aboutit à deux types de conclusions.

68. Elle montre l'émergence de mesures innovantes, permettant une individualisation des choix en matière de temps de travail. Ces mesures sont le plus souvent développées à l'initiative des gouvernements, et par le biais de la loi, même si leur mise en œuvre relève ensuite de la négociation collective. Le type de régulation varie fortement selon les pays, en lien avec les caractéristiques plus générales de politiques de l'emploi ou au-delà des modèles de capitalisme : les pays nordiques sont ceux qui ont le plus développé les mesures favorisant l'adaptation du temps de travail au cycle de vie, avec une possibilité plus forte d'individualisation dans le cas des Pays-Bas, tandis que le niveau de régulation le plus faible se rencontre au Royaume-Uni. Les pays continentaux se situent en position intermédiaire.

69. Toutefois, au-delà de la diversité des situations nationales, le développement des politiques de *life course* rencontre plusieurs limites importantes :

- l'horizon temporel des dispositifs est souvent limité, et ne s'étend que rarement à l'ensemble de la vie active ;
- la transférabilité des droits acquis n'est pas (ou mal) garantie en cas de mobilité professionnelle (compte épargne temps, ou droit à la formation) ;
- la réversibilité des choix n'est que rarement assurée (cas du passage à temps partiel) ;
- le contexte plus général est mal intégré : par exemple, les possibilités de conciliation avec la vie familiale dépendent tout autant des possibilités de garde, de leurs horaires, de leur coût, que des opportunités de modulation du temps de travail ; les incitations à la formation professionnelle doivent être renforcées après 40 ans, puisqu'elles conditionnent souvent l'employabilité des individus au-delà de 55 ans et leur maintien dans l'emploi, alors que l'on constate le plus souvent une baisse de l'effort de formation pour cette tranche d'âge, en liaison avec le maintien d'incitations au retrait d'activité après 55 ans.

4. Quelles voies de réforme ?

70. L'adoption d'une perspective de trajectoire constitue une voie de renouvellement importante des politiques de l'emploi, mais également de la protection sociale dans les pays développés. Au-delà d'une meilleure prise en compte des préférences individuelles, elle peut favoriser la soutenabilité des systèmes de protection sociale et la fluidité du marché du travail.

71. Les propositions générales de réforme intégrant une telle perspective, telles que celles de Supiot (2001), ou des marchés transitionnels (Schmid, 2006), convergent sur plusieurs propositions.

72. Tout d'abord, il convient de consolider un véritable droit des transitions et des trajectoires professionnelles, qui n'existe à ce jour que de manière fragmentaire. Celui-ci doit permettre la mise en œuvre de « droits de tirage sociaux », qui donnent à l'individu la possibilité d'organiser son avenir. Les comptes épargne temps constituent une amorce de cette logique, et devraient être généralisés. Toutefois, l'idée de « droits de tirages sociaux » va au-delà d'une logique d'épargne individuelle et d'allocation inter temporelle des temps, et implique également le financement collectif de certaines transitions (par exemple la formation), qui apparaissent prioritaires. Là encore, ce principe existe déjà dans de nombreux pays, mais l'égalité d'accès à ces droits doit être renforcée.

73. Deux points cruciaux et délicats de la mise en œuvre de ces principes semblent nécessaires à leur efficacité, qui sont tous deux surmontables (Gaudu, 2007).

74. Premièrement, la transférabilité des droits doit être garantie, afin d'éviter la perte ou la monétisation des comptes épargne temps lors d'un licenciement ou d'une démission. Il convient d'organiser un système permettant de détacher l'épargne temps (et plus généralement les droits à congé, à formation) de l'entreprise et du contrat de travail.

75. Deuxièmement, il convient d'unifier les mécanismes de prise en charge de l'activité et des transitions, tant du point de vue financier, que du point de vue institutionnel (« guichet unique », incluant non seulement politiques actives de l'emploi et indemnisation du chômage, mais aussi formation, financement des congés, etc.). Les propositions existantes en France de Sécurité Sociale Professionnelle vont dans ce sens.

76. Les analyses en termes de marchés transitionnels insistent en outre sur les points complémentaires suivants (Schmid, 2006):

- la nécessité de couvrir l'ensemble des travailleurs, y compris les contrats temporaires, temps partiels etc., afin d'éviter les trajectoires d'enfermement dans la précarité;
- l'importance des dispositifs permettant de surmonter les phases critiques se présentant au cours du cycle de vie (chômage, mais aussi problèmes familiaux etc.), en particulier les politiques d'aide au retour à l'emploi;
- afin de faciliter la mobilité, l'aversion au risque des individus doit être pris en compte, par exemple en garantissant la réversibilité d'un choix pendant une période donnée (retour dans l'entreprise après un congé, retour à temps plein...)

77. Enfin, on doit souligner l'importance pour les politiques publiques de lutter contre les inégalités, et en particulier contre les effets persistants d'une déviation temporaire par rapport à l'emploi standard. Même dans les modèles nordiques, les trajectoires professionnelles des femmes se trouvent défavorisées par la diminution de leur temps de travail après la naissance d'un enfant (Anxo, Boulin, 2006b).

Conclusion

78. Les politiques de *life course* constituent un enjeu très important pour les pays de l'OCDE : elles cherchent à faciliter la conciliation entre plusieurs objectifs, en particulier une forte participation au marché du travail tout au long de la vie, l'élévation du niveau de formation de la main d'œuvre, le financement des systèmes de protection sociale, et enfin le bien-être des travailleurs.

79. L'analyse comparative des politiques existantes met en évidence deux conclusions principales.

80. Premièrement, les différents modèles de protection sociale et régimes d'emploi ont des effets nettement différenciés en termes de cycle de vie. Dans l'ensemble, le modèle nordique apparaît comme le plus favorable à une flexibilité dans l'allocation du temps tout au long de la vie, facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie hors travail. Toutefois, il reste marqué par certaines inégalités de trajectoires, en particulier entre hommes et femmes.

81. Deuxièmement, au-delà des différences entre pays, il existe une tendance générale à l'individualisation de la gestion du temps et à l'extension de la période sur laquelle elle a lieu, au travers de dispositifs tels que les comptes épargne temps. Toutefois, cette orientation demeure très parcellaire, et le plus souvent limitée à certaines entreprises ou catégories de salariés. Les dispositifs des politiques de *life course* demandent ainsi à être améliorés afin de permettre la constitution de nouveaux droits pour les salariés.

BIBLIOGRAPHIE

- Amable, B. (2003) *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- Anxo, D. and Boulin J.-Y. (eds) (2005) *Working Time Options over the Life Course. Changing Social Security Structures*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Anxo, D. and Boulin J.-Y. (eds) (2006a) *Working Time Options over the Life Course. New Patterns and Company Strategies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Anxo, D. and Boulin J.-Y. (2006b) "The Organisation of Time over the Life Course, European Trends", *European Societies*, V8(2).
- Anxo D., Erhel C. (2006) "Irreversibility of time, reversibility of choices? The Life-Course foundations of the Transitional Labour Markets approach", *Cahiers de la MSE*, 2006.58
- Anxo D., Erhel C., Schippers J. (eds) (2007) *Transitions and Time Adjustments over the Life Course*, Dutch University Press, forthcoming.
- Anxo, D. Fagan, C., Cebrian, I. and Moreno G. (2007) "Patterns of Labour Market Integration in Europe, a Life-course perspective on time policies", *Socio Economic Review*, forthcoming.
- Baaijens C., Schippers J. (2007), "The Unfulfilled Preference for Working Fewer Hours in the Netherlands", in Anxo *et al* (2007), p143-163, forthcoming.
- Becker, G. (1975) *Human Capital*, New York : National Bureau of Economic Research, Columbia University Press.
- Becker, G. (1996) *Accounting for Tastes*, Cambridge, Harvard University Press.
- Courtioux, P. and Erhel, C. (2005), « Les politiques en faveur des seniors en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et en Suède : quelles voies de réformes? », *Travail et Emploi*, 102, 107-118.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- European Commission (2006) *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines 2005 Compendium*, Brussels.
- Garner H., Méda D. et Senik C. (2004), « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Dares, Premières informations et premières synthèses* », décembre, n° 50.3.
- Gazier, B. (2003) *Tous sublimes*, Paris, Flammarion.

Gaudu, F. (2007), « La Sécurité sociale professionnelle : un seul lit pour deux rêves ? », *Droit Social*, forthcoming.

Groot, L. and Breedveld, K. (2004), “Time over the Life Course : Preferences, Options and Life Course Policy”, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2004-20, 3, p 288-302.

Mortimer, J. and Shanahan, M. (eds) (2003) *The Handbook of the Life Course*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers.

O’Rand, A and Krecker, M. (1990) “Concept of Life cycle: Their History, Meanings and Uses in the Social Sciences”, *Annual Review of Sociology*, 16, 241-262.

OECD (2004), “Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours”, *Policy Brief*, October.

OECD (2006) *Employment Outlook*, Paris.

Schmid, G. (2006) “Social Risk Management through Transitional Labour Markets”, *Socio-Economic Review*, 4, 1-33.

Schmid, G. and Gazier, B. (eds) (2002) *The Dynamic of Full Employment. Social Integration by Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.

Supiot, A. (2001) *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford: Oxford University Press.

Tableaux et graphiques

Table 1- Employment rates by age groups in some OECD countries (2004)

	15-24	25-54	54-65
EU 15	40	77.6	42.5
OECD	43	75.7	50.8
Australie	62.4	77.4	52
Austria	51.9	82.6	28.8
Belgium	27.8	77.3	30
Canada	57.8	81.3	54.8
Denmark	62.3	83.7	60.3
Etats-Unis	53.9	79	59.9
Finland	39.4	81	50.9
France	30.4	79.6	37.3
Germany	41.9	78.1	41.8
Greece	26.8	73.5	39.4
Ireland	47.7	78.8	49.5
Italy	27.6	72.2	30.5
Japan	40	78.6	63
Luxemburg	21.4	78.7	30.8
Netherlands	65.9	82.5	45.2
Portugal	37.1	81.1	50.3
Spain	35.2	72.7	41.3
Sweden	39.2	82.9	69.1
U-K	55.4	80.8	56.2

Source : LFS, Eurostat, et OECD (2006)

Table 2- Average exit age from the labour force in the EU (2003)

EU 15	61.3
Belgium	58.7
Denmark	62.2
Germany	61.6
Greece	62.7
Spain	61.5
France	59.6
Ireland	62.9
Italy	61
Luxemburg	58.2
Netherlands	60.5
Austria	58.8
Portugal	62.1
Finland	60.4
Sweden	63.1
U-K	63

Source: LFS, Eurostat and European Commission (2006)

Estimated average age of withdrawal from the labour market, based on a probability model considering the relative changes of activity rates from one year to another

Table 3- Transitions by age group in some European countries, 2000-2001

15-24		EU	DK	UK	FR	GER	IT	SP
U=>	N	42%	12%	54%	40%	54%	25%	53%
	I	15%	88%	6%	6%	28%	18%	12%
I=>	N	17%	33%	31%	9%	17%	8%	15%
	U	6%	4%	8%	4%	4%	11%	5%
N=>	U	6%	4%	3%	10%	6%	6%	13%
	I	7%	26%	6%	4%	10%	7%	6%

25-54		EU	DK	UK	FR	GER	IT	SP
U=>	N	34%	47%	44%	27%	37%	25%	43%
	I	14%	10%	21%	6%	11%	13%	17%
I=>	N	13%	25%	28%	0%	3%	8%	1%
	U	4%	4%	2%	1%	2%	4%	1%
N=>	U	2%	2%	1%	2%	3%	2%	4%
	I	2%	2%	5%	1%	4%	2%	2%

54-65		EU	DK	UK	FR	GER	IT	SP
U=>	N	8%	20%	27%	3%	4%	18%	9%
	I	30%	48%	27%	20%	36%	11%	25%
I=>	N	2%	1%	4%	0%	0%	2%	0%
	U	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
N=>	U	3%	4%	1%	2%	9%	1%	3%
	I	11%	9%	12%	15%	8%	15%	12%

Source: ECHP, Anxo, Erhel (2006)

Observed probability of transition from one status (according to ILO definition) to another between 2000 and 2001

U Unemployment, I Inactivity, N Employment

Table 4- Gender employment gap by age groups in some OECD countries (2004)

	15-24	25-54	54-65
EU 15	5.8	18.8	19.4
OCDE	8.4	22.1	21
Australie	0.2	17.4	18.9
Canada	-1.1	9.3	16
Etats-Unis	55.5	86.3	66
Japon	-1.2	27.1	29.5
Belgium	5.2	17.2	19.1
Denmark	3.9	8.9	14.4
Germany	2.4	12.9	16.6
Greece	11.1	32.9	33.2
Spain	11.3	29.3	35.9
France	6.9	15.1	8
Ireland	6.1	22.2	31.5
Italy	9.1	31.6	24.3
Luxemburg	1.4	26.7	18.2
Netherlands	1.1	16.2	24.9
Austria	9.2	14.2	19.6
Portugal	8.7	13.5	19.7
Finland	0.9	4.4	2.7
Sweden	-1.7	3.6	4.5
U-K	3.2	13.8	18.5

Source : LFS, Eurostat, OECD (2006)

Table 5- Transitions by age group for women, 2000-2001

15-24		EU	DK	UK	FR	GER	IT	SP
U=>	N	42%	25%	69%	34%	51%	25%	54%
	I	18%	75%	5%	10%	45%	20%	15%
I=>	N	16%	32%	29%	9%	16%	6%	15%
	U	5%	5%	7%	3%	4%	4%	4%
N=>	U	7%	6%	3%	14%	5%	9%	15%
	I	8%	41%	10%	3%	6%	7%	7%

25-54		EU	DK	UK	FR	GER	IT	SP
U=>	N	30%	55%	43%	25%	36%	20%	36%
	I	20%	14%	38%	8%	17%	23%	24%
I=>	N	12%	15%	24%	0%	4%	1%	1%
	U	4%	3%	2%	1%	1%	0%	1%
N=>	U	3%	3%	1%	2%	4%	2%	5%
	I	4%	3%	8%	2%	6%	3%	5%

54-65		EU	DK	UK	FR	GER	IT	SP
U=>	N	6%	0%	26%	5%	2%	0%	11%
	I	29%	64%	55%	10%	34%	23%	22%
I=>	N	2%	1%	2%	0%	0%	0%	0%
	U	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
N=>	U	4%	0%	0%	3%	12%	1%	1%
	I	13%	5%	18%	16%	8%	19%	20%

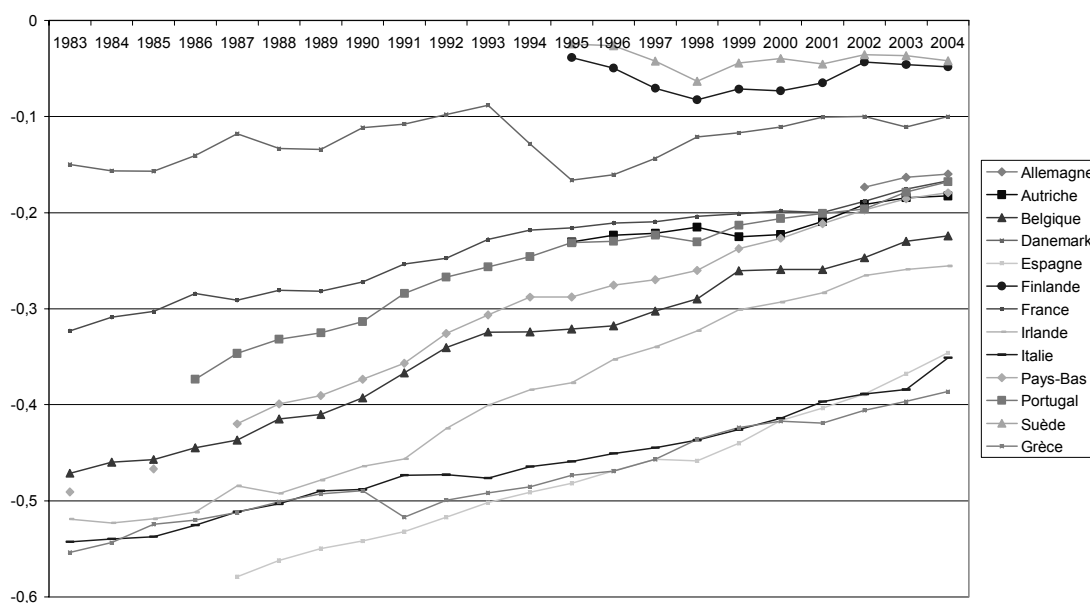
Source: ECHP, Anxo, Erhel (2006)

Observed probability of transition from one status (according to ILO definition) to another between 2000 and 2001

U Unemployment, I Inactivity, N Employment

Graphique 1 (source: Eurostat, LFS)

Différence de taux d'emploi entre hommes et femmes



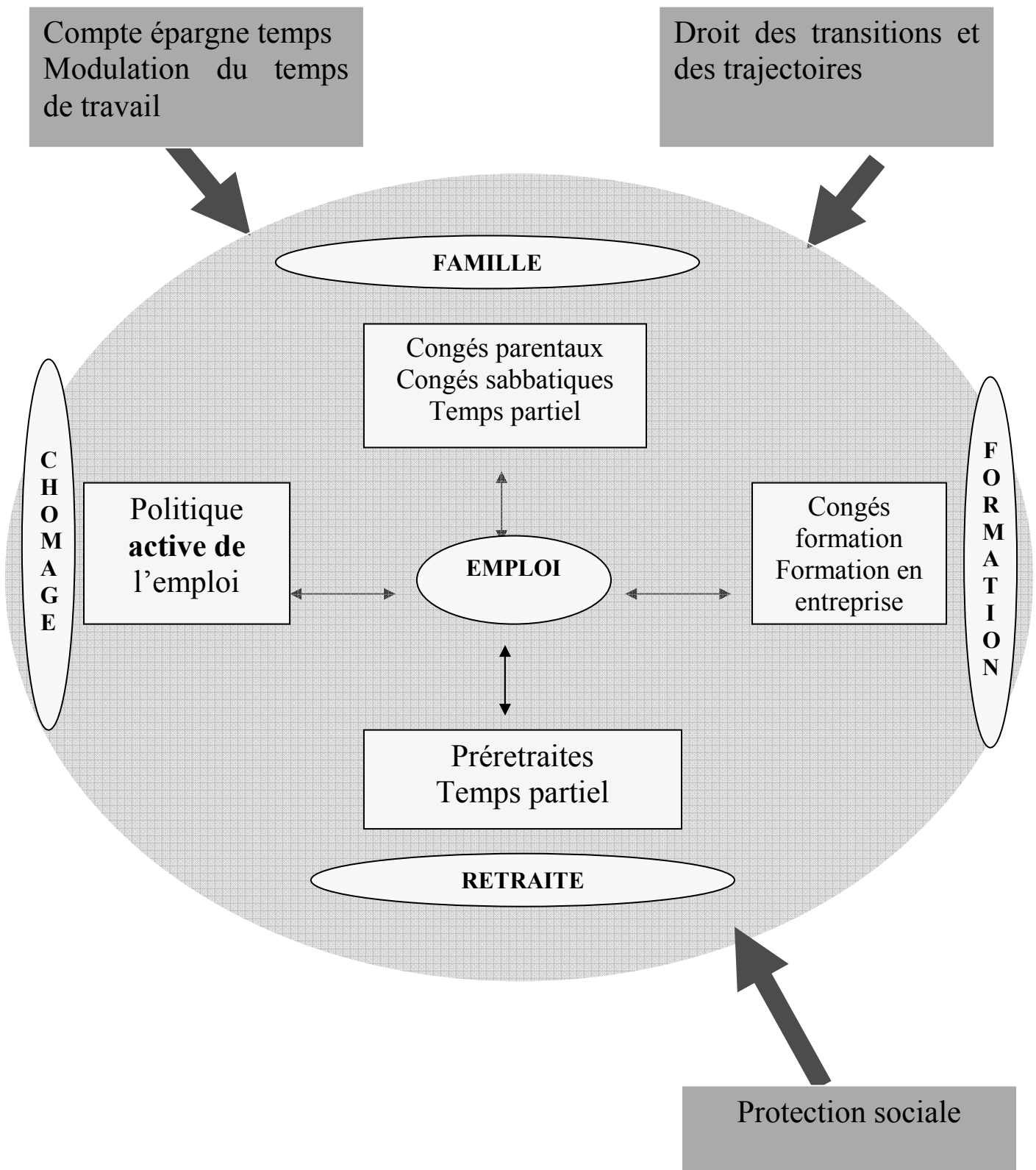


Diagramme 1-Les politiques de *Life Course* et les transitions sur le marché du travail.

Lecture : en bleu les politiques ciblées sur une transition ; en violet les politiques globales portant sur l'ensemble du cycle de vie.