



**HAL**  
open science

# Les déterminants qualitatifs des comportements d'activité des femmes. Au delà des incitations financières

Céline Marc

► **To cite this version:**

Céline Marc. Les déterminants qualitatifs des comportements d'activité des femmes. Au delà des incitations financières. Economies et finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2006. Français. NNT: . tel-00136533

**HAL Id: tel-00136533**

**<https://theses.hal.science/tel-00136533>**

Submitted on 14 Mar 2007

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ PARIS I – PANTHÉON – SORBONNE  
U.F.R. SCIENCES ÉCONOMIQUES

THÈSE

pour le

DOCTORAT EN SCIENCES ÉCONOMIQUES :  
(arrêté du 30 mars 1992)

présentée et soutenue publiquement  
le 14 décembre 2006 par

**Céline MARC**

**LES DETERMINANTS QUALITATIFS DES COMPORTEMENTS  
D'ACTIVITE DES FEMMES.  
AU-DELA DES INCITATIONS FINANCIERES**

Directrice de thèse :

Madame Hélène Zajdela, Professeure à l'Université Paris 13

JURY :

Madame Mireille ELBAUM, Professeure au CNAM  
Monsieur Bernard GAZIER, Professeur à l'Université Paris 1, président  
Monsieur François LEGENDRE, Professeur à l'Université Paris 12, rapporteur  
Monsieur Yannick L'HORTY, Professeur à l'Université d'Evry Val d'Essonne, rapporteur  
Madame Catherine SOFER, Professeure à l'Université Paris 1  
Madame Hélène ZAJDELA, Professeure à l'Université Paris 13

## Avertissement

De longs passages de la revue de littérature de cette thèse ont été empruntés à la thèse d'Olivier Thévenon (2003) sans qu'il ne soit explicitement cité. Cette partie lui doit beaucoup même si elle conserve sa problématique propre. Je tiens donc à présenter mes excuses tout d'abord à Olivier Thévenon, mais aussi à ma directrice de thèse, aux membres du jury de ma thèse et à toutes les personnes qui m'ont accompagnée dans ma démarche de recherche.

Céline Marc

L'UNIVERSITÉ DE PARIS I PANTHÉON-SORBONNE n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

## REMERCIEMENTS

*Vient l'heure des remerciements...Incroyable mais vrai...*

*Sans vraiment me rendre compte dans quelle aventure je m'engouffrais, une chose est sûre c'est que cette thèse n'aurait pu voir le jour sans vous !*

Mes remerciements s'adressent en premier lieu à ma directrice de thèse, Hélène Zajdela. Les mots manquent pour dire ma profonde gratitude et estime. Grâce à ses qualités intellectuelles et humaines, elle a su me faire partager son goût pour la recherche. Sa véritable curiosité intellectuelle l'a d'ailleurs amenée à investir chacun de mes travaux de recherche pour toujours mieux me guider, je lui en suis infiniment reconnaissante. Et merci pour tous les moments partagés qui m'ont enrichie souvent bien au-delà de la thèse.

Je suis aussi particulièrement redevable à Julie Valentin par son engagement dans la recherche et l'enseignement, qui m'a donné l'Envie. Mon travail s'est souvent trouvé enrichi par des discussions stimulantes et sa perspicacité intellectuelle, qui ont toujours suscité chez moi la plus grande estime.

Je remercie aussi Patrice Gaubert pour m'avoir donné mon premier « petit » travail de recherche appliquée sur le travail des femmes au cours de mon parcours universitaire. Il m'a donné l'envie de « jouer » avec les données avec toujours plus de précision et de rigueur. Je remercie aussi à cet égard Monique Leguen pour sa vision enrichissante de l'analyse des données.

Ce travail a été réalisé en majeure partie au sein du laboratoire Matisse de l'Université Paris 1, dirigé par Jean Luc Outin, où j'ai bénéficié de conditions de travail remarquables et découvert des chercheurs passionnants et motivants. Ce fut aussi le cas au Centre d'Etude de l'Emploi, dirigé par Pierre Ralle, qui a confirmé mon attachement à l'économie appliquée dans un cadre pluridisciplinaire.

Mais la recherche ne s'arrête à l'université et j'ai eu la chance de travailler au Bureau des Prévisions de la CNAF avec François Legendre, Jean-Paul Lorgnet et Florence Thibault. De voir le plaisir de chercher, d'évaluer et d'analyser toujours dans la bonne humeur a été une révélation.

Je remercie également les membres du réseau TLM.net (Managing social risks through Transitional Labour Markets) qui m'ont permis d'effectuer un séjour de recherche en Suède. Je remercie particulièrement Dominique Anxo pour son accueil chaleureux au sein du CELMS (Centre for European Labour Market Studies) à l'Université de Göteborg.

Evidemment ce travail de thèse doit énormément aux « filles » du bureau 217 que Michel Vernières supporte avec bienveillance : Pauline Domingo, Séverine Lemièrre et Muriel Pucci. Leur soutien et leurs conseils toujours justes sont inestimables. Merci Pauline pour notre marche commune sur le long chemin de la thèse. Merci Séverine pour avoir été à l'origine de collaborations toujours passionnantes. Et Merci Mumu pour l'attention constante portée à mon travail et plus encore pour tous les moments passés pour décrypter les modèles et structurer mes idées, cette aide m'a très souvent permis de sortir la tête de l'eau.

Ma reconnaissance est aussi sans faille pour Corinne Perraudin. Je la remercie pour son aide précieuse à tous les niveaux mais particulièrement pour les analyses empiriques. Sa curiosité et rigueur intellectuelles, qui la poussent à investir toutes nouvelles questions sans se ménager, sont un exemple pour moi.

Dans la dernière ligne droite, Sophie Jallais, Marie-Cécile Cazenave, Samia Benallah et Anne Fretel ont consacré beaucoup de leur temps à une lecture attentive de ce travail. J'ai été très touchée par leur disponibilité et les en remercie chaleureusement.

La recherche étant pour moi étroitement liée à l'enseignement, je tiens à remercier Catherine Martin, qui a guidé mes premiers pas pédagogiques. Travailler avec elle m'a beaucoup appris.

Je n'oublie évidemment pas mes amis et ma famille qui m'ont souvent permis de relativiser pour traverser cette « drôle » d'épreuve. Il y a bien sûr Peggy, Magali et Matthieu mes amis de toujours qui par leur intelligence de cœur et d'esprit ont toujours su me comprendre et m'encourager, et surtout en rigoler. Il y a mon incroyable petite sœur, Natacha, qui sous ses airs désinvoltes, fait preuve d'une intelligence et d'une force incomparables. Il y a aussi mon exceptionnelle mère qui, malgré le caractère énigmatique du projet de thèse dans lequel je me suis embarquée, m'a toujours encouragée et soutenue puisque c'était important pour moi. Mon père qui a sûrement été à l'origine du désir de dépassement de soi. Il y a aussi Afef, Christelle, Samia, Arnaud, Morgann, Ali et Marie qui ont su si souvent me sortir des moments de désarroi dans lesquels la thèse a pu me plonger. Que tous soient convaincus que leur présence a contribué sans le moindre doute à l'achèvement de cette thèse.

Et enfin, merci à toi, Gilles pour ta présence si précieuse et ton soutien inconditionnel.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	9
<b>PARTIE 1.....</b>	<b>17</b>
<b>FONDEMENTS ET LIMITES DE L'ANALYSE MICROECONOMIQUE DE L'OFFRE DE TRAVAIL</b>	
<b>CHAPITRE 1</b> LE MODELE CANONIQUE D'OFFRE DE TRAVAIL : <i>HYPOTHESES AU CŒUR ET HYPOTHESES AUXILIAIRES</i> .....	23
<b>CHAPITRE 2</b> LA SPECIFICITE DE L'OFFRE DE TRAVAIL DES FEMMES.....	49
<b>CHAPITRE 3</b> EXTENSIONS THEORIQUES ET EMPIRIQUES DU MODELE D'OFFRE DE TRAVAIL.....	77
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE .....	107
<b>PARTIE 2.....</b>	<b>111</b>
<b>L'ANALYSE DE L'OFFRE DE TRAVAIL INDISSOCIABLE DE LA NATURE INSTITUTIONNELLE DES LIENS ENTRE EMPLOI ET FAMILLE</b>	
<b>CHAPITRE 4</b> ARTICULATION ENTRE EMPLOI ET FAMILLE DANS LES MODELES D'ETAT-PROVIDENCE.....	115
<b>CHAPITRE 5</b> COMPARAISON DES LIENS ENTRE EMPLOI ET FAMILLE EN FRANCE ET EN SUEDE.....	139
<b>CHAPITRE 6</b> LES EFFETS DES POLITIQUES FAMILIALES SUR L'EMPLOI DES MERES EN SUEDE ET EN FRANCE .....	165
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE.....	189
<b>PARTIE 3.....</b>	<b>193</b>
<b>L'ANALYSE DE L'OFFRE DE TRAVAIL INDISSOCIABLE DE LA NATURE DES EMPLOIS</b>	
<b>CHAPITRE 7</b> ANALYSE DE LA NATURE DES EMPLOIS : LES EFFETS CROISES DES STATUTS D'EMPLOI ET DES HORAIRES DE TRAVAIL.....	197
<b>CHAPITRE 8</b> L'EFFET DE L'APÉ AU REGARD DES SITUATIONS D'EMPLOI.....	241
<b>CHAPITRE 9</b> ANALYSE DES TRANSITIONS D'ACTIVITE : LES DETERMINANTS PROFESSIONNELS ET FAMILIAUX .....	275
CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE.....	307
<b>CONCLUSION GENERALE.....</b>	<b>309</b>
BIBLIOGRAPHIE .....	317
Liste des encadres .....	343
Liste des graphiques .....	344
Liste des tableaux.....	345
Table des matières .....	347

## INTRODUCTION GENERALE

« *Améliorer la participation des femmes et des travailleurs plus âgés en même temps que celle d'autres catégories sous-représentées sur le marché du travail est essentiel pour réaliser les objectifs de la progression de la croissance économique et renforcer la cohésion sociale* » (Kok, 2003, p. 14).

C'est ainsi que le rapport de la *Task force* européenne, présidée par Wim Kok, définit une des priorités de la politique de l'emploi des Etats membres<sup>1</sup>. Il s'agit de réaliser l'objectif de plein emploi fixé lors du Sommet de Lisbonne (2000) : atteindre, d'ici 2010, un taux d'emploi européen de 70% pour tous et de 60% pour les femmes<sup>2</sup>.

Cet objectif central inclut implicitement la lutte contre le chômage, but plus traditionnel des politiques de l'emploi. Mais le choix du taux d'emploi comme indicateur du plein emploi s'inscrit plutôt dans le cadre d'une baisse du non-emploi, et concerne donc aussi bien l'inactivité que le chômage : « *L'Europe doit exploiter son potentiel humain inutilisé* » (*ibid* p. 13).

Dans cette optique, les femmes apparaissent comme un « gisement » de main d'œuvre face au déclin démographique qui hypothèque le potentiel de croissance de l'emploi. En effet, les taux d'emploi des femmes sont encore inférieurs à ceux des hommes : en 2005, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans l'Europe des 15 est de 57,4% alors que celui des hommes est de 72,9% (Eurostat, 2005). L'accroissement de l'emploi des femmes peut résoudre en partie les questions du tassement de la croissance consécutif à l'évolution de la population active, et celles du financement des systèmes de protection sociale. En tant qu'enjeu pour la croissance économique, il semble émerger un consensus sur les bienfaits de la participation des femmes au marché du travail, alors qu'il y a encore seulement une vingtaine d'années

---

<sup>1</sup> Depuis le Sommet européen du Luxembourg (1997), une Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) a été créée sur la base du titre sur l'emploi introduit dans le Traité d'Amsterdam. Son but est de coordonner au niveau européen les politiques de l'emploi, qui restent néanmoins la prérogative des Etats membres. Les lignes directrices, qui composent la SEE, sont indicatives mais contribuent à engendrer un cadre cognitif commun dans lequel sont élaborées et présentées les politiques nationales. La SEE a été réformée en 2003 afin de la relier plus étroitement à la stratégie de Lisbonne (2000). Pour plus de détails sur la SEE, on peut se reporter par exemple à Pochet et de la Porte (2004).

<sup>2</sup> Une cible de 50% pour le taux d'emploi des seniors a été ajoutée lors du sommet de Stockholm l'année suivante.



les hostilités à son égard étaient encore visibles<sup>3</sup>.

L'activité des femmes s'est accrue régulièrement depuis le début des années 1960. En France, par exemple, entre 1962 et 2003, le taux d'activité des femmes a augmenté de plus de 18 points, tandis que celui des hommes décroissait de presque 12 points<sup>4</sup>. Selon l'OCDE (2006), « *l'augmentation de l'activité des femmes a constitué une composante essentielle de la croissance de l'offre de main d'œuvre au cours des dernières décennies* ». Cette augmentation serait « *survenue principalement de manière spontanée [...]. Toutefois, étant donné que les taux d'activité des femmes sont désormais proches de ceux des hommes, leur progression future tiendra davantage à des mesures de réforme propres à faire reculer les facteurs qui découragent encore le travail des femmes.* » (p. 138). A travers ces lignes, on perçoit tout d'abord que l'emploi des femmes apparaît bien comme un levier de la croissance économique. Ensuite, que les raisons de l'insertion « spontanée » des femmes sur le marché du travail sont à rechercher avant tout dans des considérations historiques et sociologiques, et donc en dehors du cadre économique<sup>5</sup>. Enfin, que des politiques d'activation spécifiques deviennent nécessaires pour accroître davantage le taux d'activité des femmes, qui aurait atteint une sorte de « plafond », notamment depuis que leur niveau d'éducation est identique à celui des hommes<sup>6</sup>.

Un consensus est apparemment en œuvre sur la pluralité des mesures à prendre pour accroître l'offre de travail des femmes. Par exemple, « *La Task-force invite instamment les États membres et les partenaires sociaux à :*

- *éliminer les facteurs financiers qui ont un effet dissuasif sur l'activité des femmes, notamment en matière de salaires et de fiscalité, y compris les écarts de rémunération entre les sexes;*
- *augmenter l'offre, l'accessibilité économique et la qualité des services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées;*

---

<sup>3</sup> Pour une présentation des enjeux pour le travail des femmes de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, voir Thévenon (2004).

<sup>4</sup> Selon l'OCDE, le taux d'activité des femmes françaises âgées de 15 à 64 ans est passé de 45,8 % en 1962 à 63,7 % en 2003. Dans le même temps, le taux d'activité des hommes s'est réduit, passant de 88,8 % à 75,5 %. L'écart entre les hommes et les femmes est ainsi passé de 43 points à moins de 12 points.

<sup>5</sup> Même si le rapport souligne que l'élévation du niveau d'éducation des femmes a contribué également à accroître leur taux d'activité. Les incitations à augmenter le capital humain des femmes n'apparaissent plus comme une priorité, étant donné le rapprochement des niveaux d'éducation entre les hommes et les femmes.

<sup>6</sup> Il pourrait être néanmoins important de s'intéresser en amont à la composante sexuée des choix d'orientation scolaire qui engendre des discriminations sur le marché du travail, comme le font nombre de travaux sociologiques (cf. Djider, 2003 ; Couppié et Epiphane, 2001 ; 2004).

- *améliorer l'organisation du travail, par des mesures visant à renforcer l'attrait du travail à temps partiel ainsi qu'à favoriser les interruptions de carrière et les formes de travail flexibles;*
- *adapter les mesures aux besoins spécifiques des femmes défavorisées* » (Kok, 2003 p. 39).

Néanmoins, depuis le rapport de l'OCDE de 1997, les politiques d'activation en général se sont beaucoup centrées sur des mesures visant à rendre le travail rémunérateur (*Making Work Pay*, titre même de ce rapport). Ainsi, depuis la fin des années 1990, de nombreuses politiques d'incitation financière au travail ont été préconisées dans les pays européens, alimentées par des considérations en termes de *trappes à chômage* ou *trappes à inactivité*. La mise en œuvre de ces politiques prend des formes variées selon les pays (voir Gazier et Zajdela, 2004), mais l'idée commune est de lutter contre les effets désincitatifs des systèmes de protection sociale afin de maintenir les gains financiers associés à l'emploi relativement aux revenus de remplacement. Ce type de mesures est particulièrement recommandé pour les femmes, surtout pour les femmes vivant en couple, dont l'offre de travail est réputée particulièrement sensible aux incitations financières. (Laroque et Salanié, 2000a ; 2000b ; OCDE, 2005, chapitre 3).

Toutefois, d'autres mesures sont préconisées pour accroître l'activité des femmes, qui prennent en compte les contraintes familiales pesant essentiellement sur les mères. Pourtant, même si parmi ces recommandations, on voit apparaître *la qualité des services de garde d'enfants*, l'accent est souvent mis sur les subventions aux différents modes de garde privés, qui s'intègrent finalement dans la stratégie globale de restauration des incitations financières au travail.

Toujours dans le but de faciliter l'articulation entre vies familiale et professionnelle, d'autres mesures sont proposées : inciter les femmes à recourir au temps partiel, mise en place de congés parentaux, ou encore développement de formes de travail flexibles. Ces mesures peuvent sembler contradictoires avec l'objectif visant à accroître *la 2005, qualité de l'emploi*, qui est pourtant devenue, depuis le Conseil européen de Stockholm en 2001, un thème à part entière de la Stratégie européenne pour l'emploi<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Mais l'introduction de la qualité de l'emploi ne modifie pas l'esprit initial des lignes directrices de la SEE, qui restent principalement centrées sur la productivité et les incitations financières (voir Davoine et Erhel, 2006).

Le travail à temps partiel, notamment, peut être parfois incompatible avec des emplois de qualité. En effet, l'évolution des marchés du travail dans la plupart des pays européens au cours des années 80 et surtout à partir des années 90, dans un cadre de croissance ralentie et de changements de la régulation mondiale, s'est traduite par des modifications des modes d'insertion individuelle dans l'activité. Cela a particulièrement concerné les femmes, souvent plus touchées par le chômage. Ainsi, le recours au temps partiel des femmes revêt des réalités hétérogènes et ne peut s'interpréter de manière exclusive comme un « choix » visant à faciliter l'articulation entre famille et emploi. Dans ce contexte de durcissement du marché du travail et de recherche d'une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre, le temps partiel est de plus en plus souvent imposé par l'employeur et se cumule parfois avec des horaires « atypiques ». Il peut être enfin « choisi » dans un sens très restreint s'il est contraint par les limites d'accès à des modes de garde des enfants ou s'il constitue un moyen d'insertion sur le marché du travail.

En France en particulier, l'évolution du marché du travail est notamment marquée par des niveaux élevés de chômage, depuis la crise économique de la fin des années 70. Dans ce contexte, les frontières entre emploi et non-emploi sont devenues de plus en plus floues et les caractéristiques des emplois subissent de fortes transformations. La nature des emplois se modifie consécutivement aux modifications structurelles du marché du travail (tertiarisation et flexibilisation des emplois). Les parcours professionnels deviennent très hétérogènes et un dualisme apparaît entre les individus bien insérés sur le marché du travail, qui maîtrisent leur carrière, et ceux qui connaissent des parcours instables (Freyssinet, 1997, 1999 ; Concialdi, 2001 ; Cerc, 2005 ; Milewski et *alii*, 2005).

Au-delà des discours de politique européenne, c'est la question de l'analyse économique des déterminants de l'activité des femmes qui se pose. L'intérêt porté à l'augmentation quantitative des taux d'emploi par des mesures d'incitation financière témoigne implicitement d'une vision spécifique des comportements d'offre de travail. Elle est issue de l'approche microéconomique de l'offre de travail, qui, dans le cadre d'un modèle universaliste, conduit à considérer les arguments financiers comme seuls déterminants des comportements d'activité.

C'est ce cadre d'analyse que nous souhaitons interroger, en le confrontant à l'hétérogénéité des comportements observés au regard de la variété qualitative de la nature des emplois et des institutions.

La comparaison des gains monétaires en emploi et hors emploi est certainement un aspect important des décisions d'offre de travail. Mais les choix d'activité peuvent-ils se réduire à ces seuls éléments financiers ? Ne s'appuient-ils pas, aussi, sur d'autres caractéristiques économiques liées à la nature des emplois, telles que les conditions de travail, le statut d'emploi ou la satisfaction au travail ? Le type de contrat de travail, les risques de chômage, le maintien dans des emplois instables ou dans des conditions de travail difficiles peuvent certainement être également des éléments décisifs des comportements d'activité.

En particulier, concernant les femmes, sur lesquelles repose principalement la charge familiale, les comportements d'activité peuvent-ils être appréhendés indépendamment de la nature des arrangements sociaux autour de l'emploi et de la famille ? Ne doit-on pas intégrer la manière dont les institutions conditionnent l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ?

**L'objectif de cette thèse est d'appréhender les déterminants de l'offre de travail des femmes, au-delà des considérations financières, en intégrant la variété qualitative des modes d'articulation entre emploi et famille et celle des situations d'emploi.**

Nous chercherons dans cette thèse à enrichir le cadre d'analyse des comportements d'activité des femmes, en y intégrant l'influence de la nature des emplois et celle des institutions. Nous ne nous intéresserons donc pas directement aux inégalités entre les hommes et les femmes, ni aux discriminations dont les femmes peuvent faire l'objet, sur le marché du travail<sup>8</sup>. Mais ces phénomènes alimenteront notre réflexion sur les comportements d'activité des femmes (Milewski et Périvier, 2004, Maruani, 2005).

---

<sup>8</sup> L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est aussi un objectif prioritaire de la politique communautaire (présent depuis le Traité de Rome). Mais ce thème important dépasse le cadre de notre travail.

Trois étapes structureront notre réflexion.

La **première partie** sera consacrée à une revue critique des modèles microéconomiques d'offre de travail, du point de vue de leurs résultats empiriques comme de leurs fondements. Tous ces modèles analysent les comportements d'activité des agents économiques dans le cadre d'un arbitrage en matière d'allocation du temps. Nous discuterons en particulier des extensions et enrichissements du cadre d'analyse de base visant à expliquer l'hétérogénéité des comportements d'activité entre les hommes et femmes.

Le **chapitre 1** présentera le modèle canonique d'offre de travail, en distinguant les *hypothèses au cœur*, qui ne pourront être remises en cause car elles conditionnent les résultats théoriques fondamentaux, des *hypothèses auxiliaires*, qui pourront être levées dans les développements ultérieurs du modèle sans en affecter les propriétés essentielles. Nous montrerons ensuite que les résultats des estimations empiriques du modèle canonique conduiront à amender les *hypothèses auxiliaires* dans deux directions, qui feront l'objet des chapitres suivants.

Le **chapitre 2** sera consacré à l'étude des extensions du modèle de base qui modifient les *hypothèses auxiliaires* de manière à rendre compte de la spécificité des comportements d'activité des femmes. Ces modèles prennent en compte une autre forme d'allocation du temps, en intégrant le travail domestique, et déplacent l'analyse des décisions d'offre de travail du niveau de l'individu à celui du ménage.

Les extensions théoriques du modèle canonique d'offre de travail qui modifient les *hypothèses auxiliaires* afin de rendre le modèle plus réaliste sont exposées dans le **chapitre 3**. Ces extensions cherchent à intégrer les spécificités institutionnelles du marché du travail indépendamment des différences de genre. Nous privilégierons les développements qui ont néanmoins des effets spécifiques sur l'offre de travail des femmes, comme le système de taxation non linéaire, les coûts fixes de participation ou les contraintes de choix horaires.

Malgré les enrichissements du modèle canonique d'offre de travail, le *noyau dur* du modèle est conservé et les comportements d'activité peuvent toujours se ramener à un arbitrage financier. Nous chercherons dans les deux parties suivantes à compléter l'analyse en intégrant, au-delà des déterminants financiers, certaines dimensions qualitatives qui relèvent de la nature des institutions ou de la qualité des emplois.

La **deuxième partie** cherchera à dépasser l'approche universaliste des modèles d'offre de travail, qui les empêche d'expliquer la diversité des comportements d'activité des femmes et des arrangements entre famille et emploi, selon des configurations institutionnelles et économiques particulières. Nous illustrerons l'intérêt d'une analyse systémique des arrangements institutionnels, relatifs à l'emploi et à la famille en cohérence avec le système économique, social et politique dans lequel ils s'établissent, par une comparaison entre la Suède et la France.

Nous construirons dans le **chapitre 4** une grille d'analyse institutionnaliste fondée sur une approche sociétale, que nous compléterons par une typologie des modèles d'Etat-providence. Nous modifierons les trois modèles d'Esping-Andersen (1990) en les articulant explicitement aux différents arrangements institutionnels entre Etat, famille et marché du travail. Des arrangements idéaux d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle seront dégagés dans le triptyque ainsi complété.

A partir de ces arrangements, nous discuterons, dans le **chapitre 5**, de la position de la France et la Suède au sein de notre typologie. Cela nous permettra d'émettre des hypothèses sur les comportements d'activité des femmes auxquels on peut s'attendre dans chaque pays. Les différences de performances entre les deux pays, en matière de participation des femmes au marché du travail, pourraient alors être expliquées par les spécificités des structures institutionnelles dans lesquelles elles s'inscrivent.

Le **chapitre 6** mettra à l'épreuve des faits les hypothèses formulées sur la structure des comportements d'activité des femmes dans les deux pays. Nous proposerons une analyse économétrique comparative du recours à temps partiel et de la ségrégation professionnelle des mères françaises et suédoises et interpréterons nos résultats à la lumière des mesures d'articulation entre vies familiale et professionnelle à l'œuvre dans chaque pays.

La **troisième partie** cherchera à enrichir l'analyse microéconomique en introduisant la qualité des emplois dans l'étude empirique des comportements d'activité des femmes. En intégrant des caractéristiques de l'emploi, telles que les aménagements horaires, les conditions de travail et les statuts d'emploi, nous relativiserons l'importance des motifs financiers dans les choix d'activité, en mettant en évidence des déterminants qualitatifs.

Au préalable, le **chapitre 7** proposera un panorama général des situations d'emploi en France. Il s'agira d'identifier la variété qualitative des situations d'emploi en France en analysant l'influence du statut, des conditions d'emploi et des aménagements des horaires sur les comportements d'activité des femmes. A partir d'une typologie des salariés selon ces trois dimensions, nous mettrons en évidence la multiplicité des formes d'emploi et la situation particulière des femmes dans ces formes de flexibilité du travail. Les deux chapitres suivants analyseront l'influence de ces formes d'emploi sur les choix des femmes de renoncer à travailler.

Le **chapitre 8** cherchera à identifier les déterminants du retrait d'activité des femmes dans le cadre de l'Allocation Parentale d'Education (APE). Le succès de l'extension de l'APE aux mères de deux enfants a montré l'efficacité des incitations financières. Pourtant, en comparant les conditions d'emploi et les statuts professionnels des femmes éligibles à cette prestation, nous révélerons l'importance d'autres déterminants dans le recours à l'APE.

Dans le **chapitre 9**, nous analyserons plus généralement les facteurs individuels, familiaux et professionnels qui influencent les transitions d'activité des femmes de l'emploi vers le temps partiel, le chômage ou l'inactivité. Nous utiliserons les données françaises du panel européen des ménages (ECHP) afin de compléter la représentation traditionnelle des transitions entre emploi et non emploi grâce à des indicateurs de qualité des emplois occupés.

La conclusion générale tentera d'évaluer l'apport de notre travail pour l'analyse des comportements d'activité et d'en dégager les limites ainsi que les perspectives qu'il conviendra d'explorer.

# PARTIE 1

## FONDEMENTS ET LIMITES DE L'ANALYSE MICROECONOMIQUE DE L'OFFRE DE TRAVAIL

Cette première partie propose une revue critique de la littérature microéconomique concernant les comportements d'offre de travail en général et la distinction des comportements d'activité entre hommes et femmes en particulier. Cette revue de littérature a un double enjeu. Le premier est de mettre en perspective les fondements de la formalisation microéconomique de l'offre de travail qui mettent les déterminants financiers au cœur de l'analyse. Le second enjeu est d'évaluer la pertinence empirique de ces modèles supposés universels. La recherche d'un modèle universel qui prétend expliquer totalement l'offre de travail dans sa forme, ses causalités et ses déterminants, crée en fait des obstacles pour distinguer les nombreuses situations économiques et sociodémographiques des individus qui participent au marché du travail.

Pour illustrer ce double enjeu, nous analyserons l'évolution du modèle d'offre de travail en nous concentrant sur la manière dont est prise en compte la spécificité des comportements d'activité des femmes. Nous discuterons ainsi les extensions et enrichissements du cadre d'analyse de base qui se sont développés dans la littérature pour décrire l'hétérogénéité des comportements d'activité des hommes et des femmes.

Les différents développements du modèle d'offre de travail se situent dans la continuité méthodologique du modèle de base et se limitent à des variations autour du socle commun que constitue le modèle canonique d'arbitrage entre consommation et loisir. Ce point de vue peut s'éclairer en ayant recours au concept de *Programme de Recherche Scientifique* (PRS) au sens de Lakatos<sup>9</sup>. Ce cadre analytique nous permettra

---

<sup>9</sup> On pourrait également utiliser les concepts de *paradigme* et de *science normale* de Kuhn (1962). En effet, Kuhn (1970) affirme que la terminologie employée par Lakatos est différente mais que le fond de leurs approches est identique. Plus fondamentalement, ces deux auteurs s'accordent pour rejeter la vision ahistorique de Popper (1959) sur la philosophie des sciences même s'ils se distinguent sur le poids à accorder à l'histoire de la science dans la connaissance scientifique (Blaug, 1982). Nous préférons utiliser le cadre analytique de Lakatos car il admet la coexistence de PRS concurrents — ce qui nous semble être le cas en économie — tandis qu'un paradigme unique caractérise théoriquement la *science normale* au sens de Kuhn.



de comprendre la logique présidant à l'évolution des modèles d'offre de travail, mais surtout de justifier que l'on s'attarde dans un premier temps sur le modèle canonique.

Selon Lakatos (1978), un *Programme de Recherche Scientifique* se compose d'un cœur théorique, appelé *noyau dur*, autour duquel s'articulent des *hypothèses auxiliaires*. Le *noyau dur* est constitué d'un ensemble d'hypothèses de base ou *hypothèses au cœur*, à partir desquelles sont élaborées les théories qui se rattachent à ce programme. Le « *noyau dur est considéré comme irréfutable en raison de la décision méthodologique des protagonistes* » (Lakatos, 1978, p. 64). En revanche, même si les *hypothèses auxiliaires* contribuent aussi à la construction théorique, elles peuvent évoluer sans remettre en cause le PRS. Au contraire, une de leurs fonctions consiste à le préserver : elles peuvent être modifiées pour adapter le PRS, formant ainsi en quelque sorte sa *ceinture protectrice* théorique.

Dans l'optique de Lakatos, les PRS évoluent grâce aux modifications des *hypothèses auxiliaires*. Mais leurs évolutions peuvent être « progressives » ou « dégénérescentes ». Les PRS sont « progressifs » lorsqu'ils développent des théories qui permettent d'expliquer un nombre toujours croissant de faits et rallient un nombre toujours croissant de scientifiques. Cependant, chaque PRS rencontre sur son chemin des phénomènes qu'il ne parvient pas à expliquer ou qui contredisent ses prédictions. Cela ne conduit pas à l'abandon immédiat de ce programme, mais pousse à reformuler certaines théories existantes, en modifiant les *hypothèses auxiliaires*. Mais ce genre de procédé n'a qu'un temps, et, au fur et à mesure que de nouveaux faits inexplicables<sup>10</sup> apparaissent ou que de plus en plus de chercheurs s'accordent pour douter du PRS, ce dernier devient « dégénérescent » : il perd des partisans et donc de l'influence au sein de la communauté scientifique.

En économie, on peut qualifier de *Programme de Recherche Scientifique* néoclassique au sens de Lakatos, le programme de recherche dont le *noyau dur* est constitué d'un cœur d'hypothèses immuables comme la rationalité, l'axiomatique des

---

<sup>10</sup> Dans l'optique de Kuhn, cela pourrait correspondre à des anomalies, c'est-à-dire des énigmes jusque là non perçues ou négligées, mais que l'on ne peut résoudre dans le cadre de la *science normale*. Lorsqu'elles sont persistantes, ces anomalies conduisent à une *révolution scientifique*, période de la *science extraordinaire*, où des paradigmes concurrents s'affrontent pour être l'élu d'une nouvelle *science normale*. L'analogie est donc forte entre les PRS « dégénérescents » selon Lakatos et les périodes de *science extraordinaire* selon Kuhn.

préférences, et l'individualisme méthodologique. De nombreuses théories peuvent être rattachées à ce PRS (théorie de l'équilibre général, théorie des choix dans l'incertain, concurrence monopolistique, nouvelles théories du marché du travail, etc.). Elles se différencient par des modifications successives des *hypothèses auxiliaires* (concurrence parfaite, concurrence imparfaite, incertitude, défauts d'information, interactions stratégiques, etc.) visant à permettre à la théorie d'expliquer un nombre croissant de phénomènes<sup>11</sup>.

Cette représentation méthodologique nous permettra d'interpréter les développements théoriques et empiriques récents des modèles d'offre de travail. Pour ce faire, nous partirons du modèle canonique d'offre de travail, dans le but d'en identifier le *noyau dur*, *i.e.* d'en distinguer les *hypothèses au cœur* des *hypothèses auxiliaires*. Nous soutenons que l'évolution de l'analyse de l'offre de travail n'a consisté qu'en une modification des *hypothèses auxiliaires*, visant à protéger le cœur du PRS, déjà présent dans le modèle de base. Nous nous attacherons en particulier à deux types d'*hypothèses auxiliaires* qui ont permis l'enrichissement du modèle. D'une part, celles qui ont été explicitement modifiées pour rendre compte des différences entre les comportements d'activité des hommes et des femmes (prise en compte de la production domestique et des interactions entre les décisions d'activité au sein du ménage). D'autre part, celles qui ont été levées ou modifiées afin de rendre le modèle plus réaliste ; prise en compte du contexte institutionnel (coûts fixes liés au travail, durée légale du travail, système d'imposition) ou du cadre intertemporel, dans lesquels sont prises les décisions d'activité. Bien que cette seconde série d'hypothèses s'inscrive dans un modèle universaliste qui concerne *a priori* indifféremment les hommes et les femmes, elles peuvent également exercer des effets spécifiques selon le genre.

Cette démarche explique la structure de cette partie. Le **premier chapitre** propose une analyse critique du modèle canonique d'offre de travail, en distinguant le *noyau dur* des *hypothèses auxiliaires*. Nous montrerons que les résultats théoriques

---

<sup>11</sup> Dans la même optique, O. Favereau (1989) représente l'évolution de l'analyse néoclassique (mais sa préservation également), par le passage de la *théorie standard* (TS) à la *théorie standard élargie* (TSE) qui se serait fait grâce à une hypertrophie de l'hypothèse de rationalité et au relâchement du rôle donné au marché en tant qu'instrument de coordination.

fondamentaux de ce modèle — les facteurs financiers sont les seuls déterminants des comportements d'activité — sont engendrés uniquement par le *noyau dur*, ce qui laisse à penser qu'ils ne seront pas remis en cause dans les variantes, même complexes, de ce modèle, si elles reposent uniquement sur des modifications des *hypothèses auxiliaires*. Nous montrerons ensuite que, au niveau empirique, ce modèle a été largement utilisé pour expliquer les comportements d'activité des femmes vivant en couple alors qu'il avait été élaboré pour expliquer l'offre de travail d'un individu quelconque, autonome et isolé. Nous proposerons une explication de ce paradoxe.

Les deux chapitres suivants explorent les conséquences des modifications des deux types d'*hypothèses auxiliaires* que nous avons décrites plus haut. Le **chapitre 2** analyse la double extension du cadre d'analyse de l'offre de travail qui permet de fonder la spécificité des comportements d'offre de travail au sein des couples. D'un côté, ces modèles déplacent l'analyse des décisions d'offre de travail du niveau de l'individu à celui du ménage. De l'autre, ils prennent en compte une autre forme d'allocation du temps : le travail domestique. La spécificité de l'offre de travail des femmes est alors justifiée par l'efficacité d'une division du travail au sein des ménages, qui les situe dans une position avantageuse vis-à-vis de leur conjoint pour réaliser une production domestique optimale en substituant à un volume de travail « marchand » du travail « domestique ». La pertinence de cette approche sera discutée du point de vue de ses fondements empiriques et théoriques. Sur ces deux plans, la modélisation proposée des comportements apparaît contestable. Au niveau empirique, la diversité des interactions observées dans les ménages ne peut être complètement expliquée par l'existence d'avantages comparatifs. Au niveau théorique, cette modélisation repose sur une conception « unitaire » des ménages dont les fondements demeurent fragiles. Nous discuterons alors les approches stratégique et coopérative, qui cherchent à renouer avec des fondements individualistes en considérant les décisions collectives à partir de la rationalité ou des préférences individuelles.

Le **chapitre 3** sera consacré aux extensions théoriques du modèle standard d'offre de travail qui en modifient les *hypothèses auxiliaires* afin de le rendre plus « réaliste ». Certes, ces extensions ne sont pas directement motivées par la volonté de mieux rendre compte du comportement d'activité des femmes. Mais certaines — comme le système

de taxation non linéaire, les coûts fixes de participation, les contraintes sur le choix des horaires ou l'adoption d'un cadre dynamique à l'analyse des comportements d'activité — permettent explicitement de décrire certains effets spécifiques de l'environnement économique sur le genre.



# CHAPITRE 1

## LE MODELE CANONIQUE D’OFFRE DE TRAVAIL : HYPOTHESES AU CŒUR ET HYPOTHESES AUXILIAIRES

### Introduction

A l’origine du *Programme de Recherche Scientifique* sur les modèles d’offre de travail se trouve le modèle canonique d’offre de travail, qui date de la fin du 19<sup>ème</sup> ou du début du 20<sup>ème</sup> (Derobert, 2001b; Spencer, 2003)<sup>12</sup>. Bien sûr, ce modèle a été depuis largement modifié et complexifié, afin de le rendre plus performant dans ses prédictions. Il peut donc paraître étonnant de s’y attarder<sup>13</sup>. Mais, il nous paraît nécessaire au contraire de l’analyser en détail car, comme nous le montrerons, malgré les enrichissements successifs, les propriétés essentielles des différents modèles d’offre de travail restent identiques à celles du modèle initial.

A partir de la notion de *Programme de Recherche Scientifique* au sens de Lakatos (cf. *supra*), nous interpréterons les développements théoriques et empiriques récents des modèles d’offre de travail, comme le résultat de modifications des seules *hypothèses auxiliaires* du modèle canonique. Ce chapitre a donc pour but de disséquer la structure du modèle de base dans le but d’identifier son *noyau dur* et, ce faisant, de distinguer les *hypothèses au cœur* des *hypothèses auxiliaires*.

Nous présenterons dans cette optique le modèle d’offre de travail canonique (section 1) et étudierons ses propriétés en insistant sur celles qui découlent du *noyau dur* que nous aurons identifié (section 2). Nous soulèverons ensuite un paradoxe : ce modèle typiquement adapté à l’étude du comportement d’un individu autonome et isolé a été principalement exploité pour expliquer le comportement d’activité des femmes

---

<sup>12</sup> Il est difficile d’attribuer à un auteur la paternité du modèle canonique tel qu’on le présente aujourd’hui. Preuve en est notamment la controverse stimulante qui oppose L. Derobert (2005), qui l’attribue à P. Wicksteed (1910) à D. A. Spencer (2005), qui l’attribue à D. Green (1894).

<sup>13</sup> Toutefois, nous ne faisons pas preuve ici d’une grande originalité : les manuels les plus récents d’économie du travail continuent de le présenter. Voir par exemple Cahuc et Zylberberg (2001).

vivant en couple. Nous proposerons enfin une interprétation de ce paradoxe (section 3).

## Section 1 : Le modèle canonique d’arbitrage entre consommation et loisir

Pour mieux appréhender l’évolution du *Programme de Recherche Scientifique* néoclassique sur l’offre de travail, nous distinguerons les *hypothèses au cœur* des *hypothèses auxiliaires* du modèle canonique d’offre de travail (1.1.), avant de décrire plus formellement le modèle (2.2.).

### 1.1. Les hypothèses au cœur et les hypothèses auxiliaires

L’analyse de l’offre de travail, présentée comme un problème d’allocation du temps entre le travail et le loisir, se situe dans le cadre de la théorie microéconomique du comportement du consommateur. En tant que telle, elle se caractérise par la maximisation d’une fonction d’utilité représentant les préférences de l’individu dont les arguments sont des niveaux de consommation, sous une contrainte budgétaire. Ainsi, les décisions d’offre de travail reposent d’abord sur les mêmes hypothèses de stabilité des préférences et de rationalité individuelle, au cœur du *Programme Scientifique de Recherche* néoclassique.

Cependant le modèle d’offre de travail repose sur une hypothèse au cœur supplémentaire. Le travail, à la différence des autres biens, n’est pas source de satisfaction<sup>14</sup> (en ce sens, on parle de « désutilité » du travail). Son utilité est indirecte : en tant que source de revenu, il permet d’accéder à la consommation de biens, qui elle est source de satisfaction. Ce n’est donc pas le travail qui entre dans la fonction d’utilité mais au contraire, le temps non travaillé, le loisir. Le choix du consommateur réside donc dans un arbitrage entre consommation et loisir. Le travail apparaît en filigrane puisqu’il s’agit d’un choix entre plus de consommation (qui nécessite de travailler plus) ou plus de loisir (qui signifie travailler moins). Cet arbitrage « consommation-loisir » est reflété par la forme de la fonction d’utilité du travailleur

---

<sup>14</sup> Cette hypothèse est cohérente avec la conception du travail dominante à l’époque à laquelle le modèle a été pensé : un travail pénible et pas encore perçu comme un instrument de socialisation ou une source d’épanouissement. Nous y reviendrons.

qui croît uniquement avec la consommation et le temps de loisir.

Cette hypothèse, qui restera au cœur de tous les modèles d’offre de travail, fait donc formellement disparaître le travail. Ainsi, comme le souligne Derobert « [il] faut [...] remarquer que le travail n’apparaît pas dans l’analyse. Tout le long les concepts de loisir, de revenu, de taux de salaire s’affichent, tandis que le travail n’est jamais positivement manipulé. Le salaire même est présenté non pas comme le prix du travail mais comme le coût d’opportunité du loisir [...] Ainsi le modèle canonique a cet aspect paradoxal d’un modèle d’offre de travail sans travail. »(2001a, p. 151).

On peut justifier la disparition du travail du modèle d’offre de travail de manière instrumentale<sup>15</sup> : utiliser le loisir dans l’analyse est un choix technique qui la simplifie en permettant d’utiliser un cadre théorique unique pour représenter l’ensemble des choix du consommateur. Mais cet argument ne nous paraît pas satisfaisant.

Le fait même de concevoir l’offre de travail dans le cadre de la théorie du consommateur n’est pas un choix neutre. Historiquement, il s’agissait certainement de rompre avec les analyses en termes de classes au cœur des théories classique et marxiste : « *Le travailleur et le capitaliste qui étaient au cœur de l’analyse classique disparaissent de l’analyse néoclassique et sont remplacés par deux agents économiques, le consommateur et le producteur. Leur qualificatif identifie leur activité principale (consommer ou produire). Il se trouve que pour cela, ils doivent travailler ou embaucher, mais c’est contingent. (...) En outre, construire des agents économiques caractérisés par leur position sur le marché des biens était cohérent avec l’analyse en termes de prix qui remplaçait la théorie de la valeur travail* » (Zajdela, 2005, p.10).

Pourtant, ce cadre formel nécessite de ne plus traiter explicitement du travail et donc de ne pas s’intéresser à sa nature. Comme le souligne Derobert, « *le langage n’est pas neutre, il structure la réflexion autant qu’il l’exprime* ». (2001a, p. 152). Le non-dit du travail est crucial dans la théorisation économique de l’offre de travail et comme nous le verrons empêche la compréhension de certains comportements d’activité.

---

<sup>15</sup> Derobert (2001b) propose quant à lui trois interprétations de ce paradoxe de la disparition du travail dans son « enquête » sur les origines du modèle canonique. « *La disparition du travail peut se lire comme un tabou funeste, une hypothèse instrumentale ou une abstraction heuristique* » (p. 200, notre traduction).



Finalement, le travail n'est jamais considéré comme l'objet de décision, et encore moins comme source de bien être, mais il est simplement déterminé par solde (on soustrait le temps de loisir au temps disponible). En outre, alors que le loisir occupe une place centrale dans le modèle puisque le travail disparaît, on ne dit pas explicitement ce qu'il représente. En effet, le loisir est défini uniquement comme le temps non travaillé ; c'est sa définition même qui est un solde (Zajdela, 2005). Le raisonnement apparaît circulaire, le temps de loisir correspond à la différence entre le temps disponible et le temps de travail, qui correspond lui-même à la différence entre le temps disponible et le temps de loisir. Ce flou est d'autant plus problématique que le loisir est le bien qui procure la satisfaction et entre dans la fonction d'utilité. A notre connaissance, même l'introduction du travail domestique dans les modèles d'offre de travail n'a pas interrogé directement la définition du loisir en se focalisant sur la définition du travail domestique.

Quelles que soient ses limites, le *noyau dur* du *Programme de Recherche Scientifique* sur l'offre de travail est caractérisé par une décision individuelle d'arbitrage entre consommation de biens et consommation de loisir, qui repose sur cette « hypothèse au cœur » d'un travail absent car source de désutilité.

En reprenant la terminologie de Lakatos, la protection de ce *noyau dur* doit être assurée par un ensemble d'*hypothèses auxiliaires*, auxquelles on pourra le cas échéant attribuer la non pertinence du modèle. Ainsi, « l'irréalisme » du modèle canonique pourra être attribué au caractère trop simplificateur de ses *hypothèses auxiliaires*.

Sans être exhaustive, parmi les *hypothèses auxiliaires*<sup>16</sup> simplificatrices, on peut mettre en avant, tout d'abord, celles qui s'inscrivent dans le développement habituel de la théorie du consommateur :

- l'homogénéité des biens (travail et loisir)
- l'isolement stratégique
- la situation de certitude et d'information parfaite
- le cadre statique

---

<sup>16</sup> Notons que les *hypothèses auxiliaires* apparaissent le plus souvent *a posteriori* puisque ce sont celles qui seront effectivement modifiées.

puis celles qui sont plus spécifiques au marché du travail :

- l’absence de fiscalité (contrainte budgétaire continue et linéaire)
- l’absence de réglementation juridique (liberté totale du choix du nombre d’heures travaillées : il n’existe aucune contrainte institutionnelle sur le temps de travail empêchant de choisir les heures désirées)
- l’absence de coût fixe monétaires ou en temps associé à la participation au marché du travail

L’évolution du *Programme de Recherche Scientifique* résulte ainsi d’amendements successifs de ces *hypothèses auxiliaires* destinés à accroître sa pertinence empirique. Ces hypothèses, peuvent être adaptées sans remettre en cause le cœur du modèle d’un arbitrage entre consommation et loisir où le travail est source de « désutilité ».

Nous montrerons par la suite que les développements récents sur l’offre de travail qui relâchent l’une ou l’autre de ces *hypothèses auxiliaires* permettent de maintenir les résultats fondamentaux du modèle canonique, certes sous une forme plus complexe.

## 1.2. Le modèle canonique d’offre de travail

Comme nous l’avons vu, le cœur du modèle d’offre de travail réside dans l’arbitrage entre consommations de bien et de loisir. Cet arbitrage est représenté à partir d’une fonction d’utilité standard, reflétant les préférences d’un individu, notée  $U(C, l)$ , où  $C$  représente le volume de consommation de biens et  $l$  le temps non travaillé nommé loisir. Le travail n’apparaît pas comme argument dans la fonction d’utilité, puisque, nous l’avons dit, selon l’hypothèse au cœur, il n’est pas source de satisfaction. Cela conduit à négliger les attributs non pécuniaires, positifs ou négatifs, du travail.

La fonction d’utilité (*cf.* annexe 1.1) est supposée continue, croissante et quasi-concave afin de pouvoir définir un taux marginal de substitution continûment décroissant entre consommation et loisir : plus l’individu dispose d’un temps de loisir important moins il est prêt à sacrifier de la consommation pour accroître son loisir et inversement.

L'individu choisissant ce qu'il préfère, ses décisions de consommation et de loisir<sup>17</sup> peuvent être représentées comme le résultat de la maximisation de l'utilité sous contrainte budgétaire compte tenu du temps total disponible et des prix.

La contrainte de budget implique que la valeur de la consommation de biens doit être inférieure ou égale à la valeur du revenu.

Si on note,  $w$  le taux de salaire horaire de marché, supposé donné en concurrence parfaite, les ressources salariales de l'individu sont égales à  $wh$ , où  $h$  est le temps de travail. L'individu peut aussi disposer de ressources non salariales exogènes notées  $y$  (constituées par exemple de revenus du capital ou de prestations sociales).

La contrainte budgétaire s'écrit donc :

$$PC \leq wh + y \quad (1.1)$$

où  $P$  est le prix d'une unité de consommation.

L'individu est donc supposé disposer d'une quantité de temps limitée  $T$ . Il doit déterminer le nombre d'heures  $l$ , qu'il consacre au loisir ; le nombre d'heures restant, c'est-à-dire le solde  $T - l$ , étant consacré au travail afin de consommer. Le temps de travail est donc simplement déterminé par solde.

Ainsi, la contrainte de temps implique que, à chaque période, le temps disponible  $T$ , qui doit être exclusivement réparti entre le loisir et le travail, est limité:  $T = h + l$ .

La contrainte budgétaire (1.1) peut donc être réécrite de manière à réunir les deux contraintes, budgétaire et temporelle :

$$PC \leq w(T - l) + y \Leftrightarrow PC + wl \leq wT + y \quad (1.2)$$

Cette expression de la contrainte budgétaire fait apparaître l'arbitrage auquel l'agent doit procéder. On peut noter  $R = wT + y$ , le revenu nominal potentiel maximum de l'individu lorsqu'il ne consacre pas de temps au loisir et travaille l'intégralité du temps  $T$ . Ce revenu peut-être consacré aux dépenses de consommation,  $PC$ , ou à l'acquisition

---

<sup>17</sup> On suppose en général que les individus ont besoin d'un minimum de loisir et de consommation pour vivre, les quantités de consommation et le temps de loisir sont donc strictement positifs.

de temps de loisir,  $l$ , dont le « prix » fictif est le taux de salaire. Par construction, l'agent doit renoncer à percevoir  $w$  s'il consomme une heure de loisir. En tant que manque à gagner, le salaire devient donc le prix du loisir car il apparaît comme un coût d'opportunité (une perte de ressource potentielle).

Le programme à résoudre est donc :

$$\underset{\{C,l\}}{\text{Max}} \quad U(C,l)$$

$$\text{sous contraintes} \quad \begin{cases} PC + wl \leq \overbrace{wT}^R + y \\ l \leq T \end{cases}$$

La résolution de ce programme permet d'appréhender un double aspect des décisions d'offre de travail, d'une part, celui de la quantité d'heures de travail offertes et d'autre part, celui du choix de participation ou non au marché du travail.

Supposons tout d'abord que l'individu participe au marché du travail ( $l < T$ ). A l'optimum<sup>18</sup>, sous les hypothèses de monotonie et de convexité des préférences, le taux marginal de substitution entre consommation et loisir — c'est-à-dire l'augmentation de la consommation permettant de compenser en termes d'utilité une baisse d'une unité du temps de loisir — est égal au salaire réel. Autrement dit, l'optimum est atteint lorsque le taux subjectif d'échange entre consommation et loisir est égal au taux objectif du marché. (Voir encadré A.1.1 en annexe du chapitre 1)

En notant  $U'_l$  et  $U'_c$  les dérivées partielles de la fonction d'utilité, le choix optimal ( $C^*$ ,  $l^*$ ) est défini par le système d'égalités suivantes :

$$TMS_{l,c} = \frac{U'_l(C^*, l^*)}{U'_c(C^*, l^*)} = \frac{w}{P} \quad \text{et} \quad PC^* + wl^* = R \quad (1.3)$$

De ces deux égalités, on déduit la relation :  $TMS_{l,c} \left( \frac{R - wl^*}{P}, l^* \right) = \frac{w}{P}$

<sup>18</sup> Voir Varian (1995) et Picard (1990) pour une présentation des méthodes d'optimisation sous contraintes.

On obtient alors la fonction de demande de loisir :

$$l^d = l^* = l^*\left(\frac{w}{P}, \frac{wT + y}{P}\right) = l\left(\frac{w}{P}, \frac{y}{P}\right)$$

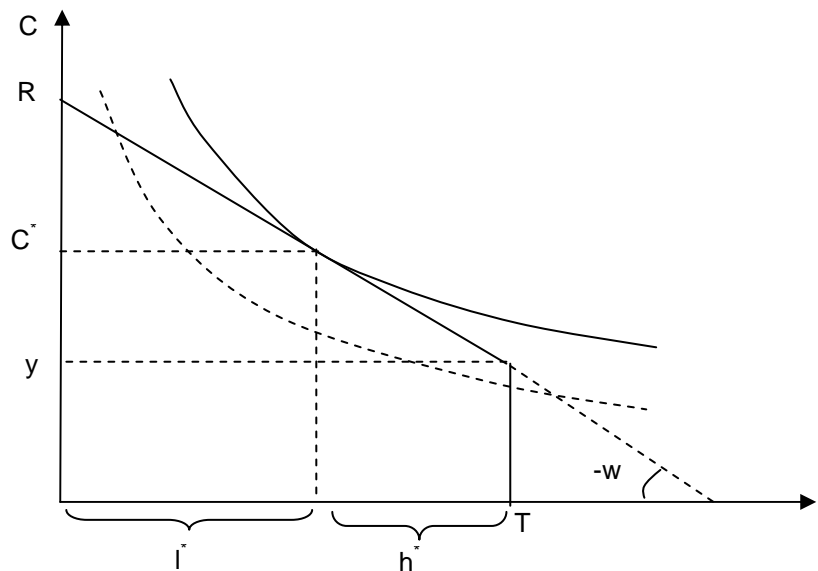
et on en déduit l'offre de travail :

$$h^s = T - l\left(\frac{w}{P}, \frac{y}{P}\right) = h\left(\frac{w}{P}, \frac{y}{P}\right).$$

Les fonctions de demande de loisir et, par solde, d'offre de travail dépendent donc uniquement du salaire réel et du revenu non salarial réel. Par la suite, pour simplifier, le prix des biens sera normalisé :  $P = 1$ .

Le graphique 1.1 propose une représentation graphique de ce choix optimal situé au point de tangence entre la droite de budget de pente  $w$  et la courbe d'indifférence correspondant au niveau d'utilité le plus élevé possible.

**Graphique 1.1 : Arbitrage consommation-loisir avec solution intérieure**



Comme nous l’avons dit, ce modèle d’arbitrage entre consommation et loisir permet de déterminer non seulement la quantité d’heures de travail offertes sur le marché du travail mais aussi les décisions de participation. Ces dernières sont analysées en comparant le salaire du marché  $w$  au plus petit salaire acceptable que l’on appelle le salaire de réserve, noté  $w_r$ .

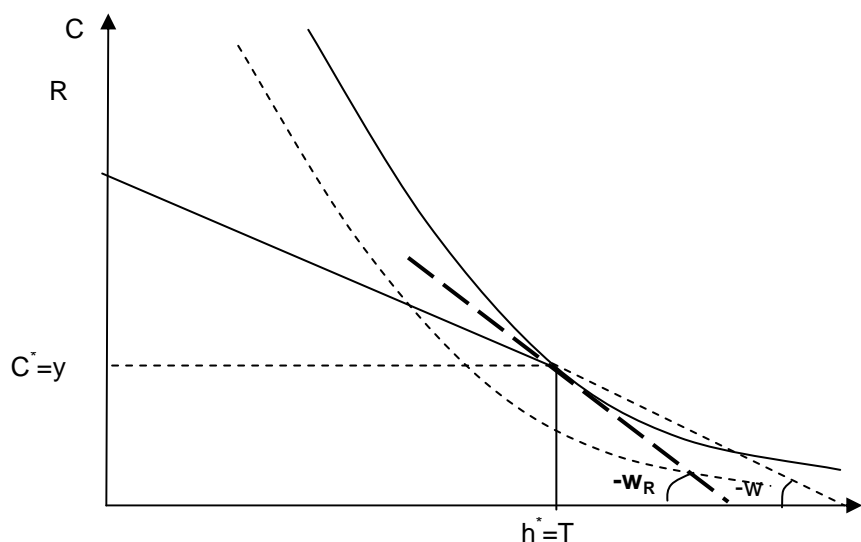
Dans le modèle standard, le salaire de réserve est défini comme la valeur du TMS au point auquel l’individu ne travaille pas, soit  $(y, T)$  :

$$w_r = \frac{U'_l(y, T)}{U'_c(y, T)} \quad (1.4)$$

C’est le salaire au-delà duquel l’agent accepte de participer au marché du travail. Si le salaire courant est inférieur au salaire de réserve, l’agent n’offre aucune heure de travail.

Lorsqu’un individu ne travaille pas dans ce modèle, c’est qu’il accorde une valeur marginale subjective au temps libre lorsqu’il ne travaille pas supérieure au taux de salaire réel (graphique 1.2).

**Graphique 1.2 : Arbitrage consommation-loisir avec solution en coin**



## Section 2 : Les propriétés de l'offre de travail et ses déterminants

Les propriétés du modèle canonique demeurent essentielles pour la compréhension des développements théoriques plus récents, si l'on admet qu'ils ne sont que de simples extensions de ce modèle, en ce sens qu'ils en conservent le *noyau dur* et ne se différencient que par la modification des *hypothèses auxiliaires*.

Dans le modèle que nous venons d'exposer, deux variables seulement peuvent influencer l'offre de travail : le salaire et le revenu hors travail. Ces deux éléments sont donc les déterminants des comportements d'activité et seules leurs variations sont susceptibles d'expliquer les modifications des offres de travail individuelles. Par rapport au modèle traditionnel du choix du consommateur, les effets d'une augmentation du salaire sur l'arbitrage entre consommation et loisir sont plus complexes que ceux provoqués par une variation du prix d'un bien dans un problème traditionnel de consommation. En effet, une hausse du salaire induit non seulement une hausse du coût d'opportunité du loisir, mais aussi une hausse du revenu potentiel. L'effet global comme nous le montrerons est alors théoriquement indéterminé.

Théoriquement, nous préciserons dans un premier temps les effets attendus d'une variation du revenu hors travail (2.1) et ceux d'une variation du salaire (2.2).

### 2.1. Effets d'une variation du revenu hors travail

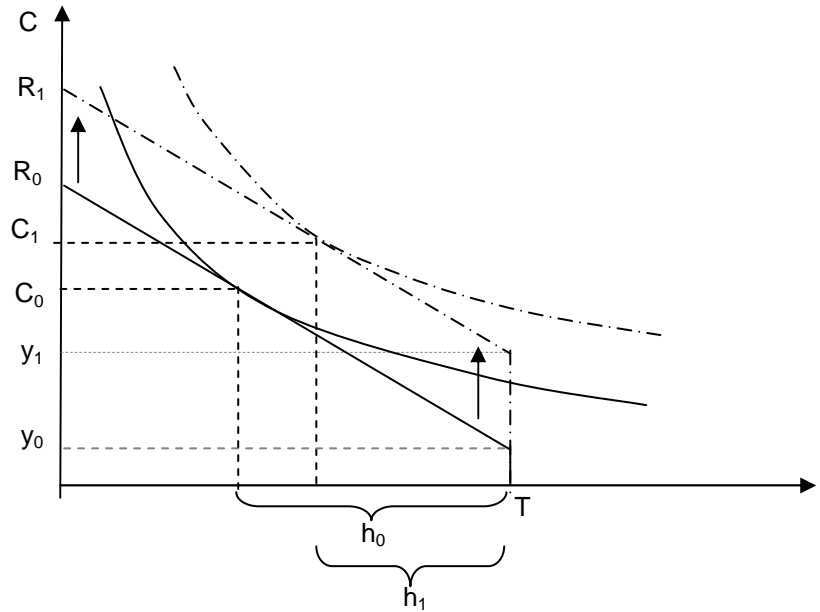
Lorsque le revenu hors travail s'accroît, le loisir s'accroît, car l'on suppose que le loisir est un bien normal<sup>19</sup>, et donc le temps de travail offert diminue. Cela résulte de deux effets qui vont dans le même sens (graphique 1.3). Tout d'abord, la hausse du revenu non salarial ( $R_1 - R_0$ ) réduit l'avantage associé à une participation au marché du travail car elle diminue la valeur relative accordée au revenu salarial et augmente donc

---

<sup>19</sup> Un bien normal est un bien dont la consommation augmente quand le revenu augmente. Il est intéressant de noter que, bien que le loisir ne soit pas explicitement défini (on ne sait à quoi le temps libre est consacré), on sait (du moins on le suppose) que c'est un bien normal. Or cette hypothèse est loin d'être insignifiante car elle conditionne les propriétés de l'offre de travail (*cf. infra*).

le salaire de réserve. Ensuite, s'il subsiste une solution intérieure au programme d'offre de travail, une hausse du revenu non salarial produit une réduction de la quantité d'heures de travail offertes.

**Graphique 1.3 : Effets d'une augmentation du revenu hors travail sur l'offre de travail**

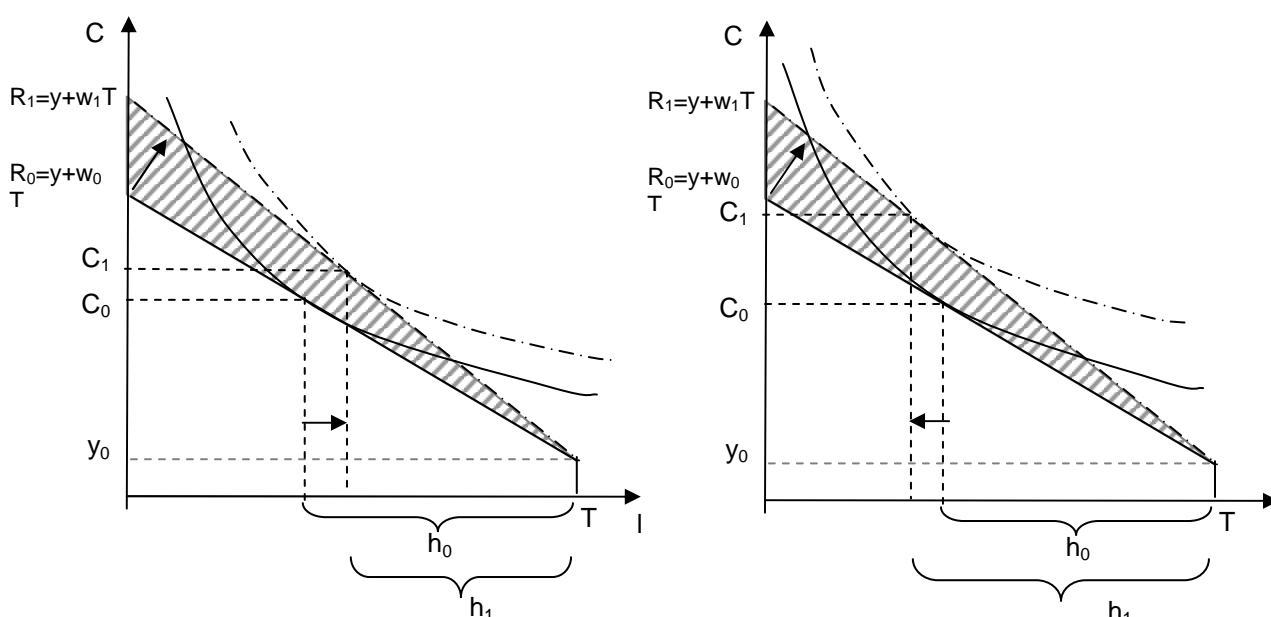




## 2.2. Effets d’une variation du salaire

Les effets d’une augmentation du salaire sont plus complexes que l’effet du prix d’un bien dans le cas habituel du consommateur dans la mesure où une hausse du salaire augmente le coût d’opportunité du loisir mais aussi le revenu potentiel donc augmente de pouvoir d’achat (zone hachurée sur le graphique 1.4).

*Graphique 1.4 : Effets d’une augmentation du salaire sur l’offre de travail*



Ainsi, deux effets sur l’offre de travail peuvent être distingués suite à une hausse de salaire.

La hausse du niveau du salaire constitue tout d’abord une augmentation du prix du loisir, ce qui incite l’individu, afin de préserver le même niveau de satisfaction, à substituer de la consommation de biens à du loisir. L’effet de substitution ainsi induit agit sans ambiguïté dans le sens d’une réduction du temps de loisir, donc d’un accroissement de l’offre de travail, et d’une augmentation de la consommation de biens.

L’augmentation du salaire suscite en parallèle une hausse du niveau de revenu potentiel donc du pouvoir d’achat, qui permet d’accroître les consommations de bien et de loisir, si les deux biens sont normaux, et donc la satisfaction individuelle. Un effet

revenu négatif sur l'offre de travail est donc attendu<sup>20</sup>.

En somme, l'effet de substitution est positif sur l'offre de travail alors que l'effet revenu est négatif. L'effet d'une variation de salaire se trouve donc théoriquement indéterminé<sup>21</sup> (voir graphique 1.4).

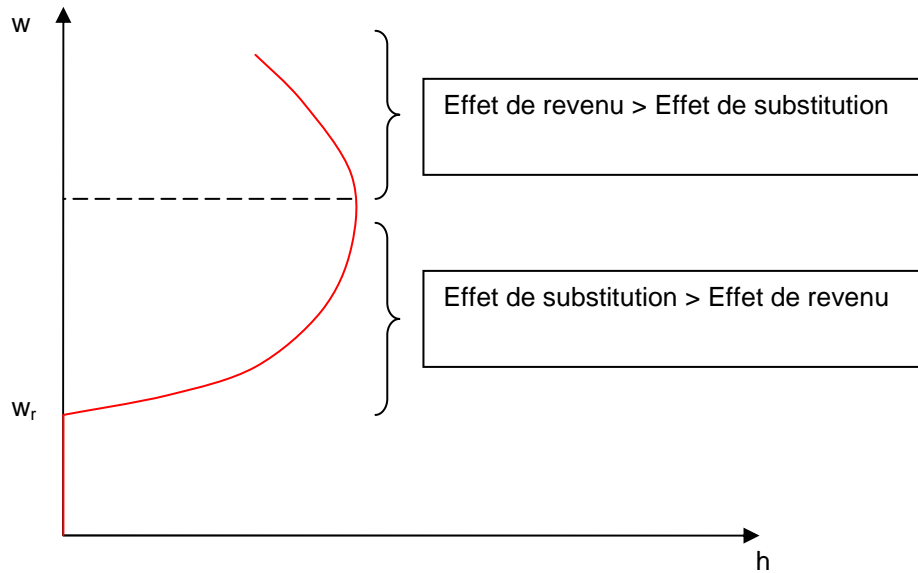
L'importance relative des effets revenus et de substitution varie avec la quantité d'heures de travail offertes. L'effet revenu est d'autant plus faible que le nombre d'heures travaillées est lui-même initialement faible. L'effet de substitution a donc toutes les chances de dominer lorsque le nombre d'heures de travail est initialement faible, mais cette domination est de moins en moins probable à mesure que le nombre d'heures travaillées croît. La fonction d'offre de travail est alors plus vraisemblablement coudée vers l'arrière (graphique 1.5): le nombre d'heures travaillées commence par croître avec le niveau de salaire, jusqu'à un maximum, puis décroît pour des valeurs de taux de salaire plus élevées (Killingsworth, 1983). A partir d'un certain niveau d'offre de travail, des variations positives de salaire induiront alors plus probablement une baisse de l'offre de travail, l'effet revenu l'emportant sur l'effet de substitution (Blundell et *alii*, 1992). On obtient finalement une courbe d'offre de travail coudée.

---

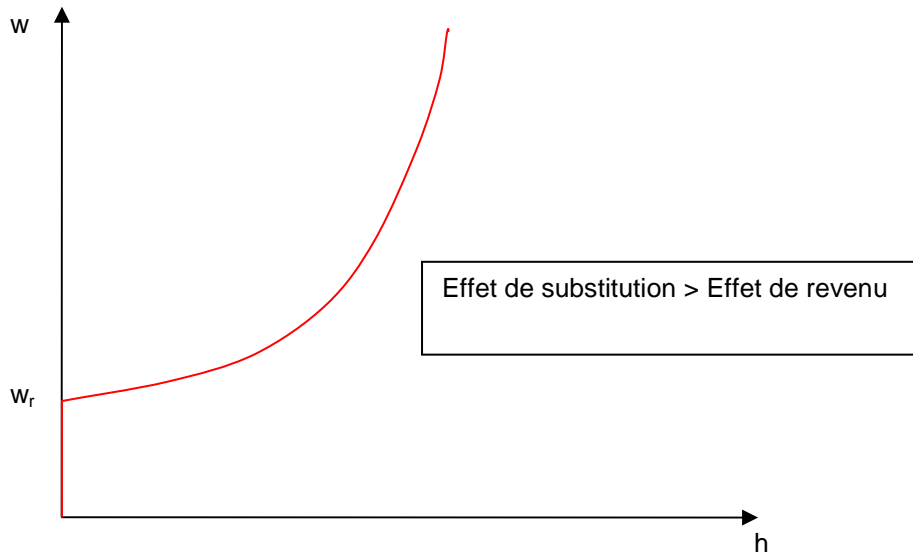
<sup>20</sup> Son intensité est néanmoins assez incertaine car il est en fait composé de deux termes qui influencent la demande de loisir dans des directions opposées, selon la relation de Slutsky. D'un côté, la hausse du salaire équivaut à une augmentation du prix du loisir et conduit donc, à revenu potentiel constant, à une baisse du pouvoir d'achat et donc de la demande de consommation et de loisir. L'effet sur l'offre de travail est alors positif. On parle d'effet revenu indirect. Et d'un autre côté, la hausse de salaire induit une hausse du revenu potentiel et ainsi un effet revenu direct : la consommation de loisir augmente et, par conséquent, l'offre de travail diminue.

<sup>21</sup> On peut noter que c'est l'hypothèse de normalité du loisir, généralement admise, qui permet d'obtenir l'ambiguïté sur l'offre de travail de l'augmentation du salaire. En effet, si le loisir est un bien inférieur l'effet revenu diminue la consommation de loisir et augmente donc l'offre de travail comme l'effet substitution.

**Graphique 1.5 : Offre de travail coudée**



En général, on représente une courbe d'offre de travail croissante avec le salaire (graphique 1.6). On suppose donc implicitement que l'effet de substitution domine l'effet revenu.

**Graphique 1.6 : Offre de travail**

Finalement, selon ce modèle théorique, les choix optimaux d’offre de travail décrits par le système d’égalité (1.3) dépendent uniquement du salaire réel, du revenu non salarial et des préférences propres à l’individu considéré. Ces variables déterminantes ainsi que leurs effets attendus sur les comportements d’activité reposent sur les *hypothèses au cœur* que nous avons identifiées : l’arbitrage entre consommation et loisir qui s’appuie sur un travail non valorisé.

Bien que nous ne l’ayons pas défini comme une hypothèse au cœur, remarquons ici l’importance de l’hypothèse d’homogénéité et de normalité du loisir. Pucci et Zajdela (2006) montrent que les prédictions du modèle standard d’offre de travail sont très sensibles à des modifications même légères de cette hypothèse. Les auteures s’intéressent aux « trappes à inactivité », selon lesquelles les titulaires de minima sociaux sont désincités à travailler. Partant de la faiblesse de la définition du loisir dans le modèle de base, elles soulignent que le temps libre n’est pas le même bien lorsque l’on travaille ou que, comme les allocataires de minima sociaux, l’on est contraint financièrement à un niveau de consommation minimal. En distinguant simplement, dans le temps libre, deux biens, le loisir et l’oisiveté (le premier étant un bien normal et

le second, un bien inférieur) et en ajoutant dans le modèle de base un niveau de consommation de survie, les auteures montrent que les allocataires de minima sociaux peuvent avoir une offre de travail constante ; c'est-à-dire qu'ils souhaitent travailler quel que soit le taux de salaire en vigueur et ne sont jamais concernés par le risque de trappe. Le modèle canonique est donc très sensible aux hypothèses d'homogénéité et de normalité du loisir qui conditionnent ses propriétés fondamentales<sup>22</sup>.

Avant de montrer que les extensions de ce modèle, et en particulier celles qui vont chercher à prendre en compte les spécificités des comportements d'activité des femmes, ne vont pas modifier les *hypothèses au cœur* du modèle, il convient de s'interroger sur sa pertinence empirique. L'estimation de ce modèle extrêmement simple, qui décrit le comportement d'un individu isolé maximisant sa satisfaction en arbitrant entre consommation de biens et de loisir, doit *a priori* s'appliquer indifféremment aux hommes et aux femmes. Il devrait de manière privilégiée être appliqué aux comportements d'activité d'un célibataire considéré comme un décideur autonome et montrer l'importance des variables financières sur le choix des heures de travail. Nous allons voir que celui-ci est en fait paradoxalement rarement estimé sur des célibataires.

### Section 3 : Le paradoxe du modèle standard d'offre de travail

Les liaisons entre variables monétaires et offre de travail qui découlent du modèle canonique définissent l'équation de base que les modèles empiriques cherchent à estimer. Une spécification linéaire de l'offre de travail est généralement retenue pour tester ce modèle (nous étudierons les problèmes d'estimation qu'il implique). La forme caractéristique s'écrit de la façon suivante :

$$\ln h = \alpha \ln w + \beta \ln y + \gamma X + u \quad (1.5)$$

où  $\ln$  désigne le logarithme népérien,  $h$  le nombre d'heures travaillées,  $w$  le salaire réel horaire net,  $y$  les revenus non salariaux réels et  $X$  un vecteur de caractéristiques individuelles ou de variables de contrôle. Les coefficients à estimer sont  $\alpha$ ,  $\beta$  et  $\gamma$  ; et  $u$

---

<sup>22</sup> A cet égard, nous aurions peut-être pu les considérer aussi comme des *hypothèses au cœur*.

représente l'hétérogénéité individuelle non observée. En utilisant les logarithmes,  $\alpha$  et  $\beta$  peuvent être interprétés respectivement comme les élasticités de l'offre de travail au salaire et au revenu.

Le modèle standard d'offre de travail est conçu pour expliquer le comportement d'activité des célibataires car il considère l'individu comme décideur en dehors de tout environnement familial. En effet, l'analyse en termes d'arbitrage consommation et loisir fournit un cadre d'interprétation très simple de l'offre de travail devant s'appliquer indifféremment aux hommes et aux femmes, considérés comme des décideurs autonomes, et dans lequel les différences de comportement peuvent s'expliquer uniquement par des différences de salaire et de revenu. Toutefois, le paradoxe est que les tests empiriques de ce modèle réalisés sur un échantillon de célibataires sont extrêmement rares<sup>23</sup> (Donni, 2004). En revanche, on peut trouver une multitude d'estimations du comportement d'offre de travail des femmes mariées. La validité empirique de ce modèle ne s'établit réellement que sur cette sous-population qui permet d'exhiber une offre de travail sensible au niveau de salaire et au revenu non salarial (3.1). Et dans ce cadre, les différences de comportement entre les sexes ne s'expliqueraient que par une sensibilité plus forte des femmes au niveau du salaire (3.2).

### 3.1. La validation empirique « irréalisable » sur les hommes

Une explication ingénue à la multitude d'estimations du modèle d'offre de travail sur les femmes mariées serait que les modifications considérables dans « *le comportement des femmes mariées au XXème siècle, au détriment de celle du comportement des autres acteurs, a attiré toute l'attention de la profession* » (Donni, 2004, p. 20).

---

<sup>23</sup> Les seules exceptions à notre connaissance sont récentes et s'inscrivent dans le cadre des modèles coopératifs que nous verrons dans le chapitre suivant — voir, par exemple Chiappori et alii (2002) et Couprié (2003). En effet, l'une des principales difficultés des modèles coopératifs tient au fait d'identifier les préférences individuelles. En pratique, ces travaux utilisent des données sur les célibataires pour estimer les préférences individuelles, puis reportent ces estimations dans l'analyse du comportement des couples, afin d'identifier les processus de décision. Une présentation générale est proposée notamment par Bargain et alii (2006). Pour plus de détails, on peut se reporter à une revue de littérature des modèles non unitaires de Chiappori et Donni (2006).

Une explication moins ingénue est que les comportements d’activité des hommes ne peuvent s’expliquer avec les déterminants déduits du modèle théorique continu d’offre de travail. En effet, si nous examinons quelques chiffres d’Eurostat (2005) dans l’UE-25, le taux d’emploi des hommes âgés de 15 à 64 ans est de 71,2%, alors que le taux d’emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans est de 56,3%. En outre, la part des emplois à temps partiel atteint 7,3% pour les hommes alors que pour les femmes, elle s’élève à 32,5%.

Au niveau de la participation, l’offre de travail des hommes est généralement positive, en dehors des situations de chômage involontaire, d’handicap ou de formation, tous les hommes ou presque travaillent. Au niveau du « choix » du nombre d’heures travaillées, les comportements masculins sont également concentrés, les hommes « choisissent » de travailler généralement à temps plein quel que soit le niveau de salaire et le revenu hors travail.

La validation empirique du modèle d’offre de travail est donc difficile voire impossible à mener sur les hommes. On peut d’ailleurs remarquer que les rares estimations proposées sur les hommes ont été effectuées dans des pays anglo-saxons où l’offre de travail est plus flexible en termes de nombre d’heures que dans les pays européens. La distribution des nombres d’heures ouvrées<sup>24</sup> est en effet faible dans la plupart des pays européens comme pour la France (Bourguignon et Magnac, 1990). Elle est encore plus faible pour les hommes et pose ainsi le problème frappant d’une interprétation en termes de choix individuel. Rien, dans le modèle standard d’offre de travail, ne permet en effet de prévoir une différence quelconque entre l’offre de travail d’un homme et celle d’une femme. Finalement, l’hypothèse de rigidité de l’offre de travail des hommes fixée à plein temps a généralement été adoptée dans de nombreuses études empiriques comme celles basées sur l’approche unitaire (voir Heckman (1974), Cogan (1981) ou Mroz (1987) pour des exemples habituels).

En revanche, pour certains pays comme la Grande Bretagne, le large éventail des nombres d’heures de travail offertes par les femmes mariées (Blundell, 1993) peut justifier l’approche en termes de comportement individuel d’offre de travail. Nous

---

<sup>24</sup> L’existence de règles juridiques ou de conventions collectives contraint les choix d’offre de travail qui ne sont plus des choix individuels.

pouvons également illustrer la forte flexibilité de l'offre de travail des femmes mariées avec des statistiques américaines. Heckman et Killingsworth (1986) montrent, en effet, que les taux de participation au marché du travail des femmes mariées ne dépassent guère 40% aux Etats-Unis et 50% au Canada. En dehors de cette sous-population des femmes mariées, la non variabilité des heures de travail en fonction du salaire et des revenus hors travail pose d'ailleurs le problème plus fondamental de ce que permet de prédire ce modèle.

Pourtant, les résultats théoriques obtenus dans le cadre de ce modèle se retrouvent sous une forme légèrement modifiée dans des modèles plus complexes.

### **3.2. L'élasticité salaire comme seule explication possible à l'hétérogénéité des comportements entre les hommes et les femmes**

Puisque l'analyse en termes d'arbitrage entre consommation et loisir fournit un cadre d'interprétation de l'offre de travail s'appliquant indifféremment aux hommes et aux femmes, les différences interindividuelles de comportement sont exclusivement expliquées par des différences de salaire et de revenu. Ce cadre permettrait donc de rendre compte des évolutions aussi contrastées que celles affectant les niveaux d'offre de travail des hommes et des femmes. Ainsi, au regard des déterminants de ce modèle, la croissance des taux de participation des femmes à l'emploi s'explique simplement par une forte progression des salaires sur le marché du travail. Cette progression des salaires est généralement attribuée à l'élévation du niveau d'éducation qui susciterait un important effet de substitution, dominant très largement l'effet revenu.

Mincer (1962) est l'un des premiers auteurs à avoir exploré cette hypothèse pour justifier de l'évolution, observée jusqu'aux années 60, du comportement des femmes mariées aux Etats-Unis. Son analyse est encore aujourd'hui particulièrement significative et utile pour les économistes puisqu'elle aboutit à un résultat positif sur le lien entre salaire et emploi.

Mincer met en évidence un effet fortement positif du niveau de salaire sur l'offre de travail des femmes, toutes choses égales par ailleurs. L'élasticité moyenne par rapport au salaire est estimée à 1,50 — c'est-à-dire qu'une augmentation de salaire de 1% augmente de 1,5% le nombre d'heures offertes sur le marché du travail — tandis que



l'élasticité revenu est négative et deux fois plus faible en intensité ( $-0,83$ ), conformément aux propositions théoriques du modèle standard<sup>25</sup>. Aussi, la très nette domination de l'effet de substitution suggère-t-elle que la croissance des salaires des femmes a constitué une incitation forte à l'entrée des femmes sur le marché du travail. Toutefois, le contraste existant entre les comportements des hommes et des femmes, bien que diagnostiqué, demeure inexpliqué. La croissance des taux d'activité des femmes contraste en effet avec la diminution de l'offre de travail de la population masculine observée sur la même période, alors que le revenu réel par travailleur triple. Ainsi, à la différence de ce qui est observé pour les femmes, l'effet revenu paraît dominer en moyenne l'effet de substitution pour les hommes, suggérant pour ces derniers une courbe d'offre de travail coudée.

Globalement, dans le courant des années 70 et jusqu'au milieu des années 80, les estimations aboutissaient à des élasticités d'offre de travail exceptionnellement élevées pour les femmes mariées et très faibles, voire négatives, pour les hommes. On peut rappeler les résultats auxquels aboutissent la plupart des travaux recensés dans les quelques synthèses consacrées à l'analyse de l'offre de travail du milieu des années 80 (Killingsworth, 1983 ; Pencavel, 1986 ; Heckman et Killingsworth, 1986).

- Pour les hommes : une élasticité salaire négative, indiquant une nette domination de l'effet revenu et une élasticité revenu presque nulle.
- Pour les femmes : une élasticité salaire positive, et une élasticité revenu négative. Ces élasticités sont très largement supérieures en valeur absolue à celles des hommes.

Dans leur revue de littérature consacrée à l'offre de travail des femmes, Heckman et Killingsworth (1986, pp. 185-197) montrent un panel d'estimation des élasticités au salaire qui oscillent entre environ  $-0,3$  et  $+14$ . Ils soulignent que ces élasticités sont largement plus élevées que celles des hommes, recensées au même moment par Pencavel. En effet, la revue de littérature consacrée à l'offre de travail des hommes de

---

<sup>25</sup> Soulignons déjà que l'importance de l'effet de substitution identifiée par Mincer tient en partie à l'existence de biais d'estimation. Pencavel (1986) souligne par exemple que la procédure d'agrégation des comportements retenue par Mincer ne tient pas compte des effets de sélection liés à la participation au marché du travail, ce qui conduit à surestimer l'effet d'une variation des salaires sur l'offre de travail. Nous reviendrons sur ce point par la suite.

Pencavel (1986, pp. 60-72) recense des élasticités variant entre  $-0,09$  à  $+0,3$ .

La mise en évidence d'une nette domination de l'effet de substitution sur l'effet revenu dans le cas des femmes mariées contraste donc fortement avec l'observation des comportements des hommes mariés. Il est tentant, à la lumière de ces résultats, d'expliquer ainsi la multitude des estimations du modèle d'offre de travail sur les femmes mariées : les prédictions de ce modèle, pourtant typiquement conçu pour expliquer le comportement d'activité d'un célibataire, quel que soit son sexe, ne sont validées finalement que sur cette sous-population. En ce sens, l'intérêt porté à ce stade à l'offre de travail des femmes n'est qu'empirique, dans une quête opportuniste de validation du modèle de base. Le modèle de base ne permet pas pour autant d'expliquer la spécificité des comportements d'activités des femmes.



## Conclusion du chapitre 1

Le modèle canonique d'offre de travail est la base à partir de laquelle se sont élaborées les représentations successives des comportements d'activité. Afin de faire apparaître que les enrichissements de ce modèle ont consisté en des modifications de ses *hypothèses auxiliaires* sans, par conséquent, en altérer le *cœur*, nous nous sommes attachée à présenter ce modèle et ses propriétés en tentant d'en identifier le *noyau dur*, au sens de Lakatos.

A l'issue de cette analyse, deux enseignements se dégagent.

D'une part, le modèle canonique d'offre de travail aboutit à un résultat fondamental : les facteurs financiers (revenu en emploi et revenu en non emploi) sont les seuls déterminants des comportements d'activité. Nous avons montré que ce résultat, qui conditionne toujours la perception économique de l'offre de travail, résulte des *hypothèses au cœur* du modèle. Outre les *hypothèses au cœur* déjà présentes dans le *Programme de Recherche Scientifique* du choix du consommateur (rationalité et stabilité des préférences), nous avons identifié dans le programme de recherche sur l'offre de travail une hypothèse au cœur supplémentaire : le travail n'est pas source de satisfaction et il n'est pas nécessaire d'en approfondir le cadre ou la nature. Ainsi le choix d'activité se ramène uniquement à un arbitrage entre consommation et loisir.

Cette présentation nous permettra de montrer que les *hypothèses auxiliaires* qui vont permettre de préserver le cœur du modèle sont très semblables à celles du *Programme de Recherche Scientifique* néoclassique en général. Elles résident essentiellement dans une simplification du cadre institutionnel (concurrence et information parfaites, isolement stratégique, homogénéité du loisir donc du travail, aucune contrainte horaire, aucun coût fixe, pas de fiscalité...) qui pourra être enrichie pour rapprocher le modèle de la réalité économique, sans toucher aux propriétés essentielles du modèle canonique.

D'autre part, ce modèle a été largement utilisé au niveau empirique pour étudier les comportements d'activité des femmes vivant en couple. Pourtant, ce modèle est conçu pour expliquer les comportements d'individus isolés, et qui plus est, quel que soit leur

sexe. Nous considérons que l'explication de ce paradoxe réside dans le fait que le modèle n'est véritablement validé empiriquement qu'à partir de l'étude du comportement des femmes vivant en couple. Cette sous-population est en effet la seule dont les élasticités de l'offre de travail correspondent aux prédictions du modèle théorique.

Pour autant, le cadre d'analyse du modèle canonique d'offre de travail n'est pas conçu pour rendre compte de cette particularité des comportements d'activité des femmes et ne permet pas d'en expliquer l'origine. Le chapitre suivant s'attachera à décrire le double enrichissement du modèle canonique conçu dans le but de fonder la spécificité des comportements d'activité des femmes. Il repose sur la modification des *hypothèses auxiliaires* engendrée par la prise en compte du travail domestique (plus d'homogénéité du loisir) et des interactions décisionnelles au sein du ménage (plus d'isolement stratégique).

## ANNEXE DU CHAPITRE 1

**Encadré A.1.1 : Fonctions d'utilité et courbes d'indifférences**

Dans la version du modèle statique d'offre de travail, l'arbitrage entre travail et loisir est représenté à l'aide d'une fonction d'utilité individuelle  $U(C, l)$ , représentant les préférences individuelles entre des paniers comportant des heures de loisir ( $l$ ) (flux de temps non marchand), et du volume de biens consommés ( $C$ ) (flux de biens agrégés consommés par l'individu).

$$U : \mathbb{R}^+ \times \mathbb{R}^+ \rightarrow \mathbb{R}^+ \\ (C, l) \mapsto U(C, l)$$

où les biens  $C$  et  $l$  sont des biens normaux ; c'est-à-dire dont la consommation augmente lorsque le revenu augmente.

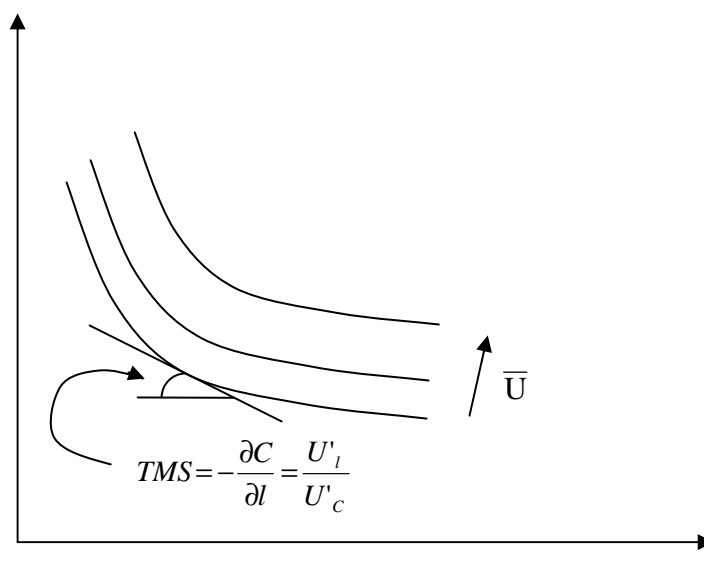
L'arbitrage d'un individu s'effectue donc uniquement entre deux types de consommation : une consommation de biens, représentée par la consommation d'un bien composite  $C$ , à laquelle l'individu peut renoncer pour accroître sa consommation de loisir, considéré comme un bien normal et parfaitement homogène.

Le modèle suppose que:

(i) la fonction d'utilité  $U(\cdot)$  est continue, l'agent peut toujours comparer tous couples en termes d'utilité procurée.

(ii) les dérivées partielles de  $U(\cdot)$ , notées  $U'_C(\cdot)$  et  $U'_l(\cdot)$ , sont strictement positives : il n'y a pas de phénomène de saturation et l'agent préfère "avoir plus à moins" (la variation d'utilité engendrée par une hausse de la quantité de  $C$  ou  $l$  est strictement positive).

(iii)  $U(\cdot)$  est quasi-concave,  $U(\cdot)$  doit donc être doublement différentiable : l'agent est prêt à sacrifier de moins en moins de consommation contre un accroissement du temps de loisir lorsque le temps de loisir augmente. Le taux marginal de substitution entre la consommation et le loisir diminue donc avec l'augmentation du loisir.

**Graphique : Courbes d'indifférence standards**

La fonction d'utilité peut être représentée par les courbes d'indifférence ci-dessus (Graphique de l'annexe). Une courbe d'indifférence décrit les différentes combinaisons de  $C$  et  $l$  qui procurent à l'individu le même niveau de satisfaction  $\bar{U}$ . Ses propriétés découlent directement de celles de la fonction d'utilité.

En particulier, les propriétés énoncées ci-dessous seront utiles pour le raisonnement :

- Chaque courbe d'indifférence correspond à un niveau d'utilité d'autant plus élevé que la courbe s'éloigne de l'origine. Le consommateur préfère donc les paniers situés sur les courbes les plus éloignées de l'origine.

- Les courbes d'indifférence ne se coupent pas, ainsi une combinaison loisir-consommation correspond à un unique niveau de satisfaction  $\bar{U}$  (i).

- La croissance de la fonction d'utilité par rapport à chacun de ses arguments implique que les courbes d'indifférence sont décroissantes (ii).

- De plus, en tout point  $(C, l)$ , on montre que la pente de la courbe d'indifférence est égale à l'opposé du rapport de l'utilité marginale du loisir et de l'utilité marginale de la consommation, ou taux marginal de substitution entre la consommation et le loisir en  $(C, l)$  :

$$(C, l) : \quad TMS : \frac{\partial C}{\partial l} = -\frac{U'_l}{U'_c}$$

En effet, si on différencie:  $U = U(C, l)$ , on obtient:

$$dU = U'_c \times dC + U'_l \times dl$$

Sur une même courbe d'indifférence l'utilité est constante, d'où:

$$U'_c \times dC + U'_l \times dl = 0 \Leftrightarrow -\frac{\partial C}{\partial l} = \frac{U'_l}{U'_c}.$$

Le Taux Marginal de Substitution, TMS, indique l'augmentation de la consommation qui permet de compenser en termes d'utilité une baisse du temps de loisir. C'est un taux d'échange subjectif (puisqu'il dépend de la forme des courbes d'indifférence et du point  $(C, l)$  considéré). Il évalue en termes réels l'utilité marginale du loisir ou la désutilité marginale du travail, c'est-à-dire l'augmentation minimale de la consommation (donc de la rémunération) qui compenserait une baisse d'une heure du temps de loisir (une hausse d'une heure du temps de travail). Il détermine donc la valeur marginale subjective du temps libre pour l'agent en  $(C, l)$ .

On suppose que l'individu est prêt à sacrifier de moins en moins de consommation contre un accroissement d'une heure de loisir lorsque le temps consacré au loisir augmente. Ceci signifie que le TMS entre consommation et loisir diminue avec le temps de loisir, ou encore que les courbes d'indifférence sont convexes (iii).

## **CHAPITRE 2**

# **LA SPECIFICITE DE L'OFFRE DE TRAVAIL DES FEMMES**

### Introduction

Comment fonder la spécificité des comportements d'offre de travail des femmes par rapport aux hommes ? Mincer (1962) suggère qu'il n'est possible de comprendre l'offre de travail des femmes qu'en considérant la spécificité des activités relatives des hommes et des femmes au sein du ménage.

Il souligne tout d'abord la nécessité d'inclure une troisième option dans la décision d'allocation du temps en plus du travail salarié et du loisir : le travail domestique. Si on élargit le cadre d'analyse, il sera en effet possible de spécifier plus précisément l'impact attendu des effets de substitution et de revenu, qui dépendent non seulement de l'arbitrage entre consommation et loisir, mais aussi de celui en réalité réalisé entre le travail marchand et le travail domestique. Dans ce cadre, la place prépondérante du travail domestique dans l'occupation du temps des femmes, qui contraste avec les comportements des hommes, essentiellement tournés vers le travail marchand et le loisir pourrait alors expliquer la spécificité des comportements des femmes. La possibilité de réduire la quantité de travail domestique en faveur du travail marchand, sans affecter la demande de loisir, peut expliquer, selon Mincer, la forte domination de l'effet de substitution pour les femmes<sup>26</sup>.

Mincer souligne ensuite la nécessité de déplacer l'analyse du niveau de l'individu à celui du ménage. Ce dernier devient en effet l'unité d'analyse pertinente, dans la mesure où les décisions concernant les activités et l'offre de travail de l'homme et de la femme font l'objet d'une concertation au sein du ménage et peuvent être représentées comme le résultat d'un choix collectif. Cette suggestion est au cœur des modèles familiaux d'offre de travail développés au cours des années 70 et 80. Ces modèles ont l'intérêt de mettre en évidence l'existence d'effets croisés sur l'offre de travail des partenaires : en plus des

---

<sup>26</sup> L'arbitrage pour les hommes ayant plus directement lieu entre la demande de loisir et le travail marchand, la faiblesse de l'effet substitution est, en revanche, plus probable.



effets de substitution et revenu induits par des variations de son propre salaire, l'offre de travail de chaque partenaire est potentiellement affectée par des effets de substitution croisés et un effet revenu induit par des variations du salaire de son conjoint.

La discussion la plus complète sur le statut de la division sexuelle du travail dans l'organisation des ménages est initiée par Becker. Dès 1965, celui-ci propose en effet une nouvelle approche des décisions d'allocation des ressources et en particulier des décisions d'offre de travail. Celles-ci n'apparaissent plus uniquement comme le résultat d'un arbitrage entre consommation et loisir, mais sont supposées dépendre des décisions du ménage en matière de production. La division du travail s'impose alors comme le mode d'allocation du temps collectivement rationnel au sein d'un ménage.

Tout d'abord, nous présenterons succinctement les principes de l'approche globale proposée par Becker en 1965 (section 1). Cela nous amènera tout d'abord à détailler les fondements et les déterminants de l'offre de travail des femmes dans le cadre des modèles d'allocation du temps, qui ajoutent au modèle canonique une nouvelle option à l'arbitrage, la production domestique (section 2). Ensuite, nous présenterons le modèle collectif d'offre de travail, qui remet en cause la vision unitaire du ménage que présupposaient les modèles précédents (section 3).

## Section 1 : La division sexuelle du travail au sein des ménages

Nous procéderons en deux étapes. Dans un premier temps, nous rappellerons succinctement les fondements de l'analyse de Becker (1965), où le ménage est décrit comme un centre de production, nouveau cadre théorique pour étudier l'offre de travail, en termes d'arbitrage entre travail domestique et travail marchand (1.1). C'est aussi un centre décisionnel unique où l'altruisme du chef de famille permet d'inciter les membres du ménage à poursuivre un objectif commun, en dépit de préférences individuelles divergentes. Dans un second temps, nous montrerons que selon Becker, la division du travail est le résultat d'une organisation efficiente de la production des ménages. Cette division s'appuie sur l'exploitation des avantages comparatifs des partenaires dans le secteur marchand ou domestique, qui dépend de leurs décisions

d'investissement en capital humain. (1.2). La division du travail est alors sexuelle en raison de l'avantage comparatif détenu par les femmes dans le secteur domestique (1.3).

### **1.1 Un nouveau cadre d'analyse de l'offre de travail**

L'analyse des décisions d'offre de travail proposée par Becker s'inscrit dans un projet ambitieux : construire une théorie économique de la famille, en proposant un cadre d'analyse de l'allocation des ressources parfaitement unifié. La gestion des ressources du ménage est alors décrite comme un processus d'allocation parfaitement rationnel, coordonné par l'existence de prix implicites. Le ménage peut dans ce cadre être considéré comme un « marché implicite » dans lequel les relations d'échange entre les membres ont pour but de gérer au mieux les ressources dont ils disposent.

L'aspect le plus novateur de cette théorie économique des choix familiaux s'appuie sur la fonction économique de la famille. La consommation est désormais conçue comme le résultat d'activités de transformation et de production. Ainsi, pour être source d'utilité, les biens acquis sur le marché doivent être transformés grâce à un processus de production mobilisant du temps. Le ménage n'est donc plus représenté comme une simple « boîte noire » dans laquelle les biens procurent de l'utilité, mais comme une véritable « petite entreprise » qui produit des biens fondamentaux, à partir de biens marchands et de temps.

Ce processus de production permet de faire apparaître les prix implicites de ces biens fondamentaux, à partir des prix des biens marchands, du temps et des productivités respectives de ces deux facteurs. Ces prix implicites déterminent les choix de production des ménages et, par conséquent, leurs décisions d'allocation du temps.

L'offre de travail marchand devient alors une conséquence des choix de production. Elle est donnée par la quantité de temps qui n'est pas allouée à la production domestique et dépend des technologies de production du ménage et du coût de renonciation au travail marchand (ou coût d'opportunité du temps non marchand). Le principal intérêt de cette nouvelle formalisation est de faire apparaître le coût d'opportunité du temps non marchand correspondant aux différentes activités. Le coût total (ou prix caché) de la production d'une unité de bien domestique est composé de

deux éléments : un coût direct, c'est-à-dire la valeur des biens intermédiaires nécessaires pour produire cette unité, et un coût indirect ( $w$ ) mesurant le prix implicite du temps non marchand. Elle ne résulte donc plus d'un arbitrage entre consommation et loisir, mais des choix de production des ménages, effectués de façon à maximiser la quantité produite de biens fondamentaux<sup>27</sup>. Sa formalisation suppose que le ménage se comporte comme un décideur unique, ce que l'auteur justifie par l'altruisme du chef de famille.

L'analyse de Becker (1974, 1981) a pour objectif de montrer comment le chef de famille peut engendrer un comportement coopératif autour d'un objectif collectif dès lors qu'il est suffisamment bienveillant vis-à-vis de ses partenaires, c'est-à-dire que son utilité est affectée positivement par la consommation de l'ensemble des membres du ménage, sur laquelle il peut agir par des transferts de revenus. Becker montre alors que, sous certaines conditions, cet « altruisme »<sup>28</sup> du chef de famille suffit à obtenir et à préserver rationnellement la coopération des autres membres de la famille, même si ceux-ci se comportent de façon strictement égoïste. Le théorème de l'enfant gâté établit en effet que, même si les partenaires sont parfaitement égoïstes, chacun a intérêt à ce que l'utilité des autres atteigne un niveau minimal, de façon à bénéficier du maximum de transfert de revenu provenant du chef de famille. L'altruisme du chef de famille induit donc une convergence des intérêts autour de ses propres préférences et rend possible un équilibre socialement satisfaisant au sein des ménages. L'argumentation de Becker met ainsi en évidence les conditions du partage de la production nécessaires à la cohérence des intérêts des différents membres du ménage. Sa validité est néanmoins restreinte, comme nous le verrons dans la suite de ce chapitre, car elle implique des conditions très restrictives. En particulier, sous couvert d'altruisme du chef de famille, c'est un processus de décision totalement autoritaire qui permet en fait d'engendrer une communauté d'intérêts. On acceptera néanmoins dans un premier temps une telle représentation du comportement des ménages afin de considérer, avec Becker, les conséquences de la coopération des partenaires sur l'organisation de leur production.

---

<sup>27</sup> Il est intéressant de noter que dans l'approche de Becker, le loisir en tant que temps non travaillé disparaît de l'analyse pour faire apparaître des choix de production.

<sup>28</sup> L'hypothèse de l'altruisme du chef de famille ne constitue pas la seule tentative de justification de l'existence d'un objectif collectif au ménage. On trouve, en particulier, l'hypothèse du consensus familial, développée par Samuelson (1956). On peut se reporter à Gün (2003) pour une revue de littérature critique de l'apparition de l'hypothèse d'altruisme en économie.

## 1.2 Une théorie des avantages comparatifs

Si l'on admet, suivant Becker, que les partenaires coopèrent pleinement pour la maximisation de la production du ménage, en mettant en commun leurs ressources en revenu et en temps, la division du travail apparaît comme une condition nécessaire à cette maximisation<sup>29</sup>. C'est en effet elle qui permet d'exploiter les avantages comparatifs de chacun concernant les différentes activités du ménage, et en particulier le travail domestique ou marchand.

L'avantage comparatif d'un partenaire est mesuré par sa productivité marginale dans le secteur marchand relativement au secteur domestique (Becker, 1981). La prise en compte des avantages comparatifs des conjoints produit plusieurs résultats intéressants. D'abord, la production du ménage est d'autant plus importante que l'écart séparant les différentiels de productivité des deux membres, c'est-à-dire leurs avantages comparatifs, est important. De plus, même si la productivité des partenaires dans le secteur domestique est identique, la spécialisation est avantageuse s'il existe un écart de salaire. Enfin, l'existence d'un différentiel de productivité entre les partenaires dans le secteur domestique renforce les avantages liés à cette spécialisation. Becker en déduit que la production globale du ménage sera d'autant plus élevée, pour une période donnée, que les membres peuvent spécialiser leur production dans les activités pour lesquelles ils sont relativement plus productifs. Cette spécialisation s'établit alors simplement en fonction des avantages relatifs, puisque, même si les partenaires sont tous les deux plus productifs dans un secteur que dans l'autre, il est dans l'intérêt du ménage que la production dans ce secteur soit réalisée en priorité par le partenaire pour lequel le différentiel de productivité domestique/marchand est le plus élevé.

Ainsi, tant que la femme dispose d'un avantage comparatif dans la production domestique, soit parce que sa productivité y est supérieure à celle de son partenaire, soit parce qu'elle a accès à un salaire moindre, elle allouera son temps en priorité à la production domestique. Sa productivité domestique étant supposée décroissante avec la quantité de temps qu'elle y alloue, elle continuera ainsi à se spécialiser jusqu'à ce que l'avantage comparatif disparaisse.

---

<sup>29</sup> On peut d'emblée noter le parallèle entre l'approche de Becker et le modèle patriarcal de la famille historiquement daté et qui a dominé jusqu'aux années 70 aux Etats-Unis (Majnoni d'Intignano, 1999).

Il est possible que cet équilibre soit atteint avant que l'intégralité de son temps disponible ait été allouée à la production domestique. La femme peut alors se tourner vers le marché du travail. L'offre de travail des femmes est ainsi analysée comme un résidu : elle résulte de l'existence de temps disponible une fois la production domestique réalisée. On retrouve ici une justification théorique de la représentation du travailleur d'appoint.

Le degré de spécialisation à l'intérieur du ménage dépend non seulement du niveau de salaire de chaque partenaire, mais aussi de leur capacité à ajuster la répartition de leur temps disponible entre les différentes activités. Si les deux partenaires sont parfaitement substituables dans le secteur domestique (autrement dit si la réduction d'une heure de travail domestique de l'un peut être exactement compensée par l'accroissement d'une heure du travail domestique effectué par l'autre) ils se partagent les activités domestiques de façon égale (inégalement) si leurs taux de salaires sont égaux (inégaux). Si, en revanche, les temps des époux ne sont pas parfaitement substituables, par exemple si l'homme ne peut pas totalement se substituer à la femme dans les tâches domestiques, alors il est efficient que celle-ci effectue davantage de travail domestique, et ce, même si leurs salaires sont égaux (Cigno, 1991). La contribution en temps des deux partenaires ne sera égale que si le salaire de la femme est suffisamment supérieur à celui de l'homme.

### **1.3 Division sexuelle du travail**

La division du travail apparaît ainsi nécessaire à la maximisation de la production d'un ménage au sein duquel les partenaires disposent d'avantages comparatifs. La possibilité d'engendrer de tels avantages par des investissements en capital humain spécialisés lui confère un caractère inéluctable, apparaissant même en l'absence d'avantage initial. Avec son « théorème de la spécialisation » en 1985, Becker montre que des écarts minimes de productivité dans un secteur soit marchand soit domestique entre les membres d'un ménage suffisent pour orienter des investissements en capital humain et la spécialisation dans l'un des secteurs.

Le modèle de la division du travail propose donc une explication simple du caractère sexué de la division du travail. Si la division du travail revêt un caractère

sexué, c'est que les femmes (respectivement les hommes) disposent d'un avantage comparatif dans le secteur domestique (respectivement marchand), qui fait obstacle à une parfaite substituabilité des temps entre les conjoints.

Il faut garder à l'esprit l'influence sûrement forte du cadre socio-culturel qui sous-tend l'analyse des comportements d'activité des hommes et des femmes de Becker. Celle-ci rationalise, en effet, le modèle patriarcal qui domine, jusqu'aux années 70, dans les pays occidentaux. L'organisation du travail est héritée d'une longue période pendant laquelle la participation des femmes à l'activité économique était quasiment absente (Majnoni d'Intignano, 1999). En effet, le travail des femmes n'était pas rémunéré et correspondait à la gestion de la maison, l'éducation des enfants et aux soins des ascendants<sup>30</sup> (le travail domestique) alors que le travail de l'homme est rémunéré et assure le revenu du ménage (Modèle de *Monsieur gagne-pain*, *Male breadwinner*).

Les arguments mis en avant pour expliquer l'existence d'un tel avantage demeurent pourtant assez fragiles voir simplistes. Becker (1985, 1991) évoque le fait qu'une discrimination sur le marché du travail met certainement les femmes dans une situation défavorable par rapport aux hommes, les incitant à investir dans le secteur domestique. Mais c'est surtout la maternité qui est désignée comme la principale cause de cette orientation. Becker affirme ainsi que cette spécificité féminine donne aux femmes un avantage comparatif dans la prise en charge des enfants et, par extension, dans la plupart des activités domestiques. Ainsi, si les femmes « choisissent » en priorité d'investir le secteur domestique, c'est qu'elles souhaitent « *rentabiliser leur investissement dans la grossesse* » (Becker, 1981, p. 37). Ensuite, la forte complémentarité de la grossesse avec les activités de prise en charge des autres enfants (une femme pouvant par exemple s'occuper du premier enfant lorsqu'elle attend le deuxième) peut inciter les femmes à se spécialiser totalement dans le travail domestique.

Ainsi, la perspective de croissance des rendements du temps investi dans un secteur donné, domestique ou marchand, rend incontournable une spécialisation au sein des ménages. L'avantage détenu « naturellement » par les femmes dans le secteur

---

<sup>30</sup> Le travail des femmes s'exerçait aussi dans les entreprises familiales agricoles, artisanales ou commerciales familiales mais le plus souvent sans rémunération.

domestique, renforcé par une spécialisation des investissements en capital humain, incite à une division sexuelle du travail, les hommes se spécialisant dans le secteur marchand tandis que les femmes se tournent en priorité vers le secteur domestique.

L'argumentation de Becker, même si elle est fondée sur des décisions rationnelles d'investissement, repose finalement sur un déterminisme naturel qui échapperait aux individus. La justification d'un tel processus paraît néanmoins assez fragile. D'une part, la grossesse n'impose pas (ou seulement de façon très limitée) une allocation totale du temps dans le secteur domestique. A cet égard, il semble assez limité d'expliquer l'extension de la spécialisation de la femme à un ensemble très large d'activités domestiques, en supposant simplement une complémentarité entre ces activités. Par ailleurs, on peut douter du caractère suffisant de la maternité pour orienter à long terme et de façon définitive les investissements des femmes vers le secteur domestique. Enfin, la rationalisation du modèle patriarcal semble dépassée pour comprendre le modèle familial à deux carrières prévalant aujourd'hui dans les pays occidentaux, (*cf.* Partie 2).

Malgré ces limites, l'analyse de Becker a le mérite de chercher à expliciter la spécificité de l'offre de travail des femmes, en introduisant la production domestique et l'analyse des décisions au sein du ménage. Nous présentons alors ces deux extensions qui touchent aux *hypothèses auxiliaires* du modèle et leur conséquence sur la représentation des comportements d'activités des femmes.

## Section 2 : Les modèles d'allocation du temps

Le modèle de Becker introduit la production domestique mais fait disparaître le loisir. Nous souhaitons ici examiner les fondements théoriques de l'offre de travail des femmes en considérant désormais les trois usages alternatifs du temps : le loisir, le travail marchand et la production domestique (2.1). Puis nous verrons *les* limites théoriques et empiriques de ce modèle (2.2), pour enfin mettre en avant que le cadre ainsi redéfini pourrait être cohérent avec les évolutions de la division sexuelle du travail, mais qu'il offre une explication très incomplète et limitée de la diversité de la division du travail dans les couples (2.3).

## 2.1 Loisir, production domestique et travail marchand

Dans le prolongement des travaux de Becker, Gronau (1977) est l'un des premiers à avoir présenté un modèle d'offre de travail achevé, qui amende le modèle canonique en modifiant uniquement l'hypothèse auxiliaire d'homogénéité du loisir (ou du travail, ce qui nous l'avons vu revient au même). Il s'agit en effet d'un modèle d'arbitrage, dans lequel le travail n'est pas source de satisfaction (*hypothèse au coeur*), et où le temps peut être alloué, certes au travail et au loisir, mais également à la production domestique. Une hypothèse de parfaite séparabilité entre production domestique et loisir permet alors d'étudier les effets d'une variation des ressources ou d'une modification des technologies de production sur les différents usages du temps.

Comme dans le modèle standard d'offre de travail, l'objectif des individus est de maximiser leur utilité, qui dépend de leur niveau de consommation de biens et de loisir (voir Lemmenicier et Levy-Garboua, 1981 pour une présentation détaillée du modèle) :

$$\underset{X,l}{\text{Max}} \quad U(X,l)$$

Cependant, l'ensemble des biens  $X$  consommés par l'agent est maintenant composé d'une production domestique ( $X_d$ ) et du bien acquis sur le marché ( $C$ ). On ne suppose aucune préférence *a priori* pour les biens de qualité domestique ou pour les biens marchands, qui sont alors parfaitement substituables :

$$X = X_d + C$$

Le temps disponible  $T$  se partage donc à présent entre trois formes d'allocations : loisir  $l$ , travail marchand  $h_m$  et travail domestique  $h_d$ .

$$T = h_d + h_m + l$$



La production domestique dépend du temps investi dans cette production  $h_d$  selon une technologie le plus souvent supposée à rendements décroissants<sup>31</sup>. En notant  $f(\cdot)$  la fonction de production, on a donc :

$$X_d = f(h_d), \text{ avec } f'(h_d) > 0 \text{ et } f''(h_d) < 0$$

La fonction d'utilité peut alors être réécrite sous la forme :

$$U(C + f(h_d), l).$$

En utilisant les mêmes notations et hypothèses que dans le chapitre précédent, comme le prix des biens normalisé, la maximisation est réalisée sous les contraintes traditionnelles de temps et de revenu :

$$T = h_d + h_m + l$$

$$C \leq wh_m + R$$

Les conditions du premier ordre peuvent se réécrire :

$$\frac{U'_l}{U'_x} = f'(h_d) = w$$

Cette condition d'optimalité est double. D'une part, comme dans le modèle standard, à l'optimum, la valeur subjective du temps (*i.e.* le taux marginal de substitution entre le loisir et la consommation) est égale au salaire. Et d'autre part, toujours à l'optimum, la productivité domestique marginale est, elle aussi, égale au salaire. L'individu a intérêt à augmenter sa production domestique tant que celle-ci est plus productive que l'activité marchande.

Comme dans l'approche standard, l'allocation du temps est sensible à des variations du revenu et du taux de salaire, mais elle dépend en outre ici de la technologie de production domestique.

<sup>31</sup> Comme nous l'avons évoqué précédemment, le cas de rendements croissants dans la technologie domestique conduit le partenaire qui a la plus forte productivité domestique initiale, le plus souvent la femme, à se spécialiser entièrement dans le travail domestique, ce qui rend l'analyse des choix du couple triviale.

Une hausse du revenu non salarial  $R$  induit sans ambiguïté une diminution de l'offre de travail. D'une part, la quantité de temps allouée à la production domestique reste inchangée, puisque sa profitabilité ne varie pas. D'autre part, la consommation de loisir augmente au dépend de l'offre de travail marchand<sup>32</sup>. L'effet revenu joue ainsi sur l'arbitrage entre travail marchand et loisir, alors qu'il laisse inchangée la production domestique.

L'effet d'une hausse de salaire sur l'offre de travail est, quant à lui, plus ambigu. Cette hausse affecte la substitution entre la consommation de biens et celle de loisir, comme dans le modèle standard, mais, chose nouvelle, elle affecte également la production domestique puisqu'une hausse de salaire correspond à une augmentation du coût d'opportunité de la production domestique. Nous avons distingué, dans le modèle standard, un effet de substitution et un effet revenu résumant l'influence du salaire sur l'offre de travail. Ici, l'effet de substitution rend compte de l'augmentation du coût d'opportunité du temps non marchand et incite à une hausse de l'offre de travail tandis que l'effet revenu mesure l'influence de l'augmentation du pouvoir d'achat sur la demande de loisir. Au total, l'offre de travail augmente à la suite d'une augmentation de salaire lorsque la réduction du travail domestique excède l'augmentation de loisir induite par l'effet revenu. Le modèle met ainsi en évidence le fait qu'une réduction du nombre d'heures allouées à la production domestique ne donne pas automatiquement lieu à une augmentation équivalente de l'offre de travail, mais que les heures libérées sont partagées entre travail marchand et loisir.

Ce modèle permettrait donc de comprendre l'importance relative de l'élasticité de l'offre de travail des femmes mariées par rapport à celle des hommes. La productivité domestique marginale est en effet plus faible, et moins sensible au temps qui est consacré à cette activité pour les femmes que pour les hommes puisque, initialement elles y consacrent plus de temps. A variation de salaire donnée, l'incitation à réduire la production domestique au profit de l'offre de travail est donc plus élevée pour les femmes. Et plus le travail domestique est sensible au niveau de salaire, plus l'offre de travail marchand sera elle-même élastique.

---

<sup>32</sup> Toutefois, si la personne est initialement inactive, cette augmentation du temps de loisir se réalise au dépend du temps de production domestique.

## 2.2 Les limites des modèles d'allocation du temps

Si l'approche que nous venons de présenter pourrait expliquer la sensibilité de l'offre de travail des femmes au salaire, son exploitation empirique se heurte pourtant à nombre de difficultés. En effet, celle-ci n'est envisageable que sous des conditions très restrictives concernant les propriétés de la production des ménages.

L'exploitation empirique des modèles de production se heurte tout d'abord à des problèmes d'observabilité des activités du ménage. Avant tout, la production domestique est difficilement observable ou quantifiable (Gronau, 1986 ; Pollak, 1999). La répartition des tâches entre les conjoints est d'autant plus complexe à identifier que certaines activités font l'objet d'une participation jointe ou bien alternée. La distinction entre le loisir et les activités domestiques pose également des problèmes d'exploitation empirique. Même si la plupart des auteurs s'accordent pour identifier le loisir par l'absence de produit final, certaines activités seront très difficiles à classer.

Un obstacle empirique limite plus fondamentalement la pertinence des modèles de production domestique pour étudier les choix d'allocation du temps. Afin d'obtenir les prix implicites des biens, des hypothèses très restrictives sont en fait nécessaires à la formalisation du processus de production (Pollak et Wachter, 1975). La technologie de production du ménage doit s'effectuer sans aucune production jointe<sup>33</sup> et avec des rendements d'échelle constants contrairement aux hypothèses du modèle théorique. Si, empiriquement, les prédictions issues des modèles d'allocation contredisent leurs hypothèses sur les technologies de production des ménages, l'apport de ces modèles semble limité.

En outre, selon Heckman et Killingworth (1986), même au niveau théorique ces modèles d'allocation à trois composantes n'apportent rien de plus que le modèle standard. En effet, ces auteurs montrent qu'on retrouve le modèle standard d'offre de travail, en représentant l'ensemble des activités non marchandes sous la forme d'un bien

---

<sup>33</sup> On parle de production jointe pour désigner le fait qu'une activité peut servir plusieurs buts, qu'il est souvent difficile de séparer ou de dénombrer. L'absence de production jointe implique que les biens de production interviennent de façon spécifique dans la production d'un seul bien fondamental, et donc qu'un bien acquis sur le marché ne peut servir qu'à un seul type de production.

composite, le loisir désignant alors simplement l'ensemble des activités non marchandes<sup>34</sup>.

Heckman et Killingworth montrent ainsi que la présence de la production domestique dans le modèle standard ne modifie pas les propriétés de ce dernier puisqu'il peut inclure la production domestique. Reconsidérons la fonction d'utilité précédente :

$$U(C, X_d, l)$$

où le bien  $X_d$  est produit au sein du ménage à l'aide de la fonction de production :

$$X_d = f(h_d), \text{ avec } f'(h_d) > 0 \text{ et } f''(h_d) < 0$$

et où le temps disponible  $T$  peut être consacré à trois activités différentes : le travail domestique, le travail marchand et le loisir à proprement parler (avec  $T = h_d + h_m + l$ )

En remplaçant cette fonction de production dans la fonction d'utilité, nous obtenons :  $U(C, f(h_d), l)$

Puisque le prix du loisir est le même que celui du travail domestique (et égal au salaire), le théorème d'agrégation de Hicks permet de réécrire la fonction d'utilité de la manière suivante :

$$\begin{aligned} \text{Max}_{l^\circ, h_d} V(C, l^\circ) &= \text{Max}_{l, h_d} U(C, f(h_d), l) \\ \text{sc } l^\circ &= l + h_d \end{aligned}$$

où  $l^\circ$  désigne l'ensemble des activités non-marchandes.

Toute l'analyse du modèle standard peut alors être réutilisée ici à condition de considérer la demande d'activités non-marchandes plutôt que de loisir. Néanmoins, seule la fonction d'utilité  $V(C, l^\circ)$  sera identifiable si l'on n'observe pas les offres domestiques de travail.

<sup>34</sup> En effet, selon le Théorème d'Agrégation de Hicks, les biens consommés peuvent être agrégés en un bien composite pour l'analyse des choix du consommateur si leurs prix relatifs sont constants.

Là où les résultats des modèles d'allocation du temps étaient obtenus et expliqués par des spécificités technologiques, ils s'interprètent dans ce cadre simplement comme des différences dans les paramètres de la fonction d'utilité.

Ce constat d'Heckman et Killingworth (1986) et les écueils empiriques du modèle montrent les limites du cadre d'analyse des modèles d'allocation du temps. Toutefois, le modèle offre un cadre analytique plus riche pour comprendre par exemple le rôle de la présence d'enfant(s) sur l'allocation du temps du ménage. Sofer (1985) montre notamment que l'accroissement du nombre d'enfants augmente le temps consacré à la production domestique de manière d'autant plus importante que le salaire potentiel est faible. Nous proposons alors d'examiner les apports et les limites de ce cadre analytique (prise en compte de la production domestique dans un modèle de décision unitaire du ménage) dans la compréhension des choix différenciés d'activité au sein du ménage.

### **2.3 Un cadre cohérent de l'évolution de la division sexuelle du travail mais qui reste insatisfaisant**

Des éléments empiriques tendent tout d'abord à valider *a priori* la division du travail au sein des ménages qui émerge des modèles d'allocation du temps dans un cadre unitaire.

Tout d'abord, en France, la contribution très largement dominante des femmes dans la production domestique pourrait être expliquée par un avantage comparatif résultant d'un niveau de salaire très inférieur à celui perçu par le conjoint. Selon l'INSEE, en 2004, le salaire net annuel moyen des femmes pour les salariés travaillant à temps complet est en effet égal à 81% de celui des hommes.

Ensuite, la présence d'enfant(s) suscite une spécialisation des partenaires. Elle apparaît liée à un accroissement significatif du travail domestique des femmes (de plus d'une heure par jour), la durée moyenne du travail marchand étant réduite de plus d'une heure par semaine en présence d'un enfant, et de 4h30 en présence de quatre enfants et plus (Fermanian et Lagarde, 1999). Les hommes ont, quant à eux, tendance à accroître leur engagement professionnel d'environ une demi-heure par enfant supplémentaire, tandis que l'accroissement du travail domestique est nettement plus faible que celui

observé pour les femmes. Selon Glaude « *l'étude des horaires de travail des couples dont l'homme est actif salarié confirme bien l'hypothèse d'un changement de comportement dû à la présence d'enfant(s) dans le sens d'une spécialisation des rôles ; l'homme assurant davantage son rôle de 'gagne-pain', et la charge de conciliation 'vie professionnelle-vie familiale' reposant sur la femme* » (1999, p. 95). Cependant, l'effet de la présence d'enfant(s) sur l'offre de travail des hommes est en réalité plus complexe, et très dépendant de la catégorie socio-professionnelle. Ainsi, Fermanian et Lagarde (1999) estiment que, globalement, aucun effet n'est perceptible, du fait de l'impossibilité pour les salariés de modifier leur durée du travail. Toutefois, dans les catégories de travailleurs comme les cadres ou les professions intermédiaires, qui ont la possibilité de moduler leur durée du travail, les auteurs observent que celle-ci est très légèrement réduite en présence de jeunes enfants si la situation professionnelle des conjoints est identique, alors qu'elle est accrue lorsque l'homme dispose d'une situation professionnelle supérieure à celle de sa conjointe.

Enfin, la croissance du taux moyen d'activité des femmes en France selon l'Insee (âgées de 25 à 49 ans) de moins de 60% en 1975 à près de 81% en 2005, semble avoir pris appui sur une forte réduction de l'écart des salaires entre hommes et femmes, passant d'environ 64% dans les années 1960 pour les femmes travaillant à temps complet à environ 80% en 2005. Cette évolution est alors cohérente avec l'observation d'une réduction de la division du travail parmi les générations les plus récentes, suscitée par un accroissement de la participation des hommes et un relatif désengagement des femmes de l'univers domestique, induit par la baisse des prix des substituts marchands à la production domestique.

Les prédictions des modèles d'allocation du temps paraissent ainsi assez cohérentes avec la forte croissance de la participation des femmes au travail marchand et la réduction de la division du travail. Ces prédictions reposent essentiellement sur des variables monétaires : hausse des salaires et baisse des prix des substituts marchands à la production domestique. Cependant, la diversité des interactions observées dans les ménages apparaît plus grande que celle qui peut être expliquée par un différentiel de salaire entre les conjoints. Différents facteurs sociaux, reflétant le statut ou les représentations sociales des individus et dont l'influence ne transite pas par les niveaux

de salaire, influencent certainement davantage les comportements que les seules variables financières.

En effet, la réalité de la division du travail entre conjoints doit tout d'abord être relativisée, dans la mesure où l'observation des durées du travail professionnel des couples fait apparaître une polarisation. Une estimation économétrique des volumes de travail offerts par les conjoints à partir de données françaises par Fermanian et Lagarde (1999) met davantage en évidence un effet d'entraînement entre les comportements d'activité des conjoints qu'un effet de substitution. En effet, l'estimation des équations simultanées des offres de travail révèle un effet positif de la durée du travail d'un des membres sur celle de son conjoint et ce, indépendamment des niveaux de salaire et de la catégorie socioprofessionnelle de chacun. Notons cependant, que les auteurs observent toutefois que l'effet d'entraînement est sensiblement plus fort pour les femmes et qu'il est réduit en présence de jeune(s) enfant(s).

En outre, de nombreuses études montrent l'influence de variables sociales sur les décisions de travail au sein des couples. Sans être exhaustive, nous proposons d'illustrer notre propos par quelques travaux qui mettent en avant l'incidence de la mobilité sociale, du niveau d'éducation ou les effets de l'adhésion à des normes sociales d'égalité sur l'offre de travail.

Blossfeld et *alii* (2001) s'intéressent aux liens entre la mobilité sociale du couple et les comportements d'offre de travail, à partir de données allemandes. Ils mettent en évidence un lien étroit entre l'ascension sociale du conjoint et le retrait des femmes du marché du travail et ce, indépendamment des avantages comparatifs. Les auteurs observent ainsi que l'ascension sociale du mari exerce une influence négative sur l'offre de travail des femmes, plus déterminante encore que l'origine sociale de la femme. Le comportement des couples paraît dans ce cas davantage dépendre de la trajectoire sociale de ses membres que des avantages comparatifs initiaux.

Bien que les études concernant la répartition du travail domestique soient plus rares, certains résultats suggèrent également une influence de facteurs sociaux sur la répartition des tâches, plus fondamentale encore que l'existence d'un écart de salaire entre les partenaires. Une étude sur données britanniques, menée par Davies et *alii* (2000), montre ainsi que la seule variable influençant significativement le partage du

travail domestique est le niveau d'éducation. Les auteurs estiment en effet que la répartition du travail domestique est plus égalitaire parmi les couples dont les deux partenaires sont dotés d'un niveau d'éducation supérieur, et ce, indépendamment de leur salaire relatif.

L'influence d'un capital culturel est également mise en évidence par Siegers et Van Der Lippe (1994) lorsqu'ils envisagent les effets d'une adhésion à des normes sociales plus ou moins égalitaires concernant la division du travail. Ces auteurs montrent que le temps de travail marchand des femmes peut être mieux expliqué lorsqu'est pris en compte, en plus des salaires relatifs, le fait que les conjoints souscrivent ou non à des normes égalitaires. Le modèle signale ainsi un effet positif particulièrement significatif des principes d'égalité sur la durée du travail marchand des femmes. Il n'apparaît en revanche aucun effet significatif sur la répartition du travail domestique, et aucune des interactions envisagées entre les normes égalitaires et le taux de salaire potentiel des femmes n'a d'impact significatif sur leur durée de travail marchand. En revanche, l'adhésion à des « normes conservatrices » a une influence d'autant plus importante sur le travail domestique que le taux de salaire relatif féminin est faible (alors qu'il n'est pas significatif pour le travail marchand) : une attitude conservatrice renforce l'effet d'un différentiel de salaire défavorable aux conjointes. On en déduit que ce n'est pas tant une substitution des partenaires en matière de travail marchand et domestique qui est observé, que l'existence d'une valorisation différenciée du travail des femmes.

Ces résultats empiriques montrent que les effets des avantages comparatifs sur la division du travail doivent être fortement relativisés. Le fondement même de la division du travail au sein des ménages peut alors paraître fragilisé. Les résultats obtenus sont mitigés, dans la mesure où les interactions observées dans les ménages apparaissent beaucoup plus diverses que celles expliquées par des différentiels de salaires ou par une baisse des prix des substituts marchands à la production domestique.

A partir de cette diversité des comportements au sein des ménages dont le modèle unitaire n'est pas capable de rendre compte, une piste va être explorée par les économistes à partir de la fin des années 80 qui consiste à remettre en cause la conception unitaire du ménage. Si ces développements s'inscrivent dans l'évolution



sociale et historique des comportements d'activité au sein des couples incitent à mettre en cause la vision unitaire du ménage, l'on peut y voir aussi une volonté de protéger le *noyau dur* du modèle. En effet, la représentation du comportement des ménages à partir d'une fonction d'utilité unitaire fait une entorse au principe de l'individualisme méthodologique et il convient d'analyser les prises de décisions au sein de la famille.

### Section 3 : L'offre de travail des couples

Jusque dans les années 70 et 80, les modèles d'offre de travail familiaux sont unitaires, c'est-à-dire qu'ils considèrent que les partenaires du ménage agissent de façon cohérente pour maximiser une fonction d'utilité collective (Ashenfelter et Heckman, 1974 ; Heckman et Killingworth, 1986). Tous les revenus des membres (salariaux et non salariaux) sont supposés « mis en commun » au service d'un objectif collectif, le ménage apparaissant dès lors comme un centre de décision parfaitement unitaire. L'intérêt de ces modèles est de lier explicitement les différences de comportement entre hommes et femmes aux interactions entre les partenaires d'un ménage. L'approche apparaît néanmoins insatisfaisante aussi bien théoriquement qu'empiriquement à partir de la fin des années 80 (3.1). Ainsi de nouveaux modèles pluri-décisionnels seront utilisés pour représenter la famille, qui reflètent « *une évolution chronologique du regard que portent sur elle les économistes* » (cf. Sofer, 1999, p 149). Nous ne détaillerons pas tous ces modèles, mais présenterons seulement ceux qui conduisent à des applications empiriques récentes<sup>35</sup>. Nous présenterons dans un premier temps les modèles de jeux coopératifs avec solution de Nash, où le ménage est un espace de négociation entre les partenaires (3.2), pour développer ensuite l'approche collective qui, non seulement semble aujourd'hui être la plus féconde empiriquement, mais englobe en outre le modèle unitaire et la solution de Nash (3.3).

---

<sup>35</sup> Pour obtenir une présentation détaillée de ces modèles, voir notamment Chiappori et Donni (2006) qui présentent les modèles et les contenus empiriques des recherches effectuées sur les modèles collectifs, ou Sofer (1999, 2005) sur la modélisation économique de la prise de décision dans la famille.

### 3.1. Réfutation de l'approche unitaire des ménages

Une remise en cause de l'analyse beckerienne de la division du travail au sein des couples, à partir de la fin des années 80, repose sur la représentation unitaire des ménages. En effet, la spécialisation sexuelle du travail impose une fonction d'utilité familiale. Becker assimile, comme nous l'avons vu, la fonction d'utilité familiale à celle d'un chef de ménage bienveillant, qui trouverait une justification dans le « théorème de l'enfant gâté » (Becker, 1981). Mais cette hypothèse d'un « dictateur altruiste » pose un problème méthodologique fondamental pour les économistes. Elle impose un lien entre les préférences de deux individus et une fonction d'utilité collective unique ce qui n'est pas conforme à l'axiomatique des préférences individuelles propre à la théorie du consommateur. En effet, la famille ne peut faire exception au théorème d'Arrow qui montre l'impossibilité d'obtenir un classement cohérent des préférences collectives à partir de préférences (Samuelson, 1956 ; Chiappori, 1988 ; 1991 ; Bourguignon et Chiappori, 1992).

En ce qui concerne l'aspect empirique, le modèle comporte deux hypothèses testables qui conduisent généralement à un rejet statistique du modèle : d'une part, l'hypothèse de mise en commun du revenu (ou d'« *income pooling* »), qui signifie que la répartition des consommations et de l'offre de travail entre conjoints ne dépend pas des distributions initiales de revenu mais seulement du revenu mis en commun, et d'autre part, l'hypothèse de symétrie des comportements des membres de la famille relativement aux effets croisés des salaires des conjoints sur leurs offres de travail respectives. Ces hypothèses sont le plus souvent rejetées empiriquement<sup>36</sup>. L'exemple récurrent dans la littérature économique est celui de Lundberg, Pollak et Wales (1997) qui montrent que le changement de bénéficiaire de revenu de transfert a un impact sur les consommations du ménage à partir d'une expérience naturelle sur les couples britanniques en 1970. Lorsque le revenu de transfert, équivalent à des allocations familiales, a été transféré des pères vers les mères, la structure de la consommation du ménage a été modifiée en faveur des enfants.

---

<sup>36</sup> De nombreux travaux empiriques réfutent également le modèle unitaire : Kapteyn et Kooreman 1987, Schultz, 1990, Fortin et Lacroix, 1997. L'hypothèse de mise en commun des ressources serait tout de même validée pour des ménages comportant de jeunes enfants (Lundberg, 1988 ; Davies et alii, 2000).

### 3.2 Négociations au sein du couple

Pour pallier au problème de l'approche unitaire des ménages lors du passage des préférences individuelles à une fonction d'utilité collective, contraire à l'individualisme méthodologique et supposant une coopération parfaite entre les partenaires du ménage, une nouvelle approche du ménage s'est développée sous la forme de jeux coopératifs avec solution de Nash (Brown et Manser, 1978 ; McElroy et Horney, 1981 ; Lundberg et Pollak, 1996).

Le ménage est ici considéré comme un espace de négociation où peuvent exister des désaccords et des conflits. Une telle représentation donne la possibilité d'intégrer en partie des préoccupations « féministes » qui mettent en avant les rapports de pouvoir susceptibles d'influencer les décisions collectives. La modélisation est celle des jeux coopératifs : si, à l'origine, des divergences, conflits ou autres rapports de force existent entre conjoints sur la répartition des consommations, ceux-ci coopéreront néanmoins pour trouver une solution Pareto-efficace, c'est-à-dire qui améliore mutuellement la situation de chacun par rapport à une situation de référence insatisfaisante, représentée par un point de menace.

La solution de Nash de ce jeu coopératif est obtenue par la maximisation du produit des gains, c'est-à-dire par la maximisation du produit des utilités individuelles en écart à l'utilité individuelle atteinte au point de menace  $V$ . Ce point de menace correspond à l'absence de coopération, les variables de contrôle restant les niveaux de consommation et de loisir individuels :

$$\text{Max } (U_f - V_f).(U_h - V_h)$$

La solution de ce jeu coopératif dépend donc du point de menace, à partir duquel les conjoints s'entendent pour améliorer simultanément leur situation. Aucun d'entre eux n'acceptera une répartition des consommations qui le laisse à un niveau de satisfaction inférieur au point de menace. Dans ce cadre, la satisfaction de chacun au sein du ménage dépend explicitement de la situation de référence, donc de variables supplémentaires par rapport au modèle unitaire, telles que la situation du marché du remariage ou le niveau des pensions alimentaires par exemple.

Cette représentation permet théoriquement d'échapper à la critique méthodologique

du modèle unitaire, puisque chaque membre du couple a une fonction d'utilité distincte. Selon Bourguignon (1984) et Brossolet (1992), elle n'y échappe en fait pas du tout, car la contrainte d'efficience collective introduit une rationalité supérieure, collective et non individuelle. En outre, le choix de la situation de divorce comme point de menace généralement utilisé pose problème à deux niveaux. Chiappori (1988, 1991) critique fortement l'hypothèse d'une fonction d'utilité indépendante du statut matrimonial. Le modèle suppose que les préférences ne sont pas affectées par le fait d'être marié ou de divorcer. Aussi, selon Bourguignon et Chiappori (1992), sans information sur les préférences, il est impossible de caractériser les points de menaces et donc impossible de valider le modèle coopératif. D'autres auteurs soulèvent le problème de la crédibilité de la menace de divorce (Lundberg et Pollak, 1993, Bergström, 1997). Cette critique de la menace crédible est d'ailleurs habituelle pour les jeux coopératifs en général. Dans la réalité, les négociations quotidiennes se pratiquent plutôt avec des risques de conflits et de mésentente, sans aller jusqu'à la menace du divorce. Le divorce n'apparaît pas une menace crédible dans la négociation quotidienne sur les choix de consommations ou de répartitions des tâches. Quoi qu'il en soit, même si des développements empiriques d'estimation du point de menace restent possibles, ils n'échappent pas à la critique concernant la stabilité des préférences.

### **3.3 Modèle collectif**

Le second développement des modèles de choix familiaux proposant un cadre cohérent avec l'individualisme méthodologique est constitué par les modèles collectifs, initiés par Chiappori (1988). Leur approche est plus générale que celle des modèles de négociation car elle réduit au minimum les contraintes du choix collectif et ne spécifie pas une solution unique mais un ensemble de solutions, dont celle de Nash. L'utilisation de ce type de modèle, de par sa facilité de conceptualisation et d'application, devient de plus en plus prisée par les économistes pour l'étude des comportements des ménages. Cette approche évite d'avoir à spécifier le processus de négociation, en ne s'intéressant qu'à son résultat. Ainsi de nombreux travaux utilisent ce modèle, finalement similaire au modèle canonique sur le plan théorique, et tentent de le développer. Les approches théoriques récentes prennent en compte, par exemple, les questions de taxation (Donni et Moreau, 2002), les choix de participation (Blundell

et *alii*, 2002 ; Donni, 2003), ou de la production domestique (Chiappori, 1997, Apps et Rees, 1997, Rapoport, et *alii*, 2003).

Ces modèles sont fondés sur le postulat « minimal » de Pareto-efficience des décisions du ménage, c'est-à-dire que les membres du ménage ne s'accordent pas sur une allocation des ressources qui n'est pas collectivement avantageuse. Le principal argument pour justifier ce postulat est que le fait de vivre en couple suppose un désir de coopération minimale, qui entraîne des décisions efficaces. Les modèles collectifs constituent un cas plus général que les jeux coopératifs, qu'ils englobent, car ils n'imposent pas de type particulier de solution (tel que la solution de Nash) et admettent comme cas particuliers un ensemble de modèles unitaires.

Sous l'hypothèse de Pareto-efficience, les choix du couple résultent de la maximisation d'une fonction d'utilité qui est la combinaison linéaire des utilités individuelles traditionnelles ayant pour argument la consommation et le loisir. Chacun des membres du ménage est donc doté d'une fonction d'utilité standard ayant comme arguments le niveau de consommations  $C_i$  et de loisir  $l_i$ .

Le programme s'écrit :

$$\begin{aligned} & \underset{\{C_h, C_f, l_h, l_f\}}{\text{Max}} \quad \mu(\cdot)U_h(C_h, l_h) + (1 - \mu(\cdot))U_f(C_f, l_f) \\ & \text{s.c.} \quad C_h + C_f \leq (T - l_h)w_h + (T - l_f)w_f + y_h + y_f \end{aligned}$$

Les poids,  $\mu$  et  $1 - \mu$ , correspondent au pouvoir de négociation de chacun des membres du ménage. Le processus de négociation n'est pas explicitement modélisé puisque la forme fonctionnelle de  $\mu$  est inconnue, mais dépend par exemple de la part respective de ressources individuelles, ou de paramètres liés au « marché du mariage ».

Cependant la seule hypothèse de Pareto-efficience des décisions du couple n'est pas suffisante pour identifier ce modèle d'offre de travail. Il faut, en effet, y ajouter une hypothèse de séparabilité des préférences individuelles. Autrement dit, il faut que l'utilité de chaque membre du ménage ne dépende que de sa propre consommation et de son loisir, mais pas des choix du conjoint<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> Afin d'autoriser des comportements altruistes au sein du ménage, l'hypothèse de séparabilité peut être relâchée en spécifiant des utilités de type « caring » où chaque individu est sensible au niveau de satisfaction atteint par son conjoint, mais reste indifférent à l'arbitrage consommation-loisir de ce dernier.

Sous les deux hypothèses d'efficience et de séparabilité, Chiappori (1992) démontre, d'après le second théorème de l'économie du bien-être, que les choix du ménage résultent d'un processus en deux étapes. Dans la première étape, le couple met en place une « règle de partage du revenu » qui dépend du pouvoir de négociation de chacun. Cette répartition est le résultat du processus de négociation. Elle dépend des ressources monétaires (salaires individuels et revenu hors travail) et éventuellement de facteurs de distribution relative au « marché du mariage » (comme la législation sur le divorce ou la part relative des femmes dans la population ou *sex ratio*). Dans la seconde étape, chaque conjoint maximise de manière indépendante son utilité sous la contrainte de budget découlant du partage décidé dans la première étape.

Trois avantages sont associés à ce modèle collectif. D'abord, en décomposant le processus de décision, au cours duquel les décisions de consommation et de loisir s'effectuent de façon individuelle, le modèle contourne habilement le problème d'agrégation des préférences de l'approche unitaire. Le principe d'individualisme méthodologique est ainsi respecté dans le même temps que la règle de partage des revenus est endogénéisée. Ensuite, l'espace des solutions coopératives atteignables est *a priori* plus grand que dans une négociation de Nash. Le modèle de décision est alors plus général et moins contraignant du point de vue de la rationalité individuelle. Enfin, la portée empirique de l'approche est particulièrement intéressante car il est possible d'identifier à la fois la règle de partage des revenus et les comportements individuels associés.



## Conclusion du chapitre 2

L'objectif de ce chapitre était d'explorer la modification d'un premier type d'*hypothèses auxiliaires* du modèle canonique conçue pour fonder la spécificité des comportements d'offre de travail des femmes. Cette évolution cherchait certainement à expliquer la forte sensibilité de l'offre de travail des femmes par rapport au salaire, que les applications empiriques du modèle canonique avaient exhibée sans permettre d'en identifier la cause.

En rompant avec l'hypothèse d'homogénéité du loisir (et donc du travail), l'introduction du travail domestique (par opposition au travail marchand, rémunéré) dans l'arbitrage des individus a effectivement permis de fonder la spécificité des comportements d'activité des femmes et par là d'expliquer la forte influence du salaire sur leur offre de travail. L'hypothèse est que le travail domestique occupe une place prépondérante dans l'allocation du temps des femmes car elles disposent d'un avantage relatif dans la production domestique — lié à une productivité plus élevée dans ce secteur combinée à des salaires de marché plus faibles. Elles disposent ainsi d'une plus grande marge de manœuvre que les hommes pour substituer du travail marchand à la production domestique (à laquelle elles consacrent déjà beaucoup de leur temps), sans affecter leur demande de loisir. A variation de salaire donnée, l'incitation à accroître leur offre de travail marchand est donc plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Et, plus le travail domestique sera sensible au salaire, plus l'offre de travail marchand le sera également.

Ces modèles ont donc l'intérêt de proposer une justification de la division sexuelle du travail au sein des couples et de fournir une explication simple à la croissance des taux d'activité des femmes qui résulterait de la réduction du temps alloué à la production domestique provoquée à la fois par la hausse des salaires des femmes et la baisse des prix des biens substituables à l'activité domestique. Néanmoins, cette vision de la répartition des tâches au sein du couple et surtout du cadre de prise de décision (unitaire) apparaît historiquement datée comme une représentation du modèle du *male breadwinner*. En outre, des tests empiriques remettent en cause le modèle unitaire : ils montrent notamment que la structure de la consommation varie en fonction de



l'apporteur du revenu dans le ménage, ce qui est contraire aux fondements du « dictateur altruiste ».

A partir des années 80, une nouvelle représentation des arbitrages au sein du couple rompt précisément avec le modèle unitaire. L'intérêt principal de ce « modèle collectif » est de proposer un cadre pluri décisionnel qui s'écarte de la représentation « patriarcale » de la famille dans laquelle le chef de ménage prenait les décisions au bénéfice de tous. Ainsi, en supprimant l'hypothèse auxiliaire d'isolement stratégique des individus, cette approche modélise la famille comme un lieu où peuvent s'exprimer des rapports de force. Compte tenu de leur pertinence empirique, les modèles « collectifs » semblent aujourd'hui les plus prometteurs pour analyser les prises de décisions à l'intérieur du ménage, et mettre en évidence les facteurs susceptibles de les influencer. Dans le prolongement de ces travaux, des tentatives récentes combinent les deux nouvelles *hypothèses auxiliaires* fondant la spécificité du travail des femmes et en introduisant une production domestique dans des modèles collectifs (Apps et Rees, 1997 ; Rapoport et *alii*, 2006) évitent les écueils du modèle unitaire.

Cependant, ce modèle conserve le *noyau dur* du modèle canonique et persiste à ne pas prendre en considération la valeur intrinsèque du travail. Si les conjoints peuvent être sensibles au niveau de satisfaction de leur partenaire, ils sont indifférents quant à leur manière de l'atteindre. Autrement dit, aucun conjoint ne porte de jugements sur le comportement de son partenaire. C'est cette hypothèse qui permet de représenter le processus de décision sous une forme simple et unique, dans lequel les négociations portent intégralement sur le partage du revenu. Dans ce contexte, toute différence d'opinion ou de perception sur la valeur du travail est supposée intégralement réglée par la négociation sur le partage de revenu. Pourtant, la valeur intrinsèque du travail ne peut être appréhendée par la seule règle de partage des revenus. Par exemple, si la décision de travailler d'une femme relève principalement d'un désir d'autonomie financière par rapport à son conjoint, pouvant d'ailleurs correspondre à une perte de revenu par rapport à une situation où elle ne travaille pas, son choix est par construction impossible à intégrer dans le modèle collectif.

Nous considérons donc qu'en gardant les *hypothèses au cœur* (seuls la consommation et le loisir sont sources de satisfaction), ce cadre d'analyse, bien

qu'indiscutablement plus riche que le modèle canonique, reste insatisfaisant en raison de son incapacité à appréhender la variété des situations individuelles ou collectives, qui s'appuient selon nous sur des perceptions différentes du travail et des obligations familiales.

Avant d'aller plus loin dans l'étude des déterminants de l'offre de travail des femmes, il nous faut explorer les modifications des *hypothèses auxiliaires* du modèle canonique qui cherchent à le rendre plus « réaliste » par rapport aux institutions du marché du travail. Bien que ces extensions théoriques s'inscrivent dans une visée universaliste, elles peuvent *a posteriori* éclairer à certains égards les différences dans les comportements d'activité selon les sexes.



## CHAPITRE 3

# EXTENSIONS THEORIQUES ET EMPIRIQUES DU MODELE D'OFFRE DE TRAVAIL

### Introduction

Parallèlement aux développements visant à prendre en compte la spécificité des comportements d'activité des femmes, une autre série d'hypothèses auxiliaires ont été levées ou modifiées afin de rendre le modèle d'offre de travail plus réaliste. Ces nouvelles hypothèses ont enrichi le modèle canonique grâce à la prise en compte des particularités du cadre institutionnel dans lequel s'inscrit la relation de travail.

Ces extensions s'inscrivent au départ dans un modèle à visée universaliste, et concernent donc indifféremment les hommes et les femmes, qui, sur le marché du travail, sont bien sûr confrontés *a priori* aux mêmes institutions. Pourtant, les résultats de ces nouvelles approches théoriques sont abondamment utilisés au niveau empirique pour mettre en avant une sensibilité particulière des femmes aux contraintes du système institutionnel, sensibilité qui justifierait la forte élasticité salaire de leur offre de travail.

L'objectif de ce chapitre est d'évaluer plus particulièrement la portée de ces développements du modèle d'offre de travail sur la compréhension des comportements d'offre de travail des femmes. Nous présenterons d'abord rapidement ces différentes extensions théoriques et les propriétés des comportements d'activité qui en découlent<sup>38</sup> (section 1). Puis, nous reviendrons sur les évaluations des élasticités-salaire de l'offre de travail des femmes en analysant comment elles ont été modifiées, par la prise en compte de contraintes institutionnelles du marché du travail, mais également par

---

<sup>38</sup> Nous ne développerons pas ici la théorie de la prospection d'emploi (Mortensen, 1970), que l'on peut considérer comme une extension du modèle canonique d'offre de travail, relâchant l'hypothèse auxiliaire d'information parfaite. En effet, ce modèle n'entre pas directement dans la théorie microéconomique de l'offre de travail, il la complète en ajoutant « la catégorie 'chômeurs' à celle 'd'employés' et 'd'inactifs' (...). La théorie de la prospection d'emploi apporte, de la sorte, un éclairage complémentaire sur la décision de participation au marché du travail. Cette dernière ne prend plus la forme d'un choix entre le travail et l'inactivité, elle consiste maintenant à savoir s'il est 'rentable' de chercher un emploi » (Cahuc et Zylberberg, 2003, p.90). Ce modèle ne remet pas en cause le *noyau dur* du modèle canonique mais permet de préciser les éléments déterminants du salaire de réservation.

l'utilisation des nouveaux outils micro-économétriques (section 2). Puis nous mettrons en avant la difficulté du cadre utilitariste, basé exclusivement sur le coût du temps, à saisir toute l'hétérogénéité des comportements en se refusant de prendre en compte la nature du travail (section 3).

## Section 1 : Extensions théoriques du modèle de base

Afin de rendre le modèle plus réaliste, des extensions théoriques du modèle canonique d'offre de travail ont pris en compte les effets de l'environnement économique. Nous développerons dans cette section les extensions théoriques incluant des coûts fixes associés au travail (1.1), des contraintes sur la durée du travail (1.2), et la fiscalité (1.3). Nous présenterons ensuite un cadre de décision intertemporel (1.4) qui permet d'analyser les implications dynamiques des comportements. Ces extensions seront analysées en fonction de leur apport à un double niveau d'enrichissement : celui des déterminants d'activité et celui de la compréhension de l'offre de travail des femmes. Nous montrerons d'une part, que la prise en compte de ces éléments transforme généralement la contrainte de budget sans modifier les déterminants au cœur du modèle d'offre de travail et d'autre part, que ces extensions ne fourniront qu'une explication très partielle des différences de comportements d'offre de travail selon le genre.

### 1.1 L'effet des coûts fixes de participation

Parmi les hypothèses auxiliaires qui ont été modifiées pour rendre le modèle plus réaliste, on peut citer celle stipulant l'absence de coûts fixes à la participation au marché de travail. Cogan (1981) introduit deux types de coûts fixes de participation au marché du travail : d'une part, des coûts fixes monétaires (comme des dépenses liées à la garde des enfants ou au transport) et, d'autre part, des coûts fixes en temps (comme le temps passé dans les transports). En partant de l'hypothèse forte que la participation des femmes à l'activité économique oblige à des dépenses en biens et en services qui n'apportent aucune satisfaction directe au ménage, les coûts fixes de participation peuvent apparaître primordiaux dans l'analyse des comportements d'activité des

femmes. Cogan (1981, p. 945, notre traduction) montre d'ailleurs que « *les coûts fixes de participation sont des déterminants de première importance pour appréhender le comportement des femmes mariées. Les résultats suggèrent donc que les élasticités-salaire élevées trouvées dans les études les plus récentes sur l'offre de travail des femmes mariées, sont, en partie, dues à l'ignorance de coûts fixes d'entrée sur le marché du travail* ». La présence de coûts fixes a pour principale conséquence que les agents ne travailleront pas si leur revenu salarial ne couvre pas les coûts fixes liés à l'activité. Ainsi, la prise en compte des coûts fixes implique au-delà d'un salaire de réserve, l'existence d'une durée de travail de réserve (cf. encadré 3.1).

L'analyse de l'influence des coûts fixes est donc rapidement venue compléter la littérature sur l'offre de travail des femmes. L'idée sous-jacente est que, dans les ménages, le travailleur d'appoint est plus sensible aux coûts fixes de participation que le travailleur principal. Or, la femme est implicitement considérée comme ce travailleur d'appoint, puisque ses choix sont supposés être très sensibles aux variables monétaires.

L'analyse de Cogan (1981) montre, sans surprise, une influence négative de la présence de coûts fixes sur la participation des femmes à l'emploi. Elle révèle aussi un effet positif du niveau des coûts monétaires sur la durée de travail de réserve. Le travail marchand n'est en effet désiré dans ce cas que si le revenu qui en est tiré permet au moins de couvrir les coûts qu'il suscite, et donc si le volume de travail dépasse un montant minimal pour lequel le travail marchand devient tout juste préférable à l'inactivité.

La présence de coûts fixes fait apparaître la nécessité de distinguer les effets d'une variation de revenu sur le volume de travail des femmes et sur leur participation au marché du travail. Lorsqu'on omet cette distinction, cela conduit à surestimer l'élasticité du salaire au volume de travail, puisqu'une faible augmentation du salaire au voisinage du salaire de réserve peut conduire des femmes inactives à offrir leur durée de travail de réserve qui est généralement importante (Heckman, 1980 ; Cogan 1981). Une estimation non biaisée doit donc tenir compte de la probabilité, pour un salaire donné, de participer au marché du travail en prenant en compte les coûts d'entrée associés. Selon Cogan (1981), dans un modèle traditionnel, l'élasticité au salaire est presque 3 fois plus élevée que dans un modèle prenant en compte les coûts

fixes.

L'extension du modèle de base avec la prise en compte des coûts fixes de participation enrichit donc la représentation des déterminants de l'activité en établissant un seuil de participation. En revanche elle n'aboutit qu'à l'ajout de variables de coûts qui affectent le revenu salarial et non salarial. Ce sont donc les mêmes variables que dans le modèle de base qui restent les seules à expliquer les différences de comportements interindividuelles.

### Encadré 3.1 : Effets des coûts fixes sur l'offre de travail

Par rapport au modèle canonique, la présence de coûts fixes est intégrée à la contrainte budgétaire.

Plus précisément, les coûts fixes ont essentiellement un effet sur le revenu de l'agent qui travaille. En effet, dès que l'offre de travail est positive, le revenu potentiel n'est plus  $R = y + wT$  mais  $R' = y + w(T - C_T) - C_M$ , où  $C_M$  désigne le coût monétaire et  $C_T$ , le coût en temps.

Les coûts fixes en temps affectent à la fois le revenu potentiel et le temps disponible pour le loisir et le travail. Le niveau de l'offre de travail est conditionnel à la décision de participation. Il faut d'abord que la participation procure plus de satisfaction que la non participation, alors que les coûts fixes en temps empiètent sur le temps de loisir et que les coûts fixes monétaires diminuent la consommation. En d'autres termes, l'individu participe si :

$$U(T - h^* - C_T, y + wh^* - C_M) > U(T, y).$$

Si l'individu participe au marché du travail, son offre marshallienne de travail est donnée par :

$$h^* = h(y - wC_T - C_M, w) - C_T.$$

Ce modèle d'offre de travail avec coûts fixes a plusieurs conséquences immédiates :

- Tout d'abord, l'offre de travail est « discontinue » : l'individu choisit soit de ne pas travailler, soit de travailler une période de temps non-négligeable. Cela peut se formuler à l'aide d'un salaire de réserve  $w_R$  et d'une durée de travail de réserve  $h_R$ , définis par le système d'équation suivant :

$$\begin{cases} h_R = h(y - w_R C_T - C_M, w_R) - C_T \\ U(T - h_R - C_T, y + w_R h_R - C_M) = U(T, y) \end{cases}$$

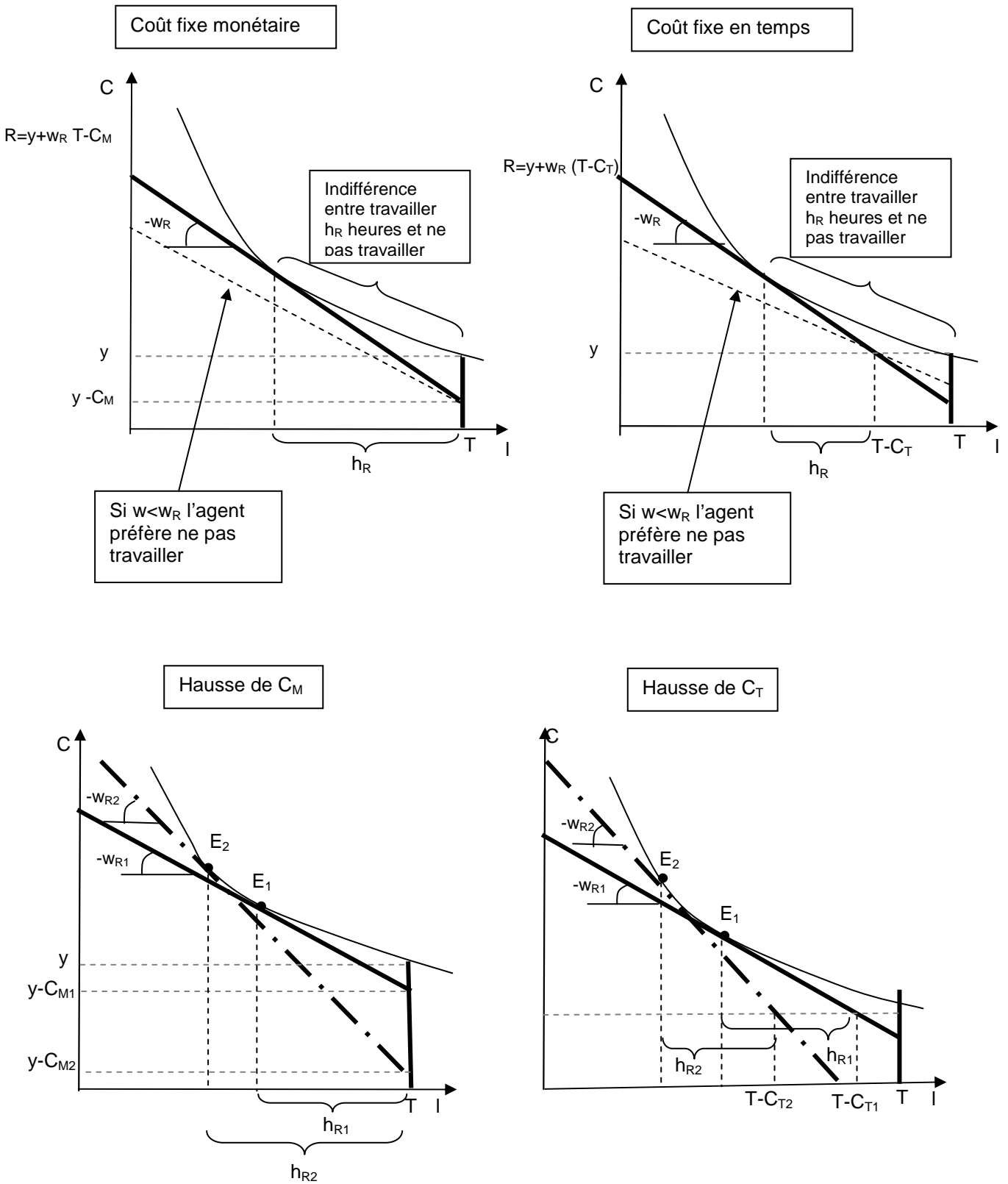
La durée de travail et le salaire de réserve déterminent un seuil en dessous duquel l'agent refuse de travailler.

- Ensuite, si ce dernier travaille, une variation des coûts fixes affectera la durée optimale de travail offerte. Plus précisément, le salaire de réserve et l'offre de réserve augmentent suite à une augmentation des coûts fixes monétaires, tandis qu'une hausse des coûts fixes en temps accroît le salaire de réserve mais a un effet ambigu sur l'offre de travail de réserve : le temps de loisir correspondant au salaire de réserve diminue mais le temps disponible aussi (Voir graphique 3.1).

Lorsque l'individu travaille, les effets des coûts en temps et monétaires doivent être distingués. L'accroissement des coûts fixes monétaires agit simplement comme une réduction du revenu. Le loisir étant par hypothèse un bien normal, le nombre d'heures de travail offert s'accroît pour les agents qui participent au marché du travail. En revanche, l'accroissement des coûts fixes en temps agit à la fois comme une réduction du revenu, et comme une diminution du temps disponible pour le loisir. L'effet sur le nombre d'heures de travail offert est alors ambigu et dépend de la durée de travail de réserve.



Graphique 3.1 : Effets d'une hausse des coûts fixes monétaires et en temps



## 1.2 Contraintes de choix horaires

Les modèles d'offre de travail exposés précédemment cherchent à déterminer le nombre désiré d'heures de travail. Cependant, la durée de travail relève généralement de la loi ou de conventions collectives et présente un caractère discontinu entre temps complet, temps partiel et inactivité. Le travail à temps partiel est lui-même soumis à des contraintes réglementaires. Ainsi, dans la réalité, le nombre d'heures de travail désiré est généralement différent du nombre effectué en raison de la législation ou de la demande de travail. Par exemple, un travailleur peut désirer travailler au salaire de marché mais ne pas trouver de travail. Ou bien, un travailleur peut désirer travailler à mi-temps et n'obtenir que des emplois à temps plein et réciproquement. On parle alors de rationnement exogène. D'ailleurs, l'observation du travail à temps partiel renseigne mal sur l'offre de travail de l'individu puisqu'une fraction importante des personnes concernées occupe un emploi à temps partiel dit contraint, c'est-à-dire imposé par l'employeur. Au total, s'il existe un choix individuel d'activité, ce choix porte davantage sur le fait de travailler ou non que sur la durée travaillée elle-même.

Si cette extension théorique n'est pas destinée à améliorer la compréhension des comportements d'activité des femmes, elle est néanmoins particulièrement utile pour les éclairer puisque, contrairement aux hommes, les femmes choisissent souvent de travailler à temps partiel.

D'un point de vue théorique, les contraintes côté demande peuvent très facilement être modélisées. Il suffit, en effet, d'ajouter une contrainte dans le problème de maximisation du travailleur indiquant que la durée de travail doit appartenir à un ensemble fini  $E$  d'horaires compris entre 0 et  $T$ . Par exemple, si le travailleur ne se voit offrir que des emplois à mi-temps ou à temps plein et si  $H$  représente le temps plein, alors  $E = \{0, H/2, H\}$ . Le travailleur choisit alors, parmi ces options, celle qui lui procure l'utilité la plus élevée. Le problème de maximisation avec contrainte sur les heures de travail est identique à celui du modèle canonique, à ceci près qu'il s'effectue au sein d'un ensemble restreint de valeurs de durée du travail, dont rend compte la distribution des offres d'emploi. Le choix s'effectue alors au minimum selon une alternative : la participation à un volume de travail fixé ou l'inactivité. Ce modèle

contraint, même s'il renonce à l'hypothèse d'un choix d'horaire continu, reste cependant assez restrictif. En supposant tout d'abord que la distribution des emplois est identique pour tous les travailleurs, le modèle ne prend, en effet, pas en compte l'hétérogénéité de ces derniers (Heckman et Killingworth, 1986). Il suppose en outre que la distribution des emplois est indépendante du système fiscal, alors que celui-ci affecte vraisemblablement la demande de travail<sup>39</sup>.

D'un point de vue empirique, la question est de savoir si l'ensemble contraint est observé ou non par l'économètre. Van Soest (1995) suppose par exemple, que tous les travailleurs sont confrontés à un même ensemble de choix discrets observés. Il estime ensuite ce modèle par la méthode *Probit* : le travailleur compare les utilités obtenues dans les différentes situations et choisit celle qui donne le niveau d'utilité le plus élevé. Blundell, Ham et Meghir (1987) considèrent quant à eux un modèle avec deux types d'agents : certains, non rationnés, choisissent librement leur temps de travail, les autres sont en situation de non-emploi. L'économètre ne sait pas si le non-emploi observé est dû à du chômage involontaire ou résulte d'une décision. Ils cherchent alors à corriger les estimations d'offre de travail en intégrant la probabilité de trouver un emploi.

Les extensions du modèle canonique d'offre de travail prenant en compte les contraintes horaires gagnent en réalisme, mais gardent les arbitrages financiers dans les décisions individuelles d'offre de travail au cœur de l'analyse.

### **1.3 Les effets du système d'imposition**

L'examen des effets du système d'imposition sur l'offre de travail des femmes a donné lieu à une importante littérature dont on peut trouver des synthèses récentes (Atallah, 1998 ; Blundell et MaCurdy, 1999). Cette attention est motivée par le fait que le système fiscal modifie considérablement le rendement net du travail et influence la décision du partenaire qui contribue de façon secondaire au revenu du ménage. Or l'idée sous-jacente est toujours que la femme est ce travailleur secondaire donc plus sensible au système d'imposition. La prise en compte des impôts est nécessaire pour obtenir une estimation non biaisée des élasticités et permet de comprendre certaines

---

<sup>39</sup> Par exemple, en France, au début des années 1990, la baisse des charges employeurs sur les emplois à temps partiel a vraisemblablement modifié la distribution des horaires offerts (Voir Galtier et L'Horty, 2000 pour une présentation détaillée des incitations financières au développement du temps partiel en France).

différences de comportement observées d'un pays à l'autre. Une incidence particulièrement importante de l'impôt est attendue en cas d'imposition progressive, mais variable selon l'unité d'imposition (imposition jointe ou séparée).

La contrainte budgétaire de l'individu peut ne pas être linéaire pour différentes raisons comme les heures supplémentaires qui ne sont pas rémunérées au même taux que les heures de travail habituelles. Cependant, la plus évidente des raisons est certainement l'existence d'une taxation progressive du revenu. La non-linéarité est alors due au fait que, si le revenu du travail s'accroît, suite à une augmentation du niveau de l'offre de travail, la dernière unité de temps travaillée sera plus lourdement taxée.

Pour illustrer la démarche à suivre, supposons que seul le revenu salarial de l'individu est imposé. Le montant de l'impôt payé par le travailleur est fonction de la tranche de revenu et du taux d'imposition appliqué à cette tranche. Cette fonction d'imposition est croissante, convexe<sup>40</sup> et linéaire par morceaux. La contrainte budgétaire est concave et constituée de  $k$  inégalités caractérisées par les pentes  $w_k$  et les constantes  $y_k$ , avec :

$$\begin{cases} w_k = (1 - t_k)w \\ y_k = y + \sum_{s=1}^k (t_k - t_{s-1})B_s \end{cases}$$

où  $t_k$  est le taux marginal de taxation pour la tranche de revenu  $k$ , et  $B_k$ , la limite inférieure de cette tranche. Le problème du travailleur consiste alors à maximiser son utilité sous cette contrainte budgétaire (voir graphique 3.2 pour un exemple avec 3 tranches de revenu).

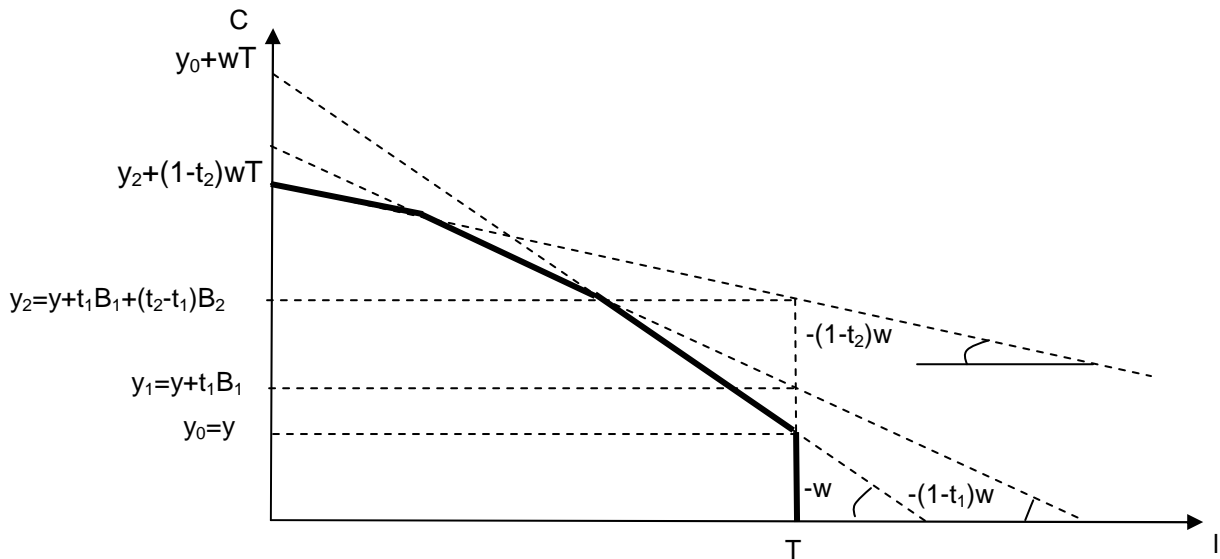
<sup>40</sup> L'hypothèse de convexité signifie que l'impôt est progressif ou, en d'autres termes, que le prélèvement des taxes est proportionnellement plus élevé pour les riches que pour les pauvres.

Plus précisément,

$$\begin{aligned} & \text{Max}_{\{C, l\}} U(C, l) \\ \text{sc} & \begin{cases} C \leq \min_k \{y_k + w_k \cdot (T - l)\} \\ T - l \geq 0 \\ C \geq 0 \end{cases} \end{aligned}$$

où la contrainte budgétaire du ménage a été écrite en résumant toutes les inégalités par un opérateur « minimum ».

**Graphique 3.2 : Contrainte budgétaire avec impôt progressif sur le revenu salarial**



La méthode adéquate pour étudier les modèles d'offre de travail avec contrainte budgétaire non-linéaire a été appliquée pour la première fois à la question de la taxation par Burtless et Hausman (1978). L'idée de cette méthode s'appuie sur le fait que la contrainte budgétaire non-linéaire peut être remplacée, dans le voisinage du point d'équilibre, par une contrainte budgétaire linéaire. A l'équilibre, le revenu salarial du ménage se trouve dans la tranche  $k$ . Seules les caractéristiques de la contrainte budgétaire pour cette tranche de revenu salarial sont pertinentes dans le programme d'optimisation. Localement, la contrainte budgétaire peut simplement

s'écrire de la manière suivante :

$$C \leq y_k + w_k(T - l),$$

où la pente  $w_k$  et la constante  $y_k$  jouent respectivement le rôle d'un salaire et d'un revenu « virtuels » (ou après impôt).

La solution à ce problème modifié est identique à celle du problème initial ; l'offre marshallienne de travail s'écrit alors :  $h = h(w_k, y_k)$ .

Cette transposition du problème de maximisation implique que les propriétés du modèle d'offre de travail canonique développé précédemment sont identiques.

Ainsi, malgré l'enrichissement du modèle, une variation marginale du salaire a le même effet que dans le modèle canonique, à une constante près :

$$\frac{\partial h'}{\partial w} = \frac{\partial h}{\partial w_k}(1 - t_k)$$

Cette représentation du modèle permet d'étudier l'effet des paramètres du système de taxation sur l'offre de travail au travers uniquement de l'influence des variables 'virtuelles' pour de petits changements du système. Mais, si la variation des variables réelles ou des paramètres du système de taxation est importante, le revenu salarial peut changer de tranche auquel cas le modèle précédent ne serait plus valable. Pour analyser ces situations complexes, les méthodes d'estimation doivent tenir compte du fait que le salaire et le revenu 'virtuels' sont endogènes. Une façon de procéder est d'estimer le modèle par une méthode de variables instrumentales (*cf.* McCurdy et *alii*, 1990).

Ici, le développement théorique a consisté à produire une nouvelle contrainte budgétaire et le problème du travailleur revient alors à maximiser son utilité sous cette contrainte budgétaire modifiée. La solution de ce problème est donc identique à celle du problème initial. Dans le modèle canonique, les choix individuels sont influencés par les deux variables financières salaire horaire et revenus non salariaux. L'intervention du système d'imposition modifie simplement ces variables.

Finalement, un prélèvement fiscal sur le revenu du travail peut être assimilé à une baisse de salaire net, dont le modèle standard identifie deux effets :

- un effet revenu : le travailleur compense sa perte de pouvoir d'achat en augmentant son offre de travail ;
- un effet de substitution : la baisse du coût d'opportunité du loisir l'incite à réduire son offre de travail pour augmenter son loisir.

L'effet de l'impôt est donc en théorie totalement ambigu. On s'attend néanmoins à un résultat négatif, l'effet de substitution étant généralement dominant d'autant plus probablement que le revenu du travail est important.

L'effet de l'impôt est en outre d'autant plus important que le temps de travail initial et le revenu sont élevés, la décroissance du rendement marginal du travail allant alors en s'accroissant. La présence d'un impôt progressif peut ainsi influencer de façon particulièrement importante la décision de travailler à temps plein ou à temps partiel.

La progressivité de l'impôt affecte également les modalités de la décision d'offre de travail, puisque cette dernière entraîne dans le même temps la sélection d'une tranche d'imposition. Le salaire net devient (partiellement) endogène, et la décision optimale d'offre de travail tient compte de l'effet induit par des variations du volume de travail sur le taux d'imposition.

L'unité d'imposition, ménage ou individu, constitue un autre élément clé de l'incidence de l'impôt sur les comportements d'offre de travail des femmes. Le régime d'imposition joint<sup>41</sup> renforce les effets négatifs de l'impôt sur l'offre de travail du « travailleur secondaire » puisque son revenu est alors soumis à un taux d'imposition nettement plus élevé que dans le cas d'une imposition séparée. Le système d'imposition joint peut alors être interprété comme un système incitant le temps partiel des femmes par rapport à l'activité à temps plein (Gustafsson, 1996).

#### **1.4 L'offre de travail comme décision intertemporelle**

Jusqu'à présent, nous avons considéré des modèles d'offre de travail statiques. Une approche dynamique a semblé nécessaire aux économistes pour au moins deux raisons. D'une part, les estimations de l'élasticité de l'offre de travail produisent des résultats

---

<sup>41</sup> On parle de régime d'imposition joint lorsque le niveau du taux d'imposition est calculé à partir des revenus cumulés des conjoints d'un ménage, par opposition au calcul fondé, dans un régime d'imposition séparée, sur les revenus individuels.

variables qui, loin d'être consensuels, contredisent parfois ouvertement les prédictions théoriques du cadre statique ; certaines estimations non contraintes concluent en effet à des élasticités de substitution négatives (Killingworth, 1983 ; Browning et *alii*, 1985). D'autre part, la durée observée du travail sur le cycle de vie des individus ne coïncide pas avec l'évolution des gains salariaux (Card, 1994). Considérer simplement l'évolution des comportements comme une succession de décisions de court terme apparaît alors nettement insuffisant. Là encore, cette extension permet d'éclairer la plus grande variabilité des comportements d'activités des femmes, observée au cours du cycle de vie, selon la naissance et l'âge des enfants.

L'hypothèse avancée pour dépasser ces limites est que l'offre de travail résulte d'une combinaison de décisions intra et intertemporelles, réalisées par un arbitrage en deux temps. Les individus procèdent à une répartition de leur richesse sur le cycle de vie, avant même d'optimiser leur allocation de ressources sur une période donnée. La faiblesse (voire la négativité) des élasticités de substitution est alors expliquée par la confusion entre ces étapes, l'effet intertemporel réduisant fortement la substitution intra-temporelle induite par une différence de salaire à une période donnée.

Ainsi, parmi les hypothèses auxiliaires, l'aspect statique du modèle pourrait bien constituer un problème majeur. Après tout, les décisions en termes de consommation ou de loisir nécessitent une planification intertemporelle à plus ou moins long terme, car elles dépendent à chaque période de l'épargne accumulée et des perspectives de besoins ou de revenus futurs. Le modèle dynamique a été introduit par Heckman (1974, 1976). Il suppose des utilités fortement séparables : la séparabilité intra-temporelle entre les niveaux de consommation et de loisir est doublée d'une hypothèse de séparabilité intertemporelle des préférences<sup>42</sup>. Une solution relativement simple existe à ce problème si l'on est prêt à supposer que les préférences sont « intertemporellement additives » de la manière suivante :

---

<sup>42</sup> On suppose alors que les préférences sont additives simultanément sur les périodes et sur les états de la nature, ce qui implique, en environnement incertain : (i) que l'ordre établi pour chaque état de la nature entre les demandes des différentes périodes est indépendant de la période considérée ; (ii) que le classement des options conditionnelles aux états de la nature effectué à une période donnée est indépendant de l'ordre établi à une autre période. Ces hypothèses peuvent être levées par les modèles qui considèrent des préférences intertemporelles non séparables.



$$\sum_{t=1}^K \frac{1}{(1+\rho)^{t-1}} U(T-h^t, C^t),$$

où  $h^t$  et  $C^t$  sont respectivement l'offre de travail et la consommation à la période  $t$ ,  $\rho$  est le taux d'actualisation et  $K$  est l'horizon de planification.

Notons  $x_t$  le revenu non salarial net (revenu non salarial diminué de l'accroissement de l'épargne ou augmenté de la désépargne) du ménage, on a :

$$x^t = y^t + A^t - \frac{A^{t+1}}{(1+r^t)},$$

où  $A^t$  désigne les actifs au début de la période  $t$  et  $r^t$ , le taux d'intérêt pour cette même période. L'équation ci-dessus définit le revenu non salarial net comme la somme du revenu hors-travail et de la richesse disponible en  $t$  auquel on soustrait la richesse en  $t+1$  actualisée. En l'absence d'épargne, le revenu non salarial net serait simplement égal au revenu hors-travail.

L'idée de Blundell et Walker (1986) est que, si les préférences sont intertemporellement additives, l'allocation des ressources se passe en deux étapes. D'abord, les membres du ménage définissent les ressources qui vont être consommées à chaque période  $t$ . Ensuite, ils choisissent les offres de travail et la consommation, à chaque période  $t$ , afin de maximiser cette fonction d'utilité. Formellement, le problème du ménage en  $t$  est alors le suivant:

$$\begin{aligned} \text{Max}_{\{C, l\}} \quad & U(T-h^t, C^t) \\ \text{sc} \quad & x^t = C^t - h^t w^t \end{aligned}$$

Comme dans le modèle statique, ce problème définit pour chaque période l'offre marshallienne de travail :

$$h^t = h(w^t, x^t).$$

Dans ce modèle, le revenu hors-travail a simplement été remplacé par le revenu non salarial net. Ce procédé simple montre que, pour modéliser les offres de travail d'une manière qui soit compatible avec une allocation intertemporelle des ressources, il n'est pas nécessaire de modifier en profondeur le modèle de base.

L'élasticité de substitution intertemporelle est en théorie inférieure aux élasticités compensée et non-compensée du modèle statique (MaCurdy, 1981 ; Browning et *alii*, 1985). Une variation exogène de salaire produit deux effets : un effet de substitution intratemporel, à utilité marginale de la richesse constante, qui accroît l'offre de travail, et un effet intertemporel, résultant d'une variation induite de l'utilité marginale de la richesse, qui réduit l'offre de travail. Ce dernier effet signifie qu'un salaire plus élevé implique une moindre sensibilité à une augmentation de la richesse. Il est alors d'autant plus important que les salaires sont corrélés positivement d'une période sur l'autre (Heckman et Killingworth, 1986). Comme cet effet affecte l'ensemble des périodes, il permet en outre d'expliquer pourquoi le profil de l'offre de travail sur le cycle de vie ne coïncide pas toujours avec les fluctuations observées du salaire.

Le passage à la modélisation dynamique fait donc apparaître l'existence d'une dépendance temporelle des décisions d'offre de travail, que nous pouvons illustrer par exemple par l'effet de l'expérience sur le marché du travail. L'expérience au travail influence positivement la formation de capital humain, et donc l'évolution des salaires : la perspective d'une « rente dynamique » de la participation à l'emploi, totalement ignorée dans un cadre statique, peut devenir dans ce cas un élément central des décisions. Les effets de l'expérience de travail sur l'évolution des salaires, modifient partiellement le problème de décision d'offre de travail qui doit alors tenir compte de l'effet anticipé des décisions courantes sur les rendements futurs du travail. Pour estimer le rendement du travail, il faut donc ajouter au salaire la « rente dynamique » suscitée par l'accumulation de capital humain. L'existence de cette rente peut infléchir considérablement les comportements d'activité des femmes, en incitant par exemple à une participation continue au marché du travail malgré la naissance d'enfants afin d'accroître le rendement du travail futur ou d'éviter les effets néfastes d'une interruption d'emploi sur les salaires futurs.

Deux processus sont habituellement distingués pour rendre compte de l'accumulation de capital humain. On envisage d'une part, un processus « d'apprentissage par la pratique », dans lequel l'accumulation de capital humain résulte de l'apprentissage qui s'effectue par l'exercice de l'emploi ; on suppose dans ce cas que l'intensité de l'accumulation dépend du volume horaire de l'emploi exercé. D'autre part, on considère un processus « d'investissement », où l'accumulation de capital humain

résulte de décisions d'investir en formation. Un individu peut ici choisir de « sacrifier » du bien-être présent en investissant du temps en formation et non en loisir ou en travail dans la perspective d'un accroissement de satisfaction futur. Mais la satisfaction est toujours évaluée en termes de niveau de consommation et de loisir.

Empiriquement, la faiblesse des élasticités de substitution intertemporelle obtenues tant pour la population masculine que pour la population féminine donne, selon Pencavel (1986), un motif évident pour négliger l'influence du salaire sur l'offre de travail. Plusieurs auteurs expriment ainsi leur scepticisme quant à la pertinence de cette influence pour expliquer les comportements microéconomiques. D'autres pistes sont cependant explorées pour améliorer le cadre intertemporel et rendre compte de l'adaptation des comportements sur le cycle de vie. En particulier, l'hypothèse « d'habitudes » persistantes, représentée par la non-séparabilité temporelle des préférences, peut rehausser la valeur des élasticités (Hotz et Miller 1988).

Nous allons maintenant évaluer plus particulièrement les apports empiriques des extensions du modèle canonique susceptibles d'enrichir la compréhension de la sensibilité de l'offre de travail des femmes mariées aux variables financières.

## Section 2 : L'élasticité-salaire : une explication contestable de l'offre de travail des femmes

La forte élasticité de l'offre de travail au salaire et aux contraintes ou incitations engendrées par le système institutionnel est longtemps apparue comme une spécificité établie des comportements des femmes mariées. Les développements de l'analyse théorique et empirique de l'offre de travail relativisent pourtant fortement cette spécificité. Nous allons discuter les résultats empiriques de ces approches pour souligner que l'élasticité-salaire n'offre qu'une explication très partielle des différences de comportements entre les hommes et les femmes.

Des différences importantes marquent les résultats obtenus par les générations successives d'estimations empiriques des élasticités de comportement. Ces différences tiennent en partie au progrès des procédures d'estimation qui prennent en compte plus

efficacement les effets de sélection et de l'hétérogénéité non observée des individus (2.1). Ces différences tiennent aussi aux apports des extensions théoriques susceptibles de contribuer à mieux expliquer les comportements d'activité des femmes (2.2). Finalement, malgré les nombreux développements visant à rendre le modèle plus réaliste, le cadre d'analyse, en conservant *le noyau dur* du modèle, reste focalisé sur les arbitrages financiers et ne permet pas d'appréhender la diversité des situations d'emploi et d'inactivité. (2.3).

## 2.1 Des élasticités revues à la baisse

Les progrès microéconométriques réalisés depuis une trentaine d'années à propos du contrôle des effets de sélection et de l'hétérogénéité non observée des individus ont permis d'améliorer considérablement l'estimation des élasticités des comportements (Heckman, 2001). Le développement des procédures d'estimation engagé depuis le milieu des années 70 a eu pour objectif d'obtenir une estimation non biaisée des élasticités du volume de travail. La modélisation de type Tobit vise, dans cette perspective, à corriger le biais de sélection induit par l'utilisation d'un échantillon restreint à l'ensemble de la population occupée, en tenant compte de la probabilité de participer au marché du travail.

Heckman (1974, 1976) propose une procédure permettant de modéliser en deux étapes la décision de participation et les variations du volume de travail des femmes déjà présentes dans l'emploi. Cette modélisation se heurte *a priori* à la non-observabilité du salaire potentiel des femmes sans emploi, qui théoriquement est au plus égal à leur salaire de réserve. On peut toutefois leur attribuer un niveau de salaire fictif, dépendant de leur expérience passée, de leurs caractéristiques personnelles et familiales (âge, nombre d'enfant(s), niveau d'éducation, etc.) et de caractères non observables. Pour cela, on mesure l'effet de ces caractéristiques sur le niveau de salaire dans la population féminine occupée afin d'attribuer aux femmes inoccupées qui partagent les mêmes caractéristiques un niveau de salaire identique. Cette démarche nécessite cependant de corriger les effets de sélection induits par le recours à un échantillon exclusivement composé de la population présente dans l'emploi, afin de tenir compte des caractéristiques non observables spécifiques qui influencent le salaire de réserve des femmes inoccupées. Le salaire est dès lors estimé pour l'ensemble de la

population. Ce niveau de salaire sert ensuite à estimer la réaction de l'offre de travail à des variations de salaire.

Si l'estimation du salaire fictif permet d'étendre la modélisation Tobit, la procédure proposée par Heckman induit toutefois un biais d'estimation positif des élasticités de l'offre de travail. Ce biais est dû à la contrainte de proportionnalité qui est imposée entre les heures de travail désirées et l'écart du salaire de marché au salaire de réserve (Zabel, 1993). En imposant une telle contrainte, on suppose implicitement que les facteurs influencent les décisions de participation et d'heures travaillées de manière strictement identique, hypothèse qui est aujourd'hui largement rejetée, et qui biaise positivement les estimations (Mroz, 1987, Zabel, 1993, Heckman, 1993).

Une généralisation du modèle Tobit permet d'estimer de façon séparée une équation de participation, en y associant deux nouveautés : d'une part, l'absence de contrainte de proportionnalité entre les paramètres de l'équation de participation et ceux de l'équation des heures de travail ; d'autre part, l'introduction, dans l'équation de participation, de régresseurs distincts de ceux contenus dans l'équation des heures de travail. *A priori*, par exemple, le taux de chômage local influence la probabilité d'être en emploi mais pas les heures de travail (*cf.* Fugazza et alii, 2004). Cette généralisation a l'avantage de permettre une identification différenciée de l'influence de coûts fixes ou de contraintes de durée minimale sur les décisions d'offre de travail. Ce sont donc *in fine* trois équations qui sont estimées séparément : une équation de participation, une équation de salaire et une équation de durée du travail.

L'introduction de procédures d'estimation raffinées serait totalement anecdotique si elle ne remettait pas en cause le constat que l'on supposait clairement établi d'une élasticité de l'offre féminine de travail exceptionnellement élevée. Les estimations les plus récentes contestent en effet assez fortement l'ampleur des élasticités obtenues dans le courant des années 70 et jusqu'au milieu des années 80, soulignant ainsi, non pas tant une évolution des comportements, que l'inadéquation des procédures d'estimation antérieures.

Comme nous l'avons souligné, dans une revue de littérature consacrée aux modèles d'offre de travail des femmes, Heckman et Killingworth (1986) présentaient des estimations de modèle que l'on peut qualifier de première génération qui oscillaient

entre  $-0,3$  et  $+14$ . Ces estimations étaient beaucoup plus faibles dans la revue de littérature de Pencavel (1986) consacrée aux hommes. Il est alors tentant de revenir sur le constat évoqué à la première section de la spécificité de l'offre de travail des femmes : une sensibilité nettement plus forte à des variations du salaire net, en raison d'une élasticité de substitution très supérieure à celle des hommes et d'une élasticité revenu beaucoup plus faible. Au vu des perfectionnements empiriques et des extensions théoriques, ce constat semble largement infirmé par des études plus récentes, qui font apparaître, d'une part, des élasticités plus faibles en valeur absolue et, d'autre part, des différences entre hommes et femmes beaucoup moins marquées. La moyenne des élasticités des femmes se situe alors plutôt autour de  $0,5$  (cf. Blundell et MaCurdy, 1999, p. 1649-1951, pour une présentation synthétique d'une « deuxième génération » d'estimations des élasticités pour les femmes mariées). Plusieurs explications sont apportées à une telle réévaluation des estimations :

Tout d'abord, une meilleure prise en compte, dans les équations structurelles d'offre de travail, des développements théoriques (effets des contraintes de rationnement, du système de prélèvement et de prestation, des comportements intertemporels, etc.) conduit à une baisse de l'élasticité théorique (Heckman, 1993, Blundell et MaCurdy, 1999).

Ensuite, la sensibilité de la qualité des estimations aux différences de spécification des comportements explique une diminution de l'élasticité estimée pour un modèle donné. Les résultats de Mroz (1987) montrent la sensibilité des résultats empiriques obtenus en fonction des hypothèses économiques et statistiques sous-jacentes au modèle d'offre de travail. Il apparaît tout d'abord que l'importance des effets de sélection dépend de la spécification des comportements en particulier des hypothèses concernant le rôle de l'expérience au travail. Les résultats mettent en évidence une élasticité plus de deux fois inférieure à celle obtenue par Heckman (1980) à partir du même échantillon. Mroz montre ainsi que les élasticités estimées sont extrêmement dépendantes des spécifications du modèle et ne permettent donc pas d'obtenir une estimation robuste de l'élasticité d'offre de travail au salaire. Enfin, comme nous l'avons souligné dans le paragraphe précédent, le modèle Tobit classique surestime en fait l'élasticité-salaire du volume de travail, car il confond les paramètres qui influencent la participation et ceux qui influencent le volume de travail (Mroz, 1987 ;

Zabel, 1993). La distinction entre ces deux effets montre que le revenu influence de façon plus importante l'entrée et la sortie du marché du travail que le volume de travail des personnes présentes dans l'emploi (Heckman, 1993).

L'importance des effets de ces différents facteurs en ce qui concerne les comportements féminins d'offre de travail reste toutefois très variable, puisque les estimations varient fortement d'une méthode d'estimation ou d'un échantillon à l'autre. Nous pouvons dès lors nous interroger, à l'instar de Blundell (1993), sur l'intérêt de définir un comportement représentatif et d'agrèger les comportements individuels : *« Les économistes considèrent que l'élasticité de l'offre au niveau agrégé est le concept adapté à l'étude des comportements. Néanmoins, celle-ci ne constitue pas l'outil adéquat d'analyse de l'offre de travail, [...] il n'existe finalement pas d'élasticité représentative »*. (Blundell, 1993, p.1).

## **2.2 Quels sont les apports des extensions théoriques par rapport aux comportements d'activité des femmes ?**

La prise en compte du système d'imposition ou des coûts de garde des enfants devaient permettre de mieux expliquer la sensibilité aux variables financières de l'offre de travail des femmes mariées. Pourtant, nous verrons que ce n'est qu'en partie le cas. Le système d'imposition peut être un élément d'explication de la participation des femmes à l'emploi, mais un déterminant secondaire de leur volume de travail (2.2.1). En outre, la sensibilité de l'offre de travail des femmes mariées aux coûts de garde des enfants ne semble pas clairement établie (2.22).

### 2.2.1 L'imposition comme explication des variations d'offre de travail des femmes ?

Plusieurs obstacles rendent particulièrement difficile l'estimation de l'effet des impôts sur les comportements d'offre de travail : l'hétérogénéité régionale des systèmes, la possibilité de choisir dans certains pays entre imposition séparée et imposition jointe, la complexité des systèmes d'abattement ou de crédit, ou bien encore les erreurs de mesure des heures de travail. Tous ces éléments rendent ainsi particulièrement périlleuse la détermination du revenu net et du taux d'imposition

effectif, et par conséquent l'estimation précise de l'effet de l'impôt sur les comportements féminins d'offre de travail. Certains résultats généraux se dégagent toutefois. Ils indiquent que les impôts affectent de façon significative la participation au marché du travail, mais de façon non significative le volume de travail (Atallah, 1998).

La sensibilité du volume de travail au salaire net est, quant à elle, revue nettement à la baisse par rapport aux estimations proposées au milieu des années 80 (Hausman, 1985), ce qui conduit à exprimer un certain scepticisme à l'égard de l'effet réel des impôts sur le volume d'offre de travail des femmes (Blundell et MaCurdy, 1999). Plusieurs raisons sont avancées pour justifier ce scepticisme (Atallah, 1998) :

- La plupart des estimations surestiment l'effet des impôts sur les heures de travail, puisque, on l'a vu, une partie de l'élasticité-salaire estimée à partir d'une modélisation *Tobit* classique provient en fait de l'effet des facteurs financiers sur la participation (Bourguignon et Magnac, 1990 ; Blundell, 1993 ; Mroz, 1987).
- La présence de contraintes sur les heures de travail, dont la prise en compte suscite une baisse de la valeur des coefficients estimés (Dickens et Lundberg, 1993), atténue les effets potentiels des impôts sur le volume de travail désiré. Les travailleurs peuvent peut-être choisir de participer ou non à l'emploi, mais ils n'ont pratiquement aucune latitude quant au choix du nombre d'heures de travail. D'ailleurs, la moitié des personnes interrogées dans cette étude déclarent vouloir travailler un nombre d'heures différent de leurs heures effectives pour un taux de salaire identique.
- Enfin, les déclarations des individus rejoignent cette tendance puisqu'ils ne considèrent pas l'impôt comme un déterminant important de leur offre de travail (Calderwood et Webley 1992).

En résumé, d'après les travaux les plus récents, la présence d'impôts a peu d'effet sur le volume de travail désiré par les femmes, son influence sur la décision de participation pouvant apparaître un peu plus nette. Le régime d'imposition joint ou séparé pourrait ainsi expliquer en partie des différences de comportements d'activité



observées par exemple entre l'Allemagne, où un régime d'imposition jointe prévaut, et la Suède, où les conjoints sont soumis à une imposition séparée (Gustafsson, 1992).

### 2.2.2 Les coûts de garde comme explication des disparités d'offre de travail des femmes ?

Dans la très grande majorité des études empiriques, les coefficients mesurant l'effet de la présence d'enfant(s) sur la participation ou la durée du travail de leur mère sont négatifs. La valeur des coefficients dépend néanmoins de façon très importante de la prise en compte de l'hétérogénéité des situations (Browning, 1992). En particulier, l'effet est d'autant plus négatif que le nombre d'enfant(s) est important et qu'ils sont en bas âge avec cependant des différences importantes selon les pays (*cf.* partie 2). L'offre de travail des femmes apparaît ainsi croissante avec l'âge des enfants, suggérant que le volume de temps consacré à la prise en charge des enfants décroît avec leur âge (Browning, 1992). Ainsi, la réduction des coûts de garde formelle devrait permettre d'offrir une part plus importante de leur temps sur le marché du travail.

Une revue de littérature de Perraudin et Pucci (2006) montre que les différentes études empiriques ne permettent pas de conclure de manière consensuelle quant aux effets des aides à la garde sur la participation des mères et sur leur choix de mode de garde, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les valeurs estimées de l'élasticité de l'offre de travail des mères au coût de garde diffèrent fortement d'une étude à l'autre : elles varient de 0 (pas d'effet significatif) à  $-1,9$ . Ensuite, l'élasticité est estimée à partir de modèles empiriques décrivant les choix opérés pour un système de garde particulier et ne permet pas de prévoir l'impact d'une modification du système d'aide, qui revêt le plus souvent plusieurs dimensions (réductions fiscales, aides directes,...). Enfin, il ressort de cette étude que les différences s'expliquent en partie par le choix de la population étudiée, mais également par les méthodes d'estimation et la mesure du coût de garde retenues.

L'influence des coûts de garde sur le choix du mode de garde et sur l'offre de travail n'est donc pas clairement établie. Ainsi, si Guillot (1996), dans une étude sur données françaises, fait écho à une littérature américaine (Blau et Robins, 1988 ; Connely, 1992) qui met en évidence un effet significatif du coût de garde sur la participation

féminine au marché du travail, Ribar (1995) estime au contraire que, si le coût de garde exerce bien une influence significative sur le choix du mode de garde, son incidence sur l'offre de travail des femmes mariées est plutôt faible. Il faut toutefois souligner que la plupart de ces estimations ne tiennent pas compte de la qualité de l'offre de garde. Browning (1992) souligne quant à lui que la plupart des estimations de l'effet des coûts de garde sur les comportements féminins d'offre de travail ne tiennent pas compte des effets de l'expérience au travail (ce qui n'est pas le cas du modèle estimé par Ribar, 1995) et surestime vraisemblablement de ce fait les effets des coûts de garde sur la participation des femmes ayant un jeune enfant. Aussi Browning (1992) souligne-t-il que ces effets sont vraisemblablement très faibles et que l'influence des enfants ne peut être expliquée qu'en considérant les relations dynamiques entre la constitution des familles et l'offre de travail.

Plus fondamentalement, Perraudin et Pucci (2006) concluent qu'une limite de ces études est liée à leur socle théorique commun : le modèle d'offre de travail néo-classique qui met les arbitrages financiers au cœur de l'analyse (même si certaines études tentent de tenir compte du rationnement des familles en matière d'offre de garde). Une autre limite tient au fait que les heures de garde effectuées par la mère sont considérées comme du temps de loisir (par opposition au temps de travail), ce qui conduit les auteurs à supprimer de l'échantillon les « cas aberrants » de mères qui font garder leurs enfants pendant leur temps libre. Ces deux limites empêchent de rendre compte du choix de mères qui gardent leur enfant alors que leur salaire potentiel est relativement élevé et leur « utilité du loisir », relativement faible.

### Section 3 : Le prisme réducteur de la valeur du travail

Les différents enrichissements du modèle d'offre de travail ne parviennent pas à expliquer pleinement les différences dans les comportements d'activité, en particulier entre les hommes et les femmes. La prise en compte des institutions du marché du travail, en modifiant des hypothèses auxiliaires, reste partielle, car elle ne transite que par des modifications des hypothèses auxiliaires : le cadre institutionnel dans lequel sont prises les décisions d'activité varie, mais reste appréhendé comme une contrainte

qui ne fait que délimiter l'arbitrage au cœur du modèle d'offre de travail.

Se présente donc une littérature très diverse qui pourtant recense un ensemble de déterminants uniformes de l'offre de travail basé sur le coût du temps et donc exclusivement sur des variables financières (revenus du travail et revenus hors travail). Le fond commun de ces modèles est de considérer que les individus (ou les conjoints dans un ménage) n'accordent qu'une valeur instrumentale au travail, qui ne dépend pas de sa nature, mais de ses résultats en termes de consommation ou de partage des revenus.

Or la nature du travail est particulière et complexe. La notion même de travail reste polysémique, superposant différentes conceptions historiques contradictoires<sup>43</sup>. Prenons quelques exemples. Si, au 18<sup>ème</sup> siècle et au début du 19<sup>ème</sup> siècle, le travail était considéré, dans la littérature économique, comme la seule source de valeur, il n'était pas pour autant considéré comme une noble tâche. Il était perçu uniquement comme pénible pour le salarié, qui était contraint de travailler pour obtenir un revenu lui permettant de survivre<sup>44</sup>. Comme nous l'avons souligné, c'est certainement cette conception du travail qui justifie les hypothèses au cœur du modèle d'offre de travail élaboré dans ce contexte. Mais on trouve aussi, au 19<sup>ème</sup> siècle, une conception du travail radicalement différente qui le considère au contraire comme l'essence de l'être humain. Le travail est par exemple célébré par Hegel comme une liberté créatrice ; il devient alors autant source de plaisir que le loisir. Enfin, à partir du milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, le développement d'une protection sociale qui s'appuie sur le travail modifie encore sa perception : celui-ci n'est plus seulement associé à une source de revenu ; il devient aussi le moyen d'accès aux droits sociaux.

Aujourd'hui, à la question « qu'est ce que le travail ? » succède un cortège de réponses variées et discordantes. Il est, dans ce cas, paradoxal de constater que les travaux en microéconomie du travail, malgré leur souci d'améliorer le modèle initial d'offre de travail, se désintéressent apparemment de l'évolution de la nature du travail. On peut leur faire la même critique que celle que Derobert (2005, *cf. supra*) adressait au modèle canonique d'offre de travail : ce sont des modèles d'offre de travail sans

---

<sup>43</sup> Pour une présentation complète de l'évolution du concept de travail à travers l'histoire, voir Méda (1995 ; 2004).

<sup>44</sup> Pour les Classiques, le salaire naturel était en effet fixé au niveau de la valeur du panier de biens de subsistance.

travail. Ils ne remettent pas en cause l'hypothèse au cœur du modèle canonique et considèrent que le travail est pénible et ne procure aucune satisfaction directe.

Les économistes néoclassiques ont négligé la nature du travail pour se focaliser uniquement sur son prix. Or l'évolution des conceptions du travail que nous venons de décrire a abouti à une vision positive du travail en contradiction avec la vision économique d'un travail ne procurant aucune satisfaction. L'axiomatique des préférences, en rompant avec le concept de désutilité du travail, va encore plus loin. En effet, selon Spencer (2003), la formulation initiale du concept de désutilité du travail, initiée par Stanley Jevons et par Alfred Marshall, avait au moins le mérite d'identifier la diversité des motivations au travail par les effets différenciés de la quantité et de la qualité du travail sur l'offre de travail. En substituant le loisir au travail pour adopter le cadre de la théorie des choix du consommateur, les auteurs ultérieurs se sont focalisés sur le salaire en tant que coût d'opportunité du loisir, négligeant ainsi complètement le contenu du travail. Comme le souligne Spencer (2003), « *Ces auteurs perdent de vue l'influence de la nature du travail sur l'offre de travail.* » (p.1).

Les choix réalisés en matière d'emploi et de non emploi ne sont appréhendés que par le prisme réducteur de l'arbitrage financier, où la valeur du travail est réduite à la seule utilité du revenu qu'il procure en compensation de la perte de loisir qui est la seule occupation du temps procurant une satisfaction. Les modèles d'offre de travail sont d'ailleurs tous résolus analytiquement en présupposant une supériorité intrinsèque de la satisfaction qu'apporte le non-emploi par rapport à l'emploi et empêche en ce sens une hétérogénéité des décisions d'activité.

Pourtant, la sociologie considère depuis longtemps que l'emploi ne se résume pas au salaire, surtout quand on en est privé. Comme le soulignent Baudelot et Gollac (2001, p. 5), « *tous les travaux empiriques décrivent la perte des liens sociaux par les chômeurs, même les liens sans rapport avec le travail* ». L'ouvrage fondateur sur ce point n'est pas récent : la fameuse enquête de P. Lazarsfeld, M. Jahoda. et H. Zeisel, faite en 1932 auprès des chômeurs de Marienthal, montrait déjà que les dégâts engendrés par le chômage dépassaient largement la simple perte de revenu. Le chômage confère également un sentiment « *d'inutilité au monde* » (Castel, 1995), de « *honte sociale* » (Schwartz, 1990). L'étude de Belleville-Pla (2004) confirme le sentiment d'isolement social et d'inutilité

sociale que ressentent les bénéficiaires de minima sociaux, au point qu'un allocataire du RMI sur quatre a caché sa situation à sa famille.

Ainsi, « *il en va du travail comme de toutes les composantes du bonheur : c'est son absence qui en fait le mieux mesurer la valeur, et cela d'autant plus que cette absence est subie* » (Baudelot et Gollac, 1997, p. 2). Récemment, des économistes (cf. Layard, 2005) ont également pris la mesure de la perte de bonheur engendrée par l'absence d'emploi. Layard (2003) souligne d'ailleurs le peu de cas qu'en fait la théorie économique de l'offre de travail : « *Ceci est en forte contradiction avec les hypothèses faites par la plupart des économistes qui considèrent que le chômage est une perte de revenu pour la société dans son ensemble, corrigée à la baisse par la valeur d'un loisir croissant. Mais notre analyse montre l'énorme impact psychique du chômage sur les chômeurs, bien plus élevé, quelle que soit l'importance du revenu perdu* » (Lecture 3, p. 5, notre traduction).

De nombreux travaux d'approches disciplinaires différentes identifient une pluralité de raisons de valoriser le travail : « *Le travail apporte argent, considération, relations, et peut être valorisé pour cela. Il peut aussi être investi comme activité passionnante, ou parce qu'on se projette dans le produit de son travail, ou encore parce qu'il donne l'occasion de résoudre des problèmes. Cette diversité, à explorer, des formes d'attachement au travail est, en soi, une invitation à échapper à l'alternative de la divinisation ou de la diabolisation du travail.* » (Baudelot et Gollac, 2001, p. 6).

La généralisation de la société salariale fait du travail le vecteur essentiel de l'insertion sociale (Arendt, 1961; Méda, 1995 ; 2004, Layard, 2004). L'analyse de Guillemot et alii (2002) montre que les allocataires du RMI recherchent avant tout à s'insérer en recherchant activement un emploi. Ils ne refusent que très rarement un emploi et encore plus rarement pour des raisons financières<sup>45</sup>. De plus, environ un tiers des allocataires, prenant ou reprenant un emploi, le font sans gains financiers mais en retirent pour la plupart un mieux-être.

Les travaux empiriques qui s'intéressent plus particulièrement aux femmes

---

<sup>45</sup> Benarosh (2003) montre d'ailleurs que ceux qui refusent un emploi le font pour d'autres raisons, comme par exemple pour l'élaboration d'un projet professionnel nécessitant provisoirement une période de non emploi.

montrent aussi que l'attachement au travail va très souvent au-delà du simple aspect financier (Maruani et Nicole, 1989 ; Commaille, 1993 ; Niel, 1998 ; Baudelot et *alii*, 1999). L'aspiration des femmes à un statut différent de celui de mère au foyer (Maruani et Nicole, 1989) et à une autonomie par rapport à leur conjoint constitue le motif le plus fréquemment cité pour justifier leur désir d'occuper un emploi. Selon les résultats de l'Enquête française « Travail et modes de vies » analysés par Niel (1998), six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler. Et si l'origine de l'inactivité est majoritairement liée à la constitution de la famille, seulement 45% des mères inactives affirment que c'est la raison principale.

Niel (1998) montre également que seulement 18% des femmes inactives désignent la non-rentabilité du travail comme l'une des raisons de leur retrait du marché du travail. Les choix des femmes entre travail et inactivité se font sur des critères multiples qui vont, le plus souvent, au-delà d'un arbitrage financier ou d'une priorité plus ou moins grande donnée à la famille. D'autres motifs d'activité sont également mis en avant en fonction des circonstances : en particulier l'assurance que représente le travail face à la précarité du statut professionnel du conjoint (Baudelot et *alii*, 1999) ou face à la fragilisation de la famille et la montée du risque de divorce (Commaille, 1993). Ainsi, les raisons de l'inactivité des femmes ne doivent pas être analysées au travers du prisme réducteur d'une comparaison financière entre les situations d'emploi et de non emploi.

Aussi, on soutient que l'ignorance de la variété qualitative des situations d'emploi empêche de saisir pleinement les comportements d'activité. Plus encore, en ne considérant pas la valeur intrinsèque de l'emploi, on ignore du même coup la complexité des arbitrages qui se jouent dans les choix d'activité, mais aussi en matière d'organisation entre emploi et famille.



## Conclusion du Chapitre 3

L'objectif de ce chapitre était d'explorer les conséquences de la modification d'un second type *d'hypothèses auxiliaires* du modèle canonique conçue pour rendre le modèle plus réaliste en prenant en compte les caractéristiques institutionnelles propres au marché du travail.

Plusieurs développements du modèle canonique d'offre de travail ont été explorés : l'intégration de coûts fixes de participation, les contraintes sur les heures de travail, les conséquences du régime fiscal ou encore le cadre intertemporel des décisions d'activité. Nous avons souligné tout l'intérêt de ces extensions qui permettent en effet d'affiner les déterminants de l'offre de travail et en particulier d'exhiber de nouveaux éléments susceptibles de rendre compte de la spécificité de l'offre de travail des femmes.

Toutefois, en cherchant à évaluer la portée empirique de ces extensions sur les comportements d'activité des femmes, le constat s'est avéré plus nuancé. Alors que les estimations du modèle canonique concluaient à une élasticité de l'offre de travail des femmes par rapport au salaire plus forte que celles des hommes, ces extensions théoriques combinées avec des procédures d'estimation plus robustes réduisent en fait les élasticités de l'offre de travail des femmes, qui apparaissent finalement peu différentes de celles des hommes.

Ainsi, les variations du niveau de salaire, considérées par le modèle de base et ses extensions comme le facteur explicatif principal des évolutions de la participation des femmes, ne rendent compte en réalité que d'une part très réduite des comportements d'activité des femmes. Ce constat nous a donc conduit à revenir sur le *noyau dur* du modèle d'offre de travail qui par définition n'a pas été affecté par les modifications des *hypothèses auxiliaires*.

Les modèles d'offre de travail même les plus sophistiqués en termes de prise en compte des caractéristiques institutionnelles du marché du travail, persistent à ne pas intégrer la valeur intrinsèque du travail, et ignorent du même coup la complexité des arbitrages qui se jouent dans les choix d'activité et dans l'organisation entre emploi et



famille. Ils restent pour ces modèles dépendants uniquement de considérations financières. Or de nombreux travaux (sociologiques et économiques) montrent que le travail représente bien plus qu'une source de revenu. Le refus de toucher au *cœur* du modèle empêche certainement la modélisation économique de l'offre de travail de rendre compte de l'hétérogénéité des comportements d'activité.

## CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

L'évolution du *Programme de Recherche Scientifique* (au sens de Lakatos) néoclassique sur l'offre de travail est caractérisée par des enrichissements successifs du modèle canonique, qui permettent de saisir de manière de plus en plus précise les comportements d'activité. Compte tenu de notre objet, notre présentation n'a pas été exhaustive : nous avons privilégié les développements directement liés à la prise en compte de la spécificité de l'offre de travail des femmes, ou ceux qui intégraient des caractéristiques institutionnelles spécifiques du marché du travail aux conséquences non négligeables sur la compréhension des comportements d'activité des femmes. Ces modèles ont permis de mieux comprendre les décisions d'activité des femmes en tenant compte du cadre familial dans lequel ces choix avaient lieu, des coûts fixes liés à l'activité, des effets de l'imposition jointe, des possibilités limitées dans les choix du nombre d'heures travaillées ou encore de la répartition de l'activité au cours du cycle de vie.

Néanmoins, la succession des modèles d'offre de travail se caractérise par une véritable continuité du modèle canonique dont l'étude détaillée nous a permis d'identifier les *hypothèses au cœur* : le travail n'est pas source de satisfaction et les choix d'activité se réduisent à un arbitrage entre consommation et loisir. Ce *noyau dur* a été protégé par un ensemble d'*hypothèses auxiliaires* qui ont été amendées dans les modèles qui lui ont succédé pour augmenter sa capacité prédictive ou explicative. Cependant, le *noyau dur* contraint la représentation des comportements d'activité plus qu'il ne les explique.

En effet, l'approche microéconomique de l'offre de travail réduit le travail à sa valeur en termes de consommation et n'identifie finalement que des déterminants financiers aux comportements d'activité — même si, au cours des développements du modèle, ils prennent en compte des éléments de plus en plus variés. Il ne s'agit pas ici de nier l'importance des déterminants financiers sur l'offre de travail mais de souligner qu'ils ne sont pas exclusifs d'autres déterminants.

Il semble en outre que les travaux empiriques n'aient pu valider la sensibilité de l'offre de travail au salaire que sur une population spécifique, celle des femmes vivant en couple, et les développements théoriques et empiriques les plus récents conduisent même à relativiser ce résultat. Ces travaux montrent en tout cas une grande hétérogénéité des comportements entre les hommes et les femmes, que les modèles ne permettent de comprendre que partiellement, malgré les développements de l'analyse microéconomique de l'offre de travail.

Le socle commun de ces modèles est de considérer que les individus ou conjoints dans un ménage n'accordent qu'une valeur instrumentale au travail, c'est-à-dire une valeur qui ne dépend que de son résultat en termes de niveau de consommation ou de partage des revenus. Ce socle néglige le contenu de l'emploi et plus généralement la situation générale de l'emploi.

La compréhension des décisions d'offre de travail nécessite l'adoption d'un cadre d'analyse pluraliste. Elle nécessite en effet, de considérer la diversité qualitative des situations d'emploi et de non emploi que vivent les individus, à travers la diversité des motifs pour lesquels le travail peut être une source de satisfaction ou de non satisfaction (conditions d'emploi, statut social, attachement au travail, attachement à la vie familiale, autonomie...). Si un arbitrage est possible, il ne peut s'établir que dans une comparaison entre la consommation et un ensemble d'éléments qui précisent le contenu de l'emploi ou du non emploi.

Notre démarche par la suite sera donc davantage inductive, basée sur l'observation des comportements individuels réels de participation à l'activité productive, afin d'en dégager des déterminants que la théorie de l'offre de travail ne peut pleinement prendre en compte du fait de la rigidité du cadre d'arbitrage entre consommation et loisir qu'elle s'est imposé.

Nous chercherons à enrichir l'analyse des décisions d'offre de travail des femmes sur deux plans. Nous analyserons dans la deuxième partie l'influence sur les choix d'activité de l'environnement institutionnel (social et familial), de la structure du marché du travail (type d'emplois offerts, rôle de l'Etat) et des contraintes pesant sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Dans la troisième partie, nous étudierons l'influence, sur les choix d'activité, de différentes dimensions de l'emploi,

telles que les conditions de travail et la qualité de l'emploi, sans nous limiter aux salaires et aux nombres d'heures de travail.



## PARTIE 2

# L'ANALYSE DE L'OFFRE DE TRAVAIL INDISSOCIABLE DE LA NATURE INSTITUTIONNELLE DES LIENS ENTRE EMPLOI ET FAMILLE

Parmi les pays européens, les différences entre les taux d'emploi des femmes sont très importantes. Par exemple en 2004, il existait un écart de plus de 25% entre le taux d'emploi des femmes suédoises (70,5%) et celui des femmes italiennes (45,2%), le taux d'emploi des femmes françaises se situant entre les deux (57,4%)<sup>46</sup>. Les taux d'activité des femmes sont généralement affectés négativement par la naissance d'enfants, alors que les conséquences d'une naissance sont opposées sur les taux d'activité des hommes (Périer, 2004). La responsabilité et la charge d'élever les enfants reposent encore principalement sur les femmes, même lorsqu'elles travaillent (Orloff, 2006). Ces différences s'inscrivent aussi dans des problématiques d'articulation entre vies familiale et professionnelle, variables selon les pays. Par conséquent, les choix d'activité des femmes ne peuvent être appréhendés sans analyser les arrangements sociaux touchant à l'emploi et à la famille, mais également au rôle joué par l'Etat pour relier ces deux sphères.

Ces différences importantes peuvent-elles être expliquées uniquement dans le cadre d'un arbitrage financier même complexe, indépendamment de la cohérence institutionnelle<sup>47</sup> dans laquelle les comportements d'activité s'inscrivent ? Il nous semble que les choix des femmes dépendent trop fondamentalement des contraintes imposées à la fois par le contexte familial, le contexte institutionnel et la structure du marché du travail, pour se contenter de ce cadre universaliste. Même si certains développements théoriques du modèle canonique d'offre de travail prennent en compte des contraintes institutionnelles caractéristiques du marché du travail (*cf. supra*), ils ne les mettent pas au cœur de l'analyse et conservent le *noyau dur* du modèle initial. Ce

---

<sup>46</sup> Sources : Eurostat (2005).

<sup>47</sup> Par cohérence institutionnelle nous entendons la cohérence du système économique, social et politique qui peut s'avérer très différente entre les pays comme nous le verrons.

faisant, ils considèrent que les acteurs sont soumis aux mêmes lois de comportement quel que soit le contexte institutionnel, dans lequel ils évoluent, qui n'est pris en compte qu'en définissant des conditions initiales ou des contraintes particulières sur les comportements d'offre de travail. Cette perspective est insatisfaisante pour expliquer que certains comportements d'activité des femmes ou certains arrangements entre famille et emploi dominent plutôt que d'autres dans des configurations institutionnelles et économiques particulières.

Cette partie propose d'explorer une approche institutionnaliste dans le double but d'enrichir la compréhension des comportements d'activité des femmes, et d'expliquer les différences observées dans ce domaine entre les pays. Nous souhaitons mettre à l'épreuve la représentation universaliste du modèle d'offre de travail en montrant que certaines différences de comportements d'activité entre les pays de l'Union Européenne ne peuvent s'éclairer que par l'examen des modes de régulation économique, sociale et politique dans lesquels ils s'inscrivent.

Pour illustrer l'importance de l'analyse des arrangements institutionnels relatifs à l'emploi et à la famille, en cohérence avec le système économique, social et politique dans lequel ils émergent, nous proposons de comparer les comportements d'activité des femmes en France et en Suède. La comparaison de ces deux pays est à la fois l'*objet* et le *contexte* de notre analyse (Øyen, 1990 ; Lechevalier, 2006). On peut considérer qu'une comparaison fait l'*objet* de l'analyse si son intérêt porte fondamentalement sur les pays étudiés. En revanche, la comparaison sera le *contexte* de l'analyse, si son objectif est de mettre à l'épreuve une construction théorique destinée à expliquer des faits sociaux dans deux ou plusieurs pays. Comme *objet* d'analyse d'abord, la comparaison entre la France et la Suède revêt un intérêt majeur pour notre propos car la Suède, avec un taux d'emploi des femmes très élevé, est unanimement présentée comme un modèle à suivre par la France. Comme *contexte* ensuite, la comparaison des deux pays nous offrira l'opportunité de mettre à l'épreuve la grille d'analyse institutionnalise que nous nous proposons de construire.

Le **chapitre 4** s'attachera précisément à élaborer cette grille d'analyse institutionnelle en partant d'une approche sociétale que nous compléterons par une typologie des Etats-providence centrée autour des arrangements institutionnels entre

famille, Etat et marché du travail. La variété qualitative de ces relations implique en effet des valeurs attribuées au travail différentes selon les contextes, et une diversité de dispositifs institutionnels. Ceci nous permettra de distinguer différentes formes idéales de cohérence de ces arrangements entre les trois sphères.

Au regard de ces modèles d'arrangements idéaux, nous discuterons dans le **chapitre 5** de la position de la France et de la Suède dans notre typologie à partir de l'analyse des structures institutionnelles de ces deux pays. Nous montrerons qu'*a priori* la Suède illustre assez nettement un des modèles d'articulation entre emploi et famille tandis que la France, qui présente des caractéristiques hybrides, est plus difficile à classer. Toutefois cette typologie nous permettra d'émettre des hypothèses sur les comportements d'activité attendus des femmes dans ces deux pays et sur leurs différences principales.

Dans le **chapitre 6**, nous mettrons à l'épreuve des faits les hypothèses formulées sur la structure des comportements d'activité à partir d'une analyse statistique comparative entre les deux pays. Nous évaluerons ainsi la pertinence des mesures visant à articuler vie familiale et vie professionnelle en France et en Suède en examinant plus particulièrement leurs effets sur le marché du travail des mères, en termes de recours au temps partiel et de ses conséquences sur la ségrégation professionnelle.





## **CHAPITRE 4**

### **ARTICULATION ENTRE EMPLOI ET FAMILLE DANS LES MODELES D'ETAT-PROVIDENCE**

#### Introduction

Les approches institutionnalistes ne constituent pas un champ d'analyse unifié mais ont en commun de proposer un cadre d'interprétation des comportements qui met au centre de l'analyse le rôle des médiations institutionnelles. Selon B. Théret (2000), *« l'institutionnalisme connaît un renouveau dans toutes les sciences sociales. Il se distingue des autres paradigmes intellectuels, notamment de l'individualisme méthodologique hypothético-déductif, en ce qu'il pose la nécessité de penser le rôle des médiations entre structures sociales et comportements individuels pour comprendre ces derniers et leurs formes collectives d'expression. Ces médiations sont précisément les institutions. »*<sup>48</sup> (p. 1).

Toutes les approches institutionnalistes distinguent différentes sphères sociales dont au moins trois leur sont communes : la sphère familiale, la sphère du marché et la sphère de l'action publique. Ainsi, les analyses institutionnalistes offrent une perspective riche pour appréhender les comportements économiques à l'intérieur d'agencements plus ou moins spécifiques de ces trois sphères sociales. Il s'agit de les intégrer dans les différents rapports sociaux qui agissent les uns sur les autres et les uns par rapport aux autres, et dont la cohérence peut être instrumentée par les institutions.

Les relations d'interdépendance entre ces trois sphères peuvent notamment produire des modèles de comportement d'activité spécifiques à chaque pays, en particulier pour les femmes<sup>49</sup>. En effet, dans un pays donné, les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle (émanant de la sphère publique) ont un impact sur la

---

<sup>48</sup> Théret (2000) considère, dans le champ de l'économie, que trois courants font partie de l'approche institutionnaliste - la théorie de la régulation, l'économie des conventions et la nouvelle économie institutionnelle- et qu'ils se distinguent selon la manière d'envisager les institutions.

<sup>49</sup> Parmi les travaux sur l'emploi des femmes relevant d'une perspective institutionnaliste, on peut citer notamment ceux de Daune-Richard (1993, 1998), Hantrais et Letablier (1995, 1996), Rubery et alii (2001), Thévenon (2002) et Orloff (2006).

situation des femmes à la fois dans la sphère privée et sur le marché du travail (Jenson et Sineau, 1998 ; Fagnani, 2001 ; Revillard, 2006). L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle se situe donc à l'intersection de ces trois sphères et son analyse est fondamentale pour appréhender les comportements d'activité des femmes.

Dans un premier temps, nous définirons les objectifs assignés à l'analyse institutionnelle comparative pour mieux appréhender les comportements d'activité (section 1). Dans un deuxième temps, nous aurons recours pour la compléter à la typologie des Etats-providence d'Esping-Andersen (1990) qui offre un cadre d'analyse systémique des comportements d'activité, au sein de relations spécifiques entre l'Etat, le marché du travail et la famille (section 2). Ce cadre nous permettra, dans un troisième temps, d'identifier des formes types d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et donc de faire des hypothèses sur l'émergence de comportements typiques d'activité des femmes au sein de chaque modèle (section 3).

## Section 1 Une approche institutionnaliste des comportements d'activité

Cette section a pour objectif de montrer tout l'intérêt d'une démarche institutionnelle comparative pour enrichir l'analyse des comportements d'activité. Dans un premier temps, nous nous concentrerons sur l'apport d'une telle démarche en termes de compréhension des comportements individuels (1.1). Nous aborderons, dans un deuxième temps, les limites des approches universalistes et culturalistes (1.2) et justifierons notre choix de retenir une démarche sociétale pour analyser les comportements d'activité des femmes (1.3).

### **1.1. L'objectif d'une approche institutionnelle comparative**

L'objectif de notre démarche analytique est de déboucher sur l'adoption d'un cadre d'explication systémique et comparatif, permettant d'améliorer la compréhension des comportements. Selon Gadrey et *alii.* (1999), la spécificité des sciences sociales vis-à-vis des autres sciences, est de ne pas se limiter à rassembler différents faits stylisés mais de rendre compte de leur signification globale. Ils défendent l'idée que sur la

question de l'emploi «*il faut aller au-delà des « effets de la connaissance » de type statistique ou économique, si nécessaires soient-ils à toute interprétation d'une telle question, et « contextualiser » l'explication en insérant les variables économiques dans les principales relations et institutions qui constituent dans chaque pays le cadre social de leur définition et de leur manifestation* » (p. 219).

C'est donc dans leur contexte qu'il faut analyser les faits stylisés. Cette interprétation ou « contextualisation » doit répondre à certains objectifs. Le premier est d'apprécier la cohérence interne des systèmes nationaux en identifiant des facteurs explicatifs potentiels, dont la combinaison peut être plus ou moins complexe ou variable selon le contexte. Le second objectif est de mettre en évidence les différences qui affectent ces systèmes nationaux par le travail comparatif et inductif.

Ces objectifs s'inscrivent pleinement dans une approche sociétale qui suppose que les comportements d'activité dépendent des relations particulières d'interdépendance, qui sont créées dans un pays et à un moment donné, entre ces comportements et les espaces avec lesquels ils interagissent. L'approche comparative permet donc d'approfondir la compréhension des comportements d'activité dans une cohérence institutionnelle, et de ne pas se contenter, comme l'approche néoclassique, de ne traiter les variables institutionnelles que comme des contraintes venant limiter les choix (*cf. supra.*).

Cette perspective apparaît donc intéressante pour enrichir le cadre d'analyse de l'offre de travail, d'autant plus, que les principes méthodologiques qu'elle met en avant permettent de dépasser les écueils de certaines analyses qui s'avèrent trop universalistes, ou au contraire, trop culturalistes dans le champ de la comparaison internationale.

## **1.2. Dangers des approches universalistes et culturalistes**

Comme nous l'avons souligné, les approches universalistes supposent que les individus sont soumis aux mêmes lois de comportement quel que soit le contexte, celui-ci définissant alors simplement des contraintes particulières au sein desquelles des lois universelles sont appliquées. Les comportements micro-économiques sont donc prépondérants dans toute explication des phénomènes sociaux. Ils expliquent par

exemple l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail ou le recours au temps partiel (*cf. supra*). Dans ce contexte, on peut comparer, d'un pays à l'autre, les comportements terme à terme et identifier les variables responsables des différences de comportements observées. On parle alors d'équivalence fonctionnelle des facteurs explicatifs des comportements.

Cette approche réduit les différences de comportements à de simples différences entre des facteurs considérés comme homogènes (le travail des femmes, leur recours au temps partiel), excluant ainsi toute distinction de nature (Maurice, 1989). Comme le souligne B. Théret (1997), « *avant même de se poser la question de la comparabilité en termes quantitatifs, c'est la nature même des objets qui peuvent être légitimement comparés qui doit être examinée.* » (p. 182). En effet, des facteurs apparemment identiques peuvent recouvrir des réalités différentes et par conséquent ne pas avoir la même valeur explicative selon les pays<sup>50</sup>. Le recours au travail à temps partiel des femmes en est un exemple typique. En effet, selon Hantrais et Letablier (1995, 1998), le recours au temps partiel des femmes dans les différents pays européens ne peut être analysé sans identifier le contenu national de cette forme d'emploi et sa place dans les systèmes nationaux d'emploi. Ces auteures estiment que, « *le travail à temps partiel prend un sens différent selon qu'il est une transition vers un régime d'activité professionnelle à temps plein ou selon qu'il est le résultat des politiques d'emploi des entreprises en quête de flexibilité, ou encore qu'il est une forme individuelle d'aménagement du temps.* » (Hantrais et Letablier, 1998, p.154).

A l'opposé de l'approche universaliste, la tradition culturaliste<sup>51</sup> met en avant les effets de contexte engendrés par l'Histoire de chaque pays dans la production de modèles de comportements. Des relations spécifiques d'interdépendance entre ces comportements et leur contexte sont mises en avant. Ici, toute comparaison a pour objectif de révéler les propriétés intrinsèques des comportements.

---

<sup>50</sup> Cette critique est également formulée pour l'usage de nomenclatures harmonisées dans les comparaisons internationales dans la mesure où cette harmonisation suppose souvent *a priori* une équivalence fonctionnelle entre les concepts et les catégories statistiques dans les différents pays (Hantrais et Letablier, 1998 ; Barbier, 2000).

<sup>51</sup> Selon Hantrais et Letablier (1998), cette approche s'inscrit dans la tradition sociologique de l'École de Chicago, et a été en particulier initié par Hughes (1952), qui place la contextualisation des faits sociaux au fondement de la démarche sociologique. On peut également dans ce cadre citer d'Iribarne (1991) qui a lancé au début des années 90 un programme de recherche portant sur l'enracinement social et culturel de la vie des entreprises et du fonctionnement de l'économie.

Le risque de l'approche culturaliste, symétrique à celui de l'approche universaliste, est de ne proposer que des explications mettant en avant le particularisme de chaque société (Maurice, 1989). L'absence de perspective analytique risque alors de produire une sur-explication des comportements liée à une multitude de facteurs explicatifs sans permettre de les hiérarchiser (Théret, 1997). Par ailleurs, le risque est de réduire à un seul modèle culturel des situations d'une grande complexité, qui peuvent ne pas faire l'unanimité au sein de sociétés parfois caractérisées par un pluralisme culturel (Rose, 1985). Il paraît donc nécessaire de prendre en compte les relations d'interdépendance des systèmes institutionnel, économique et politique, plus ou moins spécifiques, qui contribuent à produire des comportements à valeur plus ou moins universelle.

### **1.3. L'approche sociétale : un cadre plus riche d'analyse**

L'approche sociétale se présente comme un compromis qui tend à contourner les écueils des approches culturaliste et universaliste. Dans la première, les comportements micro-économiques sont largement surdéterminés par l'espace macro-économique, tandis que dans la seconde, on considère que tout peut s'expliquer à partir de comportements micro-économiques universels. Face à ces points de vue opposés, l'approche sociétale place justement au cœur de son questionnement la construction des liens micro-macro (Théret, 1997).

L'analyse sociétale met ainsi en avant la nécessité de considérer la façon dont acteurs et espaces se construisent conjointement, en interaction. Si les acteurs participent, par leurs actions, à structurer les espaces dans lesquels ils évoluent, ces espaces ont aussi des effets structurants sur les acteurs (Maurice, 1989). Mais l'originalité de l'approche réside surtout dans l'idée que cette construction des « *acteurs dans leur relation à la société* » (Maurice, 1989) prend une forme particulière dans chaque pays, en raison des interdépendances spécifiques qui sont créées entre espaces et acteurs.

Les rapports sociaux dans chaque pays ne peuvent être compris que s'ils sont rapportés à la logique de système qui les maintient de façon cohérente. On abandonne donc l'idée d'un modèle universel existant quelle que soit l'époque ou l'Histoire des pays. En mettant en avant l'existence de configurations nationales spécifiques, on s'écarte de l'idée que les rapports sociaux peuvent être considérés comme des

équivalents fonctionnels, et donc directement comparés termes à termes. La comparaison dans ce cadre permet de révéler l'existence de relations spécifiques et joue un rôle fondamental dans la construction du modèle interprétatif. L'intérêt de l'analyse sociétale va donc bien au-delà de l'objet de comparaison qui apparaît comme un prétexte pour montrer la diversité des liens entre les sphères économiques, institutionnelles et familiales.

Cette perspective se heurte cependant aussi à certaines limites, assez proches finalement de celles des approches culturalistes, mais elle y est exposée à un moindre degré. La première est le poids accordé à l'idée de cohérence sociétale. Même si un niveau minimal de cohérence est certainement l'un des objectifs des institutions, elles sont loin de parvenir à engendrer un système social parfaitement homogène. En effet, une pluralité de cultures et de valeurs coexistent au sein d'une société donnée (Rose, 1985), créant une hétérogénéité des comportements au sein d'un même pays. Il est donc important de considérer l'idée de cohérence sociétale, sans ignorer pour autant les tensions internes, ni la considérer comme immuable. Les développements récents du courant sociétal, mettent d'ailleurs en avant que la cohérence n'exclut pas le changement, la contradiction ou le conflit (Maurice, 2000). Ainsi, l'idée de cohérence sociétale peut aussi être appréhendée en dynamique à travers des trajectoires de type « dépendance du sentier » (*path dependence*)<sup>52</sup>, c'est-à-dire de maintien sur une trajectoire historiquement déterminée.

La deuxième limite, plus fondamentale, est le choix du niveau de généralité des relations observées dans chaque pays. Comme dans l'approche culturaliste, le risque est fort de refuser toute forme de généralisation, en donnant trop de poids aux spécificités observées. Il manque en fait une théorisation qui soit suffisamment générale pour être applicable aux différents pays. Cette théorisation passe par la construction d'idéaux types mais sans éliminer *a priori* la possibilité d'identifier des particularités et de mesurer la distance qui sépare les différents pays de ces idéaux-types (Théret, 1997). Sans ce fondement analytique, le risque est de se situer soit à un niveau trop agrégé, renforçant alors le poids des similitudes, soit à un niveau trop détaillé, amplifiant le poids des différences par simple effet d'observation (Commaille et de Singly, 1997). Dans cette perspective, les différents idéaux-types d'Etat-providence identifiés par

---

<sup>52</sup> Voir Pierson (2000) pour une revue de la littérature autour du concept de « dépendance du sentier ».

Esping-Andersen (1990) peuvent constituer un complément à l'analyse sociétale.

## Section 2 : Marché du travail, Famille, Etat, et les modèles d'Etat-providence

Afin d'obtenir un cadre théorique suffisamment général pour appréhender les comportements d'activité mais cohérent avec l'approche sociétale que nous avons retenue, nous aurons recours aux modèles d'Etat-providence élaborés par Esping-Andersen (1990), tout en cherchant à identifier les spécificités et les différences entre les pays.

Selon B. Théret (1997), si les travaux d'Esping-Andersen font actuellement référence, c'est sûrement parce qu'ils constituent « *la recherche la plus achevée tant au plan théorique qu'empirique pour ce qui concerne la construction par induction d'une série de classements dont la redondance est susceptible de fonder la généralité d'une typologie.* » (p. 200). Ainsi, bien que cette typologie fasse l'objet de critiques sans cesse renouvelées concernant notamment le nombre d'idéal-types - qui peuvent, il est vrai, se multiplier en fonction des critères privilégiés - nous retenons avec B. Théret (1997) l'idée qu'une « *typologie doit être conçue à un niveau d'abstraction plus élevé que celui des formes institutionnelles et ne doit pas concerner l'ensemble des cas observables mais seulement des idéal-types de référence en nombre limité.* » (p. 200). Ce n'est que dans cette optique que le caractère idéal-typique dans un cadre de cohérence sociétale prend son sens, car il peut permettre de comprendre comment et pourquoi les pays s'en éloignent.

Ainsi, les différents arrangements entre la famille, le marché du travail et l'Etat dans la typologie des d'Etat-providence d'Esping-Andersen offrent un cadre analytique systémique des comportements d'activité, qui permet véritablement une analyse sociétale. Nous présenterons dans un premier temps les trois modèles d'Etat-providence (2.1). Nous synthétiserons ensuite le renouveau de ces modèles au travers de l'intégration des « rapports de genre » et de la question familiale. (2.2).



## 2.1. Les trois modèles d'Etat-providence selon Esping-Andersen

Les travaux d'Esping-Andersen (1990) représentent un apport majeur à la compréhension des différents types d'Etat-providence prévalant dans les pays occidentaux. Ces différences renvoient à des arrangements variables entre l'Etat, le Marché et la Famille. L'auteur distingue trois modèles d'Etat-providence : *libéral*, *conservateur-corporatiste*, et *social-démocrate*. Ces trois régimes d'Etat-providence sont distingués selon trois dimensions, communes à des degrés divers à tous les systèmes de protection sociale<sup>53</sup>.

La première est au cœur de l'analyse, c'est le degré de *dé-marchandisation*<sup>54</sup> (*de-commodification*) que permet d'atteindre l'Etat-providence. Il mesure le niveau d'indépendance des individus par rapport aux lois du marché, évaluée en partie par la générosité des revenus de remplacement face aux risques encourus par les travailleurs. La *dé-marchandisation* revêt différents aspects selon les fondements et la forme des droits sociaux (universalistes ou minimalistes ; assistanciels ou assurantiels).

La deuxième dimension est celle de la *dé-stratification*, c'est-à-dire, les effets de la redistribution en termes de « stratification » sociale avec l'étendue relative des prestations sociales universelles et des politiques égalitaristes.

Enfin, la troisième dimension est celle de la *dé-familialisation*<sup>55</sup>, c'est-à-dire la manière dont sont reliés l'Etat, le marché et la famille ou, plus précisément, la mesure dans laquelle les fonctions traditionnelles dévolues à la famille sont prises en charge plutôt par l'Etat que par le marché.

Les trois modèles d'Etat-providence sont alors distingués par Esping-Andersen (1990) au travers de la forme de la combinaison de ces trois dimensions - *dé-marchandisation*, *dé-stratification* et *dé-familialisation*- et leur degré d'importance - faible, moyen ou élevé. Le *modèle conservateur-corporatiste* associe une forte *dé-marchandisation* à une moyenne *dé-stratification* et une faible *dé-familialisation*. Dans

---

<sup>53</sup> Deux niveaux de critiques ont été formulés à l'encontre de cette classification (cf. *infra*).

<sup>54</sup> Ce concept est depuis Polanyi (1944) le principe fondateur de tout système de protection sociale.

<sup>55</sup> En fait, Esping-Andersen n'utilise pas le mot de *dé-familialisation* en 1990. Il ne le fera qu'en 1999 lorsqu'il tentera d'intégrer de manière plus explicite la dimension du genre dans son analyse (cf. *infra*).

le *modèle libéral*, les trois dimensions sont de faible degré. A l'opposé, le *modèle social-démocrate* présente des degrés forts dans les trois dimensions. Décrivons succinctement ces trois modèles<sup>56</sup>.

Le *modèle social démocrate* repose sur un fondement universaliste et une forte *dé-marchandisation* des droits sociaux. L'Etat promeut l'égalité d'accès des citoyens aux standards de vie les plus élevés, et non une égalité des besoins minimaux. La politique du modèle social démocrate concerne aussi la famille par la *dé-familialisation* de la prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées ou privées de ressources). Dans ce modèle, tous les citoyens se voient reconnaître le droit de travailler pour assurer leur indépendance individuelle. Dans ce cadre, l'emploi des femmes devient un objectif primordial et explicité des interventions de l'Etat. On observe dans ces pays un système extensif de services publics d'aides aux familles (garde des enfants, des personnes âgées ou des malades), susceptible de favoriser la participation à l'emploi. Par ailleurs, les coûts de la famille sont largement socialisés, l'Etat ne pouvant attendre que la capacité d'entraide des familles soit épuisée pour intervenir. Les pays scandinaves en général, et la Suède en particulier, sont dans la réalité ceux dont le fonctionnement se rapproche le plus de cet idéal type.

Le *modèle libéral* est basé au contraire sur un très faible degré de *dé-marchandisation*, avec une intervention minimale ou résiduelle de l'Etat, limitée à la lutte contre la pauvreté et la garantie d'un revenu minimum. Il est dominé par l'assistance et caractérisé par l'importance des prestations sous condition de ressources. Les transferts universels et les systèmes d'assurance sociale sont très modestes et le niveau des prestations, faible. L'Etat a en fait pour priorité de favoriser l'autorégulation par le marché. En matière sociale, il ne garantit que le minimum et subventionne activement les systèmes privés de prévoyance. En matière d'emploi, il privilégie la flexibilité du marché du travail. Il en résulte des niveaux encore élevés de *marchandisation* à la fois des droits sociaux et de la force de travail. L'égalité entre hommes et femmes est uniquement conçue comme un problème d'égalité de traitement sur le marché du travail, sans regard sur les différences de responsabilité familiale puisque la vie familiale relève du domaine du privé. Cet idéal-type correspondrait dans

---

<sup>56</sup> Pour une présentation plus détaillée de la typologie d'Esping-Andersen, voir Palier (2001).

la réalité aux pays anglo-saxons, et en particulier au Royaume-Uni.

Le *modèle conservateur-corporatiste* est construit sur la base du corporatisme marqué par la préservation des différences de statuts liés à l'emploi. Les droits sociaux sont attachés à la classe d'appartenance et au statut des personnes. La *dé-marchandisation* est de niveau intermédiaire : il revient en effet plus à l'Etat qu'au marché d'assurer la protection sociale. Mais l'Etat vise moins la réduction des inégalités que la préservation des statuts liés à l'emploi en s'engageant au maintien, autant que faire se peut, des revenus en cas d'apparition d'un risque social comme le chômage. Le système d'assurance privée est donc peu développé. La *dé-marchandisation* est ici indirecte car elle reste liée au statut d'emploi. L'Etat reconnaît le rôle central de la famille pour préserver la stabilité sociale. Son intervention est alors construite sur la préservation de la famille traditionnelle, et les femmes peuvent avoir accès aux droits sociaux comme ayant-droits de leur conjoint salariés. L'intervention de l'Etat en matière familiale s'effectue toutefois selon un principe de subsidiarité, c'est-à-dire lorsque la capacité de solidarité des familles est épuisée. C'est l'Europe continentale- l'Allemagne, en particulier- qui correspond le mieux à ce modèle d'Etat-providence.

Deux niveaux de critiques ont été formulés à l'égard de cette typologie initiale d'Esping-Andersen (1990).

La première porte sur la classification même des Etats-providence. Le triptyque lui-même a été contesté. Ces critiques visent non seulement à souligner l'existence d'autres régimes de protection sociale (par exemple l'Europe du Sud) absents de la typologie, mais aussi à remettre en cause le choix des indicateurs retenus pour l'élaborer. En particulier, le rôle constitutif du degré de *dé-marchandisation* a été considéré comme excessif<sup>57</sup>.

La seconde concerne la faible place donnée dans l'analyse à la dimension du genre<sup>58</sup> (Ostner, 2001 ; Orloff, 1996). En effet, si les trois dimensions identifiées par Esping-Andersen ont de fortes conséquences en termes de *rapports de genre*, elles ne sont pas

---

<sup>57</sup> Pour un développement de ces critiques, voir Gazier et Lechevalier (2006).

<sup>58</sup> Cette critique est celle que Esping-Andersen (1999) reconnaît lui-même comme la plus pertinente, qui complète dans cette optique sa typologie.

explicitement développées dans la typologie de 1990 (Ostner, 2001).

Cette seconde critique nous concerne particulièrement. Il est vrai que la typologie proposée par Esping-Andersen dans sa formulation initiale intègre en partie le degré de prise en charge de la famille par l'Etat, mais elle ne tient pas compte de la façon dont les *rapports de genre* sont incorporés dans ces modèles. La polarisation d'Esping-Andersen sur la *dé-marchandisation* de la force de travail l'aurait conduit ainsi à négliger une question essentielle dans la production et l'organisation des mécanismes de protection sociale : celle des relations entre les hommes et les femmes ou la question de la famille et de l'organisation de la vie privée. La question familiale sous l'angle de la division des rôles entre les sexes et de l'enjeu fondamental des tâches de soin aux personnes dépendantes (*caring*) doit être réintroduite sous un autre mode de stratification : celui du genre.

La critique « féministe » principale de cette typologie met en avant l'effet structurant des *rapports de sexes* sur la Famille mais aussi sur l'Etat, au niveau du système de protection sociale et des politiques mises en place en direction des familles et du marché du travail. Certains auteurs (voir notamment Fouquet et *alii*, 1999 ; Ostner, 2001) suggèrent que les trois régimes d'Etat-providence incorporent en fait des types très variables de *contrat social entre les sexes*, c'est-à-dire qu'ils renvoient à des conceptions différentes de la répartition des obligations familiales, et des activités marchandes et domestiques entre les hommes et les femmes.

## **2.2. L'intégration des *rapports de sexes* dans les modèles d'Etat-providence**

A partir de la critique liée à l'omission des *rapports de sexes* et sur les fondements socio-économiques de l'intervention publique, de nouvelles analyses ont complété l'analyse d'Esping-Andersen (1990), y compris celle proposée par Esping-Andersen lui-même en 1999. Trois apports principaux en ressortent.

Tout d'abord, les arrangements qualitatifs différents entre le marché, la famille et l'Etat dans les modèles d'Etat-providence sont repérables non plus seulement par la *dé-marchandisation* de la force de travail mais aussi par la *dé-familialisation*. La *dé-familialisation* devient un critère explicite et primordial au même titre que la *dé-marchandisation*. Ainsi, les différences dans le rôle social de l'Etat s'identifient à deux

niveaux. D'une part, par la *dé-marchandisation* de la force de travail, l'Etat fournit des assurances ou des aides sociales telles que les individus acquièrent un certain degré d'indépendance vis-à-vis du marché en termes d'accès aux revenus. D'autre part, par son rôle dans la *dé-familialisation*, il assure la prise en charge des soins aux personnes dépendantes (Orloff, 1993 ; Esping-Andersen, 1999).

Ensuite, les *rapports de genre* structurent les modèles d'Etat-providence. Ils affectent l'organisation des solidarités dans les tâches de soins aux personnes dépendantes (*caring*) et l'accès des femmes au marché du travail. Des différences fortes apparaissent entre les pays en fonction de la distance variable établie vis-à-vis du modèle traditionnel de *Monsieur gagne pain* (*Male Breadwinner*) dans le système de protection sociale, ou encore dans les politiques d'aide aux familles ou d'aide à l'emploi. Ainsi, les modèles d'Etat-providence se distinguent par la capacité plus ou moins grande d'autonomisation des femmes vis-à-vis de leur conjoint, et du niveau de protection face aux risques d'appauvrissement liés à cette autonomisation (Lewis, 1995; Orloff, 1993 ; Martin, 1999 ; Sainsbury, 1999).

Enfin, est mise en avant la socialisation de la *question familiale* face à l'instabilité croissante des structures familiales dans de nombreux pays (divorces, croissance du nombre de familles monoparentales, etc.). L'équilibre du régime d'Etat-providence mis en place dans chaque pays peut se trouver fragilisé par cette instabilité. L'intervention publique doit évoluer selon des situations et principes de plus en plus variés (Esping-Andersen, 1996; 1999). La socialisation de la *question familiale* demeure néanmoins variable et elle est soutenue par des politiques nationales en direction des familles de nature très différente d'un pays à l'autre (Hantrais et Letablier, 1996 ; Commaille et De Singly, 1997 ; Fouquet et alii, 1999 ; Martin, 1999 ; Letablier, 2000).

En intégrant les *rapports de sexes* dans les modèles d'Etat-providence, plusieurs classifications deviennent possibles qui se distinguent selon l'objet de comparaison et les critères retenus. Par exemple, Fouquet et alii (1999) proposent quatre configurations, et non plus trois, à partir du critère de *contrat social entre les sexes*. Si cette nouvelle typologie peut, sous certains aspects, être proche de celle d'Esping-Andersen (1990), elle fait apparaître explicitement un modèle particulier, celui du groupe méridional (Italie,

Espagne, Grèce, Portugal)<sup>59</sup>. Celui-ci ne se réduit donc plus à une variante du modèle conservateur, mais devient un modèle en soi, caractérisé par des valeurs traditionnelles de solidarité familiale et la faiblesse des prestations sociales. Périvier (2004) construit, quant à elle, une typologie (qui ne concerne que les mères de jeunes enfants) comprenant cinq régimes, qui se différencient en fonction du taux d'emploi, du temps de travail et du type d'emploi occupé.

Malgré ces nouveaux apports et les évolutions auxquelles font face les modèles d'Etat-providence, nous choisissons de conserver la typologie d'Esping-Andresen, en distinguant, au sein de chaque modèle, les différents répertoires des politiques publiques d'articulation entre emploi et famille<sup>60</sup>.

### Section 3 : L'articulation emploi/famille dans les modèles d'Etat-providence

Les relations entre emploi et famille ont deux logiques interdépendantes. D'un côté, les décisions des ménages s'adaptent au contexte institutionnel induit par les choix politiques. De l'autre, les choix politiques évoluent avec les changements de comportements des ménages. L'Etat joue donc un rôle fondamental dans l'établissement d'un système cohérent dans lequel les institutions créent un ensemble de contraintes et de ressources coordonnant les vies familiale et professionnelle des ménages. Cette régulation peut produire une certaine homogénéisation des comportements au niveau local et donc des différences marquées entre les pays. Ainsi, les choix de politique d'emploi ou de politique familiale peuvent tout autant expliquer que résulter de l'émergence de comportements-types dominants dans une société.

Notre hypothèse est que les politiques publiques concernant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, situées à l'intersection des arrangements entre les trois sphères, que sont la famille, l'Etat et le marché du travail, sont fondamentales pour

---

<sup>59</sup> Les pays d'Europe du Sud sont souvent présentés comme un quatrième modèle de protection sociale qui se rapproche du modèle continental mais s'en distingue par une plus grande hétérogénéité entre les différents régimes d'assurances sociales à base professionnelle, une part plus importante des dépenses sociales pour les retraites, des services de santé nationaux à vocation universelle et la mise en place plus récente qu'ailleurs d'un revenu minimum (Palier, 2001).

<sup>60</sup> C'est aussi la position de Thévenon (2004) qui analyse dans ce cadre l'évolution de l'emploi des femmes en Europe, dans les années 1990.

appréhender les comportements d'activité des femmes. Partant de cette hypothèse, nous souhaitons montrer que les régimes d'Etat-providence identifiés par Esping-Andersen incorporent en fait chacun un type de politiques publiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle spécifique.

Nous conserverons donc le triptyque d'Esping-Andersen mais en reconstruisant chaque idéal-type par l'intégration explicite des modalités d'articulation entre emploi et famille. L'intérêt de revisiter ces idéaux-types en intégrant cette nouvelle composante sera d'obtenir des comportements typiques d'activité, différents selon les contextes institutionnels, que nous tenterons par la suite de confronter aux comportements réels d'activité.

Nous chercherons à identifier les formes d'articulation typiques entre vie familiale et vie professionnelle qui sont attendues, compte tenu des cohérences entre les trois sphères (sphère familiale, sphère politique et marché du travail), dans chaque modèle d'Etat-providence : dans le *modèle libéral* (3.1), dans le *modèle conservateur* (3.2) et dans le *modèle social-démocrate* (3.3).

### **3.1. Articulation emploi/famille dans le *modèle libéral***

Dans le *modèle libéral*, l'intervention de l'Etat en matière économique et sociale est résiduelle et vise d'abord à assurer l'efficacité des marchés (Esping-Andersen 1990 ; 1999). La référence est donc en premier lieu le marché, et l'Etat doit intervenir au minimum dans les choix individuels et familiaux pour que chacun soit à même de s'adapter aux opportunités offertes sur le marché du travail. Le seul objectif de la politique sociale est la lutte contre la pauvreté, tandis que la fonction de protection est largement déléguée aux organismes privés. L'intervention publique vise donc à rendre l'insertion sociale par le marché du travail la plus efficace possible. Elle maintient juste un « filet de sécurité » sous la forme d'une assistance aux exclus à un niveau minimum compatible avec les incitations du marché du travail (Barbier, 1998). Le format d'intervention est celui d'incitations financières (dispositifs fiscaux, prestations ou d'allocations financières). Le niveau global des prestations sociales et familiales est relativement faible, de façon temporaire ou en contrepartie d'une obligation de retour sur le marché du travail. L'éligibilité aux différents dispositifs est le plus souvent sous

condition de ressources, mais aussi en fonction du statut marital et familial du ménage (Sainsbury, 1999).

L'intervention publique en direction de l'emploi est elle aussi minimale. En effet, dans ce modèle, la flexibilité du marché du travail, en termes de salaire ou d'heures de travail, doit permettre de parvenir au meilleur appariement entre la demande et l'offre de travail (Esping-Andersen, 1999). Ainsi, un des objectifs de l'intervention publique est d'augmenter les possibilités d'appariements. La mise en place de politiques d'activation axées sur l'offre de travail passe par la création d'incitations financières nécessaires à une insertion par le travail (*workfare* ou *welfare to work*) (Barbier et Théret, 2001 ; Barbier, 2002 ; Erhel et Zajdela, 2004). Le fonctionnement efficient du marché du travail suppose une égalité de traitement, notamment entre hommes et femmes, inscrite formellement dans le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale et dans la lutte contre les actes de discrimination.

Dans ce contexte, l'intervention publique en termes d'articulation entre emploi et famille est relativement faible : les droits au congé maternel ou parental sont fixés en termes de droit minimal et l'offre de service d'accueil public des jeunes enfants est faiblement développée (largement laissée à l'initiative d'organismes privés). Le soutien à l'articulation entre emploi et famille s'effectue alors de manière indirecte par des politiques d'incitation au travail et par la flexibilisation du marché du travail.

D'un côté, l'articulation vie familiale et vie professionnelle est « favorisée » par des politiques d'incitation au travail des mères de jeunes enfants qui prennent la forme d'allocations ou de déductions fiscales, associées à la présence ou à la garde des enfants. L'objectif est de réduire, au moins à court terme, le coût de la participation des femmes au marché du travail. Ces programmes (crédits d'impôts ou *in work benefits*, allocations spécifiques, etc.) s'adressent en priorité aux femmes en situation de précarité, en leur assurant un complément de revenu. La création de services de garde est largement du ressort du marché et non de l'Etat, afin que les coûts ne soient pas supportés par la collectivité.

De l'autre, l'articulation entre emploi et famille est « favorisée » par la flexibilisation du marché du travail, avec le développement du travail à temps partiel qui offre à certaines femmes une possibilité de travailler, compatible avec



leur intérêt financier (de court terme) et leurs contraintes familiales.

La flexibilité de l'emploi en termes de durée de travail (le temps partiel auquel les femmes recourent est souvent très court) et de rotation de la main d'œuvre (entrées et sorties rapides du marché du travail) est donc au cœur des pratiques d'articulation entre emploi et famille. Les entreprises disposent également d'une très grande liberté dans la fixation des termes du congé maternel ou parental, ou dans la possibilité d'offrir certains services de garde d'enfant sur le lieu de travail afin de « fidéliser » la main-œuvre.

Dans ce contexte, le niveau de vie des ménages dépend étroitement de l'intégration au marché du travail. La croissance du niveau d'éducation des femmes et par conséquent du coût d'opportunité de leur non-emploi peut expliquer l'érosion du modèle du *Monsieur gagne pain* (*Male Breadwinner*) (Blossfeld et Drobnic, 2001 ; Orloff, 2006). Cependant comme la garde des enfants reste très largement « familialisée » et dépendante des relations de proximité, la participation des femmes sur le marché du travail est fortement contrainte.

Dans le *modèle libéral*, le contenu institutionnel semble donc encourager les femmes vivant en couple à subordonner leur engagement professionnel à leurs contraintes immédiates (notamment familiales) et à la flexibilité offerte par le marché du travail. Cette très forte dépendance vis-à-vis du marché laisse attendre des comportements d'offre de travail des femmes hétérogènes et très dépendants de la configuration familiale. On peut en outre supposer de fortes inégalités entre les femmes, en fonction de leur intégration au marché du travail.

### **3.2. Articulation emploi/famille dans le *modèle conservateur***

Dans le *modèle corporatiste-conservateur*, l'Etat intervient pour garantir la stabilité du système social en permettant aux individus de préserver le statut acquis par l'emploi. Cet objectif justifie une forte intervention de l'Etat pour assurer la protection des travailleurs et de leur famille, indépendamment des fluctuations du marché du travail. Cette intervention vise à la fois à préserver la capacité productive des travailleurs, et à procurer à ces derniers une protection sociale proportionnelle à leur performance sur le marché du travail (Esping-Andersen, 1990). Comparé à celui du

*modèle libéral*, le marché du travail est donc ici davantage régulé : la plupart des emplois à temps partiel sont mieux protégés, et le pourcentage de « mauvais emplois » (*bad jobs*) est relativement plus faible (Blossfeld et Drobnic, 2001).

Un trait important du *modèle conservateur* est la priorité donnée à la protection des personnes ayant un lien stable avec le marché du travail. Le modèle de *Monsieur gagne pain* (*Male Breadwinner*) est perçu comme le plus à même de préserver cette stabilité<sup>61</sup>. Dans ce contexte, les droits sociaux des femmes sont presque exclusivement composés de droits dérivés de ceux du mari, ou des droits de « seconde classe » ayant pour fonction l'assistance par rapport aux prestations d'assurance, dites de « première classe » (Martin, 1998).

La famille est le socle de la cohésion sociale. La « question familiale » est dans ce cas fortement socialisée, à la différence du *régime libéral*, et l'Etat participe au financement du coût des enfants par des déductions fiscales et par le versement d'allocations relativement généreuses. Cette politique de redistribution en direction des familles reste néanmoins favorable au modèle traditionnel, notamment parce que le système fiscal, en particulier les déclarations de revenus jointes, favorise le choix de l'inactivité plutôt que l'emploi, ou du travail à temps partiel plutôt qu'à temps plein (Blossfeld et Drobnic, 2001).

L'Etat intervient surtout au niveau des risques induits par la transformation des configurations familiales (famille monoparentale), mais apparaît désireux de préserver la fonction traditionnelle de la famille en appliquant un principe de subsidiarité. L'Etat n'intervient que lorsque la famille a épuisé toutes ses ressources en matière d'aide à ses propres membres (Esping-Andersen, 1990). En particulier les parents sont légalement responsables du bien-être de leurs enfants jusqu'à ce qu'ils puissent eux-mêmes assurer leur propre indépendance (Hantrais et Letablier, 1995). L'offre de services d'accueils et de soins destinée aux personnes âgées et surtout aux enfants apparaît, dans ce contexte, assez faiblement développée et principalement destinée aux enfants de plus de trois

---

<sup>61</sup> Depuis les années soixante dix, des mutations à la fois d'ordre économique, social et politique questionnent les États-providence (Palier et Viossat, 2001 ; Erhel et Palier, 2005). Le *modèle conservateur* est peut être le plus affecté, que ce soit au niveau économique, où l'organisation du travail est plus flexible et les carrières moins continues, ou que ce soit au niveau des mutations sociales avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, la diversification des modèles familiaux (divorces, famille monoparentale). Ainsi, le format traditionnel de la famille à la base du modèle conservateur où le mari travaille et la femme reste au foyer est largement remis en cause.

ans. L'aide aux soins personnels est largement laissée à l'initiative d'associations à but non lucratif, qui bénéficient toutefois souvent de subventions publiques.

Dans ce contexte, les femmes sont reconnues au niveau des politiques sociales et du droit du travail pour leur double statut, de travailleuses certes, mais aussi de mères, ce qui justifie l'application à leur égard d'un principe « d'égalité dans la différence ». Le statut de femme, et plus encore celui de mère ou de femme enceinte, fait ainsi souvent l'objet d'une protection spécifique (comme par exemple, l'interdiction du travail de nuit des femmes ou encore celle de licencier une femme enceinte).

Cette dualité du statut des femmes se retrouve, à l'arrivée d'un enfant, dans la coexistence de congés de maternité rémunérés de façon relativement généreuse à proportion des contributions versées au titre de l'emploi, et d'une assez forte incitation financière à prendre personnellement en charge l'enfant, en interrompant pour cela, le cas échéant, leur activité sur une période relativement longue (Sainsbury, 1999).

Dans ce contexte, les institutions qui encadrent l'articulation vie familiale et vie professionnelle demeurent très largement cohérentes avec la représentation du modèle traditionnel de *Monsieur gagne pain*, même si par ailleurs les mutations sociales et économiques peuvent pousser à l'érosion de ce modèle. La place encore très importante de ce modèle se vérifie d'ailleurs dans l'organisation des rythmes scolaires, qui en réalité demeurent difficilement compatibles avec une activité des deux parents à temps plein.

Dans ce modèle, on perçoit l'institutionnalisation de la division sexuelle du travail, où l'importance est donnée essentiellement au lien stable du chef de famille avec le marché du travail. On peut alors supposer que la présence des femmes dans l'emploi n'est ici valorisée qu'à condition de longues et parfois définitives interruptions d'activité professionnelle nécessaires à la formation et au développement de la famille. Une alternance de périodes de composition de la famille et d'emploi peut être attendue ici comme un caractère spécifique des comportements d'activité des femmes.

### 3.3. Articulation emploi/famille dans le *modèle social-démocrate*

Dans le *modèle social-démocrate*, la volonté d'organiser collectivement le bien-être public légitime une intervention forte de l'Etat sur le marché du travail et dans la sphère familiale. L'objectif est de compenser les forces du marché et de procurer à tous les individus un accès égal aux standards de vie les plus élevés (Esping-Andersen, 1990). Il s'agit pour cela à la fois de *dé-marchandiser* la force de travail afin de minimiser la dépendance du bien-être individuel à la participation au marché du travail, et de *dé-familialiser* le plus possible la gestion des solidarités interindividuelles. L'Etat déploie pour cela d'importants moyens à travers des politiques d'assistance, de lutte contre l'exclusion, et surtout le développement de services publics proposés aux familles : services de garde, résidences collectives, aides aux personnes dépendantes sont alors conçus davantage comme des droits sociaux que comme des biens de marché (Esping-Andersen, 1999). L'éligibilité aux droits sociaux se base sur des principes d'universalité liés à la citoyenneté ou à la résidence, et d'individualisation. Ces droits sociaux sont ainsi détachés de la référence au statut de l'emploi ou au statut familial.

La mise en place relativement précoce de politiques volontaires de plein-emploi et de partage du travail représente la spécificité la plus importante du *modèle social démocrate*, non seulement parce que l'emploi doit assurer l'autonomie en matière de bien-être, mais aussi parce qu'il est nécessaire au financement du système (Esping-Andersen, 1990, 1999; Barbier et Gautié, 1998). L'accès des femmes au marché du travail est donc logiquement un objectif explicite de ces politiques, soutenu par un système extensif de services aidant les familles en matière de santé, d'éducation, ou d'accueil des enfants, des personnes âgées ou malades et par une socialisation importante du coût de la famille.

L'articulation entre vie familiale et vie professionnelle fait alors l'objet d'une problématique spécifique, l'Etat s'engageant dans deux dimensions. D'une part, il fournit des services collectifs visant à faciliter la combinaison d'une vie professionnelle normale avec la présence d'enfants, et d'autre part, il instaure un système de protection juridique et des programmes « d'actions positives » afin de promouvoir l'égalité de

statut entre hommes et femmes. Ainsi, un trait distinctif du régime social-démocrate par rapport au régime libéral est que l'objectif d'égalité ne se limite pas à une égalité d'opportunité mais vise une égalité de statut (Sainsbury, 1999). L'égalité d'accès à l'emploi à temps plein est donc ciblée, ce qui l'oppose donc au modèle libéral dans lequel l'égalité est visée indirectement par la flexibilité du marché du travail devant permettre aux ménages qui le souhaitent d'opter pour un partage équitable du travail marchand et non-marchand.

L'objectif d'égalité entre hommes et femmes conduit à donner aux femmes la possibilité de mener une activité professionnelle continue et une carrière comparable à celle des hommes. Cette quête d'égalité entre les genres justifie un aménagement des politiques sociales et fiscales visant à favoriser la double activité dans les ménages. Ainsi, selon M. Daune-Richard (2004), « *les femmes sont-elles appelées à participer à l'Etat-Providence non seulement en tant que citoyennes et mères mais aussi au titre de leur place pleine et entière dans l'emploi.* » (p.76).

Les institutions du *modèle social-démocrate* visent, dans ce contexte, à favoriser l'accès de tous (et en particulier des femmes) au marché du travail. En procurant, par exemple, à tous ceux qui le désirent (ou pour qui cela est nécessaire) des services de garde d'enfants. La prise en charge des jeunes enfants est donc ici « affaire d'Etat », ce qui justifie un effort important de l'offre de services publics de garde d'enfants pour les enfants de moins de 3 ans.

D'autres dispositifs visent explicitement à soutenir l'articulation entre emploi et famille. Le congé de maternité (ou parental) est ici destiné à préserver la continuité de l'emploi et l'égalité sexuelle des parents vis-à-vis de l'emploi. Cet objectif peut justifier l'attribution d'un droit au congé parental à titre (au moins partiellement) individuel non transférable au conjoint, ainsi que le versement d'un revenu compensatoire relativement élevé, indexé au niveau de salaire et destiné à garantir un niveau de revenu individuel. La durée du congé doit en revanche être relativement courte de manière à préserver le lien à l'emploi.

La régulation du comportement des ménages est ici institutionnalisée dans la promotion de l'accès des femmes à l'emploi dans le but de garantir leur autonomie et de leur assurer une égalité de statut social. On peut alors attendre une représentation plus

massive des femmes dans l'emploi à temps plein, quelle que soit la situation familiale, et donc assez indépendante de l'arrivée et du profil d'âge des enfants.

Nous avons ainsi défini trois modèles sous la forme de trois idéaux-types distincts. Ces idéaux-types offrent une conceptualisation de formes cohérentes entre les politiques d'articulation entre emploi et famille et les comportements d'activité attendus. Ces configurations pures ont peu de chance d'être observées dans la réalité et nous nous attendons à trouver des configurations composites ou plus complexes que celles établies. Cependant, cette typologie nous donne un cadre de comparaison déductif pour confronter les situations concrètes qui pourront être appréhendées comme le résultat de complexification ou de singularisation des idéaux-types. Ainsi, nous pourrions interpréter les différences de comportements d'activité des femmes dans un cadre sociétal.



## Conclusion du chapitre 4

Ce chapitre a tenté de combler les lacunes du cadre théorique universaliste des comportements d'offre de travail, présentées dans la première partie. Il nous a d'abord permis de définir les objectifs assignés au recours à une approche de type institutionnaliste. Contournant les dangers des approches universalistes et culturalistes, l'approche sociétale nous est apparue comme une perspective nécessaire pour appréhender les comportements d'activité à l'intérieur d'agencements plus ou moins spécifiques de trois sphères sociales : la sphère familiale, la sphère du marché du travail et la sphère de l'action publique. La difficulté de cette approche réside dans le choix du niveau de généralité des relations à observer.

Pour pallier cette difficulté, nous avons eu recours à la typologie d'Esping-Andersen, qui offre un cadre théorique systémique suffisamment général pour appréhender les comportements d'activité dans une cohérence sociétale. En effet, il paraît fondamental de considérer que la régulation observable dans un pays à une époque donnée se rapproche d'une forme idéale de régime, même si le modèle adopté n'est pas immuable et qu'il n'existe dans la réalité aucun pays qui puisse correspondre à un modèle tout à fait pur. Cependant, les comportements d'activité des femmes et leur évolution ne peuvent être appréhendés que dans une certaine cohérence des systèmes institutionnels et économiques. Ces comportements ne prennent leur sens qu'au regard des formes de cohérence au moins partielle autour de trois niveaux :

- le niveau familial, identifiable par l'organisation entre emploi et famille « choisie » par les ménages,
- le niveau politique, identifiable par les mesures d'intervention de l'Etat en vers les familles et le marché du travail,
- le niveau de la structure et du fonctionnement du marché du travail qui, pour partie, en résulte.

Nous avons montré que ces trois niveaux pouvaient être appréhendés au sein des modèles d'Etat-providence d'Esping-Andersen, au travers des différences dans la régulation politique des relations entre emploi et famille. Ainsi, nous avons identifié,



dans les trois régimes d'Etat-providence, les formes de cohérence des comportements d'activité des femmes à travers les dispositifs publics, liés aux modèles typiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Grâce à ces idéaux-types, on peut évaluer les différences et ressemblances autres que superficielles entre les pays, mais surtout on peut mettre à jour des relations déterministes entre le niveau familial, le niveau politique, et le fonctionnement du marché du travail. L'intérêt des idéaux-types est donc d'obtenir une composante déductive des comportements d'activité par l'analyse des contextes institutionnels. Ceci posé, on peut dans le chapitre suivant s'intéresser aux situations réelles, mais dans un cadre sociétal, permettant de concevoir des relations déterministes entre les sphères familiales, économiques et politiques.

## **CHAPITRE 5**

### **COMPARAISON DES LIENS ENTRE EMPLOI ET FAMILLE EN FRANCE ET EN SUEDE**

#### Introduction

Nous proposons à présent d'étudier la pertinence de la grille d'analyse élaborée au chapitre précédent en examinant l'influence de facteurs institutionnels et économiques sur la structure des comportements d'activité au travers d'une comparaison entre la France et la Suède. Comme nous l'avons souligné, cette comparaison constitue à la fois l'*objet* et le *contexte* de notre analyse (Øyen, 1990 ; Lechevalier, 2006).

Notre choix est motivé d'abord en tant qu'*objet* du fait de l'intérêt même de la comparaison de ces deux pays. En effet, la Suède est unanimement présentée comme un modèle favorisant l'activité des femmes dans un contexte de forte intervention de l'Etat sur l'articulation vie familiale et vie professionnelle. Au contraire, le taux d'emploi des femmes françaises reste insuffisant et l'intervention publique dans le champ familial est réputée contradictoire, combinant à la fois des mesures visant au retrait de l'activité et au maintien dans l'activité.

Mais plus encore, ce choix est motivé en tant que *contexte*, pour mettre à l'épreuve notre construction analytique. En effet, ces deux pays se rapprochent *a priori* chacun d'un idéal-type différent, le modèle *social-démocrate* pour la Suède et un modèle hybride, entre *conservateur-corporatiste* et *social-démocrate*, pour la France. Leur comparaison nous offre ainsi l'opportunité de montrer que les rapports sociaux ne peuvent être comparés terme à terme, sans prendre en compte la cohérence du système économique, social et politique dans laquelle ils s'établissent.

L'objectif de chapitre est donc de comprendre dans quelle mesure les différences de comportements d'activité des femmes sont associées à la diversité des contextes institutionnels en France et en Suède. Pour cela, nous préciserons tout d'abord la

position de la Suède (section 1) et de la France (section 2) au regard de la typologie établie précédemment, en analysant les dispositifs institutionnels spécifiques d'articulation entre emploi et famille mis en place dans chaque pays. Cela nous permettra ensuite d'émettre des hypothèses plus précises sur les comportements d'activité des femmes, attendus dans chaque pays en cohérence avec les contextes politiques et institutionnels qui les caractérisent (section 3).

### Section 1 : La Suède : une illustration du modèle *social démocrate* ?

La Suède a longtemps été perçue comme le représentant de l'État-providence le plus « dé-marchandisé », ce qui explique l'expression de *modèle suédois*. Recouvrant plusieurs aspects très divers, cette notion s'applique en particulier au système d'assurance sociale, considéré comme un archétype universel dans la mesure où il est censé couvrir tous les citoyens, voire tous les résidents. En ce sens, il est considéré comme l'illustration du *modèle social-démocrate*. En réalité, l'État-providence suédois n'a jamais été entièrement universaliste, le droit à diverses prestations sociales ne reposant pas uniquement sur des critères de résidence, mais aussi à un degré moindre, sur des critères de conditions de ressources, d'activité professionnelle et d'affiliation volontaire<sup>62</sup>. En outre, la sécurité de revenu garantie par le système d'assurance sociale a été en partie affaiblie par la récession économique des années 1990. Mais, malgré ces limites, la plupart des experts s'accordent à reconnaître que la protection sociale suédoise présente encore un degré élevé d'universalité.

La Suède est aussi particulièrement un *modèle* en ce qui concerne sa conception des droits et des devoirs des hommes et des femmes en tant qu'« êtres humains », dans leur double rôle de parents et de travailleurs. Dès les années 1960, les revendications dans ce sens ont émergé, et, selon M. Daune-Richard (2004), « *la ligne centrale de ces revendications est que le principe du plein emploi – un des piliers du « modèle suédois » – jusque-là conjugué implicitement au masculin, doit s'appliquer aussi aux femmes, que l'emploi doit être un droit et une obligation pour tous et toutes, et que*

---

<sup>62</sup> Pour plus de précisions sur le fonctionnement du système social suédois, voir Feuillet de documentation sur la Suède (2002) « L'assurance sociale en Suède », publié par l'institut suédois.

*prendre soin de ses enfants fait partie, pour chacun et chacune, de son rôle d'être humain. Ainsi les femmes sont-elles appelées à participer à l'État providence non seulement en tant que citoyennes et mères, mais aussi au titre de leur place pleine et entière dans l'emploi. » (p.76).*

Ainsi, dans ce *modèle suédois*, l'accès des femmes au marché du travail est un objectif explicite de l'intervention publique, que ce soit pour garantir l'autonomie des individus par rapport à leur bien-être ou pour supporter le coût du système solidaire universel. En ce sens, il s'inscrit dans le modèle typique d'articulation vie familiale-vie professionnelle du *modèle social-démocrate*. Ce modèle, dans lequel femmes et hommes seraient égaux devant l'emploi et les charges parentales, est finalement retenu et mis en oeuvre dans les années 1970 et 1980, conformément aux principes sociaux démocrates, dans le but d'assurer le plein emploi des femmes, grâce notamment à la mise en place de l'assurance parentale et le développement des services publics d'accueil de l'enfance.

Nous détaillerons les dispositifs institutionnels suédois visant à favoriser l'accès de tous et en particulier des femmes au marché du travail. Deux dispositifs soutiennent explicitement l'articulation vie familiale et vie professionnelle, d'une part, le système d'assurance parentale avec les congés parentaux (1.1) et d'autre part, les services collectifs de garde d'enfants (1.2). Nous confronterons alors ces dispositifs institutionnels au modèle d'articulation typique du *modèle social-démocrate* (1.3).

### **1.1 L'assurance parentale et la politique familiale en Suède**

Le système d'assurance parentale mis en place en 1974 est coordonné avec celui de l'assurance maladie, mais il est plus approprié de le considérer comme un élément de la politique familiale du pays. L'objectif de l'assurance parentale est de compenser la perte de revenu pour les mères comme pour les pères pendant la période où ceux-ci s'absentent de leur travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Le congé parental a été introduit en remplacement du congé maternité. Il s'adresse aussi bien au père qu'à la mère : tout parent a droit, à la naissance d'un enfant, à un congé rémunéré. Le contrat de travail reste valide et la personne en congé parental est considérée comme active. Les modalités du congé parental sont très souples. En effet,

il peut être pris de manière continue ou discontinue, l'allocation parentale pouvant être différée ou étalée jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Le congé peut, en outre, être pris à plein temps ou à temps partiel sur une période plus longue puisque le montant de l'allocation peut être modulé selon le temps passé à garder l'enfant.

L'allocation parentale est versée au parent qui garde l'enfant. Depuis 2002, sa durée totale est de 480 jours, que les parents peuvent partager. Sur les 240 jours auxquels chacun a droit, 180 jours seulement peuvent être transférés à l'autre parent, 60 jours étant exclusivement réservés à chacun des deux. Cette non transférabilité de certains jours de congés rémunérés a été établie en 1995 afin d'inciter les pères à prendre au moins une partie du congé parental (il s'agissait avant 2002 de 30 jours, qualifiés de *mois des pères*). Le niveau de l'allocation parentale est proportionnel au salaire (80% du revenu brut depuis 1999 ; 90% auparavant<sup>63</sup>) pendant 390 jours. Une indemnité journalière fixe de 6,5 € est versée pour les 90 jours restant. L'indemnité parentale est payable de la naissance jusqu'aux huit ans révolus de l'enfant. Les parents sans revenu avant la naissance de l'enfant perçoivent une indemnité journalière de 16,3 € pendant 390 jours puis de 6,5 €, les 90 jours restant. L'allocation est imposable et donne droit aux congés et aux points retraites.

En plus du congé parental, le père a droit à un congé de dix jours, qui doit être pris dans les soixante jours qui suivent la naissance de l'enfant, rémunéré à 80% du plafond du congé maladie. Chaque parent ou une autre personne assurée, peut aussi bénéficier d'un congé parental temporaire rémunéré (pouvant aller jusqu'à 60 jours par enfant et par an) lorsqu'un enfant est malade, et ce jusqu'aux douze ans de l'enfant. Enfin, un des parents a le droit de réduire son temps de travail de 10 heures par semaine jusqu'aux 8 ans de l'enfant, sans compensation financière.

L'instauration de ce régime de congé parental novateur<sup>64</sup> a été principalement motivée par la volonté de préserver la continuité de l'emploi. Le but est de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes vis-à-vis de l'emploi. La non transférabilité du

---

<sup>63</sup> Au début des années 1990, la Suède est marquée par la crise qui pousse l'Etat à réduire notamment les revenus de remplacement des congés légaux (parentaux, maladie, formation) et les conditions d'encadrement des enfants (diminution des personnels). Cependant, le *modèle suédois* a su préserver sa conception égalitaire de *contrat entre les sexes* (cf. Daune-Richard et Nyberg, 2003 ; Daune-Richard, 2006).

<sup>64</sup> Les autres pays nordiques ont par la suite institué un congé parental très similaire caractérisé par sa longue durée, le niveau élevé du revenu de substitution et la souplesse de son utilisation. (cf. Letablier 2003).

*mois du père* puis des *deux mois du père* est une manifestation de la détermination du gouvernement à user de l'assurance sociale pour promouvoir l'égalité des sexes. Cependant, si l'on regarde le recours en nombre de jours au congé parental selon le genre, l'égalité entre hommes et femmes ne semble pas acquise. Les congés parentaux restent massivement utilisés par les mères.

En effet, même si cette mesure a changé la vie des jeunes enfants suédois, qui sont tous, au moins jusqu'à un an, gardés par un de leurs parents, ils le sont le plus souvent par leur mère. En fait, bien que la proportion de pères parmi les bénéficiaires de l'allocation parentale ne cesse d'augmenter, pour atteindre 40% en 2001, la durée du congé qu'ils prennent reste très faible. Début 2002, 14% seulement des jours de congé étaient pris par les pères. De plus, les pères ont bénéficié en moyenne de 53 jours d'allocation parentale (concernant les enfants nés en 1991<sup>65</sup>), sur les 450 disponibles alors. Le congé parental concerne donc essentiellement les mères : elles prennent 86% des jours de congé disponibles et sur des périodes de plus en plus longues<sup>66</sup>. Or, une interruption trop longue peut compromettre l'égalité de position entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, en dépit de la garantie du droit de retour à l'emploi (Deven et Moss, 1999 ; 2002).

Il est d'ailleurs intéressant de remarquer qu'un congé de paternité ait été maintenu en Suède alors que les pères ont droit au congé parental au même titre que les mères et que le congé de maternité a été supprimé. Ainsi, malgré toutes les mesures prises pour inciter les pères à prendre une part plus grande du congé parental, tout se passe dans les faits comme si on actait que ce dernier restait un congé de maternité.

## **1.2 L'accueil de l'enfance en Suède**

Avec l'assurance parentale, l'accueil des enfants a été la pierre angulaire de la politique familiale suédoise. Les services suédois doivent permettre aux parents de concilier leur rôle parental avec une activité professionnelle.

---

<sup>65</sup> Ce nombre de jours ne peut être calculé effectivement que lorsque le congé parental est terminé, donc 8 ans après la naissance de l'enfant.

<sup>66</sup> En moyenne, les mères sont en congé onze mois, tandis que les pères le sont deux mois (toujours pour les enfants nés en 1991). En prenant en compte le fait que la moitié des pères n'ont pas du tout pris de congé parental, on peut considérer que 10 % des jours seulement sont pris par les pères (*cf.* Brachet 2002).

Le Parlement suédois a adopté en 1985 une décision selon laquelle tous les enfants devaient avoir accès, à partir de 18 mois et jusqu'à l'âge de la scolarité, à une éducation préscolaire dans le cadre de crèches ou d'écoles maternelles ouvertes. Mais, étant donné le nombre d'enfants et de mères exerçant une activité professionnelle, cet objectif n'a pu être atteint. En 1995, la législation a été renforcée, faisant obligation aux communes de créer des places en crèche à la disposition des enfants qui en ont besoin. Cette réglementation a conduit à la création d'un nombre record de nouvelles places d'accueil de l'enfance vers le milieu des années 90. Les listes d'attente ont disparu et aujourd'hui les équipements couvrent pour l'essentiel les besoins.

Les services publics d'accueil de l'enfance sont destinés majoritairement aux enfants à partir de 18 mois et jusqu'à 6 ans (l'école primaire commençant à 7 ans), même si certaines structures d'accueil peuvent accueillir des enfants à partir d'1 an. Les enfants qui ne sont pas encore entrés à l'école se voient proposer des activités préscolaires et les enfants scolarisés un accueil périscolaire. L'âge de la scolarité obligatoire est de 7 ans en Suède, mais presque tous les enfants suivent auparavant une forme de scolarité facultative, la classe préparatoire, qui a été créée en 1999. Les activités préscolaires s'adressent donc en principe aux enfants de 18 mois à 6 ans et les activités périscolaires aux enfants à partir de 6 ans.

Les activités préscolaires ont lieu, aux termes de la loi scolaire, dans le cadre de « crèches collectives »<sup>67</sup> (*förskola*), de « crèches familiales » (*familjedaghem*) et de « haltes garderies ouvertes » (*öppen förskola*). L'accueil des enfants scolarisés est assuré par des centres périscolaires (*fritidshem*), des crèches familiales et des activités de loisirs libres (*öppen fritidsverksamhet*).

Les « crèches collectives » accueillent les enfants dont les parents travaillent ou font des études. Les parents doivent contribuer aux frais de garde, qui varient selon les municipalités, les revenus de la famille et les heures de présence de l'enfant (*cf. infra*). Selon l'Institut suédois, en 1998, environ 60 % des enfants de 1 à 5 ans, soit 338 000 enfants, fréquentaient ces « crèches collectives ». Néanmoins, la proportion d'enfants

---

<sup>67</sup> Il est difficile de donner une traduction exacte des services publics d'accueil suédois, nous avons ainsi essayé de privilégier une équivalence fonctionnelle des termes suédois par rapport aux termes français. Ceci illustre le problème de concepts harmonisés dans les comparaisons internationales dans la mesure où cette harmonisation suppose souvent *a priori* une équivalence fonctionnelle entre les concepts dans les différents pays (Hantrais et Letablier, 1998 ; Barbier, 2000).

de 1 à 5 ans gardés par un parent, le plus souvent par la mère, reste élevée (autour de 20%).

Dans les « crèches familiales », une assistante maternelle accueille des enfants dans son propre foyer. La crèche familiale permet d'accueillir les enfants en petit groupe, et est souvent utilisée lorsque les « crèches collectives » sont trop éloignées du lieu de résidence. C'est donc une forme d'accueil plus répandue dans les régions peu peuplées et les communes rurales que dans les grandes zones urbaines. L'effectif des « crèches familiales » a régulièrement diminué depuis la fin des années 80. Selon l'institut suédois, elles accueillait en 1998 environ 12 % des enfants de 1 à 5 ans. Elles reçoivent aussi dans une certaine mesure des enfants scolarisés. Environ 4 % des enfants de 6 à 9 ans fréquentaient une « crèche familiale », en 1998.

Les « haltes garderies » sont, quant à elles, un complément aux « crèches collectives » pour les enfants dont les parents restent chez eux dans la journée, mais elles peuvent compléter aussi la « crèche familiale ». C'est un mode de garde occasionnel. Elles proposent des activités pédagogiques en groupe aux enfants accompagnés de leurs parents ou d'une assistante maternelle. Ce type de structure ouverte présente un caractère social, travaillant par exemple en coopération avec les services sociaux et les services de protection maternelle et infantile. Les enfants ne sont pas inscrits et il n'y a pas d'obligation de présence régulière. Les haltes garderies sont en général gratuites.

Les centres périscolaires peuvent accueillir les enfants aux heures où ils ne sont pas à l'école, c'est-à-dire avant et après la classe et pendant les congés scolaires. Les enfants inscrits ont généralement de 6 à 9 ans. Les centres périscolaires sont ouverts toute l'année et leurs heures d'ouverture tendent à être adaptées aux horaires de travail des parents. Les enfants doivent être inscrits et, comme pour les « crèches collectives et familiales », les parents prennent en charge une partie des coûts en fonction de leurs revenus, des heures de présence de l'enfant et de leur lieu de résidence. En 1998, 56 % des enfants de 6 à 9 ans et 7 % des enfants de 10 à 12 ans fréquentaient un centre périscolaire.

Les besoins de structures d'accueil sont donc à peu près couverts pour les enfants des personnes qui travaillent ou font des études. Par contre, les enfants des parents au



chômage ou inactifs en sont, dans une grande mesure, exclus. Selon les règles appliquées dans quelque 40 % des communes, les enfants d'âge préscolaire se voient retirer leur place dans les services d'accueil si l'un des parents perd son emploi. Ce système incite donc les femmes à avoir un emploi stable avant d'avoir des enfants, puisque les situations de recherche d'emploi au même titre que les situations d'inactivité, ne permettent généralement pas de faire garder son enfant.

Concernant la prise en charge financière des coûts de garde par les familles, qui est cruciale dans l'accessibilité du système d'accueil des enfants, nous avons vu que cette prise en charge était variable selon les revenus familiaux, les heures de présence des enfants mais aussi des financements municipaux. Selon l'institut Suédois, en 1997, un peu plus de 17 % des dépenses brutes étaient financées par les parents, et la part restante par l'impôt local et les dotations des communes. Comme les communes déterminent elles-mêmes le montant à la charge des parents, il existe des coûts très variables d'une commune à l'autre, et les écarts tendent à se creuser. Ainsi, les redevances diffèrent largement selon le type de famille et selon les communes. Daune-Richard (2006) souligne que, tout au long des années 1990, la part du coût revenant aux parents n'a cessé d'augmenter avec des inégalités importantes entre les municipalités. Pour rétablir une plus grande équité, un plafonnement des tarifs a été institué en 2002.

Après cette description des congés parentaux et de l'accueil de l'enfance en Suède (reprise de manière synthétique dans le tableau A.5.1, en annexe), il s'agit de confronter ces dispositifs institutionnels au modèle d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle typique du *modèle social-démocrate* identifié précédemment.

### **1.3 Vers une homogénéisation des comportements d'activité**

Même si la Suède illustre par de nombreux aspects l'articulation entre famille et emploi du *modèle social-démocrate*, certains éléments l'en éloignent. En effet, la régulation du comportement des ménages institutionnalisée dans la promotion de l'accès des femmes à l'emploi correspond bien au *modèle social-démocrate*. Le principe social-démocrate de plein emploi s'applique aux femmes au même titre qu'aux hommes. Une représentation massive des femmes dans l'emploi est alors attendue en Suède. Mais ces comportements d'activité devraient être, dans un modèle « pur »,

indépendants de l'arrivée et de l'âge des enfants. Or, plusieurs éléments relativisent fortement cette représentation.

D'une part, la prise en charge effective des jeunes enfants par les structures collectives de garde est tardive. Aucune structure d'accueil n'est prévue pour les enfants de moins d'un an et généralement pas pour les enfants de moins de 18 mois. En effet, l'obligation légale d'accès aux structures préscolaires, c'est-à-dire avant 7 ans n'est valable que pour les enfants à partir de 18 mois. Cela correspond à un choix de société : on considère que l'épanouissement du petit enfant suppose la présence d'un de ses parents. Quand le congé parental était plus court, les enfants pouvaient, dès six mois, être accueillis dans des crèches. Comme le souligne S. Brachet (2002), « *les normes sociales relatives à la parentalité et à la petite enfance en Suède semblent, en grande partie, régies par le système du congé parental, et ont eu pour résultat une homogénéisation des comportements parentaux, laissant peu de place pour des choix individuels (...). Si un placement en crèche à l'âge de six mois n'était pas considéré comme contraire à l'intérêt de l'enfant dans les années 1970, aujourd'hui et pour la plupart des parents, cela paraît inconcevable. Les parents estiment par ailleurs que l'âge idéal pour commencer la crèche est de deux ans. On peut alors se demander si ces principes éducatifs ne sont pas entièrement construits et véhiculés par le régime de congé parental.* » (p. 11). Ainsi, des interruptions relativement longues du marché du travail sont attendues à l'arrivée des enfants.

D'autre part, la durée et la souplesse du congé parental, combiné au fait qu'il reste majoritairement utilisé par les mères, peuvent engendrer des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Ainsi, si l'accès des femmes au marché du travail semble garanti par le système institutionnel, il semble exister un biais dans la possibilité pour les femmes de mener une activité professionnelle continue et une carrière professionnelle comparable à celle des hommes.

## Section 2 : La France : un modèle composite entre familialisme et féminisme

Les éléments composites des politiques sociales mises en œuvre en France confèrent à ce pays une place d'exception dans la plupart des travaux de comparaison européenne (voir notamment Esping-Andersen, 1990 ; Fouquet et *alii*, 1999, Daune-Richard, 2004). On y relève l'influence des traditions bismarckienne et beveridgienne, qui marque la mise en place d'un régime d'Etat-providence relativement original. La protection sociale liée à l'emploi par un système d'assurance incite Esping-Andersen à classer le régime français au sein du *modèle conservateur-corporatiste*. Mais, contrairement à l'Allemagne où la protection sociale s'appuie essentiellement sur la tradition bismarckienne d'assurance financée par cotisation sociale, l'importance du volet assistanciel financé par impôt démarque le système français du précédent (Martin, 1999 ; Letablier, 2000).

Cette structure composite du régime français se retrouve dans la façon dont l'Etat intervient au niveau des affaires familiales, dans lesquelles la frontière entre les logiques d'assurance et d'assistance apparaît plus floue. La famille est vue comme une institution primordiale de l'ordre social, ce qui justifie sa place centrale dans les politiques sociales menées par l'Etat, qui s'oppose alors fortement au libre jeu du marché. Le familialisme est très présent dans les débats socio-politiques et sert de fondement à une politique familiale dont les moyens relativement importants sont assez spécifiquement orientés vers une redistribution en direction des familles nombreuses et aux revenus modestes, et où la question démographique est une problématique importante (Thelot et Villac, 1998).

Jusque dans les années 1970, les préoccupations natalistes sont au cœur du soutien financier de l'Etat aux familles, même si, comme le souligne M. Daune-Richard, (2004) « *l'Allocation de mère au foyer, instituée dans les années 1920, de même que l'Allocation Salaire Unique des années 1960, ont été conçues comme une compensation du « manque à gagner » beaucoup plus que comme une forme d'exclusion du marché du*

*travail.* » (p. 74). Quoiqu'il en soit, l'État-social français semble avoir favorisé<sup>68</sup> le modèle de *Monsieur Gagne pain*.

Il faut attendre la fin des années 1970 pour que les revendications d'égalité entre les hommes et les femmes principalement portées par le courant féministe remettent en cause les fondements familialistes de l'État-social (Fouquet et *alii*, 1999). Débute alors une période de relative neutralité à l'égard du travail féminin : il est vrai que le besoin des femmes sur le marché du travail se fait sentir, particulièrement dans le secteur tertiaire en pleine expansion. De plus, l'élévation continue du niveau moyen d'éducation des femmes, leur désir d'acquiescer une certaine indépendance économique, mais aussi, la dévalorisation sociale du statut de « femme au foyer », consécutive à l'influence des idées du mouvement féministe, et la transformation du système des valeurs qui s'ensuit, vont contribuer à infléchir la politique familiale dans un sens plus favorable à l'activité professionnelle des femmes.

Dans ce contexte, la place sociale des femmes s'inscrit au sein d'une tension entre la tradition familialiste et le féminisme. L'action publique en faveur de l'articulation vie familiale et vie professionnelle est marquée par une hésitation constante entre ces deux pôles. Les politiques publiques cherchent un compromis entre la nécessité de protéger la famille et d'encourager pour cela les femmes au retrait de l'emploi, et celui de donner aux femmes des possibilités concrètes de se maintenir sur le marché du travail.

Cette tension apparaît toujours aujourd'hui, et s'exprime par exemple par la mise en œuvre des politiques familiales de « libre choix » (d'avoir une activité professionnelle ou de s'occuper de sa famille). Si dans les années 80, le développement des services de garde collectifs visait à permettre aux mères de travailler, les politiques publiques incitaient dans un même temps au retrait d'activité des mères pour élever leurs enfants. Nous nous focaliserons sur l'évolution de la politique familiale française depuis une vingtaine d'années, et en particulier sur l'ambiguïté des politiques familiales de « libre choix », avec d'un côté les mesures relatives à la garde des jeunes enfants (2.1), et de l'autre, les mesures relatives aux retraits d'activité (2.2). Nous chercherons enfin à identifier les effets attendus de ce contexte institutionnel sur les comportements d'activité des mères (2.3).

---

<sup>68</sup> Le système fiscal d'imposition conjointe du ménage pouvant aussi « désinciter » le travail des femmes.

## 2.1 Les mesures relatives à la garde de jeunes enfants

Le développement de services de garde, sur le modèle des crèches publiques, a été conçu dans le but d'aider les mères actives à articuler leurs vies professionnelle et familiale. Le développement de l'accueil des enfants dans des crèches collectives est la priorité de la politique des années 80, qui voient le nombre de places disponibles en crèche croître au rythme de 10% l'an (Jenson et Sineau, 1998). Contrairement à la Suède, les enfants peuvent être accueillis dans ces crèches dès 2 mois et demi, même s'ils ne le sont dans les faits qu'à partir de 3 mois. Le coût des crèches pour les parents est fonction de leurs revenus. Elles sont ouvertes toute l'année et leurs heures d'ouverture peuvent être adaptées aux horaires de travail des parents<sup>69</sup>.

Toutefois, depuis les années 1990, la croissance des places offertes en crèches s'est fortement ralentie (Périvier, 2003). Elle n'est que de 2% par an en moyenne sur la période 2000-2003 (Chastenet, 2005). De plus, les places en crèches restent réparties de façon très hétérogène sur le territoire, puisque l'Ile-de-France couvre à elle seule près de 46% des places offertes.

Le développement de la scolarisation des enfants en bas-âge vise également l'éveil de l'enfant, et suscite de la part de l'Etat une politique active de développement des écoles maternelles libres et gratuites<sup>70</sup>, accessibles à tous généralement à partir des 3 ans de l'enfant. En 2001, la scolarisation des enfants de trois ans est pratiquement totale et 35% des enfants âgés de 2 ans sont également accueillis quotidiennement dans une école maternelle<sup>71</sup>.

Ce sont ces services d'accueil de l'enfance qui nous inciteraient à positionner le cas français dans le modèle d'articulation typique *social-démocrate*. Cependant les tensions entre « familialisme » et « individualisme-féministe » traversent

---

<sup>69</sup> Les enfants peuvent généralement être accueillis dès 7h30 et peuvent rester jusqu'à 19h ou moins selon l'établissement, mais leur présence ne peut excéder dix heures consécutives.

<sup>70</sup> Les écoles maternelles libres et gratuites sont une spécificité française à replacer dans le contexte d'affrontement entre l'église et l'Etat après la révolution de 1789. Dans une volonté de légitimité républicaine, ce type d'école s'est développé dès le début du XIXème siècle (Anxo et Daune-Richard, 1991). Leur vocation première était essentiellement sociale pour permettre à tous les enfants et notamment ceux des familles les plus démunies d'avoir accès à l'instruction. Elles prennent officiellement le nom d'écoles maternelles seulement en 1881 dans la continuité des réformes menées par Jules Ferry.

<sup>71</sup> Source : Ministère de l'Education nationale, 2005, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche. Les données sont également disponibles à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/stateval/rers/repere.htm>

perpétuellement la pensée politique française. D'un côté, dans des préoccupations natalistes, l'Etat délègue au chef de famille un pouvoir patriarcal avec des discriminations entre hommes et femmes au regard de l'emploi<sup>72</sup>, mais en même temps les femmes se voient de plus en plus reconnues comme «mères travailleuses». Cette légitimité n'est réellement acquise qu'au cours des années 80 où la participation des femmes à l'emploi se matérialise par la place croissante du thème de l'articulation entre emploi et famille dans la détermination des objectifs de la politique familiale et des politiques de l'emploi. Les dispositifs d'aide aux familles quittent alors le registre de la « petite enfance », pour adopter le plus souvent celui de la «conciliation vie familiale/vie professionnelle» (Hantrais et Letablier, 1995; Math et Renaudat, 1997). Cette tendance marque la perte de vitesse des fondements familialistes<sup>73</sup> de l'action publique.

L'orientation des politiques familiales des années 90 montre l'engagement accru de l'Etat dans la *re-marchandisation* des services de garde (Martin et alii, 1998). Alors que la *dé-marchandisation* de ces services avec le développement rapide des crèches<sup>74</sup> était l'option retenue dans les années 80, la solution privilégiée dans les années 90 a été de faire davantage appel au marché, en augmentant les incitations financières et les déductions fiscales pour les modes de garde privée.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les parents peuvent bénéficier du *complément mode de garde* dans le cadre de la *Prestation d'accueil du jeune enfant*<sup>75</sup> (Paje). Mais cette tendance remonte au début des années 90 puisque ce complément résulte de la fusion de l'Allocation de garde d'enfant à domicile (AGED, créée en 1994) et de l'aide à la

---

<sup>72</sup> Jusqu'en 1965, le mari a la possibilité de contester le droit de sa femme de participer à l'emploi au nom de ses obligations familiales. Une série de lois votées entre 1965 et 1975 instaure un partage plus égalitaire des obligations et des responsabilités des parents vis-à-vis des enfants et une reconnaissance des droits individuels des femmes. Mais ce n'est qu'en 1985 que l'égalité des époux dans la gestion du patrimoine familial est instituée montrant ainsi la force dominante du modèle « patriarcal » en France.

<sup>73</sup> Même si, nous y reviendrons, d'autres éléments comme les allocations familiales, l'imposition conjointe des ménages inciteraient toujours à situer le France dans un modèle familialiste.

<sup>74</sup> Elles devaient assurer un accès égal pour tous à un service de garde de qualité.

<sup>75</sup> Instituée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) se substitue, à compter du 1er janvier 2004, pour les enfants nés (ou adoptés) après cette date, aux cinq prestations qui, jusqu'alors, étaient liées à la petite enfance : allocation parentale d'éducation (APE), allocation pour jeune enfant (APJE), allocation d'adoption (AAD), aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) et allocation de garde d'enfant à domicile (AGED). La Paje se compose de plusieurs aides : prime à la naissance, allocation de base, complément de libre choix d'activité (pour les familles désireuses de rester auprès de leur enfant) et complément de libre choix du mode de garde (destiné aux familles souhaitant confier la garde à un tiers).

famille pour l'emploi d'une assistante maternelle (AFEAMA, instaurée en 1992). Ces deux aides sont accordées aux ménages qui emploient une personne pour la garde d'un enfant de moins de 6 ans à domicile ou à l'extérieur, par une assistante maternelle. Ces aides sont accordées sans condition de ressources, bien que le montant pour la garde à domicile soit modulé en fonction du niveau des ressources, et peuvent être combinées avec une déduction d'impôt. L'effet de cette déduction d'impôt peut être importante, mais seulement pour les ménages dont le revenu est suffisant pour bénéficier de ces déductions (Fagnani, 1998). L'instauration du « chèque emploi-service »<sup>76</sup> en 1994 complète cette panoplie d'aides en direction des parents afin de faciliter, et réduire le coût, de l'emploi d'une aide à domicile.

L'objectif de ces aides est donc double. Il s'agit d'aider à l'organisation d'une garde individuelle plus flexible que celui des crèches, et plus directement compatible avec des durées du travail élevées ou irrégulières. Mais il s'agit surtout d'encourager l'emploi déclaré d'assistantes maternelles ou d'aides à domicile parmi les familles de classes moyennes (Martin et *alii*, 1998). Même si ces aides peuvent favoriser l'articulation vie familiale et vie professionnelle, on perçoit ici que la politique de l'emploi intervient dans l'orientation des aides adressées aux familles.

La politique familiale française, en cherchant un compromis entre familialisme et féminisme, essaye d'afficher sa neutralité vis-à-vis des choix individuels (Fagnani, 2001). Mais, elle paraît, au cours des années 90, de plus en plus en résonance avec la politique de l'emploi, qui voit dans les instruments traditionnels de la politique familiale un moyen de lutte contre le chômage, et cela de deux manières. D'une part, en incitant à un retrait, au moins temporaire, de l'emploi des mères en vue de libérer des emplois pour les chômeurs, et d'autre part, en aidant la création d'emplois d'aides à domicile ou d'assistantes maternelles afin de ramener dans le secteur officiel certains emplois déjà existant, et inciter la création d'emplois dans les services de soins

---

<sup>76</sup> Le chèque emploi-service (CES), qui existait depuis 1994, a été remplacé par le chèque emploi service universel (Cesu), à compter du 1er janvier 2006. Le Cesu, comme l'ancien CES, facilite pour les particuliers les procédures de rémunération des services effectués à leur domicile par un salarié ou un organisme agréé (association et entreprise de services à la personne, établissement public), mais aussi de la garde d'enfants à l'extérieur du domicile, par une assistante maternelle agréée ou une structure agréée (crèche, halte-garderie, jardin d'enfants et garderie périscolaire). La principale nouveauté du Cesu est de pouvoir être financé en tout ou partie par divers organismes.

aux enfants (Math et Renaudat, 1997 ; Martin, et *alii*, 1998 ; Barrère-Maurisson et Lemièrre, 2006).

## 2.2. Les mesures relatives au retrait du marché du travail

La politique de « libre choix » n'est pas dépourvue d'ambiguïtés puisqu'elle vise à aider, voire à inciter, dans le même temps les femmes qui désirent interrompre leur activité afin de prendre en charge personnellement leur jeune enfant, mais aussi celles qui désirent se maintenir sur le marché du travail, en diversifiant les aides à la garde des jeunes enfants comme nous venons de le souligner (Fagnani, 1998, 2001). Le *complément retrait d'activité*- qui remplace depuis 2004 l'Allocation Parentale d'Education (APE)- est l'illustration de ce paradoxe.

Lors de sa mise en place en janvier 1985, l'APE dite « de rang 3 » a été conçue pour aider les parents qui souhaitaient suspendre leur activité pour élever leurs enfants, à condition que le benjamin soit âgé de moins de 3 ans et soit au moins le troisième enfant de la famille. Cette prestation était accordée sans condition de ressources, mais avec une condition d'activité antérieure. Le versement de la prestation s'arrêtait quand le parent reprend une activité ou lorsque l'enfant atteint ses 3 ans.

En 1994, la loi sur la famille a étendu l'éligibilité de l'APE aux familles de deux enfants à charge (APE dite « de rang 2 »), toujours à condition que le benjamin soit âgé de moins de 3 ans. La condition d'activité antérieure était de deux ans d'activité au cours des cinq dernières années, excluant de fait les mères n'ayant jamais travaillé. La notion « d'activité » incluait alors aussi bien l'emploi que les périodes de chômage indemnisé. Les versements d'allocation chômage pouvaient être interrompus sur demande auprès de l'ASSEDIC. La loi de juillet 1994 étendait également la possibilité de percevoir une APE à taux réduit au cas où le parent conservait un emploi à temps partiel. Au 31 décembre 2002, le montant forfaitaire de l'APE à taux plein (cessation totale d'activité) était d'environ 485 euros par mois.

À compter du 1er janvier 2004, le *complément retrait d'activité* s'est substitué à l'APE dans le cadre du *complément libre choix* prévu par la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (Paje). L'éligibilité est étendue aux familles d'un enfant mais pour une durée plus courte (6 mois) et sous des conditions d'activité durcies. Les parents doivent



justifier de deux ans d'activité dans les deux dernières années qui précèdent la naissance ou l'adoption d'un enfant (Legendre et *alii*, 2004).

Cette allocation est donc versée conditionnellement à une interruption (ou une réduction) d'activité, condition qui la distingue d'un pur salaire maternel reconnaissant l'activité de soins aux enfants. Elle est en fait plus « discriminatoire » puisqu'elle est réservée aux femmes ayant préalablement participé au marché du travail et exclut par exemple certaines femmes immigrées qui n'ont jamais eu accès au marché du travail. Un tel dispositif est emblématique de l'ambiguïté sur laquelle repose la politique familiale des années 90, qui favorise un retrait temporaire des femmes vers leur foyer sans toutefois remettre en cause leur droit à l'emploi en leur proposant dans le même temps l'APE à temps partiel.

L'APE ou le *complément retrait d'activité* est donc l'illustration de l'ambiguïté des politiques familiales. D'un côté, l'allocation à taux partiel permet de concilier des contraintes familiales et professionnelles, en permettant de rester en contact avec le marché du travail. Mais l'APE à taux partiel ne concerne que 20% des bénéficiaires (Afsa, 1998). De l'autre côté, l'allocation peut donner lieu à une interruption d'emploi pour une durée maximale de trois années sans garantie de retour à l'emploi (sauf si elle se cumule avec un congé parental<sup>77</sup>). L'APE à temps plein est celle qui connaît le plus grand succès depuis l'extension du versement au deuxième enfant : trois ans après la création de l'APE de rang 2, le nombre de bénéficiaires avait triplé pour atteindre près de 530 000 en décembre 1998. Dans le même temps, le taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune avait moins de trois ans était passé de près de 70% à un peu plus de 50%, après plusieurs années d'augmentation.

L'influence des incitations financières sur les comportements d'activité a été mise en avant comme le déterminant principal du succès de l'APE de rang 2. (Piketty, 1998 ; Laroque et Salanié, 2000 ; 2002). Mais les difficultés d'insertion sur le marché du travail ou les conditions de travail difficiles sont d'autres facteurs qui permettent

---

<sup>77</sup> En France, le congé parental non rémunéré est un droit dès qu'une personne dispose d'un an d'ancienneté dans son emploi. Il est accessible jusqu'aux trois ans de l'enfant pour une durée d'un an, renouvelable deux fois. Le contrat de travail est alors provisoirement interrompu. L'APE peut donc être associée au congé parental mais nous ne disposons pas d'information précise sur cette situation. Cependant on peut remarquer que le départ en congé parental demeurait particulièrement faible avant l'introduction de l'APE puisque que seules 1.5% des femmes employées, soit environ 100.000 y avaient recours (Fagnani, 1999).

d'expliquer le recours à l'APE (Afsa, 1998 ; Marc, 2004)<sup>78</sup>. Tout se passe en effet comme si l'APE était « choisie » en priorité par les femmes dont la position sur le marché du travail est relativement précaire, ce qui contribue à fragiliser davantage cette position en incitant à une interruption d'emploi qui déborde bien souvent de la période de perception de l'allocation (Bonnet et Labbe, 1999 ; Simon, 2000). Elle semble avoir favorisé une polarisation des comportements en fonction des niveaux sociaux et des niveaux de qualification, que renforce la sélection s'exerçant dans l'autre sens à propos de l'accès aux aides individualisées à la garde des enfants.

### **2.3 Vers une inégalité croissante de l'accès à l'emploi**

Le panorama que nous venons d'esquisser met en évidence la diversité française des aides publiques à la garde des enfants. Nous avons suggéré que cet ensemble reflétait les tensions entre une représentation de l'organisation familiale féministe et familialiste.

On observe en effet une très forte hétérogénéité des modes de garde mobilisés. En 2002, parmi les 2,2 millions d'enfants de moins de trois ans, 24% étaient gardés à titre principal par l'un des parents qui bénéficiait de l'APE, 17% étaient gardés par une assistante maternelle agréée, environ 9% étaient placés dans des crèches, 1,2% étaient gardés par une aide à domicile subventionnée, tandis que 38% étaient gardés par les parents sans bénéficier de l'APE et enfin 9% étaient gardés en dehors du domicile sans aide particulière (Mahieu, 2005b). A cela s'ajoute le fait que près d'un tiers des enfants âgés de 2 à 3 ans sont scolarisés. En évolution, c'est le recours à un mode de garde individuelle qui a connu la plus forte croissance dans les années 90, dans un contexte où les municipalités se montrent réticentes à financer le développement de crèches publiques, mais aussi sans nul doute grâce au développement des aides accordées pour financer ce mode de garde.

Toutefois, ces aides ont touché une catégorie particulière de la population, opposée à celle visée par l'APE, puisque ce sont les femmes des milieux plutôt favorisés qui y ont eu majoritairement recours. Tout se passe en fait comme si, à la suite de la loi de 1994, se mettait en place une stratification de l'accès aux différents modes de

---

<sup>78</sup> Cet aspect sera développé dans le chapitre 8.

garde, se traduisant par un renforcement des inégalités, et contribuant *in fine* à accroître la polarisation des comportements d'offre de travail des femmes : les femmes les plus qualifiées et appartenant aux catégories sociales les plus favorisées demeurent le plus souvent employées à la suite d'une naissance, tandis que les femmes les moins qualifiées et socialement plus défavorisées interrompent plus fréquemment leur activité (Fagnani, 1998 ; Thevenon, 2001 ; Marc, 2004).

Les raisons de ce dualisme sont en partie induites par l'hésitation des politiques publiques françaises entre un engagement accru de l'Etat dans le développement de services de garde et la *re-marchandisation* de ces services que semble marquer l'orientation des politiques familiales des années 90 (Martin et alii, 1998). Alors que la première option, celle des années 80, devait assurer un accès égal pour tous à un service de garde de qualité, la solution privilégiée dans les années 90 a été de faire davantage appel au marché, en augmentant les incitations financières et les déductions fiscales. L'avantage de cette solution a sans doute été de réduire le chômage en subventionnant des emplois de service à la personne, mais aussi en incitant les mères à se retirer du marché du travail. Mais son coût a été sans doute aussi très important en renforçant les inégalités d'accès et de maintien dans l'emploi, au sein même de la population féminine.

A cet égard, on peut considérer que le régime français, non seulement s'éloigne du *modèle social-démocrate*, mais se rapproche du *modèle libéral*. En effet, on peut remarquer que dans la même période, le temps partiel des femmes s'est fortement développé en France consécutivement à la montée du chômage et sous l'influence des politiques d'allègement de cotisations sociales employeurs visant justement à le réduire. Le travail à temps partiel peut permettre à certaines femmes d'articuler plus facilement leurs vies familiale et professionnelle, mais l'utilisation du temps partiel est aussi encouragée afin de répondre au besoin accru de flexibilité du travail des entreprises dans une perspective de lutte contre le chômage. Le temps partiel est largement responsable du développement d'un marché de l'emploi précaire puisque le temps partiel contraint concerne un nombre de plus en plus important de femmes (Galtier, 1999b).

### Section 3 : Hypothèses sur les comportements d'activité dans les deux pays

A partir de l'analyse des politiques d'articulation entre travail et famille en France et en Suède (pour leur synthèse, voir le tableau A.5.1 en annexe) et de leur position vis-à-vis de la typologie précédemment établie, nous pouvons formuler des hypothèses sur la structure des comportements présents dans ces deux pays, et mettre en avant les points qui les opposent.

Les orientations de la politique familiale française apparaissent contradictoires sur les comportements d'activité des femmes. En effet, elle incite, dans le même temps, les femmes qui désirent interrompre leur activité afin de prendre en charge personnellement leur jeune enfant, mais aussi celles qui désirent se maintenir sur le marché du travail. Au contraire, la Suède apparaît *a priori* comme un modèle évitant l'écueil d'une contradiction entre politique familiale et activité des femmes. Les congés parentaux introduits en Suède en 1974 semblent avoir fortement contribué aux transformations des comportements des femmes sur le marché du travail. Les taux d'activité des hommes et des femmes sont élevés et très proches (80,7 % pour les hommes et 76,6 % pour les femmes en 2004<sup>79</sup>).

En France, l'articulation entre vie familiale et professionnelle semble plus difficile pour les mères. Nous comparerons ici le congé parental suédois au congé de maternité français puisque ce dernier associe comme le premier la garantie de retour à l'emploi et la compensation financière. Evidemment, comparé au congé parental suédois, le congé de maternité en France est beaucoup plus court, bien moins généreux et ne présente aucune souplesse<sup>80</sup>. La durée du congé de maternité français suppose, pour ne pas le perdre, un retour très rapide des mères à l'emploi. Les pères n'ont droit qu'à un congé de onze jours. De plus, l'organisation de la garde du petit enfant soulève souvent des

---

<sup>79</sup> Source OCDE (2006)

<sup>80</sup> Le congé de maternité en France concerne toutes les mères. Sa durée varie avec le nombre d'enfants : 16 semaines pour les mères d'un ou deux enfants et 24 semaines pour trois enfants ou plus. Dans tous les cas, les mères ont droit à deux semaines de congé en plus si la grossesse le nécessite. Ce congé est rémunéré à 100% du salaire (jusqu'à un plafond de 2432 €), 6 semaines avant et dix semaines après l'accouchement pour les deux premiers enfants (respectivement 8 et 18 semaines pour trois enfants ou plus).

difficultés : les places en crèches sont insuffisantes et les autres systèmes de garde restent, malgré les aides, très coûteux. Même si l'école maternelle accueille les enfants au plus tard à 3 ans, ce n'est que jusqu'à 16h30 et elle est fermée le mercredi<sup>81</sup>. La répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, en particulier celle du temps passé à s'occuper des enfants, est plus inégalitaire en France qu'en Suède (cf. Anxo et alii, 2002). Pourtant, le taux d'activité des femmes françaises reste relativement élevé, mais avec un taux de chômage important. Elles souhaitent continuer à travailler après la naissance de leurs enfants même si cela les conduit à mener de front deux journées de travail, professionnelle et domestique. D'ailleurs, d'après l'étude d'Anxo et alii (2002), en France, lorsque les femmes travaillent, la répartition des tâches domestiques est plus égalitaire, mais la contribution des pères français aux activités parentales restent toujours moins élevée que celle des pères suédois.

Les mères françaises peuvent néanmoins avoir recours à l'APE si elles souhaitent se retirer du marché du travail plus longtemps pour élever leurs enfants. Mais celles qui font ce choix sont pour la plupart des femmes occupant préalablement des emplois précaires peu rémunérés ou ayant connu des périodes de chômage (cf. Afsa, 1996). En effet, la dégradation de l'emploi et les mauvaises conditions de travail en France ont largement contribué au succès inattendu de la prestation (cf. Marc, 2004 et *supra*). Les conditions d'emploi semblent d'ailleurs être une préoccupation partagée par une grande partie des femmes qui ont arrêté de travailler à la naissance d'un enfant : selon Méda et alii (2003), plus de la moitié d'entre elles (57 %) aurait souhaité continuer à travailler si les conditions d'exercice de leur emploi avaient été différentes. Ainsi, le choix de s'arrêter de travailler pour s'occuper à plein temps de leurs enfants est également pour les mères françaises fortement dépendant de leur situation sur le marché du travail (cf. *infra* partie 3).

En Suède, même si le congé parental permet aux mères de s'arrêter de travailler sans renoncer à leur emploi, il influence fortement leurs comportements sur le marché du travail. Les valeurs véhiculées par la structure du congé parental et les modes d'accueil de la petite enfance conduisent à un schéma simple pour la vie de l'enfant et de la mère. Puisque aucune structure de garde n'est prévue et que les prolongations

---

<sup>81</sup> Il existe toutefois, dans de nombreuses municipalités, des structures d'accueil des enfants après l'école et pour le mercredi avec des centres de loisirs.

successives du congé parental le permettent, l'enfant est gardé par un parent, essentiellement par la mère<sup>82</sup>, en moyenne jusqu'à un an et demi. Les mères sont donc de fait obligées d'arrêter de travailler au moins pendant un an. Ensuite, l'enfant est gardé dans une structure collective, mais souvent à temps partiel<sup>83</sup>. Les mères reprennent leur emploi à l'issue de leur congé, mais elles sont souvent contraintes de travailler à temps partiel. La loi le leur permet puisque pour mieux pouvoir articuler vies familiale et professionnelle, les parents d'enfants de moins de huit ans ont le droit de réduire leur temps de travail de deux heures par jour sans compensation financière. Ce sont là encore surtout les mères qui en bénéficient<sup>84</sup>.

La réussite du modèle suédois en termes de taux d'activité des femmes semble alors reposer sur le congé parental mais, combiné avec les modes de garde, il contraint cependant les femmes à moduler leur temps de travail pour articuler vie professionnelle et vie familiale. La régulation du comportement des ménages suédois est fortement institutionnalisée, dans la promotion de l'accès des femmes à l'emploi, mais ces comportements d'activité restent dépendants de l'âge des enfants, étant donné les structures de garde d'enfants et le système d'assurance parentale.

Deux hypothèses sur les différences de comportements d'activité des mères dans les deux pays peuvent être formulées.

Premièrement, on s'éloigne d'une représentation fonctionnelle identique des comportements d'activité à temps partiel entre les deux pays. Le temps partiel français et le temps partiel suédois semblent ne pas correspondre ni au même contenu d'emploi, ni à la même place dans les deux sociétés. En Suède, le temps partiel apparaît inéluctable pour les mères suédoises dans l'articulation vie familiale et vie professionnelle, mais permet d'exhiber des taux d'emploi très élevés. En revanche, le temps partiel en France ne renvoie pas uniquement à cette logique et répond aussi à une logique d'ajustement face aux difficultés du marché du travail (chômage, insertion, etc.).

---

<sup>82</sup> 100% des enfants sont allaités et le plus souvent jusqu'à un an.

<sup>83</sup> Selon Brachet (2002), la majorité des enfants quittent la crèche avant 16 h.

<sup>84</sup> En outre, les deux premiers enfants sont souvent rapprochés, ce qui contribue un peu plus à perturber la carrière des mères. En effet, elles ont intérêt à avoir leur deuxième enfant dans les deux ans et demi qui suivent la naissance du premier, car l'indemnité reste alors calculée à partir du salaire (plus probablement à plein temps) précédant la première naissance.

Deuxièmement, la cohérence du système institutionnel suédois en garantissant l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi grâce au temps partiel crée une homogénéisation des comportements qui peut entraîner des inégalités de position sur le marché du travail entre les hommes et les femmes. En revanche, les incohérences du système institutionnel français renforcent le dualisme important dans l'accès et l'insertion des femmes sur le marché du travail.

## Conclusion du chapitre 5

L'objectif de ce chapitre était d'enrichir la compréhension des comportements d'activité des femmes à partir d'une comparaison entre la France et la Suède, prenant en compte la cohérence du système économique, social et politique dans laquelle ils s'établissent.

Au regard des différences et spécificités institutionnelles de ces deux pays par rapport au modèle d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale inspiré de la typologie d'Esping-Andersen, nous avons fait deux constats :

D'une part, l'articulation entre famille et emploi en Suède correspond bien au *modèle social-démocrate* dans le sens d'une régulation des comportements des ménages qui promeut l'accès des femmes à l'emploi. Cependant, les structures de garde ne sont prévues que pour les enfants de plus d'un an, et la durée et la flexibilité du congé parental sont majoritairement utilisées par les mères. Ces deux éléments peuvent engendrer des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Ainsi, si l'accès des femmes au marché du travail et leur maintien dans l'emploi semblent garantis par le système institutionnel, il semble exister un biais dans la possibilité pour les femmes de mener une carrière professionnelle continue comparable aux hommes.

D'autre part, même si la protection sociale liée à l'emploi et certains aspects de la politique familiale peuvent nous inciter à l'instar d'Esping-Andersen à placer la France dans le *modèle conservateur-corporatiste*, l'articulation entre famille et emploi en France est en fait très difficile à rapprocher d'un modèle type du fait des tensions entre deux représentations de l'organisation familiale, féministe et familialiste. En effet, d'un côté la forte participation des femmes au marché du travail et la *dé-marchandisation* des systèmes de garde accélérée dans les années 80 inciteraient plutôt à rapprocher la France du *modèle social-démocrate*. Mais l'option privilégiée dans les années 90 de faire davantage appel au marché, en augmentant les incitations financières et les déductions fiscales, rapprocherait au contraire la France du *modèle libéral*. Nous avons alors souligné que les éléments composites de la politique familiale française peuvent créer des inégalités entre les femmes.



A partir de cette analyse institutionnelle, nous avons émis des hypothèses plus précises sur les comportements d'activité des mères pouvant être observés en cohérence avec les contextes politiques et institutionnels caractérisant ces pays.

D'une part, les comportements d'activité à temps partiel semblent correspondre à des logiques institutionnelles différentes dans les deux pays. En Suède, il semble être la pierre angulaire de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (flexibilité du congé parental et structure des modes de garde). En France, il s'écarte de cette logique pour répondre aussi aux tensions du marché du travail.

D'autre part et en conséquence, la cohérence institutionnelle suédoise relative à l'emploi des femmes permet certes d'obtenir des taux d'emploi très élevés mais peut contribuer également à créer des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Au contraire, les incohérences institutionnelles françaises peuvent renforcer les inégalités entre les femmes dans l'accès au marché du travail et le maintien dans l'emploi.

Nous chercherons par la suite à étayer et à nourrir ces deux hypothèses au travers d'analyses statistiques comparatives entre les deux pays.

## ANNEXES DU CHAPITRE 5

Tableau A.5.1 : Le cadre institutionnel en France et en Suède

	France	Suède
<b>Le congé maternité</b>	<b>Congé de maternité rémunéré à 100%</b> du salaire sous le plafond de la sécurité sociale compris entre <b>16 et 26 semaines</b> selon le rang de naissance de l'enfant.	Pas de congé de maternité spécifique, il est remplacé par le <b>congé parental</b> en 1974.
<b>Le congé de paternité</b>	Depuis le 1er janvier 2002, les pères bénéficient d'un <b>congé de paternité de 11 jours</b> consécutifs, étendu à 18 jours en cas de naissances multiples, rémunéré à 100% du salaire en dessous du plafond de la sécurité sociale.	<b>Congé de paternité de 10 jours</b> qui doit être pris dans les 60 jours suivant la naissance de l'enfant, rémunéré à 80% du salaire.
<b>Le congé parental</b>	Depuis 1984, un congé parental est possible, sous certaines conditions, et pour une durée maximum de trois ans. Ce congé peut être pris par un seul parent, ou partagé, tant que l'enfant n'a pas atteint sa troisième année. Le congé parental garanti le retour à l'emploi mais ne donne droit à <b>aucune compensation financière</b> directe...  ...mais peut être associé à l'Allocation Parentale d'Education dès l'arrivée d'un enfant (depuis 2004) d'un deuxième enfant (depuis 1995) ou d'un troisième (depuis 1986), dont le montant maximum équivaut à la moitié du SMIC. L'allocation est perçue à taux plein si le parent choisit d'interrompre totalement son activité. Elle est perçue à taux partiel si l'activité est réduite à 80%.	Le congé parental a été introduit en Suède en 1974. Tout parent a droit à la naissance d'un enfant à un <b>congé rémunéré avec une garantie de retour à l'emploi</b> . L'allocation parentale est versée au parent qui garde l'enfant. En 2002, sa durée totale est de <b>480 jours</b> , que les parents peuvent partager. Sur les 240 jours auxquels chacun a droit, 180 jours seulement peuvent être transférés à l'autre parent, <b>60 jours étant exclusivement réservés à chacun des deux parents</b> . L'allocation parentale pouvant être différée ou étalée jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Le niveau de l'allocation parentale est proportionnel au salaire (80% du revenu brut depuis 1999) pendant 390 jours. Une indemnité journalière fixe de 6,5 € est versée pour les 90 jours restant.
<b>Scolarisation selon l'âge des enfants</b>	L'âge d'entrée obligatoire à l'école est fixé à <b>6 ans</b> .  Toutefois la scolarisation des enfants est généralisée dès l'âge de <b>3 ans à l'école maternelle</b> .  Les modes de gardes préscolaires s'adressent généralement aux enfants de <b>3 mois à 3 ans</b> .	L'âge d'entrée obligatoire à l'école est fixé à <b>7 ans</b> .  Avant, il existe une forme de scolarité facultative dès l'âge de <b>6 ans</b> .  Les modes de garde préscolaires s'adressent, généralement aux enfants de <b>18 mois à 5 ans</b> .
<b>Les aides formelles à la garde des enfants préscolaire</b>	<b>Gratuité à partir de 3 ans pour l'école maternelle</b> .  Avant, les parents payent selon leur revenu pour la crèche.  <b>Aides financières à la garde privée</b> de jeunes enfants de l'Etat <sup>85</sup> .	<b>Gratuité à partir de 6 ou 7 ans</b>  Avant, les parents payent selon leur revenu et la durée de présence de l'enfant et en fonction des subventions municipales variables <sup>86</sup> .

<sup>85</sup> Depuis le 1er janvier 2004, un complément « mode de garde » est mis en place résultant de la fusion de l'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (AGED) versée aux parents actifs, qui font le choix d'employer une aide à domicile pour garder leur enfant de moins de trois ans et de L'Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée (AFEAMA) qui est une allocation versée aux ménages sans condition de ressources afin de couvrir le montant des cotisations sociales pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée pour prendre en charge les enfants de moins de six ans. Le montant du complément « mode de garde » dépend des ressources du ménage et de l'âge des enfants, dans la limite de 15% du salaire versé qui reste à la charge des parents (cf [www.caf.fr](http://www.caf.fr))

<sup>86</sup> Pour éviter les inégalités croissantes selon les municipalités, des plafonds ont été institués en 2002.

<b>Le système d'imposition sur le revenu</b>	<b>Système d'imposition commun</b> des conjoints qui peut exercer un effet dissuasif sur l'emploi du travailleur additionnel dont le revenu est taxé à un taux très nettement supérieur à celui qui prévaudrait en cas de taxation individuelle.	<b>Système d'imposition individuelle</b> depuis 1971 qui ne tient pas compte des solidarités familiales.
<b>Législation concernant la durée du travail</b>	La loi institue en France une durée légale à temps plein de 39 heures par semaine - <b>35 heures depuis 2000</b> -, et un maximum de 10 heures par jour. Les conventions collectives autorisent toutefois certains écarts selon le secteur d'activité, le nombre d'heures autorisées pouvant atteindre 48 heures (et 12 heures par jour), (avant le dispositif d'aides au passage aux 35 heures).	Le temps de travail en Suède est régi par la loi de 1982 qui fixe <b>la durée hebdomadaire légale à 40 heures</b> . Cette loi n'est pas appliquée car les partenaires sociaux peuvent négocier et aménager au niveau des branches la durée hebdomadaire du travail. Dans la majorité des accords, <b>la durée du travail est inférieure à la norme légale</b> . Cependant, la durée de travail peut varier fortement d'une branche à l'autre. (Anxo, 1995 ; Jolivet, 2000).
<b>Le travail à temps partiel</b>	Deux types d'incitations cumulables sont proposés aux entreprises pour développer le temps partiel au début des années 90 : un abattement de 30% des cotisations patronales de sécurité sociale pour toute entreprise qui embauche un salarié à temps partiel ou transforme un emploi à temps partiel, et un abattement de charges sociales pour inciter à l'embauche de salariés à bas salaire. Ces mécanismes incitatifs ont subi de nombreuses modifications au cours du temps (Voir Galtier et l'Horty, 2000 pour une présentation complète).	Pas de mécanismes spécifiques d'incitations financières du côté de la demande de travail. En revanche, le recours au temps partiel peut être favorisé dans le cadre du congé parental. De plus, la loi donne aussi le droit aux parents d'enfants âgés de moins de 8 ans à une réduction de leur temps de travail de 2 heures par jour, mais sans compensation financière.

## **CHAPITRE 6**

### **LES EFFETS DES POLITIQUES FAMILIALES SUR L'EMPLOI DES MERES EN SUEDE ET EN FRANCE\***

#### Introduction

Nous disposons à présent d'un cadre analytique précisant les modalités de l'intervention de l'Etat en direction des familles et du marché du travail en France et en Suède. Nous souhaitons montrer que la structure des comportements d'activité des femmes résulte en partie de ces modalités d'intervention. Si la compréhension de ces comportements gagne en intelligibilité lorsqu'ils sont appréhendés dans leur logique institutionnelle et économique, la typologie institutionnelle ainsi établie doit être complétée. En effet, comme le souligne F. Milewski (2004), « *toute classification de pays, aussi nécessaire soit-elle, ne peut rendre compte de la réalité des inégalités dont les femmes font l'objet. Ceci tient au fait que l'on se situe dans un domaine où les champs des déterminants sont multiples : il faut intégrer les dimensions historique, politique, économique, sociale, juridique, etc... jusqu'aux données institutionnelles* » (p. 25).

Nous chercherons donc à compléter et enrichir le diagnostic issu de notre analyse institutionnelle, mais sans nous limiter à l'analyse de statistiques globales, comme les taux d'activité ou les taux d'emploi souvent mis en avant pour montrer la réussite du *modèle suédois*. L'étude comparative de données statistiques plus précises nous permettra de mieux évaluer les conséquences des mesures visant à articuler travail et famille sur l'emploi des mères, en France et en Suède.

Nous chercherons plus particulièrement à mettre à l'épreuve des faits les deux hypothèses avancées dans le chapitre précédent sur les différences de comportements d'activité entre les deux pays. Dans un premier temps, nous proposerons une analyse statistique du recours au travail à temps partiel, basée sur l'exploitation de données

---

\* Ce chapitre s'appuie en partie sur un travail réalisé avec H. Zajdela (cf. Marc et Zajdela, 2007).

nationales, françaises et suédoises, afin de montrer que le temps partiel suédois n'est pas l'équivalent fonctionnel du temps partiel français (section 1). Dans un second temps, nous chercherons à montrer l'influence de l'homogénéisation des comportements de travail à temps partiel pour les mères, qui même lorsqu'il est, comme en Suède, choisi pour des raisons familiales, peut avoir des conséquences fortes en termes de ségrégation professionnelle (section 2).

## Section 1 : Des logiques fonctionnelles associées au temps partiel différentes

Pour comparer les caractéristiques de l'emploi des femmes dans les deux pays<sup>87</sup>, nous utilisons, pour la France, l'enquête Emploi et pour la Suède, les données individuelles longitudinales (LINDA) (voir encadrés A.6.1 et A.6.2 en annexe). Afin de mieux évaluer notre cadre analytique, qui repose sur la nature des politiques publiques d'articulation entre vies familiale et professionnelle, nous nous concentrerons sur l'emploi des mères.

Nous présentons tout d'abord les caractéristiques du recours à temps partiel en France et en Suède en fonction du nombre et de l'âge des enfants (1.1). Nous analysons ensuite plus précisément les déterminants de ce recours au temps partiel dans les deux pays (1.2).

### 1.1 Statistiques descriptives du recours au temps partiel

Au niveau international, aucune définition statistique uniforme du travail à temps partiel n'est disponible. Les comparaisons entre pays sur ce point doivent donc rester prudentes<sup>88</sup>. Nous avons retenu pour la France la variable temps partiel (TP) de l'Enquête Emploi et considéré pour la Suède que toute réduction de la durée habituelle

---

<sup>87</sup> Nous utilisons les enquêtes 2001 dans les deux pays. Nous avons sélectionné les femmes salariées âgées de 18 à 65 ans dans chacune des bases de données. Les échantillons sont composés de 26 990 femmes (dont 13 023 mères) en France et de 99 767 femmes (dont 61 602 mères) en Suède.

<sup>88</sup> Pour une réflexion sur les problèmes méthodologiques que posent les comparaisons internationales du recours à temps partiel, voir G. Lemaître *G et alii* (1997) et P. Bollé (1997).

du travail<sup>89</sup> de plus de 20 % correspondait à du travail à temps partiel. Nos résultats sont proches des chiffres fournis par Eurostat.

Parmi les femmes salariées en 2001, 31 % des Françaises et 34 % des Suédoises travaillent à temps partiel. Cette similitude entre les deux pays correspond à deux évolutions très différentes. Le temps partiel des femmes, comme aménagement du temps de travail et non pas comme forme précaire d'emploi, a toujours été élevé en Suède et a été conçu comme un moyen de faciliter leur mise au travail. Il se réduit pour l'ensemble des femmes depuis la crise des années 1990. Au contraire, l'insertion professionnelle des femmes françaises s'est réalisée, à temps plein, sur le modèle de celle des hommes. Le temps partiel ne s'est accru rapidement qu'à partir des années 1990, consécutivement aux mesures prises pour lutter contre le chômage<sup>90</sup>.

Dans les deux pays, les mères travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les femmes sans enfant : 40,4 % en Suède et 37,3 % en France. Lorsque l'on analyse le recours au temps partiel des femmes uniquement en fonction du nombre d'enfants (voir tableau 6.1), il n'existe pas de grande différence entre les deux pays. Toutefois, le recours au temps partiel est plus élevé en Suède dès le premier enfant alors qu'en France, il augmente plus fortement à partir du deuxième.

**Tableau 6.1 : Temps partiel en fonction du nombre d'enfants**

	<b>0</b>	<b>1 enfant</b>	<b>2 enfants</b>	<b>3 ou plus</b>	<b>Total</b>
<b>Suède</b>	29,48 %	34,69 %	41,27 %	50,53 %	34,03 %
<b>France</b>	24,72 %	30,44 %	42,46 %	51,92 %	30,69 %

Source : *Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001)*, calcul des auteures  
Champs : femmes salariées, âgées de 18 à 65 ans.

<sup>89</sup> Cette durée habituelle correspond à 41 heures par semaine. En 2001, la durée légale de travail en France était de 39 heures.

<sup>90</sup> Le temps partiel a augmenté de presque 5 points entre 1992 et 2002 (Insee). L'accélération du temps partiel en France découle en partie des baisses de charges et cotisations employeurs instaurées à partir de 1992 (voir Galtier et L'Horty, 2000 pour une présentations des mesures). Toutefois, depuis 2002, le passage aux 35 heures en France associé à la fin des exonérations de charge peut réduire les chiffres du temps partiel.

Les différences se précisent lorsque l’on prend en compte l’âge du plus jeune enfant (tableaux 6.2<sup>91</sup> et 6.3). En effet, en Suède, quel que soit le nombre d’enfants, les mères dont le plus jeune a moins de 6 ans sont presque la moitié à travailler à temps partiel, ce qui s’explique sûrement par l’absence de structure d’accueil gratuite et à plein temps avant cet âge. Au contraire, le recours au temps partiel des mères françaises est moins sensible à l’âge du plus jeune enfant qu’au nombre d’enfants. Ceci est lié en partie à la possibilité d’obtenir l’APE à taux réduit à partir du deuxième enfant et en partie à la pénurie et au coût important des modes de garde.

**Tableau 6.2 : Temps partiel en Suède selon le nombre d’enfants et l’âge du plus jeune**

	De 1 à 2 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 11 ans	De 12 à 18 ans
<b>1 enfant</b>	47,75 %	43,45 %	35,90 %	30,25 %
<b>2 enfants</b>	53,57 %	48,51 %	39,20 %	32,59 %
<b>3 ou plus</b>	59,35 %	54,67 %	47,15 %	41,67 %

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteures.  
Champs : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

**Tableau 6.3 : Temps partiel en France selon le nombre d’enfants et l’âge du plus jeune**

	Moins d'un an	De 1 à 2 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 11 ans	De 12 à 18 ans
<b>1 enfant</b>	23,56 %	26,27 %	29,85 %	34,27 %	30,81 %
<b>2 enfants</b>	20,11 %	46,99 %	44,36 %	43,15 %	37,87 %
<b>3 ou plus</b>	34,34 %	53,29 %	51,58 %	53,74 %	45,04 %

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteures.  
Champs : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Cette approche descriptive du recours au temps partiel des mères en fonction de l’âge de leurs enfants - pour utile qu’elle soit - ne permet pas d’isoler les multiples effets de structure susceptibles de biaiser l’interprétation (niveau de formation, âge de la mère, secteur public ou privé etc.). Nous faisons alors appel à l’économétrie par le biais d’un modèle *Logit* pour identifier le rôle de chacune des variables.

<sup>91</sup> Pour la Suède, nous ne renseignons pas le temps partiel pour les mères dont le plus jeune enfant à moins d’un an. En effet, comme nous l’avons vu précédemment, les structures collectives de garde n’accueillant pas les enfants avant 1 an, ces mères, même si elles conservent leur statut de salariées, sont en fait en congé parental et ne travaillent pas du tout.

## 1.2 Une analyse des déterminants du recours à temps partiel

La comparaison du recours au temps partiel des mères françaises et suédoises semble confirmer que la régulation des charges familiales et professionnelles se fait par la diminution de la durée du travail rémunéré des mères et que cette régulation semble être plus automatique pour les mères suédoises en fonction de l'âge des enfants. Afin de préciser ces résultats, nous avons séparé l'influence de chaque facteur susceptible de peser sur la décision d'exercer une activité à temps partiel dans les deux pays, en ayant recours à un modèle *Logit* dichotomique (voir encadré A.6.3 en annexe). Les résultats sont présentés dans le tableau 6.4.

Les caractéristiques individuelles prises en compte dans cette analyse sont les suivantes : le niveau de formation, l'âge, le nombre d'enfants, l'âge du plus jeune enfant, le fait de vivre en couple ou pas, de travailler dans le secteur public ou privé et le logarithme du salaire horaire. Le modèle a été estimé pour les mères de chaque pays.



**Tableau 6.4 : Paramètres estimés des modèles Logit dichotomique opposant pour les mères les deux situations : temps partiel versus temps plein**

	France		SUEDE	
	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)
Constante	ns		1,89****	
<b>Niveau de formation</b>				
<i>Faible</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Intermédiaire	- 0,18****	0,84 (-16 %)	ns	ns
Élevé	- 0,22****	0,80 (- 20 %)	- 0,10**	0,90 (- 10 %)
<b>Age</b>				
De 18 à 29 ans	ns	ns	ns	ns
<i>De 30 à 34 ans</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 35 à 39 ans	ns	ns	0,06*	1,06 (+ 6 %)
De 40 à 44 ans	0,12s	1,13 (+ 13 %)	0,13****	1,14 (+ 14 %)
De 45 à 60 ans	0,27***	1,32 (+ 32 %)	0,25****	1,29 (+ 29 %)
<b>Nombre d'enfants</b>				
<i>Un</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux	0,47****	1,60 (+ 60 %)	0,17****	1,19 (+ 19 %)
Trois ou plus	0,81****	2,26 (+ 126%)	0,42****	1,51 (+ 51 %)
<b>Age du plus jeune enfant</b>				
Moins de 1 ans	- 0,40*	0,67 (- 33 %)		
De 1 à 2 ans	0,27***	1,32 (+ 32 %)	0,97****	2,63 (+ 163 %)
De 3 à 5 ans	0,26***	1,29 (+ 29 %)	0,74****	2,10 (+ 110 %)
De 6 à 11 ans	0,24****	1,27 (+ 27 %)	0,35****	1,41 (+ 41 %)
<i>De 12 à 18 ans</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Vit en couple ou non</b>				
<i>Ne vit pas en couple</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Vit en couple	0,36****	1,43 (+ 43 %)	0,27****	1,31 (+ 31 %)
<b>Secteur public ou privé</b>				
<i>Secteur privé</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public	0,09*	1,09 (+ 9 %)	0,48****	1,62 (+ 62 %)
<b>Log du salaire horaire</b>	- 0,54****		- 1,40****	
Nombre d'observations	13 023		60 075	
Répartition de la population sous l'angle de la situation d'emploi :				
Temps plein	8 092		35 176	
Temps partiel	4 931		24 899	

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteures.

Champ : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Notes de lecture : l'analyse des disparités est effectuée au moyen d'un *Logit* dichotomique (voir encadré A.6.3). Pour chaque caractéristique, les effets sont étudiés par rapport à la situation de référence (Réf.), « toutes choses égales par ailleurs » (l'effet des autres variables introduites dans le modèle et présentes dans le tableau étant neutralisé). Le signe du coefficient estimé indique le sens d'influence de la variable sur la probabilité de travailler à temps partiel versus travailler à temps plein. Si le coefficient estimé est positif, cela signifie que la probabilité d'être à temps partiel augmente avec cette caractéristique relativement à la situation de référence. L'*odds ratio* indique comment les chances d'être à temps partiel varient lorsque l'on passe d'une modalité particulière d'une variable qualitative à la modalité de référence, le chiffre entre parenthèses correspond à la variation en pourcentage. Par exemple, pour la France, l'*odds ratio* associé à la modalité « niveau élevé de formation » est égal à 0,80 signifie que les chances d'être à temps partiel sont 0,80 celles d'être à temps plein quand on a un niveau de formation élevé relativement à « faible » (niveau de référence). La probabilité diminue de 20 % par rapport à la modalité de référence.

Réf. : modalité de référence ; \*\*\*\* : coefficient significatif au seuil de 0,01 % ; \*\*\* : coefficient significatif au seuil de 0,1 % ; \*\* : coefficient significatif au seuil de 1 % ; \* : coefficient significatif au seuil de 5 % ; s. : coefficient significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Le nombre d'enfants est évidemment l'un des éléments déterminants du recours des mères au temps partiel mais il joue considérablement plus en France qu'en Suède. Relativement aux mères n'ayant qu'un seul enfant, la probabilité d'être à temps partiel augmente de 60% en France et 19% en Suède lorsqu'elles en ont deux et de 126% en France et 51% en Suède quand elles en ont trois. Cette différence n'est pas étonnante : d'une part, le recours au temps partiel est plus fréquent en Suède dès le premier enfant (voir tableau 6.1); d'autre part, en France, l'APE à taux réduit, qui crée une incitation à travailler à temps partiel, n'est accessible qu'à partir du deuxième enfant.

Inversement, l'influence sur le recours au temps partiel de l'âge du plus jeune enfant est prépondérante en Suède. La probabilité de travailler à temps partiel pour une mère dont le plus jeune enfant a 1 ou 2 ans est presque 3 fois plus grande que pour celle dont le plus jeune a plus de 12 ans; elle reste deux fois plus élevée lorsque le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans. On peut donc confirmer le profil du comportement d'activité des mères suédoises esquissé précédemment. Elles s'arrêtent de travailler pendant la première année de leur enfant puis travaillent à temps partiel jusqu'à ses 6 ans. Elles retournent progressivement à l'activité à temps plein, même si la probabilité d'être à temps plein reste de 41% plus faible lorsque l'enfant a de 6 à 11 ans que lorsqu'il est plus âgé. En France, le profil du comportement d'activité est plus stable : quel que soit l'âge du plus jeune enfant (de 1 à 11 ans), la probabilité des mères d'être à temps plein reste de 30% inférieure à celles dont les enfants sont au collège.

Ainsi, la majorité des mères suédoises semblent travailler à temps partiel exclusivement pour des motifs familiaux. Il est évident que le congé parental et le système de garde influencent le comportement d'activité des mères suédoises, qui peuvent moduler leur temps de travail en fonction de l'âge de leurs enfants. Cela est d'autant plus facile qu'elles sont nombreuses à travailler dans le secteur public. En effet, le fait de travailler dans le secteur public augmente la probabilité d'être à temps partiel de 62%. Cet effet est beaucoup plus faible en France (9%).

Evidemment, les politiques familiales des deux pays s'inscrivent dans des contextes macroéconomiques très différents : les situations des marchés du travail suédois et

français sont peu comparables. En France, le chômage est bien plus élevé<sup>92</sup> qu'en Suède et les femmes françaises y sont plus exposées (10,8%) que les femmes suédoises (4,7%). Corrélativement, l'emploi à temps partiel des femmes a considérablement augmenté dans les années 90 en France, en particulier le temps partiel subi (qui concerne plus d'un tiers des femmes à temps partiel en 1999) tandis qu'en Suède, il a tendance à diminuer. Le temps partiel peut donc être aussi un instrument de régulation du marché du travail en France.

Nous disposons de peu de variables caractérisant de manière homogène les marchés du travail suédois et français. On peut néanmoins examiner les effets des variations du salaire horaire et du niveau de qualification sur le recours au temps partiel.

Dans les deux pays, plus le salaire horaire est élevé, plus la probabilité de travailler à temps partiel est faible, ce qui résulte essentiellement de la nature des emplois à temps partiel, le plus souvent moins qualifiés et donc en moyenne moins bien rémunérés.

En revanche, le niveau de qualification joue uniquement en France où les mères ont une probabilité d'autant plus forte de travailler à temps partiel que leur niveau de formation est faible. Les femmes les moins qualifiées sont, indépendamment de leur situation de mères, les plus touchées par le chômage et souvent contraintes de travailler à temps partiel.

Ainsi, en France, le temps partiel renvoie à deux logiques différentes : une logique de conciliation entre vie familiale et professionnelle comme en Suède, mais aussi à une logique d'ajustement face aux difficultés sur le marché du travail (chômage, insertion...). Le travail à temps partiel concerne en fait deux groupes distincts de femmes. D'un côté, des femmes peu qualifiées, qui souhaiteraient travailler davantage<sup>93</sup>, mais qui sont cantonnées dans de mauvais emplois, le plus souvent à mi-temps et rémunérés au SMIC. D'un autre côté, des femmes plus qualifiées qui peuvent opter pour un temps partiel long de type scolaire (comme ne pas travailler le mercredi),

---

<sup>92</sup> Selon OCDE (2005), en 2001, année de nos données, le taux de chômage en France était de 8,8% pour les actifs de 15-64 ans contre 5,1% en Suède. Il s'élève, en 2004, à 10% en France et à 6,6% en Suède.

<sup>93</sup> Depuis la fin des années 90, de nombreux travaux soulignent en France l'importance encore plus grande pour les femmes de distinguer le temps partiel choisi et le temps partiel subi (*cf.* Galtier, 1999a ;1999b, Bourreau-Dubois et alii, 2001).

tout en conservant une rémunération relativement élevée.

Si l'on se limitait au critère de participation des mères sur le marché du travail, on pourrait indiscutablement mettre en avant le modèle suédois de politique familiale par rapport au modèle français. Cependant, cette forte participation se caractérise par un recours important au travail à temps partiel pour des raisons familiales. Le temps partiel des femmes suédoises est apparemment choisi mais ce choix semble en partie celui de la société puisqu'il est souvent inévitable pour répondre à la logique de conciliation. Pour les mères suédoises, les longues périodes d'arrêt de travail, suivies d'un travail à temps partiel, qui accompagnent la naissance des enfants, peuvent créer des obstacles à l'accès des mères à certaines professions. Pour le vérifier, nous proposons une comparaison de la ségrégation professionnelle entre les deux pays.

## Section 2 : La ségrégation professionnelle

Nous avons montré que la cohérence du système institutionnel suédois en garantissant l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi grâce au temps partiel crée une homogénéisation des comportements d'activité des mères. Nous souhaitons à présent évaluer les effets de ce système sur les inégalités de position entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Dans un premier temps, nous comparons la ségrégation professionnelle horizontale entre les deux pays (2.1). Puis nous cherchons à étayer l'hypothèse d'un lien entre cette ségrégation professionnelle et le recours au temps partiel. (2.2).

### **2.1 Une analyse comparative de la ségrégation professionnelle**

La discrimination entre les hommes et les femmes est le plus souvent appréhendée au travers des différences salariales<sup>94</sup>. Mais il semble important d'étudier en amont la ségrégation professionnelle à laquelle peuvent être confrontées les femmes et qui explique en partie ces différences salariales<sup>95</sup>. La ségrégation professionnelle est en

---

<sup>94</sup> Pour plus de détails sur la discrimination salariale, voir par exemple, Havet et Sofer (2002) et Lemièrre et Silvera (2003).

<sup>95</sup> Les différences salariales entre les hommes et les femmes peuvent s'expliquer aussi par des investissements différents en capital humain mais, nous raisonnons ici à qualification identique.

effet l'un des facteurs les plus importants d'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Elle peut être de deux ordres.

La *ségrégation verticale* apparaît lorsque, au sein de la même profession ou du même secteur d'activité, les femmes n'accèdent pas aux mêmes positions hiérarchiques que les hommes. Ce « plafond de verre » s'explique souvent par une moindre qualification des femmes<sup>96</sup>. Néanmoins, de nombreuses études mettent en évidence que, même à niveau de formation identique, les femmes ont une probabilité moindre que les hommes d'occuper certaines fonctions<sup>97</sup>. Les femmes accèdent rarement aux positions les plus élevées dans la hiérarchie ou aux positions d'autorité (Laufer, 2004). Cette première forme de ségrégation contribue certainement à maintenir des inégalités salariales entre les genres. Elle est présente même en Suède, réputée comme étant le pays le plus égalitaire. (cf. Melkas et Anker, 1997 et Albrecht et alii, 2001).

La *ségrégation horizontale* apparaît lorsque les femmes ne sont pas ou peu employées dans les mêmes professions ou secteurs d'activité que les hommes. Des professions typiquement masculines ou typiquement féminines ont toujours existé, même si elles ont changé au cours de l'histoire (cf. Anker, 1997). Ce qui semble perdurer est que les professions féminines sont moins valorisées et moins bien rémunérées que les professions masculines.

Nous nous concentrerons ici sur la ségrégation horizontale. En effet, une forte ségrégation horizontale peut masquer une ségrégation verticale importante et donc des inégalités salariales. Ainsi, les analyses « toute chose égale par ailleurs » des inégalités de positions hiérarchiques ou salariales s'avèrent biaisées lorsque certaines professions sont majoritairement composées de femmes<sup>98</sup>. Ces « murs de verre » peuvent être à l'origine des inégalités de genres sur le marché du travail.

Pour analyser la ségrégation horizontale, nous avons utilisé les mêmes données nationales que pour l'analyse du recours au temps partiel. Afin d'obtenir une bonne comparabilité entre les deux pays, nous avons utilisé la classification internationale standard des professions (ISCO) qui inclut 107 professions. Nous avons tout de même

---

<sup>96</sup> Voir par exemple Meyerson, Petersen et Snartland (1998).

<sup>97</sup> Voir notamment Persson et Wadensjo (2000).

<sup>98</sup> Pour une réflexion sur ce point, on peut se référer notamment à Silvera (1998) et Lemièrre (2006).

regroupé certaines professions lorsqu'elles étaient trop détaillées ou n'avaient pas assez de cohérence<sup>99</sup>. En effet, l'un des principaux objectifs étant de tirer des conclusions sur les différences et similitudes qui existent entre la situation professionnelle des mères en Suède et en France, la meilleure comparabilité et la cohérence ont été privilégiées et nous conservons finalement 55 professions.

Dans les deux pays, onze professions seulement emploient globalement 70% des mères et ce sont à peu près les mêmes dans les deux pays (tableaux 6.5 et 6.6).

**Tableaux 6.5 et 6.6 : Les professions les plus fréquentes pour les mères en %**

Tableau 6.5 : France		Part des salariés		Part des mères
		Mères	Pères	
513	Personnels soignants et assimilés	14	1	93
419	Employés de bureau	12	2	84
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	9	4	70
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	7	0	96
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	5	2	74
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	5	2	68
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	4	0	90
820	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	4	6	33
421	Caissiers, guichetiers et assimilés	4	1	82
232	Professeurs de l'enseignement secondaire	3	2	56
121	Dirigeants et cadres de direction	3	6	30

Tableau 6.6 : Suède		Part des salariés		Part des mères
		Mères	Pères	
513	Personnels soignants et assimilés	29	3	93
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	12	4	82
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	7	1	92
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	5	2	77
121	Dirigeants et cadres de direction	4	11	32
419	Employés de bureau	3	1	86
820	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	3	9	30
341	Professions intermédiaires des finances et de la vente	2	4	45
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	2	0	98
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	2	1	79
232	Professeurs de l'enseignement secondaire	2	3	52

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Champs : parents salariés, âgés de 18 à 65 ans.

<sup>99</sup> Des recodifications ont été effectuées car certaines professions et catégories socioprofessionnelles n'ont pas d'équivalents exacts dans les deux pays.

Néanmoins, on peut constater d'importantes différences au niveau de la structure de l'emploi féminin. En Suède, la moitié des mères est employée dans les trois premières professions. Cette concentration est beaucoup plus faible en France (la moitié des mères est regroupée dans six professions). En outre, les mères suédoises sont presque 30% dans une seule activité (Personnels soignants et assimilés). C'est également la première profession des mères françaises, mais elles ne sont que 14%. En revanche, les mères françaises sont plus souvent employées de bureau ou secrétaires (19%, si l'on somme 411 et 419) que les mères suédoises (seulement 5% pour ces deux professions).

Le seul examen de ces onze professions laisse déjà supposer que la répartition des mères entre les secteurs privé et public diffère fortement entre les deux pays. En effet, en Suède, 12% des mères sont institutrices et presque 7%, infirmières. Ajoutées aux 29% de femmes qui font partie des personnels soignants, 49% des mères suédoises sont probablement employées dans le secteur public. En revanche, on peut supposer que les mères sont plus représentées dans le secteur privé puisque les employées de bureau et les secrétaires représentent, si on les regroupe, la première activité des mères.

Ces hypothèses sont confirmées par une analyse directe de l'emploi dans ces secteurs : presque trois quarts des mères suédoises travaillent dans le secteur public alors qu'en France, elles sont seulement un peu plus d'un tiers. Cette différence ne provient pas uniquement de l'importance du secteur public en Suède puisque 40% seulement des pères suédois y sont employés (c'est le cas pour 24% des pères français).

Si l'on analyse à présent les professions les plus féminisées (tableau 6.7), l'on retrouve bien sûr la plupart (8 parmi les 11) des professions les plus fréquentes pour les mères. Nous avons conservé les professions féminisées à un seuil de 60%. A l'exception de deux professions (surlignées en gras dans le tableau 6.7), ce sont les mêmes dans les deux pays. Toutefois, sur les seize professions les plus féminisées, quatorze le sont plus en Suède qu'en France.

**Tableau 6.7 : Les professions les plus féminisées (à plus de 60%)**

		en % de l'emploi des mères		Pourcentage de mères dans la profession	
		France	Suède	France	Suède
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	7,2	2,4	96	98
513	Personnels soignants et assimilés	14,1	29,2	93	93
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	4,1	6,8	90	92
422	Employés de réception et d'information de la clientèle	0,8	1,0	86	90
419	Employés de bureau	11,6	1,0	84	90
346	Professions intermédiaires du travail social	1,8	1,2	83	68
322	Prof. Interm. de la médecine moderne (sauf personnel infirmier)	1,1	1,9	83	88
421	Caissiers, guichetiers et assimilés	3,5	0,7	82	81
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	5,3	2,2	74	79
412	Employés des services comptables et financiers	0,5	1,7	72	87
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	9,4	5,1	70	77
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	5,2	11,8	68	82
344	Prof. Interm. de l'ad. pub. des douanes et des impôts, et assimilé	2,0	0,9	67	75
343	Prof. Interm. de la gestion administrative	2,7	2,1	67	71
<b>512</b>	<b>Intendants et personnel des services de restauration</b>	<b>0,4</b>	<b>1,3</b>	<b>46</b>	<b>82</b>
<b>244</b>	<b>Spécialistes des sciences sociales et humaines</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>44</b>	<b>77</b>

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Champs : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Mais la part de femmes concernées, par rapport à la population totale des mères, influence les conclusions que l'on peut tirer de ce tableau. Par exemple, le personnel soignant est une profession qui, dans les deux pays, est féminisée à plus de 90%, mais elle emploie 29% des mères suédoises et seulement 14% des mères françaises.

Par ailleurs, l'analyse est très sensible au choix du seuil à partir duquel on considère qu'une profession est à dominante féminine (*cf.* Melkas et Anker, 1997). Par exemple, les infirmiers apparaîtront comme une profession féminisée en Suède (91,6%) mais pas en France (89,9%) si l'on prend un seuil à 90%. Nous conserverons donc quatre seuils de ségrégation : 60%, 70%, 80% et 90%.

L'analyse des professions, où la répartition par genre est relativement égalitaire (entre 40 et 60% de mères), ne permet pas d'exhiber de grandes différences entre les deux pays. Les mères sont légèrement plus nombreuses en France à être dans des professions égalitaires. (tableau 6.8).



**Tableau 6.8 : Proportion de mères dans les professions égalitaires**

	Entre 40% et 60% de mères
<b>Suède</b>	10,82%
<b>France</b>	12,01%

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Champs : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

En revanche, l’analyse de l’emploi des mères dans les professions les plus féminisées révèle des différences importantes (tableau 6.9).

**Tableau 6.9 : Proportion de mères dans les professions les plus féminisées (selon différents seuils)**

	=>60%	=>70%	=>80%	=>90%
<b>Suède</b>	74,37%	72,81%	59,57%	38,29%
<b>France</b>	70,35%	59,81%	38,28%	20,91%

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Champs : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Evidemment, dans les deux pays, les mères sont fortement employées dans les professions plus féminisées. Mais, quel que soit le seuil choisi (60, 70, 80 ou 90%), la proportion de mères suédoises dans cette situation est toujours plus élevée que la proportion de mères françaises. En outre, jusqu’au seuil de 80%, la différence entre les deux pays se creuse au fur et à mesure que l’on augmente le seuil : elle passe de 4 points (à 60%) à 13 points (à 70 %), puis 21 points (à 80%). La ségrégation horizontale des mères est donc incontestablement plus marquée en Suède qu’en France.

On retrouve les mêmes différences lorsqu’on analyse les professions à dominante masculine (cf. tableau 6.10). La proportion de femmes travaillant dans les professions à dominante masculine est un peu plus élevée en France qu’en Suède, ce qui confirme la plus forte ségrégation professionnelle des mères suédoises.

**Tableau 6.10 : Proportion de mères dans les professions à dominante masculine (selon différents seuils)**

	=>60%	=>70%	=>80%	=>90%
<b>Suède</b>	14,80%	8,09%	3,30%	0,97%
<b>France</b>	17,64%	8,45%	4,58%	2,30%

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteurs.

Champs : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

La ségrégation professionnelle est plus élevée en Suède qu'en France : les mères suédoises sont beaucoup plus concentrées que les mères françaises dans des professions féminisées et elles travaillent essentiellement dans le secteur public. Mais ces résultats ne suffisent pas à étayer l'intuition mise en avant précédemment d'une influence des politiques familiales sur la structure de l'emploi des mères en Suède. Pour la confirmer totalement, il faut encore vérifier que la ségrégation professionnelle horizontale des mères suédoises est bien liée au recours au temps partiel.

## 2.2 Lien entre le recours à temps partiel et la ségrégation professionnelle

Nous avons à nouveau recours au modèle *Logit* (encadré A.6.3, en annexe) qui permet de mettre en exergue l'influence propre du temps partiel sur la ségrégation horizontale. Nous nous limiterons aux professions féminisées à plus de 80% car, sur ce point, les résultats ne varient que peu en fonction du seuil retenu. Les résultats du modèle *Logit* sont présentés dans le tableau 6.11.

En Suède, le lien entre le temps partiel et la ségrégation horizontale est indéniable : la probabilité d'être dans une profession féminisée à plus de 80% pour une mère travaillant à temps partiel est plus de 60% supérieure à celle d'une mère qui travaille à temps complet. En France, ce lien est non significatif : la ségrégation professionnelle n'est pas influencée par le recours au temps partiel.

Le secteur public influence la ségrégation horizontale dans les deux pays, mais de manière considérablement plus forte en Suède. Lorsqu'une mère suédoise travaille dans le secteur public, sa probabilité d'être dans une profession ségréguée est presque 6 fois plus grande que dans le secteur privé, alors qu'elle est à peine 2 fois plus élevée pour une mère française.

Ces résultats confirment que la politique familiale suédoise, en provoquant des arrêts longs d’activité et des modulations du temps de travail, a des conséquences importantes sur les carrières des mères : elles se font surtout dans des emplois protégés et à faible concurrence masculine. Le lien entre la politique familiale et l’emploi des mères est beaucoup plus complexe en France, certainement parce que, dans un contexte macroéconomique de fort taux de chômage, elle poursuit des objectifs contradictoires.

**Tableau 6.11 : Estimation des modèles Logit dichotomique. Probabilité pour les mères de travailler dans une profession féminisée à plus de 80%**

	France		SUEDE	
	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)	Coefficients estimés	Odds ratio (variation)
Constante	0,85****		5,26****	
<b>Niveau de formation</b>				
<i>Faible</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Intermédiaire	0,94****	2,56 (+ 156 %)	1,12****	3,06 (+ 206 %)
Elevé	0,43****	1,53 (+ 53 %)	1,03****	2,80 (+ 180 %)
<b>Age</b>				
De 18 à 29 ans	- 0,29****	0,75 (- 25 %)	1,16****	1,17 (+ 17 %)
<i>De 30 à 34 ans</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 35 à 39 ans	ns	ns	ns	ns
De 40 à 44 ans	ns	ns	0,05s	1,05 (+ 5 %)
De 45 à 60 ans	ns	ns	0,17****	1,18 (+ 18 %)
<b>Nombre d'enfants</b>				
<i>Un</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux	0,09*	1,10 (+ 10 %)	0,17****	1,09 (+ 9 %)
Trois ou plus	ns	ns	0,42****	1,19 (+ 19 %)
<b>Temps de travail</b>				
<i>Temps plein</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	ns	ns	0,27****	1,61 (+ 61 %)
<b>Secteur public ou privé</b>				
<i>Secteur privé</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public	0,59****	1,80 (+ 80 %)	0,48****	5,75 (+ 475 %)
<b>Log du salaire horaire</b>	- 1,06****		- 1,40****	
Nombre d'observations	13 023		60 075	
Répartition de la population sous l'angle de la situation d'emploi :				
Profession féminisée à plus de 80 %	5 046		36 205	
Profession féminisée à moins de 80 %	7 977		23 870	

Source : Enquête Emploi (2001) et LINDA (2001), calcul des auteures.

Champ : mères salariées, âgées de 18 à 65 ans.

Lecture du tableau : l'analyse des disparités est effectuée au moyen d'un *Logit* dichotomique (voir encadré A.6.3). Pour chaque caractéristique, les effets sont étudiés par rapport à la situation de référence (Réf.), « toutes choses égales par ailleurs » (l'effet des autres variables introduites dans le modèle et présentes dans le tableau étant neutralisé). Le signe du coefficient estimé indique le sens d'influence de la variable sur la probabilité d'être dans une profession féminisée à plus de 80%. Si le coefficient estimé est positif, cela signifie que la probabilité d'être dans une profession féminisée à plus de 80% augmente avec cette caractéristique relativement à la situation de référence. L'*odds ratio* indique comment les chances d'être dans une profession féminisée à plus de 80% varient lorsque l'on passe d'une modalité particulière d'une variable qualitative à la modalité de référence, le chiffre entre parenthèses correspond à la variation en pourcentage. Par exemple, pour la France, l'*odds ratio* associé à la modalité « niveau intermédiaire de formation » égal à 2,56 signifie que les chances d'être dans une profession ségréguée sont 2,56 celles de ne pas y être quand on a un niveau de formation « intermédiaire » relativement à « faible » (niveau de référence). La probabilité augmente de 156 % par rapport à la modalité de référence.

Réf. : modalité de référence ; \*\*\*\* : coefficient significatif au seuil de 0,01 % ; \*\*\* : coefficient significatif au seuil de 0,1 % ; \*\* : coefficient significatif au seuil de 1 % ; \* : coefficient significatif au seuil de 5 % ; s. : coefficient significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.



## Conclusion du chapitre 6

La politique familiale suédoise forme avant tout un ensemble cohérent de dispositifs facilitant l’organisation de la vie quotidienne pour les parents ayant des enfants en bas âge. Le régime d’assurance parentale propose de nombreuses possibilités d’absence légale de l’activité professionnelle pour prendre soin d’un enfant, et fonctionne comme un régulateur entre les responsabilités familiales et les obligations professionnelles. Mais le congé parental a aussi pour effet une certaine homogénéisation du comportement des mères. Telle qu’elle est formulée aujourd’hui, la politique familiale, a largement contribué à un modèle d’aménagement de la vie professionnelle : les deux parents travaillent à plein temps jusqu’à la naissance du premier enfant, puis les mères utilisent un congé parental de longue durée, d’au moins un an et demi, tandis que le père n’utilise le plus souvent qu’un mois. A la fin de ce congé, les caractéristiques du système de garde conduisent la mère à réduire son temps de travail, généralement jusqu’à ce que le dernier enfant commence sa scolarité.

En France au contraire, la politique familiale n’est pas cohérente : des mesures visant à favoriser l’emploi des mères (aides financières à la garde des enfants) coexistent avec des mesures comme l’APE les incitant à se retirer du marché du travail. Cela résulte de deux problèmes distincts, trop souvent imbriqués. D’une part, une volonté de soutenir le désir d’activité des femmes après la naissance d’un enfant, et ce d’autant plus que les recommandations européennes vont dans ce sens. D’autre part, un taux de chômage élevé, qui touche particulièrement les femmes les moins qualifiées, conjugué à l’insuffisance des structures collectives d’accueil de la petite enfance et au coût trop élevé, malgré les aides, des autres systèmes de garde.

On constate en France un dualisme important du marché du travail des mères, que renforce cette contradiction de la politique familiale. D’un côté, celles qui sont bien intégrées sur le marché du travail mais souvent avec double journée de travail, professionnelle et familiale. Celles ci ont les moyens de faire garder leurs enfants et ce d’autant plus que les aides proposées (déductions fiscales) sont d’autant plus intéressantes que leurs revenus sont élevés. De l’autre côté, des mères dans des

situations d'emploi précaires et faiblement rémunérées, enclines à s'arrêter de travailler pour élever leur enfant en profitant de l'APE, et ce d'autant plus que les gardes restent insuffisantes ou très coûteuses<sup>100</sup>. Dans ce cadre dual, le recours au temps partiel correspond à une double logique. Seules les mères qui sont bien insérées sur le marché du travail peuvent, comme les mères suédoises, opter pour un temps partiel long de type scolaire (*cf.* Galtier, 1999b). Mais, pour les autres, l'augmentation récente du temps partiel en France qui touche particulièrement les femmes, correspond à un temps partiel contraint lié au niveau du chômage, assez indépendant du statut de mère.

En Suède, le temps partiel des mères est choisi en ce sens qu'il n'est pas contraint par des tensions sur le marché du travail. Mais la conciliation des vies familiale et professionnelle le rend inéluctable. Le véritable choix est sociétal : dès qu'elle a des enfants, la femme se doit de moduler son temps de travail pour pouvoir s'en occuper dans la sphère familiale. Le congé parental le lui permet et la structure des modes de garde l'y oblige. La société verrait d'un très mauvais œil les femmes qui ne prendraient pas le congé parental<sup>101</sup>.

Ce choix sociétal a des conséquences importantes sur les carrières des mères : elles exercent essentiellement des métiers typiquement « féminins », dans le secteur public et souvent à temps partiel. La réussite du modèle suédois se fait donc aussi au prix d'une discrimination des femmes dans l'emploi (secteurs d'activité, profession...). Finalement, le dualisme sur le marché du travail en Suède ne se fait pas, comme en France entre les mères, mais entre les genres.

---

<sup>100</sup> Les raisons d'arrêter de travailler des femmes à la naissance d'un enfant liées aux difficultés de garde sont mises en avant par un tiers des femmes (Méda, Simon et Wierink, 2003)

<sup>101</sup> De fait, toutes les mères y ont recours mais les pères qui le souhaitent sont généralement mal vus par leur employeur.

## ANNEXES DU CHAPITRE 6

### **Encadré A.6.1** **L'enquête *Emploi* française de l'INSEE**

L'enquête Emploi est menée par l'INSEE depuis 1950. Elle décrit la situation de l'emploi en mars de chaque année. L'enquête permet d'étudier la structure et l'évolution de la population active, d'analyser le chômage et le fonctionnement du marché du travail. Elle couvre les seuls « ménages ordinaires », ce qui exclut la plupart des personnes vivant en foyer et « population marginale ». Les occupants de 75 000 logements âgés de 15 ans ou plus sont interrogés, soit près de 150 000 personnes. Cette enquête est statistiquement représentative. Le taux de sondage est d'environ 1/300ème.

Pour le tirage de l'échantillon, la méthode aréolaire est utilisée. Cette méthode équivaut, dans son principe, à stratifier les communes et agglomérations urbaines en 210 zones définies par le croisement des 21 régions et de 10 catégories de communes, à découper chacune d'elle en « groupes d'aires » de 200 logements environ, à tirer à un degré avec probabilité égale un groupe d'aires sur 60, puis à les diviser en 5 aires de 40 logements environ. Dans chacune des aires, tous les ménages sont recensés. La méthode aréolaire facilite le repérage des logements marginaux et permet d'éviter la sous-estimation de certaines catégories de personnes (sous-locataires, domestiques logés, personnes vivant en meublés). La méthode présente néanmoins des inconvénients tel le risque plus grand d'erreurs aléatoires et des effets de grappe pour les répartitions par activité économique et pour certaines catégories socioprofessionnelles. La réserve d'aires est constituée à partir des recensements de la population (1968, 1975, 1982, 1990). Le tirage de l'échantillon est renouvelé par tiers. Chaque logement est donc enquêté trois fois successivement et permet des analyses longitudinales.

À partir de 2003, l'Enquête Emploi devient trimestrielle et sa collecte est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre, alors qu'elle était auparavant concentrée sur le mois de mars de chaque année. Elle permet donc des évaluations trimestrielles de l'emploi et du chômage, et non plus seulement annuelles jusqu'en 2002. Le questionnaire de l'Enquête Emploi a également été modifié dans un souci d'harmonisation européenne. Enfin, la nouvelle enquête fournit des estimations représentatives de toute la population de France métropolitaine, y compris les résidents en collectivités, exclus du champ des enquêtes précédentes. (Pour plus de détails, cf. Goux (2003) et Givord (2003))



**Encadré A 6.2 : Les données individuelles longitudinales suédoises (LINDA Longitudinal INdividual Data)**

LINDA est une base de données longitudinales issue des registres administratifs suédois dont les principaux sont les registres de revenus et le recensement de la population avec des données complémentaires issus des enquêtes suédoises sur l'emploi et le niveau de vie.

LINDA se compose d'un grand panel d'individus et de membres des ménages (environ 780 000), qui est représentatif de la population de 1960 à nos jours. Les membres du ménage sont seulement inclus dans l'échantillon aussi longtemps qu'ils restent dans le ménage. La définition de "ménage" diffère entre celle du recensement de population et celle des registres de revenus. Le concept de ménage au sens du recensement est celle utilisé pour LINDA, c'est à dire les individus résidant réellement ensemble, alors que les registres de revenu définissent un ménage au sens de l'imposition.

LINDA permet de mener des analyses longitudinales aussi bien que des analyses en coupe. En effet, indépendamment d'être un panel qui est représentatif de la population, le procédé de prélèvement aléatoire assure que les données sont représentatives pour toutes les années.

LINDA contient deux échantillons distincts : un échantillon de population, représentatif de la population entière, et un échantillon immigré. Les deux échantillons sont aléatoires. L'échantillon de population entière couvre annuellement environ 3,35% de la population.

### Encadré A 6. 3 : Le modèle *Logit* dichotomique

La modélisation *Logit*, appelée aussi régression logistique, est une méthode économétrique utilisée pour modéliser des comportements individuels et évaluer l'influence de facteurs socio-économiques sur ces comportements. Dans son expression simple, la méthode vaut pour des comportements consistant à « choisir » entre deux options. Les individus dont on observe les comportements sont dotés de caractéristiques sociodémographiques et socio-économiques tels que l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le statut d'activité, etc.

Le postulat de base de la modélisation est qu'au moins un des facteurs influe sur le « choix » de l'individu entre l'option 1 et l'option 2. On attend de ce modèle essentiellement deux résultats : quels sont les facteurs qui ont une influence sur le comportement des individus ? Dans quel sens et avec quelle intensité joue tel ou tel facteur « toutes choses égales par ailleurs » ? Sur le plan formel et sans entrer dans les détails, les facteurs sociodémographiques et socio-économiques retenus dans le modèle sont résumés par la matrice  $X$ , et le vecteur des paramètres que l'on doit estimer, mesurant l'influence de chacun des facteurs, est représenté par  $\beta$ .

Soit  $p_i$  la probabilité qu'un individu  $i$  choisisse l'option 1 plutôt que l'option 2 ; le modèle pose que le *Logit* de cette probabilité est une combinaison linéaire des facteurs sociodémographiques et socio-économiques de l'individu  $i$  :

$$\text{Log} [p_i / (1-p_i)]^{(1)} = \beta'X_i + \alpha + e_i \quad \text{où } p_i \in [0, 1] \text{ et } e_i \text{ est un terme aléatoire.}$$

Pour rendre le modèle opérationnel, il faut fixer a priori une situation de référence pour chaque variable qualitative par rapport à laquelle sera comparée chacune des autres modalités de la variable. Les coefficients associés aux modalités de la variable qualitative traduisent la variation du passage de la modalité de référence à celle qui est associée au coefficient. On peut alors estimer des rapports de chances, les *odds ratios*. Ils sont définis comme les rapports de probabilités de ceux qui ont une modalité particulière de la variable qualitative sur ceux qui ont la modalité de référence de cette variable qualitative. Les *odds ratios* indiquent comment les chances d'une option varient lorsque l'on passe de la modalité de référence à une modalité particulière d'une variable qualitative.

-----  
La fonction *Logit*  $g(p) = \log(p/(1-p))$  est l'inverse de la fonction de distribution logistique cumulative qui est  $f(x) = 1/[1+\exp(-x)]$ .



## CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

L'approche microéconomique de l'offre de travail n'intègre les institutions qu'en tant que contraintes dans le cadre d'un arbitrage, parfois plus complexe que celui du modèle de base, mais dont la nature reste inchangée. Ce faisant, elle ne permet pas, de notre point de vue, de prendre la mesure de l'influence réelle des institutions sur les comportements d'offre de travail. L'objectif de cette partie était de rompre avec cette approche universaliste, au travers d'une analyse institutionnaliste, permettant de *contextualiser* les comportements d'activité des femmes, en intégrant explicitement la spécificité des arrangements entre l'Etat, la famille et le marché du travail.

Dans le but de compléter une approche sociétale, nous avons revisité la typologie des Etats-providence d'Esping-Andersen (1990), en intégrant, comme dimension déterminante, des idéaux-types d'articulation entre vies familiale et professionnelle. Malgré les critiques adressées au triptyque d'Esping-Andersen, nous avons conservé ses trois modèles (*modèle social-démocrate*, *modèle libéral* et *modèle conservateur-corporatiste*) parce qu'il nous a semblé que chaque régime correspondait à une forme spécifique de mode d'articulation entre emploi et famille.

Dans ce cadre, nous avons proposé une comparaison entre la France et la Suède, à la fois en tant qu'*objet* (la Suède étant présentée comme un exemple dans ce domaine) que *contexte* (nous permettant de mettre à l'épreuve notre grille d'analyse). Nous avons construit un schéma de comportements typiques d'activité des femmes dans les deux pays que nous avons soumis à l'épreuve des faits.

En effet, l'analyse détaillée des politiques publiques d'intervention concernant la prise en charge des enfants (congé parental, structures d'accueil de la petite enfance et scolarité) nous a d'abord permis d'émettre des hypothèses de comportements d'activité des femmes très différentes dans chaque pays.

L'articulation entre famille et emploi en Suède correspond presque parfaitement à celle du *modèle social-démocrate* et permet indiscutablement de maintenir le niveau d'activité des femmes à un niveau élevé. Toutefois, le congé parental, qui est la clé du

système, concerne essentiellement les mères, et les structures de garde restent coûteuses jusqu'aux 6 ans de l'enfant et ne sont effectives que pour les enfants de plus de 18 mois. Ainsi, une absence relativement longue de l'emploi au moment de la naissance d'un enfant et le recours fréquent au temps partiel des mères semblent souvent inéluctables et peuvent engendrer des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

L'articulation entre famille et emploi en France est plus complexe, qui semble osciller, au cours du temps, entre les trois modèles. Ses hésitations entre une organisation féministe et familialiste en font une forme hybride du *modèle social-démocrate* et du *modèle conservateur-corporatiste*. Par ailleurs, certaines tendances récentes comme la *dé-marchandisation* des systèmes de garde la font pencher aussi vers le *modèle libéral*. Mais surtout, le niveau élevé du chômage français, qui touche particulièrement les femmes, conduit à une confusion, entre les politiques de l'emploi et les politiques familiales, qui rend ces dernières incohérentes et partagées entre un objectif d'*activation* et un objectif de *désactivation* des femmes<sup>102</sup>. Ces éléments composites de la politique familiale française ont des effets différenciés sur les femmes selon leur position sur le marché du travail et peuvent engendrer des inégalités sur le marché du travail entre les femmes qualifiées et les femmes moins qualifiées.

Nous avons ensuite proposé une analyse statistique comparative entre les deux pays dont nous avons analysé les résultats à partir du schéma d'activité fournie par l'analyse institutionnelle. Nos hypothèses ont été confirmées par une étude empirique comparative du recours au temps partiel des mères et de la ségrégation professionnelle dans les deux pays.

L'institutionnalisation des relations entre emploi et famille produit bien une homogénéisation des comportements d'activité des mères en Suède, caractérisé par un recours au temps partiel fortement corrélé à l'âge des enfants. Ce recours au temps partiel des mères suédoises découle donc bien du mode d'articulation entre vie

---

<sup>102</sup> Comme le souligne Elbaum (2006), la notion d'activation est passée progressivement d'un niveau macroéconomique à un niveau microéconomique, à tel point que l'activation concerne aujourd'hui les individus eux-mêmes.

familiale et professionnelle engendré par les choix institutionnels. Mais, si il permet de maintenir un taux d'activité élevé des femmes, ce système engendre également une ségrégation professionnelle forte des femmes dans l'emploi (secteurs d'activité et professions).

En revanche, en France, une plus grande diversité de comportements d'activité semble coexister. Pour les femmes les mieux insérées, le recours à temps partiel des femmes correspond comme en Suède à une logique d'articulation entre vies familiale et professionnelle. Mais, pour les autres femmes, il s'écarte de cette logique pour répondre aussi aux tensions du marché du travail. La ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes est beaucoup moins prononcée qu'en Suède, mais un dualisme fort apparaît entre les femmes, lié au degré d'intégration des femmes sur le marché du travail, que la politique familiale semble renforcer.

La partie suivante cherchera à identifier la variété qualitative des situations d'emploi en France que cette comparaison avec la Suède nous a permis de mettre en avant. L'hypothèse sous-jacente sera que la nature de l'emploi en de statut et de conditions d'emploi a une influence sur les comportements d'activité des femmes.



## PARTIE 3

### L'ANALYSE DE L'OFFRE DE TRAVAIL INDISSOCIABLE DE LA NATURE DES EMPLOIS

Les approches micro-économiques de l'offre de travail réduisent le plus souvent l'emploi à deux dimensions : le salaire et le temps de travail. Comme nous l'avons montré dans la première partie, cela résulte d'une *hypothèse au cœur* du modèle d'offre de travail, qui n'attribue aucune valeur directe au travail. Ce faisant, elles ne permettent pas d'intégrer des déterminants aux comportements d'activité qui résultent de la nature du travail<sup>103</sup>. Pourtant, au-delà de ces deux dimensions, de nombreux facteurs qualitatifs de l'emploi constituent certainement des raisons de valoriser ou non le travail.

Dans notre analyse des déterminants des comportements d'activité, nous chercherons à intégrer des éléments relevant de la qualité de l'emploi, dont la rémunération n'est qu'une composante. En effet, au sens le plus général, la qualité de l'emploi intègre également les conditions de travail, le statut juridique de l'emploi, et la possibilité d'articuler vie familiale et vie professionnelle (Ralle, 2006). Toutes ces dimensions de l'emploi peuvent contribuer à expliquer les choix d'activité. Par exemple, et comme notre étude comparative entre la France et la Suède l'a confirmé, à horaires et salaires donnés, le temps partiel n'a pas la même valeur s'il est imposé avec des horaires flexibles ou s'il est choisi pour ses horaires qui permettent de mieux articuler vie familiale et vie professionnelle (Milewski et *alii*, 2005).

Certes, depuis le Sommet Européen de Lisbonne (2000), l'Europe s'est fixée des

---

<sup>103</sup> Selon la théorie des différences compensatoires, dont l'origine remonte à Adam Smith, il serait redondant d'intégrer la nature des emplois dans l'analyse de l'offre de travail, puisque les écarts de salaires sont censés corriger les différences de pénibilité des emplois. Cette théorie avait déjà fortement été critiquée par J. S. Mill (1848) : « *Les emplois vraiment épuisants et vraiment rebutants, loin d'être mieux rémunérés que les autres, sont souvent les plus mal rémunérés parce qu'ils sont occupés par ceux qui n'ont pas le choix* » (p. 372). De nombreux travaux théoriques ont depuis montré qu'il existe une multitude de facteurs influençant la formation des salaires (asymétrie d'information, discrimination, coûts de transaction, présence de syndicat, etc.). En outre, au niveau empirique, aucune relation croissante n'a pu être mise en évidence entre les salaires et la pénibilité des tâches, ni même avec la difficulté des tâches requises. Pour plus de détails sur la théorie économique de la formation des salaires et son analyse de l'hétérogénéité salariale, on peut se reporter à Cahuc (2001).



objectifs chiffrés d'accroissement des taux d'emploi. Mais le Conseil Européen de Stockholm en 2001 a depuis mis au cœur du débat la notion de *qualité de l'emploi*, nuancant ainsi l'objectif quantitatif. Depuis, la qualité de l'emploi est présentée comme un objectif général et transversal au sein des lignes directrices de la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Selon la Commission européenne, « *la qualité de l'emploi va de pair avec la progression vers le plein emploi, une croissance accrue de la productivité et une amélioration de la cohésion sociale* » (COM, 2003, n°728, p. 3).

Des indicateurs ont été élaborés au Sommet de *Laecken* (décembre 2001) pour mesurer la qualité de l'emploi. Cependant, une des ambiguïtés de l'approche de la qualité de l'emploi au niveau européen repose sur celles de la notion d'emploi elle-même. L'emploi désigne « *à la fois un état collectif mesurable* », lié à la participation des individus au marché du travail, « *et un état individuel des personnes (le statut professionnel conféré par un contrat de travail ou une fonction publique)* » (Supiot, 2005 ; p. 1088)<sup>104</sup>. Ainsi, l'emploi recoupe une notion macroéconomique caractérisant l'accès et le fonctionnement du marché du travail et une notion microéconomique, individuelle et juridique. Notre approche de la qualité de l'emploi se focalisera sur cette seconde acception de l'emploi, puisque notre objet consiste à appréhender l'influence de la qualité des emplois sur les comportements individuels d'activité. Même de ce point de vue, nous nous éloignerons quelque peu de la définition européenne de la qualité de l'emploi qui est par trop « *tirée du côté de la productivité et de l'attractivité financière des emplois* » (Davoine et Erhel, 2006, p. 17). Notre démarche se fera en trois temps.

La première étape consistera à dresser un panorama général des situations d'emploi en France en considérant à la fois les statuts d'emploi, le temps de travail et l'aménagement des horaires, ces trois dimensions faisant partie intégrante de la qualité des emplois. A partir d'une typologie des salariés selon ces trois dimensions, nous ferons apparaître la multiplicité des formes d'emploi et la situation des femmes dans ces formes de flexibilité du travail. C'est l'objet du **chapitre 7**.

Sur cette base, les deux chapitres suivants analyseront l'influence des conditions de travail et de la qualité des emplois sur les transitions de l'emploi vers le non-emploi.

---

<sup>104</sup> Pour plus de détails, voir Gaudu (1996).

L'objectif sera de relativiser l'importance des motifs financiers dans les choix d'activité, et de mettre en évidence l'importance de déterminants plus qualitatifs, comme les aménagements des horaires, les conditions de travail ou les statuts d'emploi.

Plus précisément, le **chapitre 8** étudiera, comme une « expérience naturelle », l'extension de l'Allocation Parentale d'Education (APE) aux mères de deux enfants. C'est là un réel défi pour chercher des déterminants qualitatifs aux comportements d'activité, puisque les analyses habituelles de l'APE permettent au contraire de justifier l'efficacité des incitations financières sur le retrait d'activité. En comparant les choix d'activité des mères de deux enfants éligibles à cette prestation, nous montrerons que le retrait d'activité des femmes concernées par l'APE est fortement lié à la dégradation des emplois occupés et aux mauvaises conditions de travail.

Le **chapitre 9** va au-delà. Il tentera de saisir les facteurs liés à l'emploi qui influencent les comportements d'activité des femmes en se fondant également sur leur perception. L'utilisation des données françaises du panel européen des ménages (EHP) entre 1994 et 2001 permettra de compléter la représentation traditionnelle des transitions entre emploi et non-emploi grâce à des informations, concernant un ensemble de caractéristiques de l'emploi occupé, recueillies directement auprès des travailleurs.



## **CHAPITRE 7**

### **ANALYSE DE LA NATURE DES EMPLOIS : LES EFFETS CROISES DES STATUTS D'EMPLOI ET DES HORAIRES DE TRAVAIL ♦**

#### Introduction

L'évolution du marché du travail français, depuis la crise économique de la fin des années 70, est marquée par des niveaux élevés de chômage. Dans ce contexte, *les formes particulières d'emploi* (Germe et Michon, 1979) se sont multipliées et les frontières entre emploi et non emploi sont devenues de plus en plus floues (Freyssinet, 1997, 1999 ; Concialdi, 2001). Les politiques de l'emploi qui visaient à réduire le coût du travail dans une perspective de lutte contre le chômage ont, elles aussi, participé au développement de ces *formes particulières d'emploi*. De nombreuses mesures incitatives à l'emploi ont en effet encouragé l'embauche de salariés grâce à des contrats aidés à durée limitée (Contrats emploi solidarité, Contrats initiative emploi, etc.). Mais surtout, l'assouplissement de la législation et le dispositif d'abattement des charges sociales sur l'emploi à temps partiel dans les années 1990 ont favorisé le développement de ce type d'emplois, et en particulier du temps partiel subi.

Ce sont les travaux d'approche pluridisciplinaire qui ont les premiers mis en évidence l'importance des statuts et des formes d'emploi. Ces travaux s'intéressent aux *formes particulières d'emploi* soit par le statut de l'emploi (Fourcade, 1992 ; Clerc, 1999 ; Maruani et Reynaud, 2001) soit par le rapport au travail (Paugam, 2000). Ils renouvellent la question de la nature de la segmentation et du dualisme du marché du travail. Ils montrent que l'emploi n'est pas réductible aux heures de travail et au salaire mais comprend d'autres dimensions. Néanmoins, ces analyses, en se centrant sur les statuts d'emploi, prennent rarement en compte la flexibilité des horaires souvent subie par les individus.

---

♦ Ce chapitre s'appuie en partie sur un travail réalisé avec S. Lemièrre (cf. Marc et Lemièrre, 2006).

D'un côté, la flexibilité des horaires de travail peut être associée à une plus grande autonomie des salariés qui peuvent « choisir » leur temps de travail en fonction de certaines exigences externes à l'emploi (Bartélémy et Cette, 2002). Mais elle peut aussi être l'expression d'une forme de précarité si le salarié est contraint de l'accepter pour accéder à l'emploi ou le conserver. Une même durée du travail peut correspondre à des situations qualitatives très différenciées selon que le temps de travail s'articule plus ou moins facilement aux autres temps de la vie personnelle ou familiale. (Garner et *alii*, 2004 ; Milewski et *alii*, 2005).

Cette adaptation des salariés exposés à des horaires de travail atypiques ou flexibles est encore plus difficile pour les femmes sur lesquelles repose encore l'essentiel de l'articulation vie familiale et vie professionnelle. Des horaires flexibles et imposés ne sont pas toujours compatibles avec l'organisation de la garde des enfants et compliquent les ajustements entre travail et famille.

Ce chapitre proposera une analyse des effets sexués de la flexibilisation du marché du travail à travers l'analyse des liens entre statuts d'emploi et aménagements d'horaires atypiques. Ces deux dimensions de la flexibilité du travail ont un impact sur la qualité de l'emploi ; elles influencent la sécurité de l'emploi, le développement des carrières et des compétences aussi bien que les possibilités d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Nous chercherons donc à croiser plus systématiquement statuts d'emploi et horaires atypiques afin d'apporter un nouvel éclairage sur la qualité des emplois et sur la situation différenciée des hommes et des femmes.

Sur cette base, nous construirons, dans un premier temps, une typologie des emplois salariés en 2002 selon ces trois dimensions afin de rendre compte de l'éclatement des situations d'emploi. Nous remettrons en question l'opposition habituelle entre « emplois de bonne qualité » et « emplois de mauvaise qualité » fondée sur une norme de CDI à temps plein et présenterons les situations différenciées des hommes et des femmes (section 1).

Nous établirons ensuite la même typologie de classification des salariés sur l'enquête *Emploi* de l'année 1993, afin d'analyser l'évolution des modes d'éclatement des situations de travail, entre les deux années étudiées (section 2).

## Section 1 : La multiplicité des formes d’emploi : statuts d’emploi, temps de travail et aménagements des horaires

L’objectif de cette section est de mettre en évidence d’une part, la multiplicité des situations d’emploi au regard du statut d’emploi, du temps de travail et de l’aménagement des horaires de travail et d’autre part, la place des femmes dans ces formes de flexibilité du travail. Pour cela, nous précisons tout d’abord l’approche suivie pour analyser les emplois en termes de flexibilité du travail (1.1). Ensuite, nous présenterons les choix méthodologiques retenus afin de mettre en évidence la multiplicité des formes d’emploi relativement aux formes de flexibilité du travail (1.2). Enfin, nous exposerons les résultats de la typologie des salariés en 2002 au regard des combinaisons entre statuts d’emploi, temps de travail et aménagements des horaires (1.3).

### 1.1 Flexibilités et formes d’emploi

Notre approche renvoie aux notions traditionnelles de flexibilité interne et externe du travail (cf. Freyssinet, 1982 ; Brunhes, 1989 et Gazier, 1991). La flexibilité externe relève des différents dispositifs extérieurs à l’entreprise qui lui permettent d’adapter ses effectifs à la production face aux fluctuations de la demande : recours à des contrats à durée limitée, extériorisation de la main d’oeuvre (sous-traitance ou intérim). La flexibilité interne comprend à la fois la flexibilité quantitative *via* la variation de la durée d’utilisation des équipements productifs ou des heures d’ouverture de l’entreprise<sup>105</sup>, la flexibilité qualitative favorisant la polyvalence, la mobilité et la flexibilité salariale.

La flexibilité externe, qui constitue le signe le plus visible de l’accroissement de la flexibilité (Givord, 2005), est largement prise en compte en France dans la littérature sur le développement des formes d’emplois dites atypiques (intérim, contrat à durée déterminée, etc.), souvent qualifiées *de formes particulières d’emploi* (FPE, Germe et Michon, 1979). En revanche, la flexibilité interne est souvent absente de l’analyse.

---

<sup>105</sup> Ces pratiques peuvent correspondre à des variations des horaires de travail, au travail à temps partiel, ou à l’annualisation de la durée du travail. Soulignons que les pratiques de variations des horaires ou d’annualisation peuvent être associées à des contrats à temps complet, il s’agit donc de pratiques de flexibilité interne quantitative du point de vue de l’entreprise, puisqu’elles lui permettent de moduler la durée de production ; mais cette flexibilité n’est pas forcément quantitative pour les salariés.

Pourtant, les horaires atypiques peuvent être un obstacle majeur à une bonne organisation de la vie familiale (horaires longs, travail le samedi ou le dimanche, déplacements fréquents, travail de nuit, etc.) et donc un frein à l'activité professionnelle. Il apparaît nécessaire d'intégrer toutes les formes de flexibilité afin de mieux connaître les nombreuses situations d'emploi flexibles existant actuellement. Notre analyse tente de répondre en partie à cet objectif en intégrant dans l'analyse des emplois les aménagements des horaires de travail.

La seule analyse empirique, à notre connaissance, qui s'inscrit dans cette optique, est celle de Cottrel et alii (2001, 2002). Celle-ci s'est intéressée aux temps de travail associés aux *formes particulières d'emploi* des salariés<sup>106</sup>. A partir de l'enquête *Emploi du temps* de l'INSEE de 1998-99, les auteurs ont analysé les liens entre les temps de travail et les statuts d'emploi. Cette étude a permis de conclure à l'absence d'une forme unique de segmentation du marché du travail, en mettant en évidence la variété des conditions de temps de travail au sein de chaque forme d'emploi. En revanche, cette analyse ne met pas en avant la dimension du genre pourtant primordiale sur ces questions. En effet, le temps de travail et ses aménagements sont au cœur de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. L'aménagement des horaires détermine plus particulièrement la qualité des emplois des femmes et influence leur participation au marché du travail, en rendant l'articulation entre travail et famille plus ou moins difficile.

## 1.2 Choix méthodologiques

Dans une analyse menée avec S. Lemièrre (2005), nous comparons les statuts d'emploi des femmes et des hommes, en retenant comme caractéristiques distinctives des situations d'emploi : le type de contrat de travail (CDI ou CDD), la durée du travail (temps plein ou temps partiel) et la combinaison des deux. Les résultats de l'analyse économétrique soulignent que le fait d'être une femme multiplie par 7 la probabilité de travailler à temps partiel et par 1,7 celle d'être en contrat à durée limitée. Cependant, l'analyse logistique consiste à étudier chaque situation séparément, ce qui fait émerger

---

<sup>106</sup> On peut citer aussi M. Bunel (2004) mais son travail est centré sur la demande de travail. Il analyse les modes de flexibilité utilisés par les entreprises en évaluant le recours aux heures supplémentaires, aux CDD et à l'intérim, suite au passage aux 35 heures.

une représentation simplificatrice des situations salariales. En effet, par construction, dans type d’estimation on retient un nombre limité de modalités (par exemple temps complet en CDI, temps complet en CDD, temps partiel en en CDI et temps partiel en CDD) concernant des échantillons de taille suffisante. Ce choix contraint en général à regrouper temps partiel « subi » et le temps partiel « choisi » dans une même catégorie, et donc à supposer que les variables explicatives ont une influence identique sur les deux situations d’emploi. Par ailleurs, le choix des combinaisons pertinentes (statuts, temps de travail et aménagement des horaires) ne peut être réalisé sans présupposé théorique susceptible d’influencer les résultats. Il est en effet difficile de définir *a priori* des situations d’emploi types combinant à la fois les statuts, le temps de travail et les aménagements des horaires. L’analyse typologique est une manière de pallier ces limites.

Nous construisons donc, à partir de l’enquête *Emploi 2002* (*cf.* encadré A.6.1, *supra*), une typologie des salariés<sup>107</sup> portant sur le statut de l’emploi, le temps de travail et les aménagements des horaires. L’objectif de la classification est d’explorer ces données sans présupposer *a priori* les liens entre ces variables (*cf.* encadré 7.1). L’analyse se fonde sur des méthodes d’Analyse des Correspondances Multiples (ACM) et de classification conjointe (hiérarchique et en partition) des salariés en fonction de variables de statut de l’emploi, de temps de travail et de ses aménagements. Nous porterons un intérêt particulier à la situation des femmes parmi les cas types identifiés.

---

<sup>107</sup> Le champ de l’étude est constitué de 61998 salariés âgés de 18 à 65 ans.



### **Encadré 7.1**

#### **La classification conjointe (hiérarchique et partition)**

La classification conjointe utilise deux techniques de classification : la classification ascendante hiérarchique CAH et la méthode de partitionnement des centres mobiles (cf. Nakache et Confais, 2001, 2005). Cette classification est particulièrement adaptée au regroupement en classes d’un grand nombre d’individus.

La combinaison de ces deux techniques permet d’améliorer la partition finale, en obtenant les classes les plus stables et les plus homogènes possible.

Dans un premier temps, deux partitions issues de la méthode des centres mobiles sont effectuées, en changeant aléatoirement les centres des classes et en choisissant un nombre de classes élevé fixé à l’avance (30). Ensuite, ces deux partitions sont croisées pour obtenir des groupements stables (appelées aussi formes fortes). Ils représentent les sous-ensembles d’individus toujours affectés à une même classe dans les deux partitions. L’ensemble de ces groupements stables est ensuite soumis à une CAH avec l’utilisation traditionnelle de la distance euclidienne et du critère d’agrégation suivant la perte d’inertie minimale. Enfin, cette partition est consolidée par le calcul des points moyens de ces nouvelles classes, qui constituent alors les nouveaux centres des classes remplaçant ceux choisis au départ aléatoirement avec la méthode des centres mobiles. Cette partition finale donne des classes les plus distinctes et homogènes possible, car leur inertie interclasse est supérieure ou égale à la précédente.

Dans un premier temps, nous détaillerons les variables actives sur lesquelles repose la classification des salariés au regard des trois dimensions retenues – statut d’emploi, temps de travail et aménagement des horaires – (1.2.1). Nous exposerons ensuite les variables passives choisies pour illustrer les classes établies à partir des variables actives (1.2.2). Enfin nous présenterons les premiers résultats de l’ACM et justifierons le nombre de classes retenues pour la typologie (1.2.3).

#### 1.2.1. Les variables actives

Parmi les variables de l’enquête *Emploi*, nous avons retenu un ensemble de variables actives pour fonder la typologie et décrire les statuts d’emploi, le temps de travail et les aménagements des horaires.

Plus précisément, la typologie est construite sur sept variables actives qui sont au cœur de notre problématique :

- LE STATUT D'EMPLOI : contrats à durée indéterminée (CDI) ; contrats à durée déterminée (CDD) ; intérimaires hors État et collectivités locales et apprentis, stagiaires et contrats aidés.
- LE TEMPS DE TRAVAIL : temps partiel ou temps plein.
- LA VARIABILITE DES HORAIRES : mêmes horaires de travail tous les jours (réguliers) et horaires alternés ou variables d'un jour à l'autre.
- LE CARACTERE « CHOISI » OU « SUBI » DU TEMPS PARTIEL : la personne souhaite travailler davantage ou la personne ne souhaite pas travailler davantage.
- LE TRAVAIL LE SOIR (entre 20h et minuit) : jamais de travail le soir et travail du soir occasionnel ou habituel.
- LE TRAVAIL DE NUIT : jamais de travail de nuit et travail de nuit occasionnel ou habituel.
- LE TRAVAIL LE WEEK-END : jamais de travail le week-end et travail le week-end occasionnel ou habituel.

### 1.2.2. Les variables illustratives

Les variables illustratives ou passives sont des variables choisies après avoir réalisé la typologie. Elles ne contribuent donc pas à la construction des classes mais elles sont utilisées *a posteriori* pour identifier et caractériser les regroupements établis à partir des variables actives.

Nous avons alors retenu :

- le sexe,
- la profession,
- le secteur d'activité,
- l'âge,
- la taille de l'entreprise,
- le salaire,
- le niveau de qualification,
- le secteur d'activité (privé ou public),
- le nombre d'enfants

Nous détaillons aussi les modalités des variables actives telles que le travail du samedi et du dimanche pour le travail du week-end ; les horaires alternés, variables ou réguliers pour la variabilité des horaires.

Insistons sur le fait que ces variables illustratives des caractéristiques individuelles, des secteurs d’activité ou encore des salaires ont été projetées dans un deuxième temps afin de mieux caractériser les classes. La typologie qui génère des combinaisons types de statuts salariaux à partir des variables actives ne prend notamment pas en compte le sexe des individus. En revanche, l’analyse *a posteriori* de l’inégale répartition des hommes et des femmes dans ces combinaisons types d’emploi montrera toute sa pertinence.

### 1.2.3. Premiers résultats de l’analyse des correspondances multiples et choix du nombre de classes

Dans un premier temps, l’Analyse des Correspondances Multiples (ACM) indique que les statuts d’emploi, les horaires et le temps de travail des salariés se répartissent entre plusieurs axes<sup>108</sup> (graphiques 7.1 et 7.2). Ce sont les caractéristiques des horaires qui contribuent le plus à la variance totale (24,1%). Le premier plan factoriel oppose ainsi les salariés en fonction de leur type d’horaires. D’un côté de l’axe 1, on distingue les horaires de travail atypiques et non réguliers (travail du soir, du week-end, de nuit), et de l’autre côté, des horaires de semaine, de jour et réguliers. Le deuxième axe, qui contribue pour 18,1% à la variance totale, distingue les salariés à temps partiel et à temps complet. Ce n’est que sur les troisième et quatrième axes, représentant respectivement 11,3% et 11,1% de la variance totale, qu’apparaissent les statuts d’emploi. L’axe 3 isole les intérimaires et l’axe 4 distingue les salariés en contrat à durée déterminée des salariés en contrats aidés.

Pour se rapprocher le plus possible de la partition optimale des salariés en fonction des variables actives, la typologie a été établie à partir d’une classification conjointe

---

<sup>108</sup> L’ensemble des calculs de ce chapitre est issu d’analyses de données effectuées sous SAS. Les sorties SAS sont réalisées en partie à l’aide des macros d’analyse de données fournies par l’INSEE (cf. Isnard et Sautory, 1994) et disponibles à l’adresse Internet : [http://www.insee.fr/fr/nom\\_def\\_met/outils\\_stat/analyse\\_donnees/analyse\\_donnees.htm](http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/outils_stat/analyse_donnees/analyse_donnees.htm).

(encadré 7.1) réalisée à la suite de la méthode de l’analyse en composantes multiples<sup>109</sup> présentée ci-dessus.

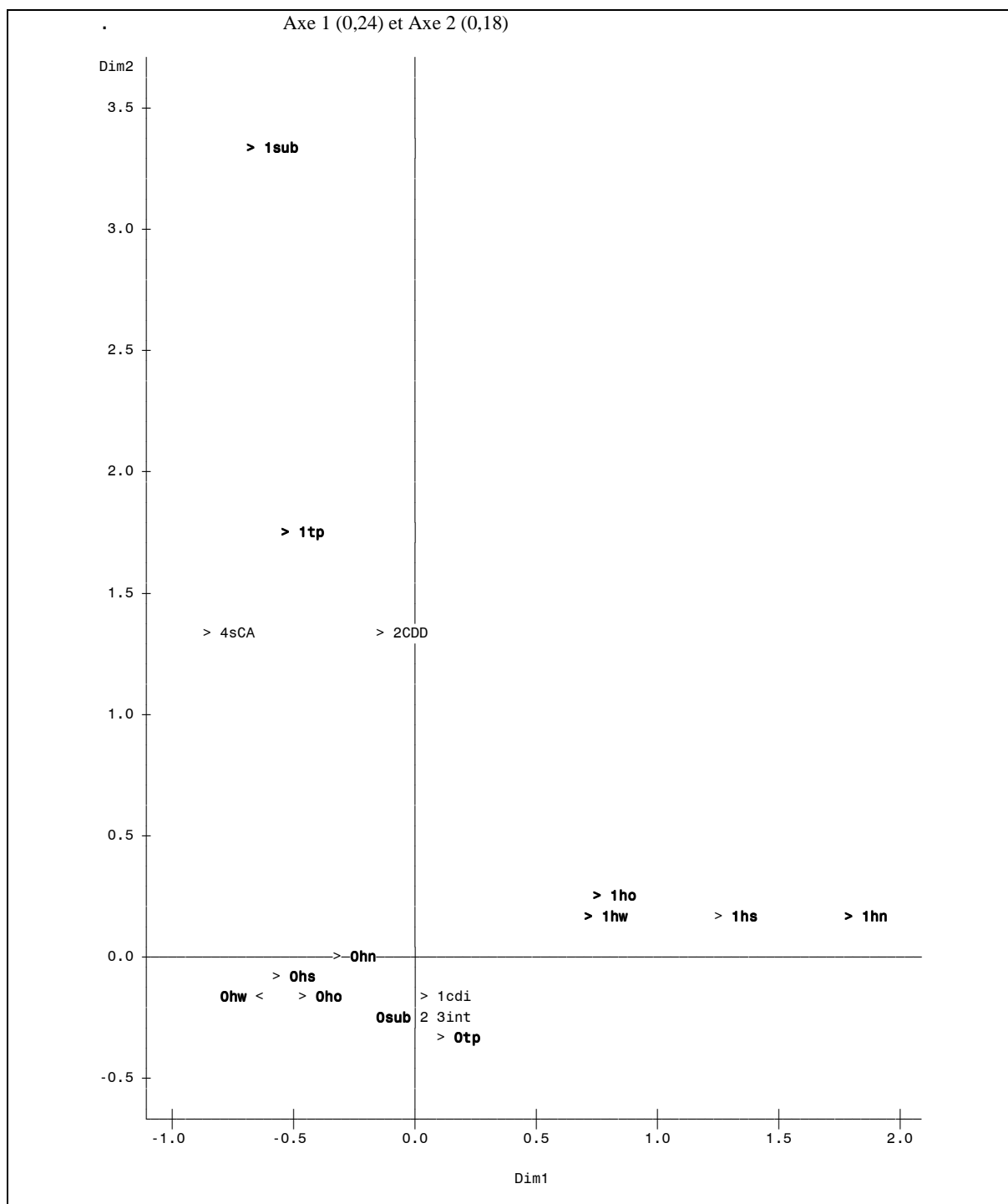
En nous basant sur l’arborescence de la classification (graphique 7.3), nous avons choisi le nombre minimum de classes permettant d’isoler une classe « d’emplois classiques » c’est-à-dire des salariés ayant un statut stable à temps complet et des horaires de travail « normaux ». Ceci nous conduit à retenir une typologie en 10 classes ce qui souligne d’emblée la multiplicité des combinaisons entre statut d’emploi, temps de travail et types d’horaires. La classification distingue en fait très rapidement (en 3 classes) les salariés travaillant la nuit, les salariés ayant un statut d’intérimaire (en 4 classes), ensuite le travail à temps partiel subi et les salariés en contrats aidés (en 6 classes) pour enfin faire apparaître les différentes formes d’aménagement horaire des salariés en CDI.

Cette typologie fine permet ainsi de distinguer précisément les différentes combinaisons entre statut d’emploi, temps de travail et types d’horaires.

---

<sup>109</sup> Les individus sont projetés sur les axes factoriels de l’ACM, et ce sont ces coordonnées qui servent de variables de classification. Cette méthode permet de transformer les variables qualitatives en variables quantitatives sans perdre d’information. En effet, même si seuls les premiers axes sont interprétables, on retient les projections sur tous les axes afin de garder l’ensemble de l’inertie du nuage de points.

**Graphique 7.1: Représentation des modalités sur le premier plan factoriel**



Source : enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Liste des variables : Horaires réguliers ho: non (Oho), oui (1ho) ; Horaires du soir hs: non (Ohs), oui (1hs) ; Horaires de nuit hn: non (Ohn), oui (1hn) ; Horaires du week-end hw : non (Ohw), oui (1hw) ; Travail à temps partiel tp : non (Otp), oui (1tp) ; temps partiel subi sub : non (Osub), oui (1sub)

Notes : les modalités (correctement représentées) qui contribuent le plus fortement à la construction de chaque axe sont en gras.

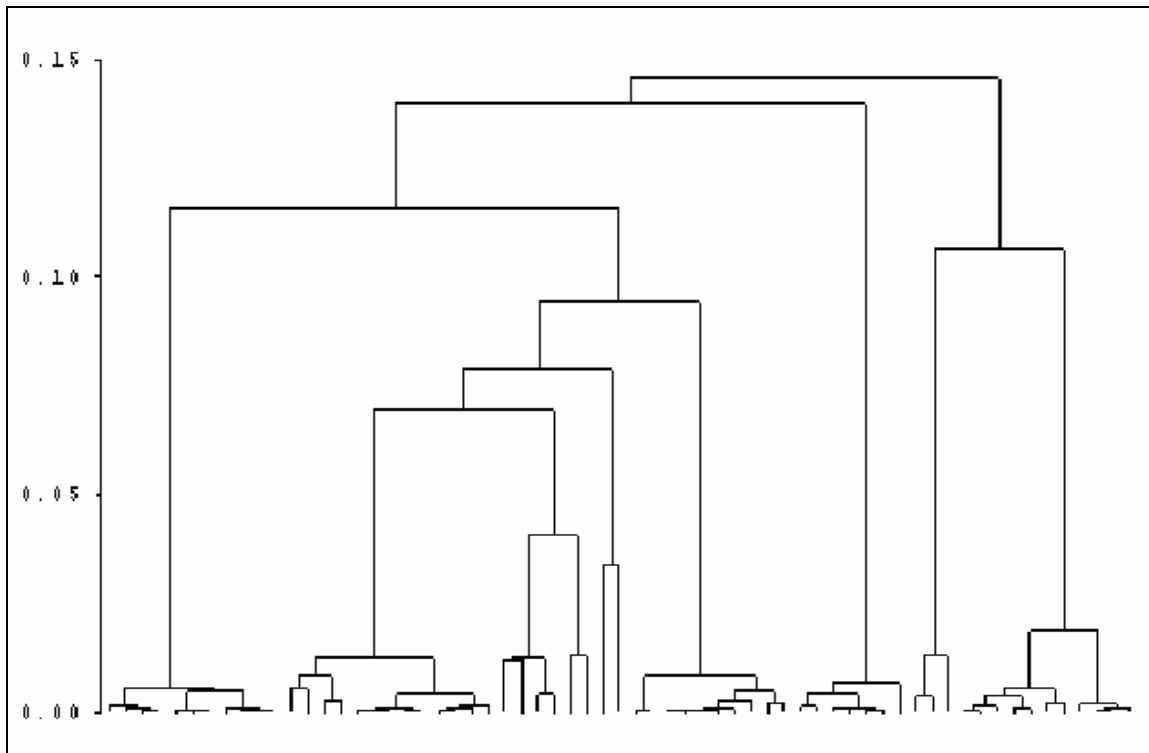
**Graphique 7.2: Décomposition de l'inertie**

Inertie principale	Pourcentage	Pourcentage cumulé					
			5	10	15	20	25
0.30982	24.10	24.10	-----+-----+-----+-----+-----				
0.23244	18.08	42.18	*****				
0.14512	11.29	53.46	*****				
0.14231	11.07	64.53	*****				
0.13074	10.17	74.70	*****				
0.10666	8.30	83.00	*****				
0.09553	7.43	90.43	*****				
0.06368	4.95	95.38	*****				
0.05940	4.62	100.00	*****				
1.28571	100.00						

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE.

Notes de lecture : Ce tableau donne pour chacun des axes de l'ACM : l'inertie expliquée par l'axe (le carré de la valeur propre), le pourcentage d'inertie expliquée par l'axe, le pourcentage d'inertie cumulée, *i.e.* la part d'inertie expliquée par le sous-espace engendré par l'axe et les axes précédents et un histogramme des valeurs propres.

**Graphique 7.3: Arborescence de la classification mixte des salariés**



Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

### **1.3. Présentation de la typologie au regard du statut, du temps de travail et des horaires selon le genre**

Les 10 classes mises en évidence sont présentées en fonction de leur positionnement par rapport à l’emploi typique « *défini par trois traits qui le caractérisent juridiquement en France : c’est un emploi à durée indéterminée, à temps plein, et qui met en relation directe salarié et employeur, tous les écarts à cette norme caractérisent des emplois atypiques* » (Gazier, 1991, p. 132). Cette typologie permet d’identifier 5 classes dont le statut d’emploi peut être qualifié d’« atypique » par rapport à la norme juridique et 5 classes de statuts juridiquement « typiques » mais qui se distinguent par leur forme d’aménagements des horaires. Cela conduit à relativiser la distinction habituelle entre les formes d’emploi « typiques » et « atypiques ». Les tableaux 7.1 et 7.2 présentent respectivement les caractéristiques synthétiques des classes 1 à 5 et des classes 6 à 10, en spécifiant les variables actives et les variables passives. Pour plus de détails, on peut se reporter aux tableaux A.7.1 à A.7.10 en annexe, qui caractérisent chaque classe de la partition par les modalités de toutes les variables explicatives. Ces modalités étant triées par niveau de significativité, elles permettent de définir les caractéristiques sur-représentées et sous-représentées dans chaque classe.

#### 1.2.1 Les 5 premières classes : les statuts d’emplois « atypiques »

On présente ici les classes ayant des statuts d’emploi « atypiques » par rapport à la norme juridique (tableau 7.1) : les contrats à durée limitée puis le travail à temps partiel.

Tableau 7.1 : Description synthétique des classes 1 à 5 (en %)

		Classe 1 (4.7% des salariés)	Classe 2 (2.4% des salariés)	Classe 3 (3% des salariés)	Classe 4 (9.6% des salariés)	Classe 5 (5% des salariés)	% dans la pop.
<b>Variables actives</b>	CDI	0	0	0	100	78	88,8
	CDD	100*	0	0	0	22	5,8
	Intérim	0	100	0	0	0	2,4
	Contrats Aidés	0	0	100	0	0	3
	TP subi	0	7	20,6	0	100	5,8
	Temps partiel TP	18	8,8	39,1	100	100	16,8
	Horaires Réguliers	58,6	56,4	75,7	63,3	53,3	61,6
	Week-end	49,2	29,2	40,5	43,8	53,5	47,3
	Soir	30,4	32	13,9	20,1	23,8	31,2
Nuit	14,5	18,9	5,3	6,3	8,1	14,5	
<b>Variables passives</b>	Femmes	57,3	34,1	52,7	88,6	82,6	46,9
	Diplôme faible	25,7	37,9	40,1	32,4	39,4	28,6
	Diplôme moyen	42,8	47,9	46,3	41,3	42,6	44,1
	Diplôme élevé	31,6	14,3	13,6	26,3	18,1	27,3
	Cadres	11,9	1,1	2	9,4	6,5	14,9
	Professions intermédiaires	21,1	7,4	18,3	20,1	14,3	23,3
	Employés	38	16,7	46,9	58,1	61,8	32,8
	Ouvriers	29,1	74,9	32,9	12,4	17,3	28,9
	Public	30,7	2,2	39,8	33,3	23,9	29,5
	Agriculture	5	0	2,5	1,3	1,3	1,5
	Construction	4,3	0	7,5	1,7	1,1	5,6
	Education, santé, social	24,7	0	29,5	28,5	26,2	19,1
	Energie	0,4	0	0,8	0,8	0,2	1,1
	Finance et Immobilier	2,8	0	1,5	4,9	2,2	4,6
	Services aux entreprises	9,5	100	5,5	10,2	12,3	13,5
	Services aux particuliers	12,9	0	11,7	16,9	24,5	7,8
	Industrie	14,3	0	9,1	7,1	4,1	17,8
	Administrations	12,5	0	17,5	13,3	10,1	12
	Commerce	10,8	0	13,4	13,1	15,8	12,3
	Transport	3	0	1,1	2,3	2,3	4,9
	effectif <10	23,6	8,6	39,4	29,8	31	20,9
	effectif 10-50	14,2	13,6	16,3	11,7	13,3	14,7
	effectif 50-500	18,5	28,7	13,9	14	15,3	19,8
	effectif >500	16,8	27	13	22,7	16,5	23,9
	Horaires alternés	8,7	26,9	3,5	4,5	3	9,6
	Horaires variables	32,7	16,7	20,8	32,3	43,7	28,7
	Samedi	48,3	28,7	39,8	42,9	52,3	46,3
	Dimanche	28	10	16,9	21,2	26,2	25,2
	Pas d'enfant	61,2	57	61,9	44,2	52,6	54,3
	1 enfant	20,7	23,2	23,4	21,6	23,8	22,4
	2 enfants ou+	18,1	19,7	14,8	34,2	23,6	23,3
	Moyenne d'âge	32,9 ans	31,2 ans	28,6 ans	42,7 ans	37,5 ans	39,6 ans
Salaires médian mensuel	960 euros	1067 euros	581 euros	793 euros	564 euros	1280 euros	

Source : Enquêtes Emploi 1993 et 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lecture : \* 100% des salariés de la classe 1 sont en CDD.



**a) Les contrats à durée limitée**

Au total, 10,1% de la population est regroupée dans 3 classes fortement caractérisées par des contrats précaires et des aménagements horaires davantage atypiques. Ces trois classes concernent 10,9% des femmes et 9,5% des hommes de notre échantillon (cf. tableau 7.1).

CDD : des horaires davantage atypiques (classe 1)

La classe 1 rassemble tous les contrats à durée déterminée, soit 4,7% de la population (tableau 7.1). Les horaires atypiques (travail le week-end et horaires variables) ainsi que le temps partiel sont sur-représentés dans cette classe par rapport à leur fréquence moyenne pour l'ensemble des salariés.

Ce sont principalement des employés et des salariés plus diplômés que la moyenne. Le niveau médian de salaire est de 960 euros par mois. L'âge moyen est de 33 ans et le taux de féminisation de la classe est de 57%. Les salariés de cette classe sont plus souvent que la moyenne sans enfant (61% contre 54%). Enfin, cette classe regroupe 3,8% des hommes et 5,7% des femmes de l'échantillon.

L'intérim : plutôt à temps complet mais avec des horaires atypiques (classe 2)

La classe 2, regroupant 2,4% de la population, rassemble tous les contrats intérimaires. Ces intérimaires travaillent généralement à temps complet (92%), mais ceux qui travaillent à temps partiel souhaitent le plus souvent travailler davantage. Les salariés de cette classe travaillent fréquemment en horaires alternés et un peu plus souvent que la moyenne la nuit. En revanche, ils travaillent moins que la moyenne le week-end.

Les salariés de la classe 2 sont principalement des ouvriers et manœuvres dont le niveau de qualification est assez faible et pour lesquels le salaire mensuel médian s'élève à 1067 euros nets. La moyenne d'âge de cette classe est de 31 ans et elle concerne principalement les hommes (66%). Les salariés de cette classe se caractérisent aussi par le fait d'avoir peu ou pas d'enfants. Enfin, cette classe rassemble 3% des hommes et 1,8% des femmes de la population salariée.

### Combinaison de la durée limitée avec le temps partiel : la spécificité des contrats aidés (classe 3)

La classe 3 rassemble 3% de la population. Alors que les deux classes précédentes n'étaient pas spécifiques en termes de temps de travail, la classe 3 croise les contrats à durée limitée, de type contrats aidés, et le temps partiel subi, mais avec des horaires de travail plus réguliers que la moyenne.

Ces salariés sont davantage dans la catégorie socioprofessionnelle des employés et ont un faible niveau de qualification. Ils sont concentrés dans le secteur public et dans le secteur éducatif, santé et action sociale, les services aux particuliers et l'administration. Ils ont généralement très peu d'enfants : 62% des salariés de cette classe n'ont pas d'enfant et 23% n'en ont qu'un. Le niveau de salaire mensuel médian s'établit à 581 euros. L'âge moyen est de 29 ans et ce sont à 52% des femmes. Cette classe regroupe 2,7% des hommes et 3,4% des femmes de la population.

#### ***b) Le travail à temps partiel***

Les deux classes suivantes ont en commun de regrouper uniquement des emplois à temps partiel. Mais elles se distinguent fortement par la durée des contrats et les types d'aménagements des horaires. Ces deux classes d'emplois à temps partiel regroupent au total 14,6% de la population, avec uniquement 3,7% des hommes et 26,9% des femmes (cf. tableau 7.1).

### Le travail à temps partiel : une spécificité unique et « non subie » (classe 4)

La classe 4 rassemble exclusivement des CDI à temps partiel non subi, soit 9,6% de la population. Aucun des salariés de cette classe n'a des horaires de travail alternés.

Les employés ayant un faible niveau de qualification sont davantage représentés que dans la moyenne. Ils travaillent légèrement plus souvent dans le secteur public et l'éducation, la santé et l'action sociale. On trouve ici des personnels soignants, des aides ménagers et des employés de bureau. Ces salariés ont majoritairement des enfants (66%). Ils ont plus de 2 enfants pour 34% d'entre eux. Le niveau de salaire médian est de 793 euros. L'âge moyen des salariés de la classe 4 est 43 ans. Les femmes sont très fortement représentées (88%) dans cette classe qui regroupe 18,1% des femmes et

seulement 2,1% des hommes de la population.

Subir le temps partiel, des aménagements atypiques d’horaires et davantage de contrats à durée limitée (classe 5)

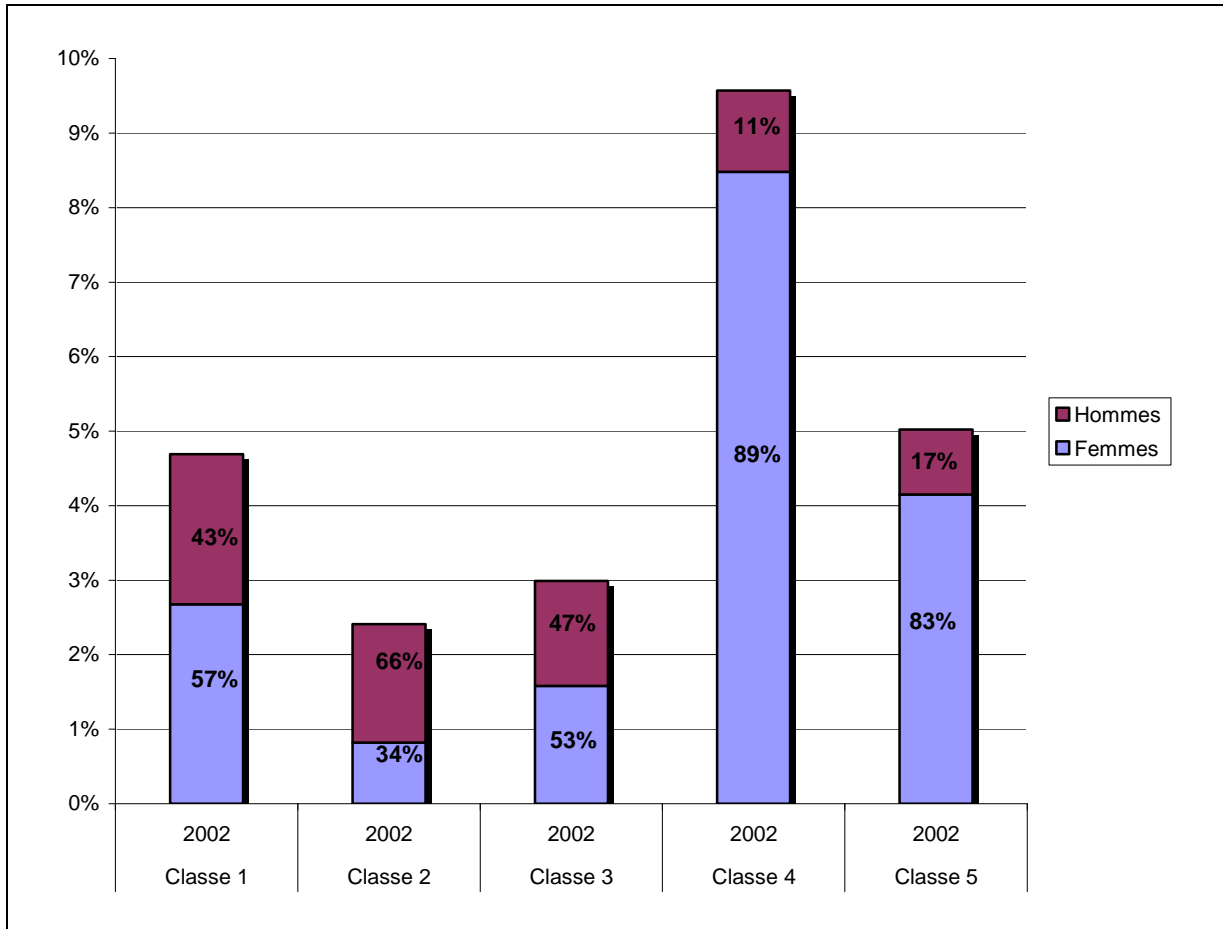
La classe 5 est caractérisée par plus de contrats à durée déterminée (22%) que la moyenne (5,8%) et par des emplois à temps partiel exclusivement subis. Le travail du week-end, principalement du samedi, est très présent, ainsi que les horaires variables d’un jour à l’autre.

Les salariés de la classe 5 sont surtout des employés, ayant un faible niveau de qualification, travaillant souvent dans le secteur de l’éducation, la santé et l’action sociale ainsi que le secteur des services aux particuliers et le commerce. Le niveau médian du salaire mensuel s’établit à 564 euros. Ici, le nombre d’enfants des salariés s’écarte peu de la moyenne, même s’ils ont légèrement plus souvent un seul enfant. Ces salariés ont en moyenne 37,5 ans et sont des femmes à 82%. Cette classe rassemble d’ailleurs 8,8% des femmes et seulement 1,6% des hommes de la population, soit 5% de la population totale des salariés.

Ces 5 premières classes que nous venons de décrire sont caractérisées par des statuts d’emplois atypiques : contrat à durée limitée et/ou à temps partiel. Au total, un quart de la population est regroupée dans ces 5 premières classes, soit seulement 13,2% des hommes et 37,8% des femmes (voir graphique 7.4).

Contrairement à la classe 4 qui correspondrait aux « bons emplois à temps partiel », soulignons que les classes 1, 2, 3 et 5 cumulent des spécificités atypiques (type de contrat, temps de travail ou aménagement des horaires). Or, plus de 15% de la population connaît le cumul de ces spécificités de statut salarial. Ces situations concernent 19,7% des femmes, soit presque le double des hommes (11,1%).

**Graphique 7.4 : Répartition hommes femmes dans les classes de statuts « atypiques »**



Source : Enquêtes Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lecture : La classe 1 regroupe 4,7% de la population des salariés en 2002 et elle est composée de 57% de femmes et 43% d'hommes.

### 1.2.2 Les 5 classes suivantes : statuts d'emplois juridiquement « typiques »

Les 5 classes correspondant à des emplois en CDI à temps complet rassemblent 75,3% de la population (tableau 7.2). Malgré une apparente qualité des emplois liée à leur statut, la distinction en 5 classes témoigne de l'importante hétérogénéité dans l'aménagement des horaires de travail.

Tableau 7.2 : Description synthétique des classes 6 à 10 (en %)

		Classe 6 (12.2% des salariés)	Classe 7 (14.3% des salariés)	Classe 8 (11.5% des salariés)	Classe 9 (10.1% des salariés)	Classe 10 (27.3% des salariés)	% dans la pop.
<b>Variables actives</b>	<b>CDI</b>	100*	100	100	100	100	88,8
	<b>CDD</b>	0	0	0	0	0	5,8
	<b>Intérim</b>	0	0	0	0	0	2,4
	<b>Contrats Aidés</b>	0	0	0	0	0	3
	<b>TP subi</b>	0	0	0	0	0	5,8
	<b>Temps partiel TP</b>	0	0	0	0	0	16,8
	<b>Horaires Réguliers</b>	31,2	37,6	0	100	100	61,6
	<b>Week-end</b>	87,1	74,6	42,7	100	0	47,3
	<b>Soir</b>	92,1	100	0	0	0	31,2
	<b>Nuit</b>	100	0	0	0	0	14,5
<b>Variables passives</b>	<b>Femmes</b>	19,7	39	44,3	44,7	42,7	46,9
	<b>Diplôme faible</b>	29,5	18,7	26	30	29,1	28,6
	<b>Diplôme moyen</b>	49,4	34,9	44,7	47,9	45,7	44,1
	<b>Diplôme élevé</b>	21,1	46,4	29,3	22,1	25,2	27,3
	<b>Cadres</b>	11,9	33,4	18,9	9,6	13,5	14,9
	<b>Professions intermédiaires</b>	22,8	28,1	26,7	24,7	24,3	23,3
	<b>Employés</b>	25,8	17,5	29,4	38	28,4	32,8
	<b>Ouvriers</b>	39,6	20,9	25	27,7	33,8	28,9
	<b>Public</b>	37,5	34,2	27,9	27,5	25,6	29,5
	<b>Agriculture</b>	1,4	0,8	1,9	2	1,3	1,5
	<b>Construction</b>	2,5	2,4	5,4	5,1	11,5	5,6
	<b>Education, santé, social</b>	16,2	27,8	18	16,9	12	19,1
	<b>Energie</b>	2,2	0,9	1	0,7	1,3	1,1
	<b>Finance et Immobilier</b>	1,4	4	5,7	7,4	6,3	4,6
	<b>Services aux entreprises</b>	8,7	11,8	12,4	11,6	13	13,5
	<b>Services aux particuliers</b>	6,8	7,3	4,7	6,4	3,4	7,8
	<b>Industrie</b>	25,6	20,5	19	12,2	23,9	17,8
	<b>Administrations</b>	16,5	8,9	10,8	8,4	13,6	12
	<b>Commerce</b>	4,8	10,9	16,3	26	9,9	12,3
	<b>Transport</b>	14	4,9	4,9	3,3	3,9	4,9
	<b>effectif &lt;10</b>	12,5	20	18,7	24,7	18,2	20,9
	<b>effectif 10-50</b>	11,2	12,7	14	17	18	14,7
	<b>effectif 50-500</b>	20,1	21,7	21,9	16	22	19,8
	<b>effectif &gt;500</b>	32,6	25,3	25,8	23,7	22,6	23,9
	<b>Horaires alternés</b>	29,2	18,4	14,9	0	0	9,6
	<b>Horaires variables</b>	39,6	44	85,1	0	0	28,7
	<b>Samedi</b>	85,1	72,1	42,2	98,8	0	46,3
	<b>Dimanche</b>	72,4	48,1	15,1	23,4	0	25,2
	<b>Pas d'enfant</b>	51,8	55,5	56	54,5	55,5	54,3
	<b>1 enfant</b>	21,9	21,8	22,4	23,4	22,7	22,4
	<b>2 enfants ou+</b>	26,3	22,7	21,5	22,2	21,8	23,3
	<b>Moyenne d'âge</b>	39,5 ans	40,4 ans	40,5 ans	40,3 ans	40,9 ans	39,6 ans
	<b>Salaire médian mensuel</b>	1524 euros	1634 euros	1397 euros	1286 euros	1340 euros	1280 euros

Source : Enquêtes Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lecture : \* 100% des salariés de la classe 1 sont en CDI.

### Statut typique mais travail de soir, de nuit, du week-end et à horaires variables (classe 6)

La classe 6 se caractérise par des emplois exclusivement de nuit, associant également plus souvent le travail du week-end, du soir et des horaires variables et alternés.

Les salariés de cette classe, soit 12,1% de la population, sont plus souvent ouvriers dans les secteurs de l'industrie, des transports et de l'énergie ainsi que dans le secteur public et l'administration. Ce dernier point peut en partie s'expliquer par le fait que 70% des militaires sont dans cette classe. Le niveau médian des salaires mensuels nets est de 1524 euros et le niveau de qualification est davantage proche du baccalauréat que dans l'ensemble des salariés. Les salariés de cette classe ont un peu plus souvent que la moyenne deux enfants ou plus (26% contre 23%). L'âge moyen est de 39,5 ans et la part des hommes dans la classe est de 80%. Cette classe rassemble d'ailleurs 18,4% des hommes contre seulement 5,1% des femmes.

### Statut typique avec des aménagements horaires atypiques mais pas la nuit (classe 7)

L'aménagement des horaires de travail spécifique à la classe 7 est le travail du soir, couplé avec davantage de travail du week-end et d'horaires variables et alternés. En revanche, les salariés de cette classe ne travaillent jamais de nuit.

Dans cette classe, les diplômés, cadres et enseignants sont surreprésentés par rapport à la moyenne de la population salariée. L'âge moyen est de 40 ans et le niveau de salaire médian est le plus élevé, soit 1634 euros. Le nombre d'enfants des salariés de cette classe s'écarte peu de la moyenne. Cette classe regroupe 14,3% de la population et elle est masculine à hauteur de 61%. Ainsi, 16,4% des hommes sont dans la classe 7 alors qu'elle ne rassemble que 11,9% des femmes.

### Statut typique mais avec des horaires variables (classe 8)

La classe 8, comme la 9, s'écarte des deux précédentes en n'intégrant aucun travail du soir ou de nuit. Elle rassemble exclusivement des horaires non réguliers, et plus particulièrement variables. Les autres spécificités d'horaires sont moins présentes que

dans la population moyenne, voire totalement absentes (comme le travail de nuit ou du soir).

Les diplômés sont davantage représentés ainsi que les cadres, professions intermédiaires de la finance, de l'immobilier et du commerce, le personnel soignant et les techniciens. Le salaire médian est de 1397 euros par mois. Les salariés de cette classe ont très légèrement moins d'enfants que la moyenne (56% de ces salariés n'ont pas d'enfant contre 54% en moyenne) Avec une moyenne d'âge de 40,5 ans, cette classe (11,5% des salariés) est masculine à hauteur de 56%, rassemblant 12% des hommes et 10,8% des femmes.

#### Statut typique mais travaillant le week-end (classe 9)

La classe 9, rassemblant 10,1% des salariés, se spécifie par des emplois dont les horaires de travail sont réguliers mais très majoritairement le samedi.

Le niveau de qualification moyen avoisine le baccalauréat. Les catégories des Employés et Professions intermédiaires sont plus représentées, ainsi que la profession de vendeur dans les secteurs du commerce, de la finance et de l'immobilier. D'autres professions s'y retrouvent comme les aides ménagers, nettoyeurs, blanchisseurs et certaines catégories d'employés (bibliothèque, courrier...). Le niveau du salaire médian est de 1286 euros. Les salariés de cette classe sont âgés en moyenne de 40 ans. Ils ont un nombre d'enfants proche de la moyenne avec un tout petit peu plus souvent un seul enfant. La part des hommes dans cette classe est de 56%. Elle rassemble 10,5% des hommes et 9,6% des femmes.

#### Statut typique et des aménagements horaires « classiques » (classe 10)

La dernière classe correspond à ce que l'on pourrait nommer les emplois de bonne qualité, selon les critères de notre typologie. Ces emplois associent statut stable, temps complet, et horaires réguliers sans travail de nuit, du soir ou du week-end.

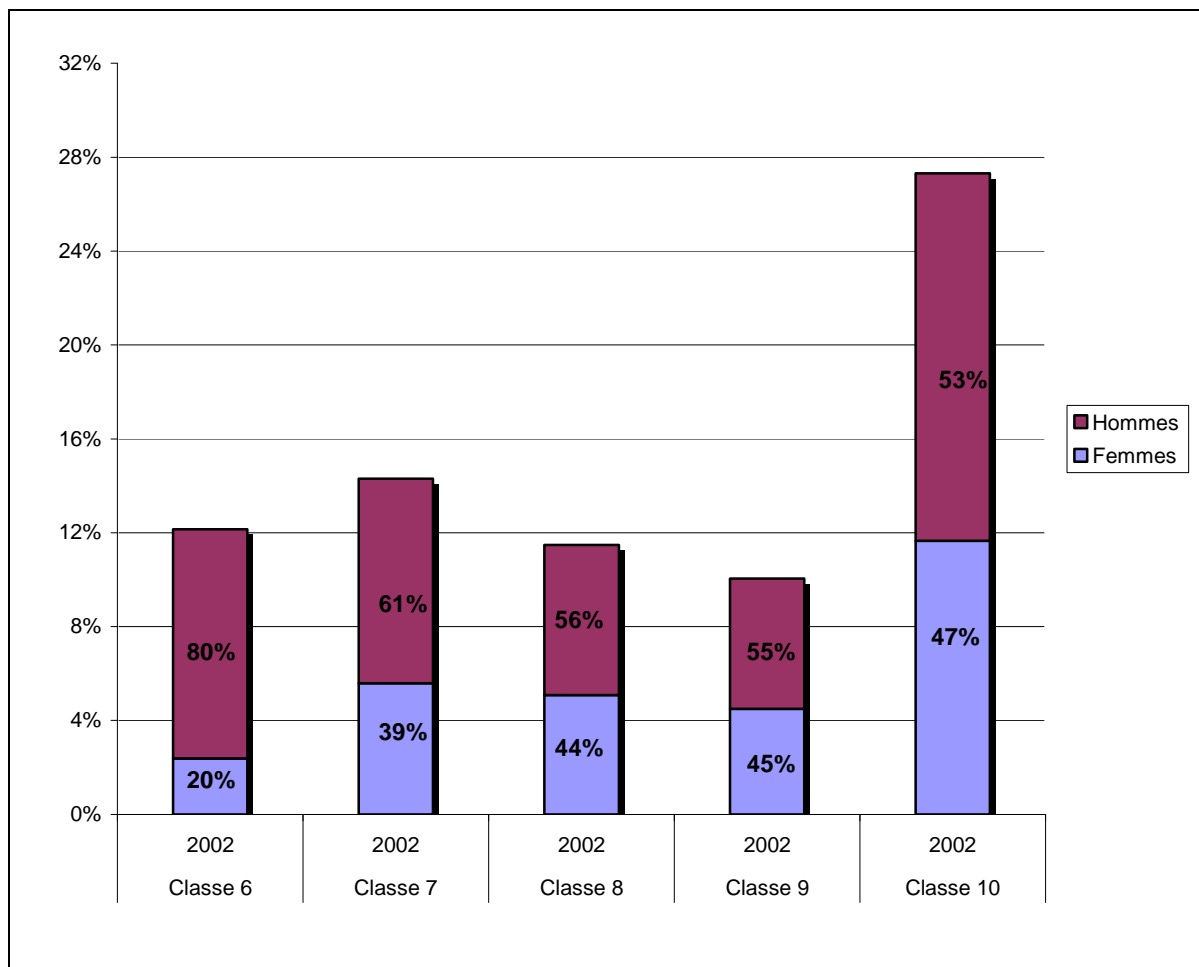
La catégorie des ouvriers dans le secteur industriel, construction et énergie ainsi que les professions intermédiaires administratives et les techniciens sont plus représentés que dans l'ensemble des salariés. Le nombre d'enfants des salariés de cette classe est proche de la moyenne. L'âge moyen est de 41 ans et le niveau de salaire médian

s’élève à 1340 euros. Cette classe est la plus importante : elle regroupe 27,3% de la population et elle est féminisée à hauteur de 42%. Cette classe rassemble ainsi 29,5% des hommes et 24,8% des femmes.

Soulignons que seulement un peu plus d’un quart de la population croise les caractéristiques les plus favorables en termes de qualité des emplois. Notre typologie souligne ainsi la grande diversité des situations de travail au sein de la catégorie des CDI à temps complet ; les classes 6 et 7 cumulant même plusieurs modalités atypiques d’aménagement des horaires de travail. Au total, les femmes sont sous-représentées dans l’ensemble des 5 classes à statuts « typiques » : 86,8% des hommes appartiennent à ces classes contre uniquement 62,2% des femmes. (Voir graphique 7.5)



**Graphique 7.5 : Répartition hommes femmes dans les classes de statuts « typiques »**



Source : Enquêtes Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lecture : La classe 6 regroupe 12,2% de la population des salariés en 2002 et elle est composée de 20% de femmes et 80% d'hommes.

Au terme de cette analyse des classes, trois résultats principaux se dégagent.

Tout d'abord, le marché du travail est éclaté et les croisements entre statuts d'emploi, temps de travail et types d'horaires montrent une complexité des situations salariales, loin des approches dichotomiques entre « bons » et « mauvais » emplois. Si 75,3% de la population travaille en CDI à temps complet, seulement 27,3% des emplois croisent ces caractéristiques avec des aménagements « classiques » des horaires de travail. La classe 10, pouvant être considérée comme statutairement des « bons » emplois ne reçoit, en revanche, pas les plus hauts niveaux de salaire. En effet, ce sont les statuts stables de la classe 7, à temps complet, travaillant le soir et en horaires alternés et variables (associés aux cadres) qui perçoivent le niveau de salaire le plus

élevé. Si ce résultat peut sembler valider la théorie des différences compensatrices<sup>110</sup> de salaire, cette validation ne peut être que très partielle, dans la mesure où la classe 9 associant les mêmes statuts d'emplois stables à temps complet et d'autres formes d'horaires atypiques de travail exhibe un salaire inférieur à la classe des emplois « normaux ».

Ensuite, l'éclatement des situations d'emploi n'est pas neutre à l'égard du genre. En effet, les femmes sont sous-représentées dans l'ensemble des classes à statut d'emploi typique. Elles sont moins présentes dans la classe des emplois associant statut typique et horaires « normaux », alors que cette classe serait la mieux adaptée à l'articulation entre la vie professionnelle à temps plein et l'accès aux modes de garde des enfants. De plus, les femmes sont très fortement sur-représentées dans la classe 5 qui associe contrats de travail atypiques, principalement à temps partiel, horaires variables, travail du week-end et bas salaires. Féminine à 82%, cette classe rassemble près de 9% des femmes (et seulement 1,6% des hommes).

Enfin, les données sur les salaires ne débouchent pas sur une représentation simple de leur hétérogénéité. En effet, celle-ci n'est pas réductible aux dimensions qui définissent les classes car on observe une forte hétérogénéité de la distribution des salaires au sein de chaque classe (graphique 7.6 et tableau 7.3). L'écart type des salaires moyens est le plus élevé dans la classe 7, classe la mieux rémunérée. Ce constat témoigne de l'absence de relation claire entre statut d'emploi, aménagement du temps de travail et niveau de salaire<sup>111</sup>. Afin de compléter la définition des classes, nous avons calculé des écarts salariaux entre hommes et femmes au sein de chaque classe (tableau 7.3). Les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes sont les plus élevés dans la classe 7 où les femmes gagnent en moyenne 78% du salaire des hommes. Soulignons qu'il s'agit également de la classe ayant la plus forte hétérogénéité des salaires pour chaque sexe. Les écarts salariaux sont également importants dans la classe 1 correspondant aux CDD. Parmi les classes très fortement sexuées, les salaires moyens des femmes s'établissent à environ 87% de celui des

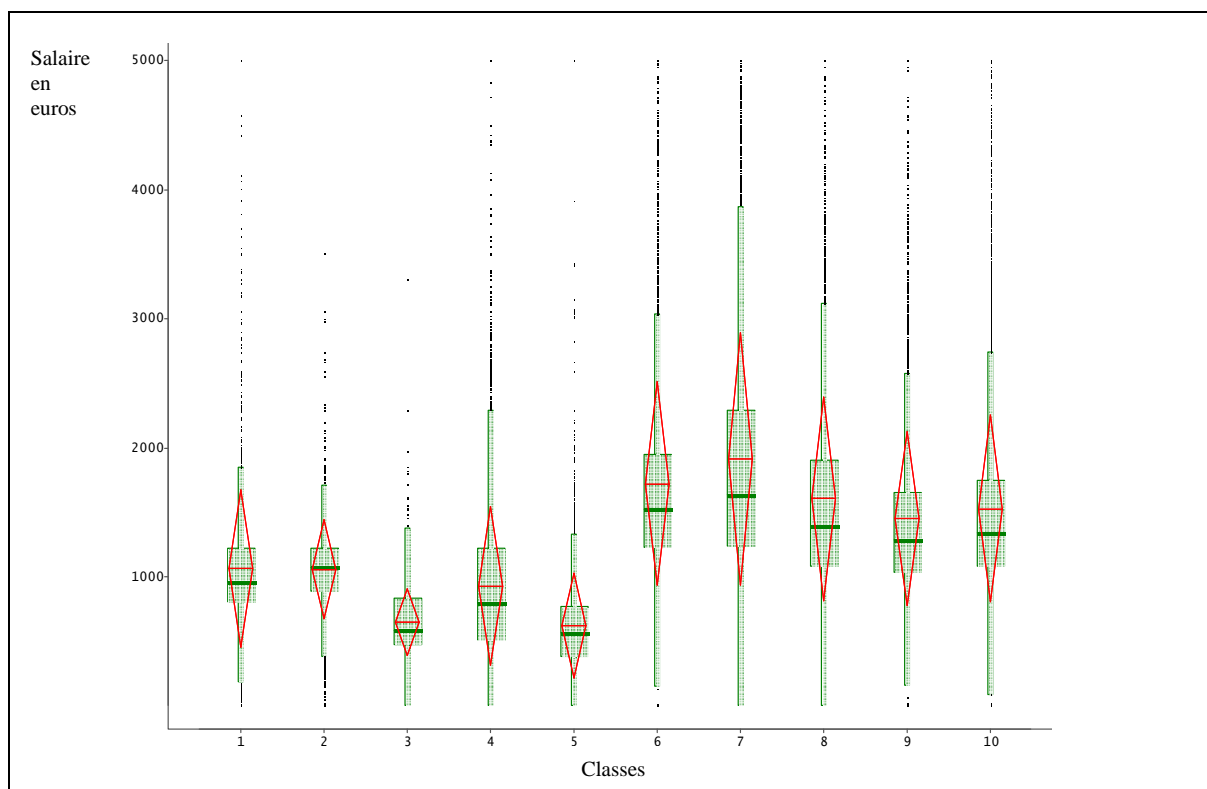
---

<sup>110</sup> La théorie des différences compensatrices indique que le libre jeu de la concurrence sur les marchés doit conduire à des différences de salaire uniquement induites par des différences de pénibilité des tâches et de compétences (cf. Cahuc, 2001).

<sup>111</sup> Une analyse des salaires horaires, avec toutes les limites des données déclaratives sur le temps de travail et les salaires, arrive à la même conclusion.

hommes dans les classes 4 et 5 fortement féminisées et par 92% dans la classe 6 à prédominance masculine. Soulignons que les écarts sont relativement faibles (90%) dans la classe 10 associée aux emplois et horaires typiques. Seule la classe correspondant aux emplois aidés affiche une différence de salaire légèrement favorable aux femmes (103%). L'analyse de la qualité des emplois en termes de genre montre ainsi à la fois une forte sexualisation des catégories de qualité des emplois et la présence d'inégalités salariales hommes – femmes au sein de chaque catégorie. Inégalités salariales et différences d'accès à des statuts, temps de travail et types d'aménagements d'horaires témoignent de la complexité des phénomènes à l'œuvre dans l'analyse sexuée du marché du travail.

**Graphique 7.6 : Distribution des salaires mensuels nets moyens en euros par classes**



Source : Enquêtes Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lecture : Les « box plots » ou « boîtes à moustaches » indiquent, pour chaque classe, la valeur médiane des salaires mensuels (ligne horizontale verte dans chaque boîte), le troisième et le deuxième quartiles de la répartition des salaires (bords de chaque boîte) et les valeurs extrêmes (les deux « moustaches » partant de chaque boîte). Les points au-dessus et au-dessous indiquent les observations aberrantes. Le losange orange indique quant à lui la moyenne des salaires dans chaque classe (ligne horizontale orange) et les écarts types formés par les triangles de chaque côté de la moyenne.

**Tableau 7.3 : Moyenne des salaires mensuels nets (en euros) selon le genre**

Variable	Statistique	Classes										Ens.
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>Femmes</b>	Moyenne	<b>989</b>	<b>984</b>	<b>660</b>	<b>933</b>	<b>611</b>	<b>1661</b>	<b>1734</b>	<b>1448</b>	<b>1336</b>	<b>1484</b>	<b>1263</b>
	Ecart type	752	380	251	748	418	1155	1201	724	612	990	925
<b>Hommes</b>	Moyenne	<b>1238</b>	<b>1100</b>	<b>642</b>	<b>1072</b>	<b>711</b>	<b>1811</b>	<b>2218</b>	<b>1808</b>	<b>1597</b>	<b>1653</b>	<b>1701</b>
	Ecart type	844	377	272	880	519	1170	1856	1134	1061	1157	1289
	Rapport de salaires moyens*	80%*	89%	103%	87%	86%	92%	78%	80%	84%	90%	74%

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Commentaire : Le test de Fisher d’égalité des moyennes par classe entre les hommes et les femmes a été effectué, et le test d’égalité des moyennes entre hommes et femmes est rejeté au seuil de 0,01% dans chaque classe.

Note de lecture : \* Le salaire mensuel net moyen des femmes de la classe 1 représente 80% de celui des hommes.

## Section 2 : L’évolution des formes d’emplois entre 1993 et 2002.

En France, depuis la fin des années 70, les formes d’emploi atypiques ont progressé et les modalités d’aménagement du temps de travail se sont modifiées. D’un côté, les durées de travail se sont réduites mais ont été associées à des contraintes d’aménagement des horaires amplifiées, les horaires devenant plus irréguliers et diversifiés qu’auparavant (Bué et Rougerie, 1999). De l’autre côté, la norme d’emploi au sens juridique –le contrat de travail à durée indéterminée à temps complet– s’est érodée. Cette norme d’emploi est passée pour les hommes salariés de 90,9% en 1993 à 86,9% en 2002 et respectivement de 69,9% à 62,3% pour les femmes salariées (Marc et Lemièrre, 2005).

Pour aller au-delà de la simple évolution de ces deux dimensions de la flexibilité (interne et externe), nous analysons l’évolution de la combinaison de ces formes de flexibilité. Nous réitérons donc la même méthode de classification mixte, avec les mêmes variables actives mais à partir des données de 1993<sup>112</sup>.

<sup>112</sup> La variable « travail de nuit » n’est renseignée qu’à partir de 1993. Pour obtenir une cohérence des deux classifications, nous utilisons donc les données de l’enquête Emploi 1993. Le champ de l’étude en 1993 est composé de 59095 salariés âgés de 18 à 65 ans.

## 2.1 Une typologie stable des formes d’emploi ...

Un premier résultat s’impose : la typologie en 10 classes établie pour l’année 1993 est extrêmement proche de celle obtenue en 2002 (tableau 7.4). Ce résultat, en soi, montre la robustesse des liens et oppositions entre les variables actives de statuts d’emploi, temps de travail et aménagements des horaires. Alors que la typologie repose sur les salariés de 1993, on retrouve des résultats similaires à ceux obtenus sur les salariés de 2002, au regard des combinaisons des variables actives (voir les modalités en gras dans le tableau 7.4). La robustesse de la typologie face aux variables actives nous permet d’appréhender l’évolution des combinaisons d’emploi à partir des caractéristiques des emplois alors même que la typologie est construite sur deux populations distinctes.

On retrouve les 5 classes de statuts « atypiques » avec la classe 1 des salariés en CDD, la classe 2 des intérimaires à horaires atypiques, la classe 3 des salariés en contrats aidés à temps partiel majoritairement subi, la classe 4 des temps partiels « non subis » en CDI et la classe 5 des salariés à temps partiel subi plutôt en CDD. Par rapport à la typologie de 2002, la seule différence concerne la classe 4 : en 1993, les salariés de cette classe ne travaillaient jamais le soir. L’aménagement des horaires pour cette classe s’est donc dégradé : plus de 10% des salariés de cette classe travaillent le soir entre 20h et minuit en 2002 (voir modalités soulignées dans le tableau 7.4).

Les 5 classes de statuts typiques restent également identiques : la classe 6 croisant tous les aménagements atypiques des horaires, la classe 7 avec les horaires variables et les horaires du soir, la classe 8 axée sur les horaires variables, la classe 9 associant horaires réguliers et travail du week-end, et enfin la classe 10 correspondant aux aménagements des horaires « typiques ».

Tableau 7.4 : Comparaison de la typologie entre 1993 et 2002 au regard des variables actives

Variable actives 1993	Classe 1 (3.9% des salariés)	Classe 2 (0.9% des salariés)	Classe 3 (2.9% des salariés)	Classe 4 (7.2% des salariés)	Classe 5 (4.3% des salariés)	Classe 6 (7.5% des salariés)	Classe 7 (10.6% des salariés)	Classe 8 (16.8% des salariés)	Classe 9 (15.3% des salariés)	Classe 10 (30.6% des salariés)	% dans la pop.
CDI	0%	0%	0%	<b>100%</b>	82%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	92%
CDD	<b>100%*</b>	0%	0%	0%	18%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	5%
Intérim	0%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	1%
Contrats Aidés	0%	0%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	3%
TP subi	0%	9%	37%	0%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	5%
Temps partiel TP	15%	10%	56%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	0%	5%	0%	0%	<b>0%</b>	14%
Horaires Réguliers	61%	63%	75%	65%	55%	33%	32%	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	64%
Week-end	50%	30%	38%	42%	52%	88%	85%	51%	<b>100%</b>	<b>0%</b>	48%
Soir	12%	10%	4%	<u>0%</u>	9%	0%	<b>100%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	12%
Nuit	13%	16%	4%	4%	8%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	<b>0%</b>	14%

Variable actives 2002	Classe 1 (4.7% des salariés)	Classe 2 (2.4% des salariés)	Classe 3 (3% des salariés)	Classe 4 (9.6% des salariés)	Classe 5 (5% des salariés)	Classe 6 (12.2% des salariés)	Classe 7 (14.3% des salariés)	Classe 8 (11.5% des salariés)	Classe 9 (10.1% des salariés)	Classe 10 (27.3% des salariés)	% dans la pop.
CDI	0%	0%	0%	<b>100%</b>	78%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	89%
CDD	<b>100%**</b>	0%	0%	0%	22%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	6%
Intérim	0%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	2%
Contrats Aidés	0%	0%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	3%
TP subi	0%	7%	21%	0%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	6%
Temps partiel TP	18%	9%	39%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>	17%
Horaires Réguliers	59%	56%	76%	63%	53%	31%	38%	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	62%
Week-end	49%	29%	40%	44%	53%	87%	75%	43%	<b>100%</b>	<b>0%</b>	47%
Soir	30%	32%	14%	<u>20%</u>	24%	92%	<b>100%</b>	0%	0%	<b>0%</b>	31%
Nuit	15%	19%	5%	6%	8%	<b>100%</b>	0%	0%	0%	<b>0%</b>	14%

Source : Enquêtes Emploi 1993 et 2002, INSEE. Calculs de l'auteure.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lecture : \* 100% des salariés de la classe 1 en 1993 avaient un CDD.

\*\* 100% des salariés de la classe 1 en 2002 avaient un CDD

## 2.2 ...mais avec une progression des situations « atypiques »

La robustesse de la typologie entre 1993 et 2002 ne signifie pas la stabilité de la qualité des emplois. Le graphique 7.7 et le tableau 7.5 illustrent l'évolution des tailles des dix classes entre 1993 et 2002<sup>113</sup>, évolution davantage marquée pour les femmes.

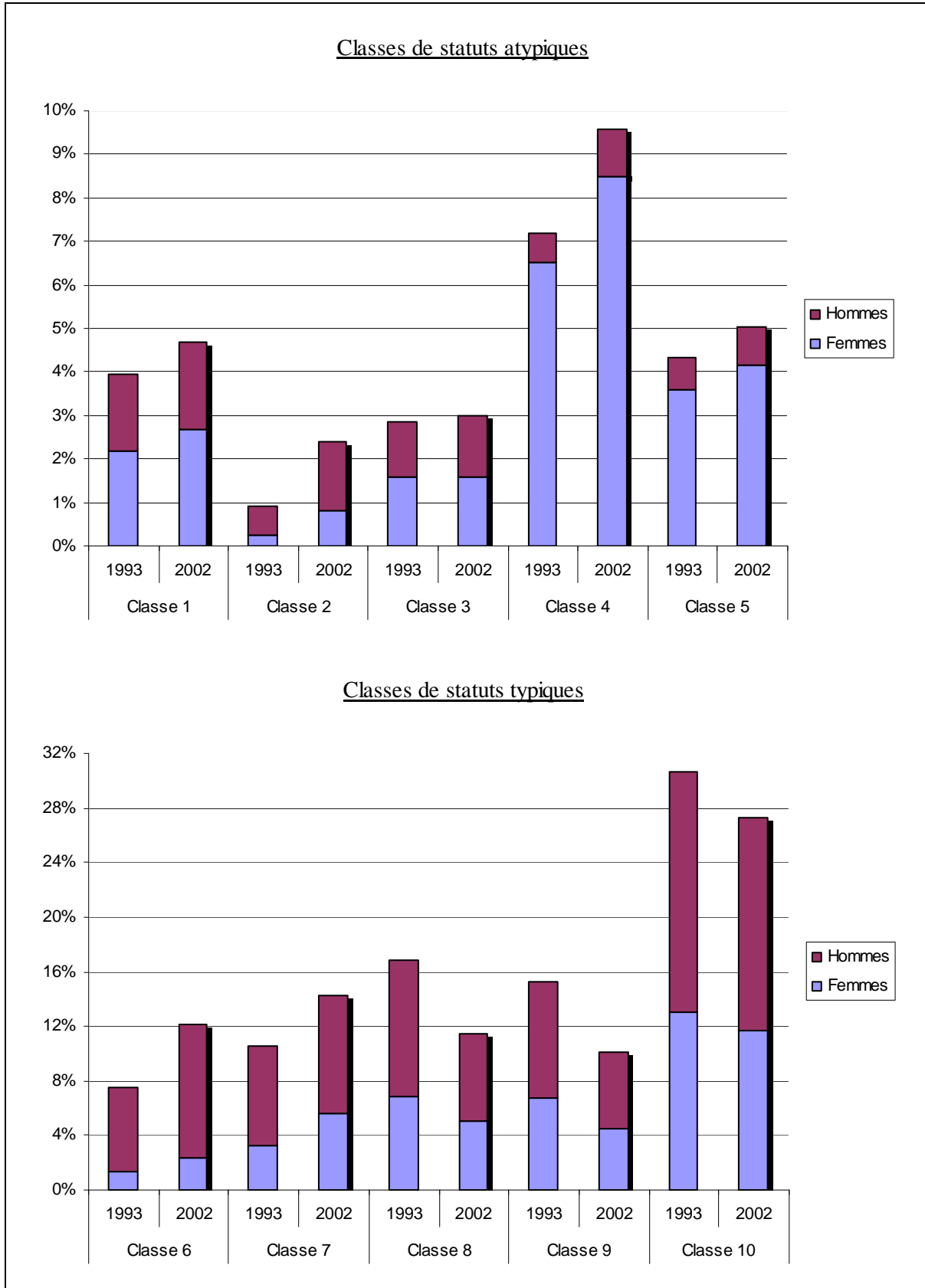
Toutes les classes à statuts d'emplois atypiques ont vu leur taille augmenter entre les deux dates. Les 5 classes à statuts atypiques regroupaient 19,2% des salariés en 1993 et près d'un quart d'entre eux en 2002. Parmi les statuts typiques, deux classes (classes 6 et 7) comptent davantage de salariés en 2002 qu'en 1993. Mais ce résultat ne permet pas de conclure à une amélioration de la qualité des emplois car ces deux classes sont celles qui, parmi les statuts typiques, croisent le plus de modalités d'aménagements des horaires atypiques. De plus, la part des salariés appartenant aux autres classes à statuts typiques (classes 8, 9, 10), celles qui croisent le moins de caractéristiques atypiques des horaires, a diminué entre les deux dates. En particulier, la classe 10, correspondant à toutes les caractéristiques « normales » des emplois, rassemble plus de 30% des salariés en 1993 mais seulement 27,3% en 2002.

---

<sup>113</sup> Pour permettre la comparaison entre 1993 et 2002, les résultats sont présentés en pourcentage de la population salariée totale, laquelle a évolué entre les deux dates.



**Graphique 7.7 : Evolution de la qualité des emplois et répartition hommes femmes**



Source : Enquêtes Emploi 1993 et 2002, INSEE. Calculs de l'auteure.  
 Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Ces résultats montrent la dégradation de la qualité des emplois à trois niveaux :

- L’augmentation du nombre de salariés dans les classes à statuts d’emplois atypiques pouvant combiner différents aménagements d’horaires atypiques.
- Parmi les statuts typiques, les classes cumulant des modalités atypiques d’horaires voient leurs effectifs augmenter.
- Les classes qui associent le moins de caractéristiques atypiques d’horaires voient leurs effectifs diminuer.

L’analyse sexuée de l’évolution des classes apporte un éclairage complémentaire sur l’évolution de la qualité des emplois (graphique 7.7 et tableau 7.5).

**Tableau 7.5 : Répartition des hommes et femmes salariés parmi les 10 classes en 1993 et 2002**

	1993			2002		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Classe 1</b>	3,2	4,8	3,9	3,8	5,7	4,7
<b>Classe 2</b>	1,2	0,6	0,9	3	1,8	2,4
<b>Classe 3</b>	2,3	3,5	2,9	2,7	3,4	3
<b>Classe 4</b>	1,2	14,4	7,2	2,1	18,1	9,6
<b>Classe 5</b>	1,4	7,9	4,3	1,6	8,8	5
<b>Classe 6</b>	11,2	3	7,5	18,4	5,1	12,2
<b>Classe 7</b>	13,5	7,2	10,6	16,4	11,9	14,3
<b>Classe 8</b>	18,2	15,1	16,8	12	10,8	11,5
<b>Classe 9</b>	15,7	14,8	15,3	10,5	9,6	10,1
<b>Classe 10</b>	32,1	28,7	30,6	29,5	24,8	27,3
	100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes Emploi 1993 et 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

En 1993, 31,3% des femmes se regroupaient dans les 5 classes caractérisées par des statuts d’emplois atypiques. Elles sont 37,8% dans ce cas en 2002. Cette progression est moins forte pour les hommes : la part de ceux qui occupent un emploi atypique passe de 9,3% à 13,2%. Pour les classes 1, 2, 3 et 5, qui cumulent les spécificités atypiques (type de contrat, temps de travail ou aménagement des horaires), les proportions d’hommes et de femmes concernés par ces situations d’emploi augmentent

de manière relativement équivalente (environ 3 points). Soulignons toutefois que les femmes restent les plus nombreuses (presque 20% des femmes contre environ 11% des hommes).

Parallèlement, la sous-représentation des femmes dans l'ensemble des 5 classes à statuts typiques s'est accentuée :

- en 1993, 90,7% des hommes se rassemblaient dans ces classes contre un peu moins de 70% des femmes,
- en 2002, 86,8% des hommes et seulement 62,2% des femmes occupaient un emploi typique.

La classe 10, regroupant les caractéristiques les plus favorables en termes de qualité des emplois, concernait, en 1993, 32,2% des hommes et 28,7% des femmes ; elle ne concerne plus que 29,5 % des hommes et 24,9% des femmes en 2002. Si l'on regarde globalement les deux classes à statuts typiques et horaires réguliers (classe 9 et 10), la décroissance est plus nette : elles regroupaient 43,6% des femmes salariées en 1993, et seulement 34,4% d'entre elles en 2002. Pour les hommes, la diminution est moins importante, la part des hommes salariés dans ces deux classes passant de 47,9% à 40% entre les deux dates.

Les femmes ont ainsi été plus fortement touchées par la dégradation de la qualité des emplois depuis une dizaine d'années, ce qui montre l'intérêt particulier d'étudier l'influence de la variété qualitative des situations d'emploi sur les comportements d'activité des femmes.

## Conclusion du chapitre 7

À partir d'une typologie des salariés croisant les statuts d'emploi, le temps de travail et l'aménagement des horaires, notre analyse a permis de mieux appréhender la qualité des emplois en France et son évolution entre 1993 et 2002. Nous avons pu constater également la spécificité de la situation des femmes.

Trois grands résultats méritent d'être soulignés.

Tout d'abord, la typologie montre la complexité des situations d'emploi. La population salariée apparaît fortement éclatée entre des emplois à statuts atypiques – combinés parfois à des temps partiels et des aménagements particuliers des horaires – et des emplois à statuts et temps de travail « normaux » – éventuellement associés à des aménagements horaires atypiques. En 2002, à peine plus d'un quart de la population combine les caractéristiques les plus favorables en termes de qualité des emplois. Au-delà du dualisme entre statuts typiques et atypiques, notre recherche met en avant la grande diversité des situations de travail au sein de la catégorie des CDI à temps complet.

Ensuite, les situations de travail ne sont pas neutres à l'égard du genre. L'analyse sexuée de notre typologie conclut à la sur-représentation des femmes dans les classes combinant le plus de particularités par rapport à la norme d'emploi. Alors que 86,8% des hommes appartiennent aux classes à statut typique d'emploi, seulement 62,2% des femmes sont dans ce cas. Ainsi, des différences entre hommes et femmes existent dans l'accès aux différentes formes d'emploi, mais également dans les inégalités salariales constatées au sein de chaque classe.

Enfin, la robustesse de la typologie entre 1993 et 2002 établit la fermeté des relations spécifiques entre statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires. Néanmoins, la taille relative des classes a évolué, témoignant de la dégradation de la qualité des emplois en France depuis 10 ans. Les salariés sont davantage présents en 2002 qu'en 1993 dans les classes à statuts d'emplois atypiques (croisant souvent des aménagements atypiques des horaires), et dans les statuts

typiques cumulant des modalités d'horaires atypiques. L'inégale répartition des hommes et des femmes dans les différentes classes montre qu'en 10 ans, les femmes ont vu leur présence renforcée dans l'ensemble des classes regroupant des « atypicités » d'emploi.

Ainsi, au-delà du discours du Conseil Européen combinant les objectifs d'augmentation du taux d'emploi des femmes et de développement de la qualité de l'emploi, notre analyse des situations d'emploi montre que les pratiques de flexibilité externe et interne se développent rapidement et engendrent une dégradation de la qualité des emplois, en termes de statut des emplois et d'aménagement des horaires. Cette dégradation n'est pas spécifique aux femmes, mais elles la subissent davantage, notamment au niveau de l'aménagement des horaires. Or, ce sont les femmes qui, au sein des ménages, ont en charge l'essentiel de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. En conséquence, on peut penser que les situations d'emploi associées à des statuts et des horaires de travail atypiques influencent plus fortement les décisions d'activité des femmes.

L'analyse développée dans ce chapitre fait donc apparaître la nécessité d'intégrer la variété qualitative des situations d'emploi en France dans l'analyse des comportements d'activité des femmes.

## ANNEXES DU CHAPITRE 7

**Tableau A.7.1 : Caractérisation de la classe 1 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

CLASSE 1 4.7% des salariés	Variables	Modalités	Effectif pondéré	% dans la classe	% dans la pop.	proba	Val.Test
<b>sur- représentées</b>	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	996164	100.0	5.8	0.0000	1937.50
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	241628	24.3	8.2	0.0000	461.01
	Sexe	Femme	570609	57.3	46.9	0.0000	212.16
	Secteur	Agriculture	49730	5.0	1.5	0.0000	210.37
	Secteur	Services aux particuliers	128786	12.9	7.8	0.0000	174.77
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	492727	49.5	41.8	0.0000	156.45
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	609883	61.2	54.3	0.0000	143.85
	Secteur	Education, santé, social	245965	24.7	19.1	0.0000	139.48
	CSP	Employé	378049	38.0	32.8	0.0000	109.35
	Niveau de diplôme	Elevé	314345	31.6	27.3	0.0000	95.21
	Type d'horaires non réguliers	Variables	325862	32.7	28.7	0.0000	88.40
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	235071	23.6	20.9	0.0000	67.05
	Travail le dimanche	oui	278627	28.0	25.2	0.0000	65.19
	Travail le samedi	oui	480664	48.3	46.3	0.0000	39.95
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	489631	49.2	47.3	0.0000	37.80
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	179450	18.0	16.8	0.0000	32.28
	Secteur public	oui	305613	30.7	29.5	0.0000	27.02
	Secteur	Administrations	124695	12.5	12.0	0.0000	17.61
	CSP	Ouvrier	289449	29.1	28.9	0.0003	3.40
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	144712	14.5	14.5	0.0274	1.92
<b>sous- représentées</b>	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	141099	14.2	14.7	0.0000	-15.36
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	302643	30.4	31.2	0.0000	-18.69
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	426028	42.8	44.1	0.0000	-26.85
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	816714	82.0	83.2	0.0000	-32.28
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	86652	8.7	9.6	0.0000	-33.03
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	184160	18.5	19.8	0.0000	-33.39
	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	206386	20.7	22.4	0.0000	-41.91
	Secteur	Commerce	107720	10.8	12.3	0.0000	-46.87
	CSP	Profession Intermédiaire	210464	21.1	23.3	0.0000	-54.28
	Secteur	Construction	42314	4.2	5.6	0.0000	-61.74
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	583650	58.6	61.6	0.0000	-63.74
	Niveau de diplôme	Faible	255791	25.7	28.6	0.0000	-67.47
	Secteur	Energie	3799	0.4	1.1	0.0000	-84.16
	CSP	Cadres	118202	11.9	14.9	0.0000	-91.50
	Secteur	Industrie	142135	14.3	17.8	0.0000	-98.36
	Secteur	Finance et Immobilier	27442	2.8	4.6	0.0000	-100.68
	Secteur	Transport	29340	2.9	4.9	0.0000	-101.57
	Secteur	Services aux entreprises	94238	9.5	13.5	0.0000	-129.00
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	179895	18.1	23.3	0.0000	-132.77
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	167135	16.8	23.9	0.0000	-181.64
	Sexe	Homme	425555	42.7	53.1	0.0000	-212.16
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	166282	16.7	28.4	0.0000	-285.68
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-307.98
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	95527	9.6	21.6	0.0000	-339.86
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-343.38
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-478.90
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	0	0.0	88.8	0.0000	-1880.62

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lecture : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.2 : Caractérisation de la classe 2 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

CLASSE 2 2.4% des salariés	Variable	Modalité	Effectif pondéré	% dans la classe	% dans la pop.	proba	Val.Test
<b>sur- représentées</b>	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	512427	100.0	2.4	0.0000	1414.32
	Secteur	Services aux	512427	100.0	13.5	0.0000	1331.67
	CSP	Ouvrier	383528	74.8	28.9	0.0000	666.08
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	163682	31.9	8.2	0.0000	445.80
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	137810	26.9	9.6	0.0000	331.98
	Sexe	Homme	337531	65.9	53.1	0.0000	188.59
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	467525	91.2	83.2	0.0000	175.89
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	147191	28.7	19.8	0.0000	151.92
	Niveau de diplôme	Faible	193963	37.9	28.6	0.0000	142.32
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	96816	18.9	14.5	0.0000	86.41
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	238644	46.6	41.8	0.0000	69.01
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	245218	47.9	44.1	0.0000	55.04
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	138248	27.0	23.9	0.0000	50.62
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	292309	57.0	54.3	0.0000	40.47
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	35601	6.9	5.8	0.0000	34.07
	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	119068	23.2	22.4	0.0000	14.35
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	163983	32.0	31.2	0.0000	12.10
<b>sous- représentées</b>	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	69411	13.5	14.7	0.0000	-23.86
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	101050	19.7	23.3	0.0000	-63.56
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	289183	56.4	61.6	0.0000	-76.76
	Secteur	Energie	0	0.0	1.1	0.0000	-145.77
	Secteur	Agriculture	0	0.0	1.5	0.0000	-175.51
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	44902	8.8	16.8	0.0000	-175.89
	Sexe	Femme	174896	34.1	46.9	0.0000	-188.58
	Type d'horaires non réguliers	Variables	85434	16.7	28.7	0.0000	-209.02
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	83129	16.2	28.4	0.0000	-211.95
	Niveau de diplôme	Elevé	73246	14.3	27.3	0.0000	-233.49
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-245.71
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	43950	8.6	20.9	0.0000	-254.58
	Travail le samedi	oui	147230	28.7	46.3	0.0000	-262.94
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	149557	29.2	47.3	0.0000	-270.14
	CSP	Employé	85478	16.7	32.8	0.0000	-272.32
	Travail le dimanche	oui	51287	10.0	25.2	0.0000	-291.79
	Secteur	Finance et Immobilier	0	0.0	4.6	0.0000	-305.30
	Secteur	Transport	0	0.0	4.9	0.0000	-313.91
	CSP	Profession	37941	7.4	23.3	0.0000	-326.87
	Secteur	Construction	0	0.0	5.6	0.0000	-335.44
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-342.60
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	26972	5.3	21.6	0.0000	-358.67
	Secteur	Services aux	0	0.0	7.8	0.0000	-397.54
	CSP	Cadres	5480	1.1	14.9	0.0000	-414.86
	Secteur	Administrations	0	0.0	12.0	0.0000	-493.14
	Secteur	Commerce	0	0.0	12.3	0.0000	-499.86
	Secteur public	oui	11282	2.2	29.5	0.0000	-592.47
	Secteur	Industrie	0	0.0	17.8	0.0000	-602.29
	Secteur	Education, santé, social	0	0.0	19.1	0.0000	-623.44
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	0	0.0	88.8	0.0000	-1348.58

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lecture : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.3 : Caractérisation de la classe 3 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

CLASSE 3 3% des salariés	Variable	Modalité	Effectif pondéré	% dans la classe	% dans la pop.	proba	Val.Test
<b>sur- représentées</b>	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	636150	100.0	3.0	0.0000	1571.13
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	316977	49.8	8.2	0.0000	776.73
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	248948	39.1	16.8	0.0000	407.83
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	130752	20.6	5.8	0.0000	369.19
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	250337	39.4	20.9	0.0000	328.53
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	481705	75.7	61.6	0.0000	245.88
	CSP	Employé	298213	46.9	32.8	0.0000	232.50
	Secteur	Education, santé, social	187486	29.5	19.1	0.0000	197.50
	Niveau de diplôme	Faible	255318	40.1	28.6	0.0000	196.84
	Secteur public	oui	253098	39.8	29.5	0.0000	175.94
	Secteur	Administrations	111565	17.5	12.0	0.0000	128.28
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	393621	61.9	54.3	0.0000	124.79
	Secteur	Services aux particuliers	74215	11.7	7.8	0.0000	106.87
	Sexe	Femme	334917	52.6	46.9	0.0000	92.91
	CSP	Ouvrier	209070	32.9	28.9	0.0000	69.45
	Secteur	Construction	47431	7.5	5.6	0.0000	62.79
	Secteur	Agriculture	15644	2.5	1.5	0.0000	53.96
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	294577	46.3	44.1	0.0000	36.41
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	103406	16.3	14.7	0.0000	35.02
	Secteur	Commerce	85496	13.4	12.3	0.0000	28.07
Nombre d'enfant(s)	1 enfant	148569	23.4	22.4	0.0000	18.31	
<b>sous- représentées</b>	Secteur	Energie	4767	0.7	1.1	0.0000	-26.97
	Sexe	Homme	301233	47.4	53.1	0.0000	-92.90
	CSP	Profession Intermédiaire	116070	18.2	23.3	0.0000	-101.56
	Travail le samedi	oui	253118	39.8	46.3	0.0000	-106.47
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	257591	40.5	47.3	0.0000	-111.13
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	88615	13.9	19.8	0.0000	-126.44
	Type d'horaires non réguliers	Variables	132301	20.8	28.7	0.0000	-148.75
	Secteur	Finance et Immobilier	9359	1.5	4.6	0.0000	-152.12
	Travail le dimanche	oui	107260	16.9	25.2	0.0000	-165.00
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	93960	14.8	23.3	0.0000	-176.67
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	198709	31.2	41.8	0.0000	-178.28
	Secteur	Transport	7119	1.1	4.9	0.0000	-186.70
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	22144	3.5	9.6	0.0000	-205.36
	Secteur	Industrie	58046	9.1	17.8	0.0000	-207.10
	Secteur	Services aux entreprises	35022	5.5	13.5	0.0000	-223.51
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	82718	13.0	23.9	0.0000	-229.01
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-245.71
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	33917	5.3	14.5	0.0000	-251.97
	Niveau de diplôme	Elevé	86255	13.6	27.3	0.0000	-277.59
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	47970	7.5	21.6	0.0000	-327.63
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	88671	13.9	31.2	0.0000	-336.82
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	72494	11.4	28.4	0.0000	-347.62
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-381.95
	CSP	Cadres	12797	2.0	14.9	0.0000	-403.57
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	387202	60.9	83.2	0.0000	-407.83
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	0	0.0	88.8	0.0000	-1502.68

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lecture : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.



**Tableau A.7.4 : Caractérisation de la classe 4 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

<b>CLASSE 4 9.6% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur- représentées</b>	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	2035073	100.0	16.8	0.0000	2602.17
	Sexe	Femme	1802264	88.6	46.9	0.0000	1337.78
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	2035073	100.0	88.8	0.0000	954.55
	CSP	Employé	1182814	58.1	32.8	0.0000	764.23
	Secteur	Services aux particuliers	343491	16.9	7.8	0.0000	429.93
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	696263	34.2	23.3	0.0000	363.79
	Secteur	Education, santé, social	579267	28.5	19.1	0.0000	334.54
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	605808	29.8	20.9	0.0000	309.45
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	583595	28.7	21.6	0.0000	247.38
	Secteur public	oui	677362	33.3	29.5	0.0000	123.64
	Niveau de diplôme	Faible	659112	32.4	28.6	0.0000	123.20
	Type d'horaires non réguliers	Variables	656640	32.3	28.7	0.0000	115.55
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	648968	31.9	28.4	0.0000	115.46
	Secteur	Administrations	271246	13.3	12.0	0.0000	62.25
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	1287254	63.3	61.6	0.0000	49.91
	Secteur	Commerce	265765	13.1	12.3	0.0000	35.19
Secteur	Finance et Immobilier	99295	4.9	4.6	0.0000	19.38	
<b>sous- représentées</b>	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	440419	21.6	22.4	0.0000	-27.62
	Niveau de diplôme	Elevé	535046	26.3	27.3	0.0000	-34.71
	Secteur	Agriculture	25696	1.3	1.5	0.0000	-34.86
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	461648	22.7	23.9	0.0000	-44.44
	Secteur	Energie	15785	0.8	1.1	0.0000	-45.22
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	840915	41.3	44.1	0.0000	-83.30
	Travail le samedi	oui	872168	42.9	46.3	0.0000	-103.90
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	891359	43.8	47.3	0.0000	-105.53
	CSP	Profession Intermédiaire	408657	20.1	23.3	0.0000	-118.20
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	237282	11.7	14.7	0.0000	-134.01
	Travail le dimanche	oui	430645	21.2	25.2	0.0000	-141.70
	Secteur	Services aux entreprises	207032	10.2	13.5	0.0000	-153.14
	Secteur	Transport	47526	2.3	4.9	0.0000	-203.72
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	96954	4.8	8.2	0.0000	-209.72
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	705556	34.7	41.8	0.0000	-221.03
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	285136	14.0	19.8	0.0000	-229.66
	CSP	Cadres	190389	9.4	14.9	0.0000	-254.35
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	91179	4.5	9.6	0.0000	-301.63
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	898391	44.1	54.3	0.0000	-303.75
	Secteur	Construction	34617	1.7	5.6	0.0000	-313.57
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	408760	20.1	31.2	0.0000	-380.93
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	128522	6.3	14.5	0.0000	-400.55
	<b>Statut</b>	Intérim	0	0.0	2.4	0.0000	-441.08
	Secteur	Industrie	145353	7.1	17.8	0.0000	-484.68
	<b>Statut</b>	Contrats Aidés	0	0.0	3.0	0.0000	-491.67
	CSP	Ouvrier	253213	12.4	28.9	0.0000	-608.47
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-684.73
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-685.36
	Sexe	Homme	232809	11.4	53.1	0.0000	-1337.78
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	0	0.0	83.2	0.0000	-2601.63

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteurs.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lectures : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.5 : Caractérisation de la classe 5 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

<b>CLASSE 5 5% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur- représentées</b>	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	1066983	100.0	5.8	0.0000	2005.08
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	1066983	100.0	16.8	0.0000	1884.19
	Sexe	Femme	881405	82.6	46.9	0.0000	793.38
	CSP	Employé	659547	61.8	32.8	0.0000	615.78
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	234910	22.0	5.8	0.0000	526.21
	Secteur	Services aux particuliers	260892	24.5	7.8	0.0000	500.81
	Type d'horaires non réguliers	Variables	466135	43.7	28.7	0.0000	331.13
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	330204	30.9	20.9	0.0000	245.08
	Niveau de diplôme	Faible	419816	39.3	28.6	0.0000	240.85
	Secteur	Education, santé, social	279252	26.2	19.1	0.0000	180.77
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	142292	13.3	8.2	0.0000	176.88
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	570470	53.5	47.3	0.0000	130.61
	Travail le samedi	oui	557484	52.2	46.3	0.0000	126.11
	Secteur	Commerce	168073	15.8	12.3	0.0000	106.46
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	467249	43.8	41.8	0.0000	41.76
	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	253711	23.8	22.4	0.0000	34.56
	Travail le dimanche	oui	279557	26.2	25.2	0.0000	25.35
Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	252200	23.6	23.3	0.0000	7.78	
<b>sous- représentées</b>	Secteur	Agriculture	14085	1.3	1.5	0.0000	-19.31
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	289358	27.1	28.4	0.0000	-29.47
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	454041	42.6	44.1	0.0000	-32.41
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	561072	52.6	54.3	0.0000	-35.79
	Secteur	Services aux entreprises	131439	12.3	13.5	0.0000	-36.80
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	142273	13.3	14.7	0.0000	-41.43
	Secteur	Administrations	107289	10.1	12.0	0.0000	-64.21
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	163524	15.3	19.8	0.0000	-123.73
	Secteur	Energie	1811	0.2	1.1	0.0000	-129.64
	Secteur public	oui	255076	23.9	29.5	0.0000	-133.10
	Secteur	Finance et Immobilier	23284	2.2	4.6	0.0000	-142.91
	Secteur	Transport	24661	2.3	4.9	0.0000	-146.70
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	168084	15.8	21.6	0.0000	-158.08
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	254193	23.8	31.2	0.0000	-175.42
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	568499	53.3	61.6	0.0000	-179.37
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	175928	16.5	23.9	0.0000	-196.42
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	85938	8.1	14.5	0.0000	-215.27
	Niveau de diplôme	Elevé	193126	18.1	27.3	0.0000	-232.94
	CSP	Profession Intermédiaire	152767	14.3	23.3	0.0000	-244.49
	Secteur	Construction	12215	1.1	5.6	0.0000	-272.40
	CSP	Cadres	69613	6.5	14.9	0.0000	-289.79
	CSP	Ouvrier	185056	17.3	28.9	0.0000	-290.53
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	32349	3.0	9.6	0.0000	-293.73
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	832073	78.0	88.8	0.0000	-313.68
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-318.81
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-355.44
	Secteur	Industrie	43982	4.1	17.8	0.0000	-479.56
	Sexe	Homme	185578	17.4	53.1	0.0000	-793.38
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	0	0.0	83.2	0.0000	-1883.50

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lectures : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.6 : Caractérisation de la classe 6 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

<b>CLASSE 6 12.2% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur- représentées</b>	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	2584436	100.0	14.5	0.0000	2973.69
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	2379555	92.1	31.2	0.0000	2135.38
	Travail le dimanche	oui	1870188	72.4	25.2	0.0000	1628.82
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	2249670	87.0	47.3	0.0000	1443.58
	Travail le samedi	oui	2198730	85.1	46.3	0.0000	1391.35
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	2584436	100.0	83.2	0.0000	1318.54
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	2584436	100.0	88.8	0.0000	1075.70
	Sexe	Homme	2075570	80.3	53.1	0.0000	983.41
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	753669	29.2	9.6	0.0000	902.31
	Secteur	Transport	362877	14.0	4.9	0.0000	578.81
	Type d'horaires non réguliers	Variables	1024139	39.6	28.7	0.0000	396.79
	CSP	Ouvrier	1023084	39.6	28.9	0.0000	388.53
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	841596	32.6	23.9	0.0000	331.28
	Secteur	Industrie	660448	25.6	17.8	0.0000	326.62
	Secteur public	oui	969602	37.5	29.5	0.0000	293.97
	Secteur	Administrations	426367	16.5	12.0	0.0000	225.92
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	1275336	49.3	44.1	0.0000	181.55
	Secteur	Energie	57967	2.2	1.1	0.0000	166.33
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	679400	26.3	23.3	0.0000	118.01
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	1162235	45.0	41.8	0.0000	108.32
Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	796395	30.8	28.4	0.0000	92.24	
Niveau de diplôme	Faible	763204	29.5	28.6	0.0000	34.64	
Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	520472	20.1	19.8	0.0000	15.74	
<b>sous- représentées</b>	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	566482	21.9	22.4	0.0000	-20.06
	CSP	Profession Intermédiaire	588562	22.8	23.3	0.0000	-22.93
	Secteur	Agriculture	35073	1.4	1.5	0.0000	-25.70
	Secteur	Services aux particuliers	174605	6.8	7.8	0.0000	-67.64
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	1338554	51.8	54.3	0.0000	-85.12
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	484043	18.7	21.6	0.0000	-121.13
	Secteur	Education, santé, social	419090	16.2	19.1	0.0000	-127.96
	CSP	Cadres	306518	11.9	14.9	0.0000	-153.19
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	289787	11.2	14.7	0.0000	-176.72
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	141763	5.5	8.2	0.0000	-184.43
	Niveau de diplôme	Elevé	545896	21.1	27.3	0.0000	-246.82
	Secteur	Services aux entreprises	223515	8.6	13.5	0.0000	-262.44
	CSP	Employé	666272	25.8	32.8	0.0000	-264.98
	Secteur	Construction	63280	2.4	5.6	0.0000	-270.76
	Secteur	Finance et Immobilier	37110	1.4	4.6	0.0000	-320.01
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	323217	12.5	20.9	0.0000	-382.07
	Secteur	Commerce	124104	4.8	12.3	0.0000	-458.06
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-497.32
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-554.34
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-771.89
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-772.61
	Sexe	Femme	508866	19.7	46.9	0.0000	-983.41
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	806628	31.2	61.6	0.0000	-1044.43
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	0	0.0	16.8	0.0000	-1316.86

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lectures : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.7 : Caractérisation de la classe 7 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

<b>CLASSE 7 14.3% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur- représentées</b>	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	3040527	100.0	31.2	0.0000	2892.14
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	3040527	100.0	83.2	0.0000	1430.16
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	3040527	100.0	88.8	0.0000	1166.76
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	2266734	74.6	47.3	0.0000	1044.04
	Travail le samedi	oui	2192159	72.1	46.3	0.0000	982.65
	Travail le dimanche	oui	1462269	48.1	25.2	0.0000	911.61
	CSP	Cadres	1016743	33.4	14.9	0.0000	847.28
	Niveau de diplôme	Elevé	1411659	46.4	27.3	0.0000	755.44
	Type d'horaires non réguliers	Variables	1338081	44.0	28.7	0.0000	604.18
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	560311	18.4	9.6	0.0000	495.01
	Secteur	Education, santé, social	843865	27.8	19.1	0.0000	391.79
	Sexe	Homme	1854550	61.0	53.1	0.0000	300.30
	CSP	Profession Intermédiaire	854769	28.1	23.3	0.0000	206.99
	Secteur public	oui	1038955	34.2	29.5	0.0000	190.87
	Secteur	Industrie	622944	20.5	17.8	0.0000	129.21
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	1345897	44.3	41.8	0.0000	92.22
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	658726	21.7	19.8	0.0000	88.23
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	770140	25.3	23.9	0.0000	60.90
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	695652	22.9	21.6	0.0000	59.39
Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	1687342	55.5	54.3	0.0000	46.39	
Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	864437	28.4	28.4	0.0030	2.75	
<b>sous- représentées</b>	Secteur	Transport	147787	4.9	4.9	0.3003	-0.52
	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	663335	21.8	22.4	0.0000	-26.69
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	689850	22.7	23.3	0.0000	-28.50
	Secteur	Services aux particuliers	220319	7.2	7.8	0.0000	-38.33
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	608914	20.0	20.9	0.0000	-39.53
	Secteur	Energie	25763	0.8	1.1	0.0000	-41.79
	Secteur	Finance et Immobilier	120302	4.0	4.6	0.0000	-60.03
	Secteur	Commerce	332291	10.9	12.3	0.0000	-79.18
	Secteur	Services aux entreprises	358993	11.8	13.5	0.0000	-94.64
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	386278	12.7	14.7	0.0000	-108.43
	Secteur	Agriculture	25437	0.8	1.5	0.0000	-120.55
	Secteur	Administrations	269316	8.9	12.0	0.0000	-189.46
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	134541	4.4	8.2	0.0000	-290.88
	Secteur	Construction	73510	2.4	5.6	0.0000	-299.61
	Sexe	Femme	1185977	39.0	46.9	0.0000	-300.30
	CSP	Ouvrier	635770	20.9	28.9	0.0000	-345.83
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	1061248	34.9	44.1	0.0000	-352.12
	Niveau de diplôme	Faible	567620	18.7	28.6	0.0000	-437.20
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-539.60
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-601.44
	CSP	Employé	533245	17.5	32.8	0.0000	-657.44
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-837.42
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-838.19
<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	1142135	37.6	61.6	0.0000	-907.57	
<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	0	0.0	14.5	0.0000	-1324.49	
<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	0	0.0	16.8	0.0000	-1428.50	

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lecture : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.8 : Caractérisation de la classe 8 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

CLASSE 8 11.5% des salariés	Variable	Modalité	Effectif pondéré	% dans la classe	% dans la pop.	proba	Val.Test
<b>sur- représentées</b>	Type d'horaires non réguliers	Variables	2078640	85.1	28.7	0.0000	1880.02
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	2442202	100.0	83.2	0.0000	1281.75
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	2442202	100.0	88.8	0.0000	1045.68
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	363562	14.9	9.6	0.0000	271.02
	Secteur	Commerce	397598	16.3	12.3	0.0000	191.82
	CSP	Cadres	461515	18.9	14.9	0.0000	177.75
	CSP	Profession Intermédiaire	652128	26.7	23.3	0.0000	129.50
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	535844	21.9	19.8	0.0000	88.92
	Sexe	Homme	1361347	55.7	53.1	0.0000	88.49
	Secteur	Finance et Immobilier	138123	5.7	4.6	0.0000	79.73
	Niveau de diplôme	Elevé	715144	29.3	27.3	0.0000	72.61
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	629597	25.8	23.9	0.0000	70.90
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	569254	23.3	21.6	0.0000	69.34
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	1368317	56.0	54.3	0.0000	58.73
	Secteur	Industrie	463933	19.0	17.8	0.0000	51.27
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	722536	29.6	28.4	0.0000	44.73
	Secteur	Agriculture	45575	1.9	1.5	0.0000	42.65
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	1041077	42.6	41.8	0.0000	26.44
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	1091460	44.7	44.1	0.0000	20.82
	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	548005	22.4	22.4	0.0881	1.35
Secteur	Transport	118944	4.9	4.9	0.3842	0.29	
<b>sous- représentées</b>	Secteur	Energie	24427	1.0	1.1	0.0000	-10.59
	Secteur	Construction	131280	5.4	5.6	0.0000	-12.94
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	342334	14.0	14.7	0.0000	-31.94
	Secteur	Education, santé, social	440027	18.0	19.1	0.0000	-44.93
	Secteur	Services aux entreprises	303102	12.4	13.5	0.0000	-52.96
	Secteur public	oui	680338	27.9	29.5	0.0000	-59.07
	Secteur	Administrations	263414	10.8	12.0	0.0000	-60.93
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	525880	21.5	23.3	0.0000	-71.27
	Sexe	Femme	1080855	44.3	46.9	0.0000	-88.48
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	457050	18.7	20.9	0.0000	-89.81
	Niveau de diplôme	Faible	635598	26.0	28.6	0.0000	-96.33
	CSP	Employé	716929	29.4	32.8	0.0000	-124.82
	Travail le samedi	oui	1030305	42.2	46.3	0.0000	-137.47
	CSP	Ouvrier	611630	25.0	28.9	0.0000	-144.14
	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	1043456	42.7	47.3	0.0000	-152.77
	Secteur	Services aux particuliers	115779	4.7	7.8	0.0000	-207.26
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	109335	4.5	8.2	0.0000	-253.61
	Travail le dimanche	oui	368695	15.1	25.2	0.0000	-414.02
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-483.39
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-538.81
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-750.30
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-750.99
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	0	0.0	14.5	0.0000	-1186.83
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	0	0.0	16.8	0.0000	-1280.05
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	0	0.0	31.2	0.0000	-1745.00
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	0	0.0	61.6	0.0000	-2452.87

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lecture : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.9 : Caractérisation de la classe 9 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

<b>CLASSE 9 10.1% des salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif pondéré</b>	<b>% dans la classe</b>	<b>% dans la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur- représentées</b>	<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	2138277	100.0	47.3	0.0000	2123.00
	Travail le samedi	oui	2111526	98.7	46.3	0.0000	1929.91
	<b>Horaires réguliers</b>	<b>Réguliers</b>	2138277	100.0	61.6	0.0000	1811.31
	Type d'horaires non réguliers	Réguliers	2138277	100.0	61.6	0.0000	1811.31
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	2138277	100.0	83.2	0.0000	1199.34
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	2138277	100.0	88.8	0.0000	978.45
	Secteur	Commerce	555642	26.0	12.3	0.0000	553.47
	Secteur	Finance et Immobilier	158958	7.4	4.6	0.0000	187.21
	CSP	Employé	812492	38.0	32.8	0.0000	166.59
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	528524	24.7	20.9	0.0000	141.81
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	1025117	47.9	44.1	0.0000	119.84
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	364457	17.0	14.7	0.0000	99.65
	Sexe	Homme	1182827	55.3	53.1	0.0000	68.94
	Secteur	Agriculture	42884	2.0	1.5	0.0000	55.37
	CSP	Profession Intermédiaire	528778	24.7	23.3	0.0000	50.31
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	636264	29.8	28.4	0.0000	47.28
	Niveau de diplôme	Faible	640843	30.0	28.6	0.0000	45.97
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	485810	22.7	21.6	0.0000	42.71
	Nombre d'enfant(s)	1 enfant	499304	23.4	22.4	0.0000	34.75
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	1164893	54.5	54.3	0.0000	6.47
<b>sous- représentées</b>	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	892574	41.7	41.8	0.0009	-3.12
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	507439	23.7	23.9	0.0000	-7.49
	Secteur	Construction	109513	5.1	5.6	0.0000	-29.52
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	474080	22.2	23.3	0.0000	-42.43
	CSP	Ouvrier	591337	27.7	28.9	0.0000	-42.79
	Travail le dimanche	oui	499650	23.4	25.2	0.0000	-64.28
	Secteur	Energie	14017	0.7	1.1	0.0000	-68.02
	Secteur public	oui	587434	27.5	29.5	0.0000	-68.09
	Sexe	Femme	955450	44.7	46.9	0.0000	-68.94
	Secteur	Services aux particuliers	137384	6.4	7.8	0.0000	-81.25
	Secteur	Services aux entreprises	248468	11.6	13.5	0.0000	-86.48
	Secteur	Education, santé, social	360741	16.9	19.1	0.0000	-88.13
	Secteur	Transport	69544	3.3	4.9	0.0000	-125.48
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	123629	5.8	8.2	0.0000	-146.71
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	341673	16.0	19.8	0.0000	-152.11
	Secteur	Administrations	180088	8.4	12.0	0.0000	-179.11
	Niveau de diplôme	Elevé	472317	22.1	27.3	0.0000	-186.31
	Secteur	Industrie	261038	12.2	17.8	0.0000	-240.36
	CSP	Cadres	205670	9.6	14.9	0.0000	-247.76
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-452.17
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-504.03
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-701.93
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-702.57
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	0	0.0	9.6	0.0000	-905.85
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	0	0.0	14.5	0.0000	-1110.40
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	0	0.0	16.8	0.0000	-1197.63
	Type d'horaires non réguliers	Variables	0	0.0	28.7	0.0000	-1565.93
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	0	0.0	31.2	0.0000	-1632.70

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans.

Note de lectures : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

**Tableau A.7.10 : Caractérisation de la classe 10 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité)**

<b>CLASSE 10</b> <b>27.3% des</b> <b>salariés</b>	<b>Variable</b>	<b>Modalité</b>	<b>Effectif</b> <b>pondéré</b>	<b>% dans</b> <b>la</b> <b>classe</b>	<b>%</b> <b>dans</b> <b>la pop.</b>	<b>proba</b>	<b>Val.Test</b>
<b>sur-</b> <b>représentées</b>	<b>Horaires réguliers</b>	<b>oui</b>	5807482	100.0	61.6	0.0000	2985.07
	<b>Temps de travail</b>	<b>Temps plein</b>	5807482	100.0	83.2	0.0000	1976.54
	<b>Statut</b>	<b>CDI</b>	5807482	100.0	88.8	0.0000	1612.51
	Secteur	Construction	666325	11.5	5.6	0.0000	663.26
	Secteur	Industrie	1386916	23.9	17.8	0.0000	433.45
	CSP	Ouvrier	1963092	33.8	28.9	0.0000	301.00
	Effectif de l'entreprise	de 10 à 49 salariés	1047234	18.0	14.7	0.0000	259.75
	Sexe	Homme	3329515	57.3	53.1	0.0000	240.80
	Secteur	Finance et Immobilier	365155	6.3	4.6	0.0000	216.84
	Tranche d'âge	plus de 49 ans	1429000	24.6	21.6	0.0000	205.52
	Effectif de l'entreprise	de 50 à 499 salariés	1278169	22.0	19.8	0.0000	156.77
	Secteur	Administrations	787295	13.6	12.0	0.0000	137.34
	Tranche d'âge	de 40 à 49 ans	1750409	30.1	28.4	0.0000	110.72
	Niveau de diplôme	Intermédiaire	2654988	45.7	44.1	0.0000	93.71
	Secteur	Energie	78044	1.3	1.1	0.0000	74.17
	Nombre d'enfant(s)	pas d'enfant	3223093	55.5	54.3	0.0000	69.83
	CSP	Profession Intermédiaire	1411190	24.3	23.3	0.0000	64.06
	Niveau de diplôme	Faible	1692080	29.1	28.6	0.0000	32.58
Nombre d'enfant(s)	1 enfant	1317969	22.7	22.4	0.0000	19.58	
<b>sous-</b> <b>représentées</b>	Secteur	Services aux entreprises	752374	13.0	13.5	0.0000	-43.97
	Secteur	Agriculture	72566	1.2	1.5	0.0000	-68.12
	Tranche d'âge	de 25 à 39 ans	2350914	40.5	41.8	0.0000	-78.14
	Effectif de l'entreprise	plus de 499 salariés	1314763	22.6	23.9	0.0000	-86.58
	Nombre d'enfant(s)	2 enfants ou plus	1266420	21.8	23.3	0.0000	-102.28
	CSP	Cadres	784407	13.5	14.9	0.0000	-113.33
	Secteur	Transport	226823	3.9	4.9	0.0000	-130.41
	Niveau de diplôme	Elevé	1460414	25.1	27.3	0.0000	-138.75
	Effectif de l'entreprise	moins de 10 salariés	1054693	18.2	20.9	0.0000	-191.75
	Secteur	Commerce	574027	9.9	12.3	0.0000	-212.43
	Sexe	Femme	2477967	42.7	46.9	0.0000	-240.80
	Secteur public	oui	1485932	25.6	29.5	0.0000	-243.75
	CSP	Employé	1648793	28.4	32.8	0.0000	-270.99
	Tranche d'âge	moins de 25 ans	277159	4.8	8.2	0.0000	-383.22
	Secteur	Services aux particuliers	199363	3.4	7.8	0.0000	-514.67
	Secteur	Education, santé, social	698594	12.0	19.1	0.0000	-535.06
	<b>Statut</b>	<b>Intérim</b>	0	0.0	2.4	0.0000	-746.60
	<b>Statut</b>	<b>Contrats Aidés</b>	0	0.0	3.0	0.0000	-832.06
	<b>Statut</b>	<b>CDD</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-1158.18
	<b>Temps partiel subi</b>	<b>oui</b>	0	0.0	5.8	0.0000	-1159.24
	Type d'horaires non réguliers	Alternés	0	0.0	9.6	0.0000	-1494.22
	<b>Travail de nuit</b>	<b>oui</b>	0	0.0	14.5	0.0000	-1831.30
	<b>Temps de travail</b>	<b>temps partiel</b>	0	0.0	16.8	0.0000	-1975.04
	Travail le dimanche	oui	0	0.0	25.2	0.0000	-2416.02
	Type d'horaires non réguliers	Variables	0	0.0	28.7	0.0000	-2581.93
	<b>Travail le soir</b>	<b>oui</b>	0	0.0	31.2	0.0000	-2691.95
	Travail le samedi	oui	0	0.0	46.3	0.0000	-3278.55
<b>Travail le Week-end</b>	<b>oui</b>	0	0.0	47.3	0.0000	-3313.92	

Source : Enquête Emploi 2002, INSEE. Calculs des auteures.

Champ : Salariés âgés de 18 à 65 ans

Note de lectures : Les variables en gras sont les variables actives qui fondent la typologie, les autres sont des variables illustratives de la typologie.

## **CHAPITRE 8**

### **L'EFFET DE L'APE AU REGARD DES SITUATIONS D'EMPLOI**

#### Introduction

Le chapitre précédent a montré que la flexibilisation du marché du travail avait engendré un éclatement des situations d'emploi en termes de statuts, de temps de travail et d'aménagement horaires. Nous chercherons ici à intégrer la variété qualitative de ces situations d'emploi dans l'analyse des choix d'activité des femmes.

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons à un objet d'étude devenu classique dans le champ de l'offre de travail : l'extension de l'Allocation Parentale d'Éducation (APE) aux mères de deux enfants. Nous avons vu dans la partie précédente que l'allocation parentale d'éducation (APE) était initialement réservée aux familles de trois enfants et qu'elle permet maintenant aux familles de deux enfants (APE de rang 2) dont le benjamin est âgé de moins de 3 ans de bénéficier d'une allocation forfaitaire sans condition de ressources, dans le cas d'une cessation ou réduction d'activité professionnelle de l'un des parents (encadré 8.1). Dans les faits, 98 % des bénéficiaires sont des femmes et notre étude ne s'intéressera pas aux rares cas de pères bénéficiaires de l'APE. Même si elle constitue principalement une mesure de politique familiale, on peut assimiler l'APE, en partie, à une mesure de politique de l'emploi. En effet, depuis sa mise en place, le taux d'activité des mères de deux enfants a diminué de manière spectaculaire : l'APE aurait provoqué une chute du taux d'activité des mères de deux jeunes enfants de quinze points entre 1994 et 1997, soit de 70 % 55 % (Allain et Sédillot, 1999).

L'intérêt qu'ont porté les économistes à cette mesure s'explique par son caractère d'« expérience naturelle » et par le succès inattendu qu'elle a suscité. En effet, les



prévisions réalisées en 1994 avaient sous-estimé<sup>114</sup> l'effet de l'APE sur la participation des mères, signe de la difficulté de cerner les comportements d'activité.

Il y a donc trois motifs sérieux de saisir cet objet d'étude pour notre démarche. Premièrement, l'APE offre de réelles possibilités d'appréhender, *ex post*, l'effet d'une mesure sociale et économique sur la complexité des comportements d'activité. Deuxièmement, toutes les études sur le sujet convergent sur un point : l'APE de rang 2 aurait incité au minimum 120 000 femmes à se retirer du marché du travail chaque année. Enfin, troisièmement, dans les études afférentes au retrait d'activité, les incitations financières sont supposées constituer le déterminant essentiel de cette décision. Le choix des mères reposerait ainsi sur la comparaison entre le revenu disponible du ménage à situation inchangée et le revenu disponible qu'il aurait si la mère modifiait son comportement d'offre de travail pour bénéficier de l'APE. La décision de prendre l'APE reposerait alors sur un simple arbitrage financier de court terme, ce qui semble pleinement valider l'approche « standard » de l'offre de travail.

Pour autant, la variété qualitative des situations d'emploi des mères de jeunes enfants pourrait jouer un rôle tout aussi important. En effet, l'extension de l'APE est intervenue, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, dans un contexte de précarisation croissante du marché du travail, affectant particulièrement les femmes. Les conditions d'emploi des femmes concernées par l'APE peuvent donc être des facteurs explicatifs de leur retrait d'activité. Les négliger risque de biaiser la compréhension de ces comportements et d'amplifier les effets estimés des incitations financières sur le retrait d'activité des femmes éligibles à la prestation. La question clé de ce chapitre est donc de savoir quelle est l'influence des situations d'emploi des femmes, relativement à celle de l'incitation financière de court terme, sur leurs comportements d'activité ? Autrement dit, à niveau de revenu disponible équivalent en emploi et hors emploi, dans quelle mesure les conditions d'emploi conduisent-elles des femmes à avoir des comportements différents vis-à-vis de l'APE ?

Après avoir exposé les résultats et les méthodes des travaux empiriques qui ont évalué l'impact de l'APE sur le marché du travail (section 1), nous décrivons les

---

<sup>114</sup> Dès décembre 1995, 120 000 familles de deux enfants recevaient la prestation. Or, les prévisions réalisées en 1994 ciblaient environ 68 000 familles (Afsa, 1996).

objectifs et la méthode de notre analyse des facteurs explicatifs du retrait d'activité dans le cadre de la mise en place de l'APE de rang 2 à taux plein. L'originalité de l'approche consistera en la prise en compte des variables explicatives relatives à la situation professionnelle des mères (section 2). Ceci fait, une analyse économétrique comparative entre les mères bénéficiaires et celles qui, bien qu'éligibles à l'APE n'y ont pas eu recours, sera réalisée (section 3). On repèrera ainsi l'influence propre des conditions d'emploi et des revenus salariés du couple sur le choix de participation à l'activité des femmes concernées par la prestation.

**Encadré 8.1**  
**L'allocation parentale d'éducation**

Lors de sa mise en place en janvier 1985, l'allocation parentale d'éducation dite « de rang 3 » est conçue pour aider les parents qui souhaitent suspendre leur activité pour élever leurs enfants, à la condition que le benjamin soit âgé de moins de 3 ans et soit au moins le troisième enfant de la famille. Cette prestation est accordée sans condition de ressources, mais avec une condition d'activité antérieure. Le versement de la prestation s'arrête quand le parent reprend une activité ou lorsque l'enfant atteint ses 3 ans.

En 1994, la loi sur la famille étend l'éligibilité de l'APE aux familles de deux enfants à charge (APE dite « de rang 2 »), toujours à la condition que le benjamin soit âgé de moins de 3 ans. La condition d'activité antérieure est de deux ans d'activité au cours des cinq dernières années, excluant de fait les mères n'ayant jamais travaillé. La notion « d'activité » inclut dorénavant aussi bien l'emploi que les périodes de chômage indemnisé. Les versements d'allocation chômage peuvent être interrompus sur demande auprès de l'ASSEDIC. La loi de juillet 1994 étend également la possibilité de percevoir une APE à taux réduit au cas où le parent conserverait un emploi à temps partiel. Au 31 décembre 2002, le montant forfaitaire de l'APE à taux plein (cessation totale d'activité) est d'environ 485 euros par mois.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le complément de libre activité s'est substitué à l'APE dans le cadre de la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Pour plus de détails, on peut se référer par exemple aux articles de Legendre et *alii* (2003, 2004), Caussat et *alii* (2003), Mahieu et *alii* (2004), Mahieu (2005b) et Chauffaut et *alii* (2006).

## Section 1 : Quels sont les effets de l'APE dans les principaux travaux empiriques ?

Les travaux empiriques se sont multipliés dès l'année suivant la mise en place de l'APE de rang 2. Trois grands types de travaux ont été menés :

- ceux évaluant l'impact de l'APE sur le marché du travail en estimant notamment le nombre de retraits d'activité consécutifs à sa mise en place ;
- ceux s'intéressant au profil des bénéficiaires et aux facteurs d'entrée dans l'APE ;
- et, plus tard, ceux portant sur la réinsertion dans l'emploi des bénéficiaires à l'issue de la période de l'APE.

Il ne s'agit pas ici de faire une présentation exhaustive et détaillée de ces travaux mais d'exposer les hypothèses et résultats pertinents pour notre propos. C'est pourquoi cette présentation est centrée sur les études dont l'objet est l'évaluation de l'impact de l'APE sur l'évolution des taux d'activité des femmes (1.1), et ceux cherchant à décrire finement les déterminants du recours à l'APE (1.2). Ces deux types de travaux sont complémentaires ; ils peuvent s'enrichir mutuellement et mettre en lumière les faiblesses ou les manques respectifs.

### 1.1. L'évaluation de l'effet incitatif et son interprétation

Fonder rigoureusement l'estimation de l'effet incitatif d'une prestation comme l'APE sur les comportements d'activité suppose que l'on sache correctement distinguer ce qui relève respectivement de l'« aubaine » et de l'incitation<sup>115</sup>. On dit qu'un individu bénéficie de l'effet d'aubaine d'une prestation lorsqu'il n'a pas à changer de comportement pour la percevoir. En ce qui concerne l'APE à taux plein, c'est le cas notamment d'une femme qui ne travaille déjà plus depuis un certain temps à la

---

<sup>115</sup> Cette distinction n'a de sens que si l'évaluation porte sur le retrait d'activité. Si l'APE se justifie par une considération de justice sociale (assurer un certain niveau de vie aux familles pour lesquelles l'un des parents s'occupe des enfants), alors cette distinction perd de sa pertinence.

naissance de son deuxième enfant mais qui remplit les conditions d'activité antérieure pour percevoir la prestation. Elle n'a pas à adapter son comportement aux règles du droit pour bénéficier de la prestation ni à modifier son choix de participation au marché du travail, puisqu'elle est déjà inactive. L'effet d'aubaine peut également concerner des mères qui auraient interrompu leur activité à la naissance du deuxième enfant même en l'absence d'APE de rang 2. En revanche, l'effet incitatif d'une mesure joue lorsque l'individu modifie son comportement pour se conformer aux conditions d'ouverture du droit. Ainsi, l'APE a un effet incitatif sur la femme qui décide de se retirer du marché du travail pour recevoir la prestation, mais qui ne l'aurait pas fait si l'APE n'avait pas existé.

Cette distinction entre effet d'aubaine et effet incitatif, pour utile qu'elle soit sur le plan analytique, n'est pas aussi claire qu'on le souhaiterait. Entre l'aubaine pure et l'incitation pure, il existe une zone de flou. On ne sait dire, lorsqu'une personne change de comportement, si sa décision a été prise indépendamment de tout dispositif (prestation ou autres) lui octroyant un quelconque avantage, ou si elle a changé de comportement pour bénéficier de cet avantage. Cependant, l'extension de l'APE en 1994 n'a modifié les incitations à l'activité que pour un groupe particulier (dit « groupe de traitement ») – les mères de deux enfants dont l'un au moins est âgé de moins de 3 ans – tandis qu'elle laissait inchangée la situation des autres mères de jeunes enfants (dit « groupe de contrôle »). Cette particularité a permis aux économistes d'obtenir, en comparant l'évolution des deux groupes, une estimation assez robuste de l'effet incitatif de la mesure.

L. Allain et B. Sédillot (1999) fournissent une évaluation de cet effet incitatif. Elles comparent le taux d'activité d'une population éligible (mères actives et conjointes ayant deux enfants dont le plus jeune est âgé de moins de 3 ans) avec celui qui aurait été observé en l'absence d'APE. L'hypothèse centrale de leur étude est de considérer que toutes les mères, quel que soit le nombre de leurs enfants en bas âge, ont des caractéristiques très proches. Ainsi, les mères d'un enfant et celles de trois enfants en bas âge constituent un groupe de contrôle robuste pour analyser l'impact de l'extension de l'APE sur le taux d'activité du groupe de traitement (mères de deux enfants en bas âge). Or, entre 1994 et 1997, le taux d'activité des mères a progressé d'un et deux points respectivement pour celles ayant un seul enfant et celles ayant trois enfants en

bas âge. Compte tenu de ces évolutions, les auteurs font l'hypothèse « conservatrice » que le taux d'activité des mères de deux enfants concernées par l'APE serait au minimum resté stable sur cette période.

L'effet incitatif de l'extension de l'APE sur les comportements d'activité de la population éligible peut alors être estimé aisément. Il suffit de comparer l'évolution constatée du taux d'activité à son évolution « spontanée », c'est-à-dire au taux qui aurait prévalu en l'absence de la mesure. Ensuite, la connaissance du nombre de bénéficiaires potentiels permet d'estimer de façon relativement précise le nombre annuel de retraits du marché du travail liés à l'existence de l'APE de rang 2. Ainsi, la chute des taux d'activité due à l'APE s'élèverait de quinze à seize points entre 1994 à 1997. Compte tenu du nombre de femmes avec deux enfants en bas âge (estimé en juillet 1997 à environ 700 000), entre 100 000 à 125 000<sup>116</sup> femmes par an auraient été incitées à quitter leur emploi. Une famille sur deux percevant l'APE de rang 2 à taux plein à cette date serait concernée.

L. Allain et B. Sédillot insistent sur le fait que ce résultat rejoint les enseignements des études empiriques sur l'offre de travail menées dans plusieurs pays, selon lesquelles les femmes en couple constitueraient la catégorie d'agents dont l'offre de travail est la plus élastique. Mais elles remarquent aussi que l'extension de l'APE aux mères de deux enfants est intervenue dans un contexte de précarisation croissante du marché du travail affectant particulièrement les femmes. En effet, comme nous l'avons montré dans le chapitre précédent, les femmes ont vu leur situation d'emploi se dégrader en termes de statut et d'aménagement des horaires. Ainsi, selon l'enquête *Emploi* de 1998, les femmes représentent moins d'un salarié sur deux, mais trois salariés bénéficiant d'un emploi aidé sur cinq. La probabilité de passer du chômage ou d'une forme particulière d'emploi à un emploi stable, a diminué de façon plus importante pour les femmes que pour les hommes au cours des années quatre-vingt-dix. L'essor du temps partiel chez les femmes (32 % d'entre elles travaillaient à temps partiel, contre 6 % des hommes) s'est accompagné d'un accroissement du temps partiel contraint : plus d'une femme sur trois travaillant à temps partiel souhaiterait travailler davantage (Allain et Sédillot, 1999).

---

<sup>116</sup> Cette estimation est reprise par Bertrand Ballet (1998) et est actualisée à partir de l'enquête *Emploi* de 1998.

Une autre analyse est proposée par Piketty (1998). Elle n'est pas spécifique à l'APE mais cherche plus généralement à mesurer l'impact des incitations financières sur l'offre de travail. L'objectif de cette étude est en fait d'estimer l'élasticité d'offre de travail. La méthodologie mise en œuvre consiste à traiter les réformes du système français de transferts sociaux pendant la période 1982-1997 comme des « expériences naturelles » en utilisant les données individuelles des enquêtes Emploi conduites par l'INSEE dans cette même période. L'auteur repère ainsi d'éventuelles ruptures dans les évolutions des taux d'emploi et des taux d'activité des différentes sous-populations concernées par ces réformes. Concernant la chute des taux d'activité consécutive à l'APE, il s'agit de distinguer les effets propres de la mesure de ceux qui seraient liés à des modifications des caractéristiques socio-économiques du public visé (mères de deux enfants dont un est âgé de moins de 3 ans)<sup>117</sup>. L'analyse porte sur les femmes vivant en couple, qui étaient en grande majorité les personnes concernées par l'APE de rang 2 et aboutit à une évaluation de l'effet marginal de l'APE sur l'offre de travail des femmes. Parmi les quelques 220 000 mères de jeunes enfants qui bénéficiaient de l'APE de rang 2 à taux plein en 1997, ses estimations montrent qu'au moins 35 % (et sans doute plus de 50 %) d'entre elles ne se seraient pas arrêtées de travailler sans cette nouvelle incitation financière.

En cherchant à mesurer l'impact de l'APE sur l'offre de travail, T. Piketty suppose que ce choix de retrait d'activité est dû à la forte élasticité de l'offre de travail des femmes en couple par rapport au salaire. Les arbitrages financiers que les femmes intégreraient en comparant la satisfaction monétaire de chacune des situations (non emploi avec APE et emploi) détermineraient leur comportement d'activité. En effet, il prend uniquement en compte les éventuelles modifications des caractéristiques socio-économiques (âge, niveau d'éducation, lieu d'habitation) des mères de deux enfants (dont un est âgé de moins de 3 ans) relativement à celles des autres femmes. Dans le modèle, aucune variable relative à la situation de ces femmes sur le marché du travail n'est incluse. Les conditions du marché du travail pourraient pourtant contribuer à expliquer cette chute spectaculaire de leur taux d'emploi. Sachant que les bénéficiaires

---

<sup>117</sup> T. Piketty cherche à isoler l'effet de variables telles que l'âge, le niveau d'éducation et, le lieu d'habitation, à partir d'un modèle *Probit* d'offre de travail pour l'ensemble des femmes vivant en couple ayant de zéro à trois enfants à charge âgés de moins de 18 ans sur la période 1982-1997.

de l'APE de rang 2 à taux plein sont majoritairement peu qualifiées (Bonnet et Labbé, 1999), les problèmes d'insertion sur le marché du travail et de précarité que connaissent les femmes peu qualifiées pourraient là encore constituer un facteur explicatif de l'évolution observée.

### **1.2. La recherche des déterminants du retrait d'activité**

L'objectif de ces travaux économiques sur l'APE était principalement de proposer une évaluation du nombre de retraits d'activité liés à l'instauration de l'APE de rang 2. Ils convergent sur un point : cette mesure aurait incité environ 120 000 femmes par an à se retirer du marché du travail. Néanmoins, ces études cherchant à mesurer l'impact de l'APE sur l'offre de travail ne peuvent généralement pas expliquer les raisons du retrait d'activité. En effet, elles peuvent supposer que le retrait d'activité est essentiellement lié à l'effet de l'incitation financière, mais elles n'appréhendent pas fondamentalement les raisons pour lesquelles les femmes se retirent du marché du travail. C'est pourquoi des travaux complémentaires sont nécessaires pour saisir l'ensemble des facteurs explicatifs du recours à l'APE.

La première étude ayant analysé plus finement ce phénomène de retrait du marché du travail est celle de Cédric Afssa (1996). L'auteur cherche les facteurs explicatifs de la demande de l'APE de rang 2, à partir du fichier national des allocataires de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) de décembre 1995. La méthode consiste à étudier une cohorte de femmes actives en 1994, qui ont eu un deuxième enfant au cours des douze mois suivant la mise en place de la prestation (soit entre juillet 1994 et juin 1995), puis à comparer au 31 décembre 1995 le groupe de femmes restées actives à celui des inactives bénéficiaires de l'APE. À partir d'une modélisation économétrique de type *Logit*, C. Afssa identifie les facteurs socio-économiques qui ont de fortes chances d'influencer les comportements de retrait d'activité.

Le résultat principal de cette étude souligne le poids prépondérant du chômage en France sur le comportement des femmes vis-à-vis de l'APE. Elle montre que la probabilité qu'une femme se retire du marché du travail et demande l'APE est de trente points plus élevée lorsque la femme a connu une période de chômage (les femmes au chômage indemnisé peuvent prendre l'APE et ainsi décaler leurs droits aux allocations

chômage après la période d'APE). Le fait que les femmes plus jeunes se retirent plus souvent de l'activité peut aussi s'interpréter – mais indirectement – comme une conséquence de leur situation plus précaire sur le marché du travail. L'analyse de C. Afsa met ainsi en avant une autre explication du retrait du marché du travail des bénéficiaires de l'APE que les seules incitations financières de court terme. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail joueraient selon lui un rôle important dans l'incitation au retrait d'activité. Les données de la CNAF sur la situation sociale et économique des allocataires permettent de mettre en évidence quelques caractéristiques des inactives recevant l'APE. Le groupe des bénéficiaires est essentiellement constitué de femmes relativement mal insérées sur le marché du travail (population jeune, ayant connu des périodes de chômage) et appartenant, en grande majorité, à des ménages aux revenus modestes.

Cependant, le fichier de la CNAF – de type administratif – donne des informations relativement pauvres sur la situation de ces femmes sur le marché du travail. Il ne permet pas de prendre correctement en compte des variables relatives aux conditions d'emploi. La seule variable concernant le marché du travail est celle relative aux femmes présentes dans l'échantillon ayant connu des périodes de chômage. Il serait donc intéressant d'intégrer dans l'analyse d'autres données, comme celles de l'enquête *Emploi* de l'INSEE, qui décrivent la situation de l'emploi chaque année, afin de rendre compte explicitement de la situation de ces femmes sur le marché du travail. L'étude empirique menée dans les sections suivantes, se situant dans la lignée de celle de C. Afsa, a précisément pour objectif de mesurer l'influence et l'intensité des facteurs relatifs à la situation professionnelle (précarité et conditions d'emploi) des femmes concernées par l'APE de rang 2 sur leur comportement d'activité. Le recours aux données appariées sur deux ans des enquêtes *Emploi* de l'INSEE permet d'obtenir une nouvelle base de données sur plusieurs années et de caractériser avec plus de précision le statut de l'emploi des femmes éligibles en introduisant des variables explicatives nouvelles et complémentaires relatives aux conditions d'emploi.



## Section 2 : Objectif et méthode de l'analyse des facteurs explicatifs du recours à l'APE

Dans un premier temps, nous exposerons l'objectif de notre approche empirique (2.1), puis nous présenterons la source statistique utilisée et la méthode originale utilisée pour l'exploiter (2.2).

### 2.1. Objectif de l'analyse empirique

L'exploitation de D. Méda, M-O. Simon et M. Wierink (2003) d'une enquête sur les raisons de cesser de travailler à la naissance d'un enfant, montre que seulement 8 % des mères invoquent l'arbitrage financier seul. Plus de 60 % des femmes qui ont arrêté de travailler ont particulièrement mis en avant des raisons liées aux modes de garde (12 %), aux conditions de travail (28 %), voire aux deux (21 %). Une étude de Françoise Battagliola (1998) sur les trajectoires d'emploi montre également que les femmes ayant pris l'APE ne souhaitent pas tant rester au foyer que trouver un moyen de fuir leur emploi, en raison de mauvaises conditions de travail. Même si l'incitation financière de la prestation n'est pas à négliger, les conditions d'emploi semblent être un facteur important dans la décision de participation à l'activité.

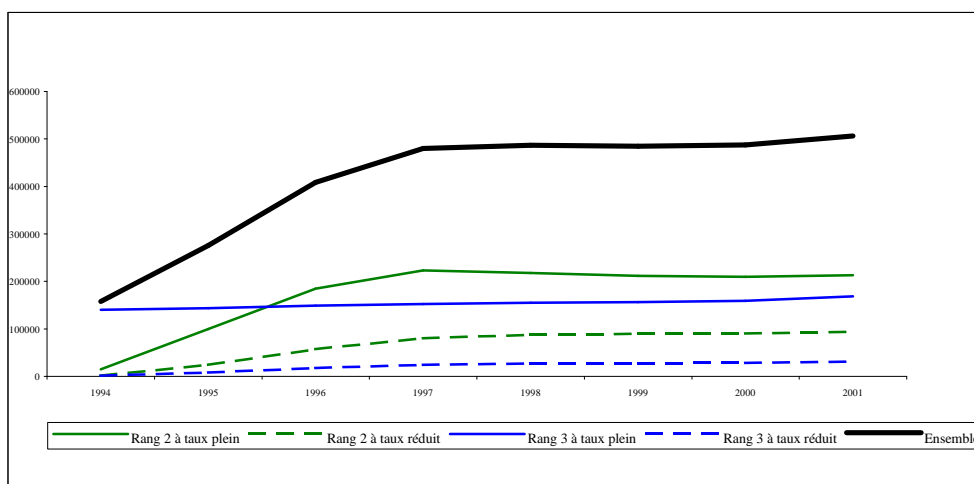
L'objectif de notre approche empirique est donc de montrer que les variations de l'offre de travail des mères de jeunes enfants ne sont pas exclusivement liées à des considérations financières de court terme. La comparaison des gains monétaires associés au choix d'activité est certes l'un des aspects de l'offre de travail. Néanmoins, le revenu du travail ne peut pas à lui seul résumer les caractéristiques de l'emploi. En effet, comme nous l'avons souligné dans le chapitre précédent, il n'y a pas de relation claire entre le statut d'emploi, l'aménagement du temps de travail et les salaires. Il faut donc prendre en compte, en plus du salaire, le statut, les conditions de travail ou encore le type de contrat.

Dans cette analyse empirique, on s'intéresse aux caractéristiques des femmes en couple bénéficiant de l'APE à taux plein en comparaison avec les mères éligibles à la

prestation mais continuant à travailler, afin d'identifier les déterminants de leurs comportements d'activité. L'étude se focalise uniquement sur la participation au marché du travail (comportement de cessation d'emploi *versus* maintien dans l'emploi) et néglige ainsi le choix d'une APE à taux partiel.

Malheureusement, nous ne pouvons pas traiter la question des déterminants de la variation de l'offre de travail (diminution d'heures travaillées et APE à taux partiel). La modélisation d'un triple choix comme s'arrêter de travailler, continuer à travailler à temps partiel, et continuer à travailler à temps plein, serait particulièrement intéressante, mais ne peut être réalisée étant donné la difficulté d'identifier les bénéficiaires de l'APE à taux partiel dans l'enquête *Emploi*. Toutefois, les bénéficiaires à taux plein représentent environ 70 % des bénéficiaires de l'APE de rang 2 (graphique 8.1).

**Graphique 8.1 : Évolution des bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation selon le rang et le taux de 1994 à 2001**



Source : CNAF – Direction des statistiques, des études et de la recherche.

Champ : France métropolitaine, régime général.

- (1) Nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires de l'APE au 31 décembre de chaque année.
- (2) Les APE de rang 2 incluent les APE de rang 3 lorsqu'elles se succèdent sans interruption.

## 2.2. Source statistique et identification des bénéficiaires de l'APE de rang 2

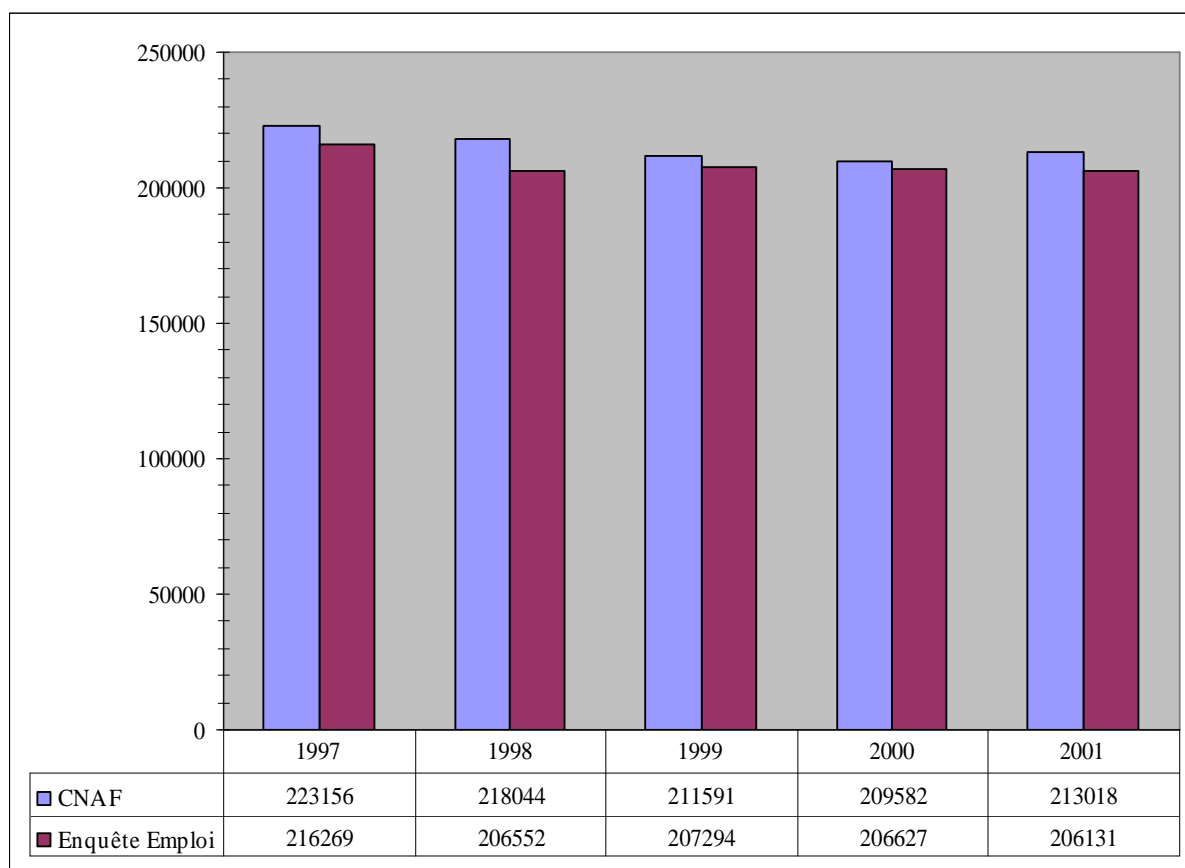
Pour caractériser les femmes qui se retirent de la sphère d'activité, on souhaite prendre en compte les données reflétant l'état du marché du travail. Ainsi, a-t-on besoin des variables socio-économiques tenant compte à la fois des caractéristiques individuelles du salarié et des caractéristiques de l'emploi : diplôme, ancienneté, salaire, salaire du conjoint, région, secteur d'activité économique, statut de l'emploi, caractère public ou privé de l'établissement. Par conséquent, les enquêtes Emploi de l'INSEE de 1996 à 2001 – décrivant la situation du marché du travail – se sont avérées particulièrement appropriées pour l'analyse (cf. encadré 6.1, *supra*).

Cependant, une difficulté importante demeure : le questionnaire de l'enquête *Emploi* étant centré sur l'emploi, il ne renseigne pas sur le bénéfice de prestations familiales. Il ne permet donc pas d'identifier directement les bénéficiaires de l'APE. De plus, il n'existe pas d'identifiant commun aux données de la CNAF et à celles des enquêtes Emploi permettant de les apparier. C'est pourquoi, dans un premier temps, nous avons appliqué une procédure de sélection relativement fiable<sup>118</sup> pour repérer les bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein au sein des enquêtes Emploi. Le graphique 8.2 montre que le nombre de bénéficiaires repérés dans les enquêtes emploi est proche de celui de l'échantillon national des allocataires de la CNAF.

---

<sup>118</sup> Cette procédure est utilisée dans les modèles de microsimulation tels que le modèle MYRIADE développé par la CNAF et le modèle INES développé conjointement par la Drees - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques - (ministère de l'Emploi et de la Solidarité) et l'INSEE. Le chiffrage des bénéficiaires avec cette procédure produit un dénombrement des bénéficiaires qui coïncide avec la réalité observée.

**Graphique 8.2 : Comparaison entre le nombre des bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein dans les enquêtes *Emploi* de l'INSEE et celui de la CNAF de 1997 à 2001**



Source : *Enquêtes Emploi 1996-2001, INSEE ; CNAF, direction des statistiques, des études et de la recherche, échantillon national des allocataires, 1997-2001.*

Champ : France métropolitaine, régime général pour la CNAF, femmes éligibles à l'APE de rang 2 pour les enquêtes *Emploi*.

Note : Le dénombrement des bénéficiaires de l'APE à taux plein de rang 2, chaque année de 1997 à 2001 dans l'enquête *Emploi*, est inférieur de 1,5 % à 5 % par rapport au dénombrement de la CNAF. Cette différence peut être imputée au fait que le dénombrement de la CNAF inclut les hommes bénéficiaires, les familles monoparentales et les APE de rang 3, lorsqu'elles succèdent sans interruption les APE de rang 2. Ainsi, la procédure d'identification par l'auteur des bénéficiaires de l'APE dans l'enquête *Emploi* produit un chiffre des bénéficiaires qui coïncide relativement bien avec la réalité observée.

Pour identifier des bénéficiaires potentielles de l'APE de rang 2 à taux plein au sein des enquêtes *Emploi*, les hypothèses suivantes ont été posées :

- entre 1994 et 2001, plus de 98 % des bénéficiaires de l'APE sont des femmes, c'est pourquoi l'identification des bénéficiaires de l'APE de rang 2 se limite à la population féminine ;

- il existe l'allocation de parent isolé (API), une prestation d'un montant supérieur à celui de l'APE pour les personnes élevant seules leur(s) enfant(s). Les familles monoparentales peuvent également bénéficier de l'APE augmenté du complément de l'API. Ainsi, environ 5 % des familles bénéficiaires de l'APE, sont monoparentales. Ces bénéficiaires seront exclus de l'analyse. Ici, nous faisons donc également l'hypothèse restrictive que seules les femmes en couple pourront éventuellement demander l'APE ;
- on ne tient pas compte d'un éventuel non-recours (Reinstadler, 2000)<sup>119</sup>, à savoir des personnes pouvant bénéficier de l'APE mais ne la demandant pas pour différentes raisons (manque d'information, complexité, etc.). Nous faisons abstraction de cet aspect dans notre identification. Les femmes qui peuvent recourir à cette allocation seront soit bénéficiaires de l'APE à taux plein, soit non bénéficiaires volontaires de l'APE à taux plein, c'est-à-dire en emploi ou en chômage indemnisé.
- enfin, il faut repérer la population potentiellement concernée, à savoir les femmes ayant deux enfants dont l'un au moins est âgé de moins de 3 ans et répondant aux conditions d'activité antérieure (par activité on entend travail, formation rémunérée ou chômage indemnisé) d'au moins deux ans dans les cinq dernières années).

Au sein de cette population potentielle, on doit ensuite identifier deux types de population :

– **les femmes qui bénéficient de la prestation à taux plein** : il s'agit des femmes qui ne sont pas actives occupées et ne perçoivent pas d'allocation chômage,

– **les femmes qui ne bénéficient pas de la prestation à taux plein** : il s'agit des femmes actives occupées ou en situation de chômage indemnisé. Parmi ces femmes se trouvent les bénéficiaires de l'APE à taux partiel car elles continuent de travailler.

---

<sup>119</sup> D'après une enquête effectuée en Meurthe-et-Moselle, les parents en non-recours représentent 10 % de l'ensemble des parents éligibles. Ce non-recours relativement important ne semble pas lié à une perception stigmatisante de l'APE mais plutôt à la difficulté d'avoir à faire la preuve des deux années d'activité antérieure.

Par ailleurs, pour observer l'influence de la situation professionnelle passée sur les comportements d'activité (recours ou non à l'APE), il est nécessaire de connaître la situation de la femme sur le marché du travail l'année antérieure au recours à l'APE à taux plein. On a donc besoin des informations pour deux années consécutives. Ainsi, chaque enquête *Emploi* a été appariée, par individu, avec celle qui la précédait. L'appariement de deux années successives permet d'obtenir un panel d'environ deux tiers des logements (encadré 6.1, *supra*) renseignés avec les variables des enquêtes T et T-1. Par exemple, pour les femmes potentiellement éligibles à la prestation en 1997, on dispose des variables de l'enquête *Emploi* renseignées pour ces femmes en 1996 et 1997. Cependant, après appariement des individus, les personnes ayant déménagé entre les deux enquêtes ne font pas partie de l'échantillon. On obtient un panel de femmes éligibles inférieur au deux tiers des logements : environ 10 % des femmes potentiellement éligibles dans chaque panel n'avaient pas le même logement durant deux années consécutives.

Cette démarche d'identification de la population potentiellement éligible dans un seul panel d'enquête *Emploi* donne un nombre d'observations relativement faible (dans le panel 1996-1997, on compte 824 observations). Pour surmonter cette difficulté, cette démarche est répétée sur les enquêtes *Emploi* des années 1997 à 2001 car le nombre de bénéficiaires de l'APE de rang deux s'est stabilisé à partir de 1997, après trois ans de forte croissance (*cf.* graphique 8.1, *supra*). On empile alors les cinq panels afin d'obtenir un échantillon d'individus potentiellement éligibles plus important.

Dans un premier temps, le dénombrement du public potentiel de l'APE de rang 2 dans chacun des panels permet d'obtenir 3 879 observations (tableau 8.1). Dans un deuxième temps, on identifie les femmes qui bénéficient de la prestation à taux plein, au sein de la population potentiellement concernée par l'APE de rang 2, grâce aux informations contenues dans les panels. En cohérence avec les hypothèses formulées, les femmes n'étant ni actives occupées ni au chômage indemnisé l'année T seront considérées comme bénéficiaires de l'APE à taux plein.

**Tableau 8.1 : Population potentiellement concernée par l'APE de rang 2**

<b>Panel enquête <i>Emploi</i> T - 1/T</b>	<b>Nombre d'observations du public potentiel année T</b>	<b>Extrapolation France métropolitaine (1)</b>
Panel enquête <i>Emploi</i> 1996-1997	824	257 669
Panel enquête <i>Emploi</i> 1997-1998	772	239 306
Panel enquête <i>Emploi</i> 1998-1999	783	248 707
Panel enquête <i>Emploi</i> 1999-2000	750	242 701
Panel enquête <i>Emploi</i> 2000-2001	750	243 868
<b>Ensemble</b>	<b>3 879</b>	<b>1 232 251</b>

Source : *Enquêtes Emploi de l'INSEE 1996-2001. Calcul de l'auteure.*

Champ : femmes éligibles à l'APE de rang 2.

Note : L'enquête *Emploi* interroge environ une personne sur trois cents. Pour obtenir des résultats cohérents avec la population totale, il faut utiliser les coefficients de pondération individuels de l'enquête *Emploi* l'année T.

Lecture du tableau : les 824 observations du panel 1996-1997 représentent 257 669 individus.

On crée ainsi la variable APE qui sera égale à 1 lorsque la femme est bénéficiaire à taux plein (tableau 8.2). Pour les autres femmes de la population potentiellement concernée, qui continuent à travailler à temps plein ou à temps partiel, ou sont au chômage indemnisé, la variable APE sera renseignée comme égale à 0. Cela signifie qu'elles ne bénéficient pas de l'APE à taux plein et que cette situation est un choix volontaire (les cas de non-recours sont exclus). Elles préfèrent soit continuer à travailler (à temps plein ou à temps partiel, avec ou sans APE à taux partiel), soit rester au chômage indemnisé, sachant qu'elles sont potentiellement éligibles.

**Tableau 8.2 : Population observée selon le bénéfice ou non de l'APE de rang 2 à taux plein**

<b>Panels T - 1 / T</b>	<b>APE = 1 femmes bénéficiant de l'APE à taux plein</b>	<b>APE = 0 femmes ne bénéficiant pas de l'APE à taux plein</b>
1996-1997	381 obs. (119 294 ind.)	443 obs. (138 375 ind.)
1997-1998	386 obs. (117 479 ind.)	386 obs. (121 827 ind.)
1998-1999	361 obs. (112 090 ind.)	422 obs. (136 617 ind.)
1999-2000	341 obs. (110 601 ind.)	409 obs. (132 100 ind.)
2000-2001	310 obs. (108 081 ind.)	440 obs. (135 787 ind.)
<b>Ensemble</b>	<b>1 779 obs. (567 545 ind.)</b>	<b>2 100 obs. (664 706 ind.)</b>

Source : *enquêtes Emploi de l'INSEE 1996-2001. Calcul de l'auteure.*

Champ : femmes éligibles à l'APE de rang 2.

Note : Les chiffres entre parenthèses représentent le nombre d'individus en cohérence avec la population totale sur la base des coefficients de pondération individuels de l'enquête *Emploi* l'année T.

Lecture du tableau : les 381 observations représentent 119 294 femmes bénéficiant de l'APE à taux plein au sein du panel 1996-1997.

L'estimation des bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein dans chaque panel est inférieure d'environ 14 % au nombre de bénéficiaires établi par la CNAF, en prenant en compte la perte d'environ un tiers des observations dans chaque panel. Cette différence est due à la non prise en compte des familles monoparentales, des hommes et des femmes vivant dans des ménages ayant déménagé lorsque les enquêtes ont été appariées. La non observation des femmes ayant déménagé entre deux enquêtes successives peut également introduire un biais dans l'échantillon.

Pour vérifier la pertinence de notre sélection de mères bénéficiaires de l'APE de rang 2, nous avons comparé leurs caractéristiques avec les quelques statistiques descriptives disponibles dans l'échantillon national des allocataires de la CNAF sur l'âge et le salaire de la femme et celui du conjoint (encadré 8.3).

Dans un dernier temps, on restreint le champ de la population potentiellement éligible à l'APE aux femmes qui travaillaient l'année précédente, soit un échantillon de 2 403 observations (ligne en gras dans le tableau 8.3) contre 3 879 observations au préalable. En effet, l'analyse ne s'intéresse qu'aux femmes qui travaillaient l'année précédente afin de déterminer les facteurs qui les incitent soit à continuer à travailler, soit à cesser de travailler et bénéficier de l'APE à taux plein. Sont exclues de l'analyse les femmes qui étaient au chômage, les femmes au foyer, les étudiantes et les autres inactives.

**Tableau 8.3 : Situation par rapport à l'emploi l'année précédente selon le recours à l'APE**

<b>Occupation l'année précédente</b>	<b>APE=0</b>	<b>APE=1</b>
<b>Travaillait</b>	<b>90 % (1 893)</b>	<b>29 % (510)</b>
Chômeuse (inscrite ou non à l'ANPE)	6 % (116)	16,5 % (296)
Femme au foyer	3,5 % (72)	49,5 % (882)
Étudiante et autre inactive	1 % (19)	5 % (91)
<i>Total</i>	<i>100 % (2 100)</i>	<i>100 % (1 779)</i>

Source : enquête Emploi de l'INSEE 1996-2001. Calcul de l'auteure.

Champ : femmes éligibles à l'APE de rang 2.

Lecture du tableau : 90 % des femmes qui n'ont pas eu recours à l'APE à taux plein travaillaient l'année précédente et 29 % des femmes qui ont eu recours à l'APE à taux plein travaillaient l'année précédente.



Sur les 3 879 femmes éligibles à l'APE initialement repérées, les bénéficiaires de l'APE étaient moins d'un tiers à travailler l'année précédente contre 90% des non bénéficiaires (tableau 8.3). La proportion très élevée de femmes au foyer (49,5%) s'explique par la durée de la prestation. En effet, parmi les bénéficiaires, certaines femmes bénéficient de l'APE depuis plus d'un an : pour plus de 90 % des bénéficiaires, la durée d'octroi de la prestation est de trois ans. Mais ceci peut aussi manifester l'effet d'aubaine de la prestation : certaines femmes remplissant la condition d'activité antérieure étaient déjà inactives.

En outre, on observe que 16,5 % des femmes percevant l'APE à taux plein étaient au chômage l'année précédente contre 6 % pour celles ayant fait le choix de continuer de travailler. Ces statistiques descriptives sont de nature à confirmer l'étude de C. Afsa (1996) : la probabilité qu'une femme se retire du marché du travail et demande l'APE est plus élevée lorsqu'elle est au chômage. On se restreint aussi, par la suite, aux femmes salariées, excluant de l'analyse les femmes aux statuts d'indépendantes ou d'aides familiales. Cette restriction est habituelle dans ce genre d'analyse, car d'une part le revenu des indépendants n'est pas toujours comparable à celui de salariés, et d'autre part le statut d'aide familiale est de nature différente de la notion habituelle « d'activité des salariés » (211 femmes dans cette situation ont été retirées de l'échantillon).

### Encadré 8.2 L'échantillon national des allocataires

L'échantillon national des allocataires (ENA) de la CNAF est issu des bases des allocataires. Il comprend des informations assez riches et rétrospectives sur une petite partie des allocataires des CAF. Pour chaque famille sélectionnée, sont connues ses ressources par individu, les prestations qu'elle a perçues au cours des dix huit mois précédents et quelques caractéristiques sociodémographiques. On peut donc comparer les caractéristiques des bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein de l'échantillon avec les quelques statistiques descriptives disponibles (âge, salaire de la femme et celui du conjoint) de l'échantillon national des allocataires de la CNAF. Il apparaît plus difficile de comparer l'ENA et l'enquête *Emploi* en termes de salaires nets mensuels : les salaires nets mensuels de l'enquête *Emploi* de l'INSEE sont déclaratifs sur un seul mois, alors que l'ENA indique les ressources annuelles nettes basées sur les déclarations d'imposition.

#### Moyenne d'âge des bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein comparée à l'échantillon national des allocataires

Âge des bénéficiaires de l'APE à taux plein	Échantillon enquête <i>Emploi</i>	Échantillon national des allocataires
Moyenne	31,2	30,8
Ecart type	4,2	4,1
Minimum	20	19
Maximum	50	54

Source : enquête *Emploi* 1996-2001 de l'INSEE et échantillon National des Allocataires de la CNAF, 1997-2001.  
Champ : bénéficiaires de l'APE de rang 2

#### Salaires mensuel net du conjoint des bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein comparé à l'échantillon national des allocataires (en %)

Salaires mensuel net du conjoint	Échantillon enquête <i>Emploi</i>	Échantillon national des allocataires
Moins de 915 euros	16	14
De 915 à 1 128 euros	17	18
De 1 128 à 1 326 euros	17	16
De 1 326 à 1 646 euros	18	16
De 1 646 à 2 393 euros	15	16
Plus de 2393 euros	8	8
Non renseigné	9	12

Source : enquête *Emploi* 1996-2001 de l'INSEE et échantillon National des Allocataires de la CNAF, 1997-2001.  
Champ : conjoints des bénéficiaires de l'APE de rang 2

#### Salaires mensuel net des femmes bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein comparé à l'échantillon national des allocataires (en %)

Salaires mensuel net de la femme bénéficiaire	Échantillon enquête <i>Emploi</i>	Échantillon national des allocataires
Moins de 503 euros	22	32
De 503 à 838 euros	34	32
De 838 à 1 067 euros	24	18
De 1 067 à 1 326 euros	11	10
De 1 326 à 1 707 euros	6	5
Plus de 1 707 euros	3	2

Source : enquête *Emploi* 1996-2001 de l'INSEE et échantillon National des Allocataires de la CNAF, 1997-2001.  
Champ : bénéficiaires de l'APE de rang 2

### Section 3 : Les facteurs explicatifs du recours à l'APE au regard des conditions d'emploi

Cette section présentera les résultats de l'analyse empirique en deux temps. Dans un premier temps, nous exposerons les résultats descriptifs mettant en lumière le passé professionnel des femmes concernées (3.1). Dans un second temps, après avoir présenté brièvement le modèle économétrique utilisé pour déterminer les facteurs de recours à l'APE à taux plein, nous commenterons les résultats de l'estimation finale (3.2).

#### **3.1. L'approche descriptive : caractéristiques des bénéficiaires de l'APE à taux plein**

Nous présenterons les traits distinctifs des bénéficiaires de l'APE et des femmes éligibles qui n'y ont pas eu recours, d'une part, selon les caractéristiques individuelles et familiales (3.1.1), et d'autre part, selon leur situation professionnelle antérieure (3.1.2).

##### 3.1.1. Les caractéristiques familiales et individuelles

L'échantillon est composé de 2 192 femmes qui travaillaient (en T-1), dont 456 ont « choisi » de prendre l'APE à taux plein (en T) et 1 736 éligibles à la prestation mais qui n'y ont pas eu recours (en T). Concernant les caractéristiques familiales, la procédure de sélection des bénéficiaires éligibles à la prestation implique que les femmes aient deux enfants dont l'un est âgé de moins de 3 ans l'année T. Ainsi, l'année T-1, les familles peuvent être composées d'aucun enfant (cas rares de naissance de jumeaux), d'un seul enfant (cas le plus fréquent) ou de deux enfants (cas de recours « tardif » à l'APE). La proportion de femmes bénéficiant de l'APE à taux plein est beaucoup plus fréquente lorsqu'elles avaient un seul ou aucun enfant l'année précédente (61 % contre 39 % des femmes avec deux enfants, voir tableau 8.4). Les femmes avec deux enfants dont l'un est âgé de moins de 3 ans ont été confrontées, en amont, à l'organisation du mode de garde de leur enfant, lequel est généralement choisi

pour une durée supérieure à un an. Les recours « tardifs » à l'APE peuvent s'expliquer par la perte d'un emploi ou le passage d'une APE à taux partiel à l'APE à taux plein. Les femmes avec un seul enfant (ou aucun) voient leur organisation familiale bouleversée. Elles sont confrontées aux difficultés de trouver un mode de garde adéquat et elles sont désormais éligibles à l'APE. Celle-ci peut apparaître attractive étant donné la difficulté à trouver des services de garde d'enfants et le coût qu'ils engendrent. Jeanne Fagnani (1998) souligne les lacunes de l'accueil des enfants d'âge préscolaire pour « *la marge de manœuvre des mères dans la sphère professionnelle* ».

Au regard des caractéristiques individuelles, les femmes ayant cessé de travailler ont une structure par âge différente de celles qui sont toujours actives. Les femmes âgées de moins de 30 ans sont en proportion plus nombreuses parmi les bénéficiaires de l'APE : presque la moitié (46 %) des bénéficiaires de l'APE à taux plein sont âgées de moins de 30 ans alors qu'elles sont moins d'un tiers à avoir moins de 30 ans parmi les non-bénéficiaires éligibles. Par ailleurs, les niveaux de diplôme des bénéficiaires sont plus faibles que ceux des non-bénéficiaires : 67 % des bénéficiaires n'ont aucun diplôme ou seulement un BEPC, un CAP ou un BEP, contre 37 % des non-bénéficiaires.

### 3.1.2. La situation sur le marché du travail

Lorsqu'elles travaillaient, les femmes ayant eu recours à l'APE avaient en T-1 un salaire mensuel net moyen d'environ 840 euros alors que celui des femmes qui n'y ont pas eu recours était d'environ 1 220 euros. Les femmes ayant « choisi » l'APE sont surreprésentées dans les tranches de salaire inférieures à 1 067 euros et sous-représentées dans les tranches supérieures. Cette différence importante de salaire est à relativiser car les bénéficiaires travaillaient plus fréquemment à temps partiel. Cependant, au regard de la rémunération horaire nette, les bénéficiaires ont à 80 % un taux de salaire inférieur à 7,8 euros contre 46 % des non bénéficiaires. Les bénéficiaires seraient donc principalement des femmes faiblement rémunérées dans leur emploi. D'ailleurs, J. Fagnani (1996) observait déjà que les femmes les plus tentées de recourir à l'APE étaient celles dont le revenu net par mois ne dépassait pas 1 067 euros et, parmi elles, celles dont le travail offrait peu de perspectives de carrière.

En ce qui concerne le temps de travail, 45 % des bénéficiaires travaillaient à temps partiel contre 30 % pour les non-bénéficiaires. Cela est peu surprenant car cinq emplois à temps partiel sur six se situent dans le tertiaire, secteur le plus féminisé, où le temps partiel a été encouragé législativement depuis le début des années quatre-vingt (Galtier, 1999b ; Galtier et L'Horty, 2000). Ainsi, deux éléments peuvent être avancés pour expliquer le recours plus fréquent à l'APE pour les femmes occupant des emplois à temps partiel. D'une part, l'arbitrage financier pour des femmes travaillant à temps partiel peut largement jouer en faveur de l'APE à taux plein. D'autre part, comme le temps partiel est contraint<sup>120</sup> pour un tiers des femmes, il peut être utilisé par l'employeur comme un instrument de gestion permettant la rotation de la main d'œuvre et favorisant la flexibilité. Certaines femmes subissant le temps partiel peuvent donc préférer se retirer du marché du travail pour bénéficier de l'allocation. On ne peut pas vérifier rigoureusement cette hypothèse, car l'échantillon ne permet pas d'obtenir de manière fiable la répartition entre le temps partiel subi et choisi. Cependant, il est possible de différencier plusieurs types de temps partiel en fonction de la durée de travail hebdomadaire. Selon B. Galtier (1999b), il en existe en général deux types : les temps partiels longs, généralement choisis, concernant plutôt les ménages aisés et les temps partiels courts, généralement contraints, associés à des désavantages en termes d'horaires et de statut. Dans l'échantillon, 22 % des bénéficiaires occupaient des emplois à temps partiel court – inférieurs à 20 heures par semaine – contre 6 % des non-bénéficiaires. C'est un premier élément indiquant que les bénéficiaires étaient plus souvent concernées par des temps partiels contraints, cumulant des taux de rémunération faibles et des statuts relativement précaires.

En effet, les statuts d'emploi en T-1 des mères qui ont arrêté de travailler pour recourir à l'APE étaient plus précaires : 10 % (contre 4 % pour les non bénéficiaires) étaient sous contrat précaire (contrats aidés, intérim, CDD du secteur privé). De plus, la répartition des contrats de travail entre secteur public et privé est sensiblement différente entre les deux populations. Seulement 14 % des bénéficiaires travaillaient dans des entreprises du secteur public, alors que celles qui n'ont pas choisi l'APE à

---

<sup>120</sup> B. Galtier (1999b) montre que le temps partiel est souvent associé à des conditions de travail plus contraignantes que l'emploi à temps plein. Les horaires de travail sont plus irréguliers. Lorsqu'il est contraint, le travail à temps partiel correspond souvent à un emploi précaire et l'accès à la formation est plus difficile. Nous avons également vu dans le chapitre précédent que le temps partiel « subi » était souvent associé à des contrats à durée limitée.

taux plein y travaillaient à plus de 36 %. Par ailleurs, environ la moitié des bénéficiaires avait une ancienneté inférieure à cinq ans dans leur emploi alors qu'elles étaient moins d'un tiers pour celles ayant continué de travailler. Cette différence peut être, en partie, imputée à l'effet de structure lié à l'âge des bénéficiaires. Cependant, les bénéficiaires de la prestation apparaissent moins bien insérées dans leurs emplois. En outre, la répartition entre les secteurs d'activité est différente dans les deux groupes. Les bénéficiaires sont davantage dans les secteurs du commerce, de l'industrie et des services aux particuliers. Elles sont, en revanche, moins représentées dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et dans les administrations. Les bénéficiaires sont davantage représentées dans le secteur du commerce, traditionnellement marqué par une gestion de la main d'œuvre plus flexible. D'ailleurs, même si des horaires de travail alternés ou variables semblent concerner beaucoup de femmes potentiellement éligibles, confirmant l'analyse du chapitre précédent, une proportion plus grande des bénéficiaires de l'APE avait des horaires atypiques : presque 40 % contre 32 % des non-bénéficiaires.

La situation professionnelle de la femme apparaît donc comme un déterminant primordial de la décision de recourir à l'APE. Néanmoins, la situation professionnelle du conjoint – niveau de salaire et stabilité de l'emploi – devrait également jouer un rôle non négligeable. En raison du phénomène usuel d'endogamie socioprofessionnelle et, dans une certaine mesure, du niveau de salaire, la répartition des tranches de salaire des conjoints entre les groupes est différente. Les conjoints des bénéficiaires de l'APE sont davantage représentés dans les tranches de salaire mensuel inférieures à 1 220 euros (45 % contre 32 %) et moins représentés dans les tranches supérieures à 1 220 euros (40 % contre 53 %). Quant au statut professionnel des conjoints, la répartition de cette variable ne semble pas discriminer les deux sous-populations en ce qui concerne les situations d'emplois précaires, intérim, CDD du secteur privé et contrats aidés. Les contrats de travail de la majorité des conjoints sont stables (83 % pour les non-bénéficiaires et 82 % pour les bénéficiaires).

**Tableau 8.4 : Caractéristiques comparatives selon le recours à l'APE (en %)**

	APE=0	APE=1
<b>Age en T – 1</b>		
Moins de 30 ans	28	46
De 30 à 35 ans	58	43
40 ans et plus	14	11
<b>Nombre d'enfant en T – 1</b>		
Un enfant ou aucun	48	61
Deux enfants	52	39
<b>Diplôme en T-1</b>		
Diplôme supérieur	17	4
Bac + 2	24	10
Niveau baccalauréat	22	19
CAP, BEP	24	38
BEPC seul	5	10
<b>Aucun diplôme</b>	8	19
<b>Salaire mensuel de la femme T – 1</b>		
Moins de 503 euros	7	22
De 503 à 838 euros	16	34
De 838 à 1 067 euros	19	24
De 1 067 à 1 326 euros	23	11
De 1 326 à 1 707 euros	23	6
Plus de 1 707 euros	12	3
<b>Salaire mensuel du conjoint T – 1</b>		
Conjoint chômeur	4	3
Moins de 1 020 euros	15	23
De 1 020 à 1 220 euros	17	22
De 1 220 à 1 450 euros	17	13
De 1 450 à 1 900 euros	19	14
Plus de 1900 euros	17	13
Non renseigné	11	12
<b>Temps de travail habituel</b>		
Temps complet	70	55
Temps partiel de 30 heures ou plus par semaine	14	10
Temps partiel de 20 à 29 heures par semaine	10	13
Temps partiel de 15 à 19 heures par semaine	4	17
Temps partiel de moins de 15 heures par semaine	2	5
<b>Taux de salaire horaire net de la femme T – 1</b>		
Moins de 5,5	11	28
De 5,5 à 6,3	13	33
De 6,3 à 7,8	22	19
De 7,8 à 9,5	21	9
De 9,5 à 12,8	21	8
Plus de 12,8	12	3
<b>Secteur en T – 1</b>		
Administrations	12	6
Activités financières et immobilières	6	4
Agriculture, Énergie, Construction	3	4
Commerce	13	25
Éducation, Santé, Action sociale	35	20
Industries	13	18
Services aux entreprises	11	11
Services aux particuliers	7	12
<b>Statut de l'emploi en T – 1 de la femme</b>		
Salariés en CDI ou CDD du secteur public	36	14
Salariés en CDI du secteur privé	60	76
Contrats aidés, Intérimaires, CDD (hors État)	4	10
<b>Statut de l'emploi du conjoint T – 1</b>		
Indépendants, Employeurs	10	10
Salariés en CDI ou CDD du secteur public	17	14
Salariés en CDI du secteur privé	66	68
Contrats aidés, Intérimaires, CDD (hors État)	7	8
<b>Horaires de travail en T – 1</b>		
Mêmes horaires de travail tous les jours	68	63
Horaires alternés ou variables	32	37
<b>Ancienneté dans l'emploi en T – 1</b>		
Moins de 5 ans	29	47
De 5 à 9 ans	42	38
De 10 à 14 ans	22	11
15 ans et plus	7	4

Source : enquête Emploi 1996-2001, INSEE. Calcul de l'auteure.

Champ : femmes éligibles à l'APE de rang 2.

Lecture du tableau : 28 % des femmes qui ne bénéficient pas de l'APE étaient âgées de moins de 30 ans ; 46 % des femmes qui bénéficient de l'APE étaient âgées de moins de 30 ans.

Cette approche descriptive comparant le passé professionnel des femmes éligibles à l'APE, permet de constater que les femmes ayant cessé leur activité professionnelle pour bénéficier de l'APE semblent avoir des conditions de travail et un statut plus précaire que celles ayant continué de travailler. Pour certaines femmes, cette situation sur le marché du travail était sûrement difficilement conciliable avec une vie de famille. Cependant, cette approche ne permet pas d'isoler les multiples effets de structures susceptibles de jouer. À ce stade, il est impossible de mesurer les effets sur le choix de l'APE de chacune des caractéristiques individuelles ou professionnelles indépendamment des autres, compte tenu des fortes liaisons existant entre elles. C'est pourquoi, dans un deuxième temps, on a cherché à séparer l'influence de chaque facteur susceptible de peser sur la décision d'arrêter de travailler pour bénéficier de l'APE, « toutes choses égales par ailleurs ». On pourra ainsi mettre en exergue l'influence propre des conditions de travail et des revenus salariés du couple sur le choix de participation à l'activité des femmes concernées par la prestation.

### 3.2. Résultats de l'estimation incluant les conditions d'emploi

L'analyse économétrique menée ici repose sur la modélisation du choix entre « continuer à travailler » et « cesser totalement de travailler pour bénéficier de l'APE à taux plein ». L'analyse des effets des différentes caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques sur la probabilité de choisir l'APE à taux plein est effectuée au moyen du modèle *Logit* dichotomique simple<sup>121</sup>. L'estimation est réalisée par la méthode du maximum de vraisemblance. Pour chaque caractéristique, les effets sont étudiés par rapport à une situation de référence. Les coefficients des modèles ont été interprétés toutes choses égales par ailleurs lorsqu'ils étaient significatifs au seuil minimal de 10 % (tableau 8.5). Les rapports de probabilités (*odds ratios*) associés aux modalités des variables, traduisent la variation de la probabilité de choisir l'APE, par rapport à la probabilité correspondant à la modalité de référence de chaque variable. Deux modèles ont été estimés : le modèle 1 « classique » qui n'inclut pas les variables relatives aux conditions d'emploi et le modèle 2 qui les inclut.

---

<sup>121</sup> Pour plus de détails, on peut se reporter à l'encadré A.6.3 en annexe du chapitre 6. Comme nous l'avons souligné, il s'agit d'une analyse statistique permettant de neutraliser les effets de structure et de faire des hypothèses sur les comportements sous-jacents en fonction des variables introduites dans le modèle.



Nous présenterons dans un premier temps la comparaison de ces deux modèles (3.2.1). Dans un second temps, nous commenterons les résultats de l'estimation incluant les conditions d'emploi en distinguant l'influence des caractéristiques individuelles (3.2.2) puis des conditions d'emploi (3.2.3).

### 3.2.1. Les conditions d'emploi relativisent les appréciations en termes d'incitations financières

Selon les indicateurs<sup>122</sup> qui renseignent sur la qualité du modèle et sur sa capacité à correctement prédire les comportements, le modèle 2 apparaît de meilleure qualité. En outre, la comparaison des deux modèles montre la surestimation du rôle des considérations financières de court terme lorsqu'on n'intègre pas les conditions d'emploi. Les coefficients, ainsi que les *odds ratios*, associés aux taux de salaire horaire net des femmes dans le modèle 1 n'incluant pas les variables relatives aux conditions d'emploi sont supérieurs à ceux du modèle 2 qui les intègre. Dans le modèle 1, la probabilité de choisir l'APE pour les femmes dont le taux de salaire horaire est inférieur à 5,5 euros par rapport à la tranche de référence (de 6,3 à 7,8 euros) est de plus de 80 % supérieure à celle du modèle 2. Si l'on omet les variables relatives aux conditions d'emploi, le rôle de l'incitation financière de court terme pour les plus faibles niveaux de rémunérations est donc nettement amplifié. Le modèle 2, détaillé ci-après, montre que les conditions d'emploi sont déterminantes dans le recours à l'APE. À taux de salaire équivalent, et autres caractéristiques personnelles, familiales et professionnelles identiques, les femmes qui ont des conditions d'emploi moins favorables sont aussi celles qui se retirent le plus souvent du marché du travail pour bénéficier de l'APE. Les conditions d'emploi et les perspectives d'évolution infléchissent donc bien la décision d'arrêter de travailler.

### 3.2.2. L'influence des caractéristiques individuelles

Les femmes qui avaient déjà deux enfants l'année précédente ont une probabilité de 38 % plus faible de recourir à l'APE que les femmes qui n'en avaient pas ou un seul

---

<sup>122</sup> On dispose des critères d'information d'Akaike et du critère de Schwarz qui permettent de comparer des modèles emboîtés sur les mêmes données. Le modèle qui minimise ces critères sera de meilleure qualité. Les indicateurs sont fondés sur le maximum de la log-vraisemblance, en prenant en compte le nombre de variables explicatives et la taille de l'échantillon.

(situation de référence). Ce constat statistique permet de formuler des hypothèses sur les comportements sous-jacents au choix de l'APE. On peut supposer que cette variable rend compte, en grande partie, des problèmes de mode de garde des enfants et du bouleversement de l'organisation familiale consécutif à l'arrivée du deuxième enfant. Les femmes qui n'avaient qu'un seul enfant, voire aucun, doivent s'interroger sur les alternatives de garde de l'enfant et ont, avec l'arrivée du deuxième enfant, la possibilité de choisir l'APE. Cette nouvelle alternative peut être attractive. En effet, une étude de la Dares sur les raisons d'arrêt de travail des femmes à la naissance d'un enfant, montre que les considérations liées aux modes de garde sont mises en avant par un tiers des femmes (Méda, et *alii*, 2003).

Concernant la rémunération horaire, l'estimation confirme que des taux de salaire horaire net inférieurs à la tranche de référence de 6,3 à 7,8 euros jouent positivement sur la probabilité de recourir à l'APE et qu'à l'inverse, les taux de salaire des tranches supérieures jouent négativement. En revanche, le recours à l'économétrie, qui isole les effets de structures, donne des résultats non prévisibles au regard des résultats descriptifs. L'effet positif du revenu du conjoint sur la probabilité de choisir l'APE est non linéaire. Il est perceptible uniquement pour la tranche de salaires la plus élevée (salaire supérieur à 1 900 euros) et pour celle des salaires allant de 1 020 à 1 220 euros, laquelle est inférieure à la tranche de référence (salaire entre 1 220 et 1 450 euros par mois). On peut faire l'hypothèse d'un choix différencié de l'APE en fonction de la situation financière du conjoint. Les couples étant souvent endogames, les femmes appartenant à des catégories sociales aisées peuvent recourir à l'APE avec une certaine sérénité sur la stabilité financière du ménage et sur leur retour à l'emploi, surtout si elles cumulent l'APE avec un congé parental. Celles-ci sont cependant peu nombreuses (13 %) à choisir l'APE à plein temps. En revanche, les femmes appartenant à des classes sociales plus modestes ont plus souvent recours à l'APE; elles sont dans des situations sûrement plus difficiles mais le revenu de leur conjoint peut permettre d'assurer un minimum de stabilité financière. La stabilité du statut d'emploi du conjoint joue en effet un rôle important. Le fait que le conjoint travaille dans le secteur privé (par rapport au public) influence négativement (- 29 %) la probabilité de la femme de prendre l'APE et encore plus négativement (- 54 %) lorsque le statut du conjoint est précaire. Le statut de salarié du public peut être révélateur d'une situation très stable du

conjoint. Par rapport à celle-ci, la stabilité moins grande du secteur privé et l'instabilité des contrats précaires diminuent la probabilité de prendre l'APE. L'idée qu'une femme hésitera à interrompre son activité professionnelle ou sa recherche d'emploi si son conjoint connaît lui-même des difficultés d'ordre professionnel est ainsi corroborée.

Au-delà de l'examen des corrélations simples, on observe que travailler à temps partiel par rapport au temps complet augmente fortement la probabilité de recourir l'APE à taux plein lorsque la durée de travail est inférieure à 19 heures par semaine. Le premier élément explicatif serait l'arbitrage financier en faveur de la prestation, car le différentiel entre le niveau de salaire à temps partiel et l'allocation forfaitaire est réduit. Le deuxième élément explicatif pourrait être la précarité des conditions d'emploi pour certains types de temps partiels. En fait, les temps partiels longs ne favorisent pas le recours à l'APE à taux plein. Ils sont souvent choisis, avec des conditions d'emploi favorables, et peuvent donc permettre une meilleure conciliation entre vies familiale et professionnelle. De plus, des femmes ayant choisi de travailler à temps partiel en amont de l'éligibilité, avec de bonnes conditions de rémunération, choisissent moins de s'arrêter de travailler car elles peuvent profiter de l'effet d'aubaine de la prestation à taux réduit.

En revanche, les temps partiels très courts comme ceux inférieurs à 15 heures par semaine sont en majorité contraints et associés à de très mauvaises conditions de travail. Le temps partiel pourrait conduire à des logiques distinctes face au choix de l'APE à temps plein: l'une plutôt défavorable pour les temps partiels de type scolaire, assurant un volume horaire assez important, l'autre favorable, pour les temps partiels très courts dans des professions dévalorisées avec de mauvaises conditions de rémunération et d'emploi.

La variable « diplôme le plus élevé obtenu » dont la modalité de référence est le niveau baccalauréat, influence fortement le recours à l'APE. La probabilité de prendre l'APE augmente pour les niveaux inférieurs et elle diminue pour les niveaux supérieurs : être titulaire d'un diplôme supérieur diminue de presque 60 % la probabilité de prendre l'APE et l'absence de diplôme l'augmente de 95 %. Les faibles niveaux de diplôme incitent donc les mères à opter pour l'APE. Or, un faible niveau de qualification est une cause solide des difficultés d'insertion professionnelle. On peut

aussi interpréter le diplôme comme un indicateur des postes qu'elles peuvent potentiellement occuper. Ainsi la question de la « carrière » se pose moins pour des femmes faiblement diplômées, et l'arrêt d'activité aura moins de conséquences sur le niveau futur de responsabilité et de rémunérations au travail.

En outre, dans l'estimation, une variable « année » a été introduite afin de contrôler l'effet de la conjoncture sur la probabilité de recourir à l'APE. Cette variable s'avère non significative<sup>123</sup>. Le fait que les observations appartiennent à telle ou telle année n'influence pas la probabilité de prendre l'APE. Par ailleurs, on a enlevé de l'estimation une variable de localisation géographique et la variable tranche d'âge qui s'avéraient non significatives et diminuaient la qualité du modèle<sup>124</sup>. Ainsi, dans ce modèle, la localisation géographique et la structure par âge des femmes n'affectent pas la probabilité de prendre l'APE.

### 3.2.3. L'influence des conditions d'emploi liées aux secteurs d'activité, statut de l'emploi, horaires, ancienneté

Toutes choses égales par ailleurs, et notamment en contrôlant l'effet de la rémunération des femmes et de leur conjoint, on peut rendre compte de l'influence propre des variables indicatrices des conditions d'emploi. Le secteur d'activité dont la modalité de référence est l'éducation, la santé et l'action sociale, a une influence significative sur le choix en faveur de l'APE. Le secteur du commerce joue très positivement sur le recours à l'APE (+86 %). De même, le secteur de l'industrie augmente la probabilité de prendre l'APE de 43 %, sachant que dans ce secteur, les femmes de l'échantillon sont représentées à plus de 80 % dans l'industrie des biens de consommation et dans l'industrie des biens intermédiaires. La probabilité de prendre l'APE augmente donc dans les secteurs du commerce et de l'industrie qui peuvent être caractérisés par une plus grande flexibilité de la main-d'œuvre (horaires atypiques, intérim...) et des contrats de travail plus précaires.

Le statut d'emploi de la femme influe sur le comportement d'activité. La référence

---

<sup>123</sup> Un travail a aussi été effectué pour contrôler l'effet de l'année sur les autres variables explicatives. On a testé l'effet croisé des années avec toutes les variables susceptibles d'être influencées par des effets conjoncturels. Ces effets croisés se sont avérés non significatifs.

<sup>124</sup> D'après le critère d'information d'Akaike et le critère de Schwarz.

pour cette variable est le statut salarié en CDI ou CDD dans le secteur public. Travailler dans le secteur privé par rapport au secteur public accroît de 52 % la probabilité de cesser de travailler. Le secteur public et le secteur privé diffèrent sur de nombreux aspects, notamment par le mode de recrutement, la nature des métiers exercés, le mode d'exercice de ces métiers (une certaine garantie de l'emploi, avancement, type d'aménagement horaire, etc.). Ainsi, le fait de travailler dans le secteur public peut favoriser une bonne insertion dans l'emploi et permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. C'est le cas pour la Suède, qui comme nous l'avons vu, fait à cet égard figure d'exemple. Les femmes ayant des statuts précaires voient leur probabilité de recourir l'APE accrue de presque 80 %. L'instabilité et la précarité de l'emploi semblent donc bien être des déterminants importants du choix d'arrêter de travailler. Parallèlement, l'ancienneté dans l'emploi réduit la probabilité de choisir l'APE et de cesser de travailler (de 23 % jusqu'à 55 %). Cela confirme que les femmes bien insérées dans leur emploi sont moins enclines à se retirer du marché du travail. En outre, les horaires de travail flexibles (alternés ou variables) augmentent de 30 % la probabilité de choisir l'APE, par rapport à des horaires fixes. Cela indique que les femmes rencontrant des difficultés dans l'organisation de leur vie familiale et professionnelle se retirent prioritairement de l'activité.

Les résultats du modèle sont bien sûr à interpréter avec prudence car ils dépendent, entre autres, des variables explicatives retenues et des modalités de référence. De plus, en raison des hypothèses d'identification des bénéficiaires, une partie de la population potentiellement éligible à l'APE a été exclue de l'échantillon.

Néanmoins, ils montrent que les conditions de travail des femmes en emploi ont une influence propre et déterminante sur les comportements vis-à-vis de l'APE, toutes choses égales par ailleurs, et notamment à niveau de revenu du ménage donné. En les négligeant, on surestime systématiquement le rôle des incitations purement financières. Ainsi, des difficultés spécifiques d'insertion sur le marché du travail ont conduit des femmes à faire le « choix » de l'APE. En effet, au regard des résultats descriptifs et économétriques, les bénéficiaires de l'APE sont peu qualifiées et connaissent plus souvent des formes précaires d'emploi ou des conditions de travail difficiles. En outre, dans le secteur du commerce où elles travaillent le plus souvent, les employeurs

organisent une rotation de la main d'œuvre favorisant les plus disponibles et tentent de décourager les mères de famille, qui ont le plus de difficultés à se plier aux règles de la flexibilité du temps de travail. La dégradation du marché du travail et des conditions d'emploi, que nous avons mise en évidence dans le chapitre précédent, contribue certainement à expliquer une partie du succès de l'APE.

Dans l'arbitrage entre continuer de travailler et arrêter de travailler en bénéficiant de l'APE, notre analyse permet de comprendre que le choix ne peut se réduire à de simples aspects financiers de court terme. Pour des mères en activité, la décision s'appuie sur des considérations multiples et les conditions d'emploi, révélées par le statut de l'emploi, la flexibilité des horaires, le caractère privé ou public du secteur d'activité et l'ancienneté, jouent un rôle tout à fait déterminant. Cependant, les résultats que nous avons obtenus restent limités. En effet, les conditions du marché du travail sont résumées par des variables socio-économiques classiques qui tiennent à la fois aux caractéristiques individuelles du salarié (sexe, diplôme, ancienneté, expérience) et à celles de l'emploi (salaire, région, secteur d'activité économique, statut de l'emploi, caractère public ou privé de l'établissement). Il conviendrait d'enrichir le modèle en introduisant des variables ayant trait directement à l'offre de garde des jeunes enfants, aux conditions et aux formes d'organisation du travail (durée effective, pénibilités, insalubrité, durée du trajet travail-domicile, rythme et autonomie de travail etc.). Néanmoins, cette approche a le mérite de montrer que la prise en considération d'autres facteurs, comme les conditions d'emploi, conduit à relativiser les appréciations en termes d'incitations financières.

Tableau 8.5 : Estimation des modèles Logit

	MODELE 1		MODELE 2	
	Coefficients estimés (écart type)	Odds ratio (variation)	Coef. estimés (écart type)	Odds ratio (variation)
Constante	- 1,74**** (0,22)		- 1,82**** (0,31)	
Année (ref. 1996, 1997, 1998, 2000)	ns	ns	ns	ns
<b>Nombre d'enfant en T - 1</b>				
Un enfant ou aucun	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux enfants	- 0,54**** (0,12)	0,58 (- 42 %)	- 0,47**** (0,12)	0,62 (- 38 %)
<b>Diplôme en T - 1</b>				
Diplôme supérieur	- 0,66* (0,29)	0,52 (-48 %)	- 0,81** (0,30)	0,44 (- 56 %)
Bac + 2	- 0,43* (0,21)	0,65 (-35 %)	- 0,49* (0,22)	0,61 (- 39 %)
Niveau bac	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP, BEP	n.s.	n.s.	+ 0,33* (0,15)	1,38 (+ 38 %)
BEPC seul	+ 0,41* (0,21)	1,51 (+51 %)	+ 0,43s. (0,24)	1,53 (+ 53 %)
Aucun diplôme	+ 0,50** (0,20)	1,65 (+65 %)	0,67** (0,22)	1,95 (+ 95 %)
<b>Taux de salaire horaire net T - 1</b>				
Moins de 5,5	+ 1,27**** (0,23)	3,58 (+258%)	1,01**** (0,21)	2,76 (+176 %)
De 5,5 à 6,3	+ 0,96**** (0,16)	2,61 (+161 %)	0,81**** (0,17)	2,24 (+124 %)
De 6,3 à 7,8	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 7,8 à 9,5	- 0,61** (0,21)	0,55 (-45 %)	- 0,45* (0,21)	0,64 (- 36 %)
De 9,5 à 12,	- 0,65** (0,23)	0,52 (-48 %)	- 0,47* (0,24)	0,62 (- 38 %)
Plus de 12,8	- 0,91** (0,34)	0,40 (-60 %)	- 0,75* (0,34)	0,47 (- 53 %)
<b>Salaire mensuel du conjoint T-1</b>				
Conjoint chômeur	ns	ns	ns	ns
Moins de 1 020 euros	ns	ns	ns	ns
De 1 020 à 1 220 euros	+ 0,35s. (0,20)	1,42 (+ 42 %)	+ 0,38s. (0,21)	1,47 (+ 47 %)
De 1 220 à 1 450 euros	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
De 1 450 à 1 900 euros	ns	ns	ns	ns
Plus de 1900 euros	+ 0,81**** (0,23)	2,24 (+ 124 %)	+ 0,81**** (0,23)	2,25 (+ 125 %)
Non renseigné	ns	ns	ns	ns
<b>Temps de travail habituel</b>				
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel de 30 heures ou plus par semaine	ns	ns	ns	ns
Temps partiel de 20 à 29 heures par semaine	ns	ns	ns	ns
Temps partiel de 15 à 19 heures par semaine	+ 0,50*** (0,14)	1,65 (+ 65 %)	+ 0,43** (0,15)	1,53 (+53 %)
Temps partiel de moins de 15 heures par semaine	+ 1,37*** (0,30)	3,94 (+ 294 %)	+ 1,36*** (0,29)	3,90 (+290 %)
<b>Secteur en T - 1</b>				
Administrations			ns	ns
Activités financières et immobilières			ns	ns
Agriculture, énergie, construction			ns	ns
Commerce			+ 0,62** (0,22)	1,86 (+ 86 %)
Éducation, santé, action sociale			Réf.	Réf.
Industries			+ 0,36s. (0,22)	1,43 (+ 43 %)
Services aux entreprises			ns	ns
Services aux particuliers			ns	ns
<b>Statut de l'emploi en T - 1</b>				
Salariés en CDI ou CDD du secteur public			Réf.	Réf.
Salariés en CDI du secteur privé			+ 0,42* (0,28)	1,52 (+ 52 %)
Contrats aidés, intérimaires, CDD (hors État)			+ 0,58* (0,20)	1,79 (+ 79 %)
<b>Statut de l'emploi du conjoint T - 1</b>				
Indépendants, employeurs			ns	ns
Salariés en CDI ou CDD du secteur public			Réf.	Réf.
Salariés en CDI du secteur privé			- 0,34* (0,15)	0,71 (- 29 %)
Contrats aidés, intérimaires, CDD (hors État), chômeurs			- 0,77* (0,31)	0,46 (- 54 %)
<b>Horaires de travail T - 1</b>				
Mêmes horaires de travail tous les jours			Réf.	Réf.
Horaires alternés ou variables			+ 0,26* (0,10)	1,30 (+ 30 %)
<b>Ancienneté dans l'emploi en T - 1</b>				
Moins de 5 ans			Réf.	Réf.
De 5 à 9 ans			- 0,26s. (0,14)	0,77 (- 23 %)
De 10 à 14 ans			- 0,81**** (0,20)	0,45 (- 55 %)
15 ans et plus			- 0,68* (0,30)	0,51 (- 49 %)
Critère Akaike	1 952		1 879	
Critère de Schwartz	2 162		1 966	

Source : enquête Emploi 1996-2001, INSEE. Calcul de l'auteure.

Champ : femmes éligibles à l'APE de rang 2.

Lecture du tableau : Le signe du coefficient estimé indique le sens d'influence de la variable sur la probabilité de prendre l'APE à taux plein, plus le coefficient estimé est élevé, plus la probabilité de prendre l'APE est supérieure à celle de la situation de référence, le chiffre entre parenthèses correspond à son écart type. L'odds ratio indique comment les chances de prendre l'APE varient lorsque l'on passe d'une modalité particulière d'une variable qualitative à la modalité de référence, le chiffre entre parenthèses correspond à la variation en pourcentage. Par exemple, Par exemple, l'odds ratio associé à la modalité « avoir deux enfants en T-1 » est égal à 0,58 cela signifie que les chances de prendre l'APE sont 0,58 celles de prendre l'APE quand on a « un enfant ou aucun » (niveau de référence), c'est-à-dire si on regarde la variation en pourcentage, que la probabilité est réduite de 42 % par rapport à la modalité de référence.

Réf. : modalité de référence ; \*\*\*\* : coefficient significatif au seuil de 0,01 % ; \*\*\* : coefficient significatif au seuil de 0,1 % ; \*\* : coefficient significatif au seuil de 1 % ; \* : coefficient significatif au seuil de 5 % ; s. : coefficient significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

## Conclusion du chapitre 8

L'engouement pour l'APE de rang 2, bien plus important que ce qui avait été prévu, a suscité beaucoup d'intérêt, avec souvent pour corollaire la mise en avant d'explications reposant sur les gains monétaires réalisés par les bénéficiaires. Certes, l'APE a permis à des femmes faiblement rémunérées d'opter pour un arrêt momentané de leur activité professionnelle, à la suite d'une deuxième naissance, sans subir de préjudices financiers (du moins à court terme). Cependant, la dégradation de l'emploi et les mauvaises conditions de travail, mises en avant dans le chapitre précédent, ont aussi contribué au succès inattendu de la prestation. Cela expliquerait la sous-estimation initiale de l'effet de l'APE sur le retrait d'activité. L'analyse empirique confirme que le revenu des femmes et, dans une moindre mesure, celui de leur conjoint jouent effectivement un rôle, mais que les conditions d'emploi ont une influence propre et décisive sur le choix de participation à l'activité des femmes concernées par la prestation. Les conditions d'emploi semblent d'ailleurs être une préoccupation partagée par une grande partie des femmes qui ont arrêté de travailler à la naissance d'un enfant : selon D. Méda, M.-O. Simon et M. Wierink (2003), la moitié d'entre elles aurait souhaité continuer de travailler si les conditions d'exercice de leur emploi (57 %) avaient été différentes.

L'APE peut ainsi constituer un palliatif à court terme aux difficultés d'emploi rencontrées par les bénéficiaires. Cependant, dans un contexte de précarité croissante de l'emploi et du chômage féminin, ce dispositif a un effet de polarisation entre les femmes elles-mêmes, comme nous l'avons souligné lors de notre comparaison entre la France et la Suède. La question de la réinsertion de ces femmes se pose inéluctablement. À l'issue de cette période de cessation d'activité, on peut craindre que les mères – qui étaient préalablement dans des statuts précaires ou au chômage – aient des difficultés à retrouver un emploi. Ce problème est d'autant plus prégnant après une longue interruption<sup>125</sup> (trois ans dans plus de 90 % des cas) et compte tenu du fait que

---

<sup>125</sup> Voir l'enquête nationale portant spécifiquement sur l'aspect du devenir des sortants de l'APE de rang 2 qui a été réalisée en 1998 par le CREDOC pour la CNAF (Gallou et Simon, 1999).



les trois quarts des femmes qui se sont arrêtées de travailler à la naissance d'un enfant veulent reprendre le travail au plus tard aux 3 ans de l'enfant (Méda, et *alii*, 2003).

Nous avons mis en évidence dans ce chapitre l'importance des conditions d'emploi et du statut professionnel des mères, même dans une perspective de choix volontaire d'interruption de l'activité professionnelle pour s'occuper des enfants. Ainsi les décisions d'inactivité des femmes considérées comme un choix volontaire lié à la non rentabilité du travail ou à la maternité apparaissent fortement contraintes par la situation générale d'emploi (statuts d'emploi, conditions de travail...). La rationalité financière n'est pas la seule raison, ni sans doute la raison majeure de l'interruption d'activité des mères de jeunes enfants ; les conditions d'emploi (statut précaire) et les conditions de travail (horaires, pénibilité, manque d'intérêt) expliquent aussi les comportements d'activité d'un certain nombre de femmes.

A partir de ces résultats, nous souhaitons approfondir l'analyse de l'influence de la variété qualitative des situations d'emploi sur les choix de transitions d'activité des femmes dans un cadre plus général que celui de l'APE. Nous chercherons d'une part, à appréhender les transitions d'activité des femmes sans se limiter aux transitions vers l'inactivité, et d'autre part, à enrichir les situations d'emploi par des informations recueillies directement auprès des travailleurs et concernant un ensemble de caractéristiques objectives ou subjectives de l'emploi occupé.

## **CHAPITRE 9**

### **ANALYSE DES TRANSITIONS D'ACTIVITE : LES DETERMINANTS PROFESSIONNELS ET FAMILIAUX**

#### **Introduction**

L'abondante littérature relative à l'étude empirique des comportements d'offre de travail sur données transversales se focalise généralement sur la rémunération du travail et sur la comparaison des gains financiers entre emploi et non emploi. Dans tous les cas, ni la qualité de l'emploi, ni d'autres caractéristiques pouvant jouer sur la satisfaction liée à l'emploi ne sont prises en compte. Pourtant, nous avons montré, dans le chapitre précédent le rôle non négligeable de la situation d'emploi des mères (statut de l'emploi, contraintes horaires, secteur d'activité, etc.) sur leur comportement d'activité lorsqu'elles sont éligibles à l'Allocation Parentale d'Education.

L'objectif de ce chapitre est d'enrichir la compréhension des comportements d'activité des femmes grâce à la prise en compte de caractéristiques relatives à la qualité des emplois. De manière générale, la qualité de l'emploi peut être définie à partir de plusieurs caractéristiques des emplois : la rémunération, la durée et les conditions de travail, le statut juridique, et la possibilité d'articuler le travail et la vie hors travail (*cf.* Ralle, 2006). Cette définition n'est pas exhaustive mais montre d'emblée que la qualité des emplois n'est pas réductible à la rémunération et au temps de travail. Dans ce chapitre, nous chercherons à tenir compte de ce caractère multi-dimensionnel de la qualité des emplois et à évaluer l'influence de différents critères de qualité sur les comportements d'activité des femmes.

Pour ce faire, nous utiliserons les données françaises du panel européen des ménages (ECHP) entre 1994 et 2001. Cette source présente l'avantage de compléter la représentation traditionnelle des situations d'emploi (salaire et heures de travail) par un ensemble d'informations caractérisant les diverses dimensions qualitatives de l'emploi occupé. Plus précisément, nous étudierons la cohorte de salariés à temps complet

interrogés en 1994, et toujours présents dans l'enquête en 2001, et évaluerons les caractéristiques distinctives de ceux qui vont transiter vers le temps partiel, le chômage ou l'inactivité entre 1995 et 2001 par rapport à ceux qui resteront en emploi à temps complet sur toute la période. Nous chercherons ainsi à cerner les facteurs individuels et familiaux, mais aussi professionnels qui conduisent certaines salariées à temps complet à quitter, volontairement ou non, ce statut pour occuper un emploi à temps partiel, se trouver au chômage, ou renoncer à participer au marché du travail.

L'utilisation de ces données de panel permet d'affiner l'analyse des transitions à deux niveaux. Premièrement, le suivi de la cohorte permet d'appréhender non seulement les caractéristiques individuelles et familiales mais aussi les changements familiaux qui peuvent intervenir sur la période (l'arrivée d'un enfant, une séparation ou une mise en couple). Deuxièmement, le panel EHCP comporte sept indicateurs de satisfaction professionnelle susceptibles de rendre compte de la qualité de l'emploi occupé par la personne et ainsi d'enrichir la compréhension des comportements de transition d'activité.

Nous présenterons dans un premier temps une analyse descriptive des transitions d'activité selon les caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles des femmes de l'échantillon (section 1). Nous détaillerons dans un deuxième temps les indicateurs de satisfaction professionnelle en discutant des problèmes méthodologiques inhérents à l'utilisation de ces données (section 2). Enfin, nous exposerons brièvement la méthode économétrique appliquée et analyserons les résultats obtenus en vue d'enrichir la compréhension des transitions d'activité (section 3).

## Section 1 : Analyse descriptive des transitions d'activité

Après avoir défini et caractérisé les transitions d'activité à partir des données françaises du panel européen des ménages (1.1), nous décrirons les caractéristiques principales des transitions d'activité des femmes (1.2), qui semblent être quasiment seules à « choisir » des transitions vers le temps partiel et l'inactivité.

### 1.1. Définition des transitions d'activité

Le rapport du Cerc sur la sécurité de l'emploi (2005) constate que chaque année entre 1994 et 2002, le taux de transition de l'emploi vers le non emploi est d'environ 8%. Ces transitions d'activité sont le plus souvent étudiées pour évaluer l'instabilité de l'emploi, l'analyse se concentrant sur l'évolution des flux d'activité entre emploi, chômage et inactivité (L'Horty, 2004). Un autre groupe d'études s'intéresse plus spécifiquement aux comportements de sortie du chômage. Il s'agit d'une part d'études basées sur des modèles structurels issus de la théorie de la prospection d'emploi (*job search*) qui étudient les effets des allocations chômage sur les taux de retour à l'emploi<sup>126</sup> ; et d'autre part de modèles de durée qui estiment la probabilité de sortie du chômage en fonction de caractéristiques individuelles, mais sans prendre en compte l'état d'arrivée (type d'emploi, inactivité, formation...). Dans la même veine, des développements empiriques plus récents ont permis d'expliquer par les caractéristiques individuelles les probabilités de transitions du chômage ou de l'inactivité vers plusieurs états du marché du travail. Ces études se centrent essentiellement sur le chômage ou les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes (Bonnal et Fougère, 1990 ; Florens et *alii*, 1990 ; Lollivier et Cases, 1994 ; Lollivier, 2000). Toutes ces analyses des flux du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi ne sont pas adaptées pour rendre compte de l'influence de la qualité de l'emploi sur le choix d'activité, par définition inobservée pour les personnes sans emploi<sup>127</sup>.

Pourtant, les résultats que nous avons obtenus précédemment (*cf.* chapitres 7 et 8) ont mis en évidence la grande variété des situations d'emploi et montré en particulier l'influence de la qualité des emplois sur les choix d'activité des mères de jeunes enfants. C'est pourquoi, nous nous intéressons ici uniquement aux salariés, et non aux chômeurs ou aux inactifs, afin d'évaluer l'influence des caractéristiques des situations d'emploi sur les transitions d'activité. Plus précisément, nous cherchons à détailler les

---

<sup>126</sup> La théorie de la prospection d'emploi cherche donc à analyser les relations non triviales entre la durée moyenne du chômage, l'environnement économique et les caractéristiques des chômeurs (*cf.* Cahuc et Zylberberg, 2003).

<sup>127</sup> Il faudrait, pour analyser les corrélations entre les caractéristiques qualitatives des emplois attendus et les transitions du non emploi vers l'emploi, pouvoir les estimer et en imputer les valeurs aux personnes sans emploi. Cela supposerait que ces variables soient liées uniquement aux caractéristiques des travailleurs, ce qui est une hypothèse très contestable.

trajectoires d'activité des salariés à temps plein<sup>128</sup> vers le temps partiel, le chômage et l'inactivité. Ces transitions sont complexes car elles peuvent être le fait du salarié (démission), de l'entreprise (fin de contrat, licenciement), ou encore des deux avec des choix contraints par les caractéristiques de l'emploi, comme le temps partiel « subi ». Nous resterons donc prudente sur le caractère choisi des transitions<sup>129</sup> même si *a priori* le passage au chômage correspond plutôt à une transition « involontaire » et le passage à l'inactivité à une transition « volontaire ».

Nous utilisons les données du panel européen des ménages (EHP) de 1994 à 2001. Pour la France, bien que les données collectées connaissent un taux d'attrition faible par rapport aux autres pays (environ 5 % par an), la taille de l'échantillon de ménages répondant est passée de 7 000 à environ 5 000 entre 1994 et 2001<sup>130</sup>. Nous sélectionnons les 2481 salariés<sup>131</sup> dont 1037 femmes à temps complet en 1994, âgés de 20 à 55 ans afin d'analyser leur trajectoire d'activité. La restriction sur l'âge permet de se limiter aux périodes habituelles de vie active.

Parmi ces salariés, quatre types de situations salariales sont identifiés. S'ils restent à temps complet sur toute la période, leur situation est considérée comme stable, même s'ils changent d'emploi, dès lors que l'emploi reste à temps complet. On peut cependant noter que 85% de ces salariés ont gardé le même emploi sur toute la période. Les transitions sont définies dès qu'il survient un changement de situation du temps complet vers le temps partiel, vers le chômage ou l'inactivité. Les transitions sont identifiées comme un changement définitif de statut d'activité entre 1994 et 2001, ce qui signifie que la trajectoire individuelle suivant une transition hors du temps complet n'est pas prise en compte. Certes, le fait d'intégrer dans une même catégorie des individus qui changent de statut d'activité de manière passagère ou de manière durable est source de biais, car il est probable que leurs caractéristiques soient sensiblement

---

<sup>128</sup> Malheureusement, la faible taille de l'échantillon d'individus travaillant à temps partiel en 1994 et toujours présents dans l'enquête en 2001 a contraint à se limiter à l'étude de la population travaillant initialement à temps complet.

<sup>129</sup> Depuis le début des années 80, de nombreuses études montrent, en effet, que les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont de plus en plus floues, avec le développement d'un « halo autour du chômage ». Il est presque impossible de catégoriser nettement la population active devant la multiplication de statuts intermédiaires tels que les « chômeurs découragés », les « étudiants chômeurs », le « sous emploi involontaire », etc... (cf. Freyssinet, 1999 et Concialdi, 2001).

<sup>130</sup> Les problèmes d'attrition sont d'ailleurs la principale raison de la fin de la collecte du Panel européen en 2001 avec la huitième vague d'interrogation des ménages (cf. Ansieau et alii, 2001).

<sup>131</sup> L'analyse se focalise uniquement sur les salariés. Les travailleurs indépendants en sont donc exclus.

différentes. Mais ce biais est malheureusement inéluctable dans ce type d’analyse car les données sont censurées : nous ne pouvons observer les salariés que pendant les 8 années du panel européen<sup>132</sup>.

**Tableau 9.1 : Transitions d’activité entre 1994 et 2001**

	<b>Stabilité Temps complet</b>	<b>Transition Temps partiel</b>	<b>Transition Chômage</b>	<b>Transition Inactivité</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Hommes</b>	83,4 %	6,3 %	8,3 %	1,9 %	100 %
<b>Femmes</b>	65,4 %	20 %	7,8 %	6,8 %	100 %
<b>Total</b>	76 %	11,9 %	8,1 %	4 %	100 %

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l’auteure.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

Les quatre catégories de salariés sont présentées dans le tableau 9.1. La première catégorie, qui regroupe 76% des salariés de l’échantillon, représente les salariés qui sont restés à temps complet sur toute la période. Cela concerne 83% des hommes et 65% des femmes de notre échantillon. La deuxième catégorie représente les salariés à temps complet en 1994 qui sont passés à temps partiel au cours de la période (12% des salariés), elle regroupe 20% des femmes de l’échantillon mais seulement 6,3% des hommes. Les troisième et quatrième catégories représentent respectivement ceux qui ont vécu une transition vers le chômage (8 %) et vers l’inactivité (4%). Comme attendu, les transitions ne sont pas neutres en termes de genre. On observe immédiatement que les femmes sont beaucoup moins stables dans l’emploi à temps complet que les hommes. Elles vivent plus souvent des transitions vers le temps partiel et l’inactivité. La transition vers le chômage est la seule qui affecte les hommes et les femmes de notre échantillon dans des proportions relativement similaires.

<sup>132</sup> Pour information, les salariés sortis de l’emploi à temps plein en 1995, sont restés en moyenne 3,2 ans en temps partiel, 3,4 ans au chômage et 2,7 ans en inactivité sur les 7 années d’observation.

**Tableau 9.2 : Proportion d'hommes et de femmes dans les transitions d'activité entre 1994 et 2001**

	Stabilité temps complet	Transition temps partiel	Transition chômage	Transition inactivité	Ensemble
<b>Hommes</b>	64,6 %	31,2 %	60,4 %	29,1 %	58,9 %
<b>Femmes</b>	35,4 %	68,8 %	39,6 %	70,9 %	41,1 %
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

Les différences en termes de genre se confirment par les proportions d'hommes et de femmes dans les transitions d'activité (tableau 9.2). Environ 70% des transitions de l'emploi à temps plein vers le temps partiel ou l'inactivité concernent les femmes. En revanche, environ 60% des transitions vers le chômage concernent les hommes. L'instabilité du statut d'emploi est réaffirmée pour les femmes qui ne représentent que 35,4% des salariés restant à temps complet sur toute la période.

Au regard de ces statistiques descriptives, les femmes semblent *a priori* les seules à « choisir » des transitions vers le temps partiel et l'inactivité. Nous avons vu dans le chapitre 7 qu'elles étaient également plus souvent que les hommes dans des situations d'emploi défavorables. Dans ce qui suit, nous restreindrons donc l'analyse aux transitions des femmes mais utiliserons toutefois certains résultats obtenus sur les hommes ou sur l'ensemble des salariés afin de mieux illustrer les différentes logiques de transition d'activité selon le sexe.

## 1.2. Caractéristiques principales des transitions d'activité des femmes

Les données de panel fournissent des informations détaillées chaque année sur les caractéristiques socio-économiques et socio-démographiques des individus. Elles permettent ainsi d'appréhender les changements familiaux et maritaux qui surviennent sur la période (arrivée d'un enfant, séparation, mariage...) et qui ne seraient pas repérables sur données transversales. Nous intégrerons ces informations dans l'analyse en retenant la situation avant la transition pour les femmes dont la trajectoire est instable et la situation moyenne entre 1994 à 2000 pour celles qui restent à temps complet. Nous choisissons en effet de ne pas inclure des variations qui interviendraient

en fin de période et dont nous ne pourrions pas apprécier les effets sur le changement de statut d'activité.

**Tableau 9.3 : Statistiques descriptives selon les transitions d'activité des femmes**

Variables	Modalités	Stabilité temps complet	Transition temps partiel	Transition chômage	Transition inactivité
Tranche d'âge <sup>1</sup>	Moins de 30 ans	17%	28%	30%	41%
	De 30 à 49 ans	79%	65%	59%	55%
	Plus de 49 ans	4%	7%	11%	4%
Diplôme <sup>1</sup>	Elevé	34%	33%	19%	27%
	Moyen	41%	48%	56%	42%
	Faible	25%	19%	26%	31%
Couple <sup>1</sup>	Vit en couple	72%	73%	77%	85%
Nombre d'enfants <sup>1</sup>	0	41%	45%	58%	41%
	1	29%	30%	20%	25%
	2	24%	17%	19%	28%
	3	5%	8%	4%	6%
Ancienneté <sup>1</sup>		9,6 ans	7,2 ans	5,8 ans	6,1 ans
CDI <sup>1</sup>	Oui	96%	95%	70%	77%
Secteur public <sup>1</sup>	Oui	42%	39%	5%	18%
Variation couple <sup>2</sup>	Stabilité	86%	96%	89%	90%
	Mise en couple	8%	1%	4%	4%
	Séparation	6%	3%	7%	6%
Arrivée d'enfant <sup>2</sup>	Oui	11%	26%	6%	59%
Salaire mensuel brut moyen <sup>3</sup>		1459 euros	1144 euros	1171 euros	1038 euros

Source : ECHP, vagues 1 à 8 de 1994 à 2001, Eurostat.

Champ : Ensemble des femmes salariées à temps complet en 1994 et toujours présentes dans le panel en 2001.

<sup>1</sup> Caractéristiques en 1994

<sup>2</sup> Caractéristiques avant les transitions pour ceux qui vivent une transition ou entre 1994 et 2000 pour ceux qui restent à temps complet sur toute la période

<sup>3</sup> Moyenne des salaires à temps complet avant les transitions ou de 1994 à 2001 pour ceux qui restent stables.

En termes de cycle de vie, on perçoit clairement les liens entre les décisions de fécondité et les transitions d'activité des femmes (tableau 9.3). L'arrivée des jeunes enfants est très fréquente dans la période précédant une transition vers le temps partiel (26%) ou l'inactivité (59%), contrairement aux transitions vers le chômage (6%). Les femmes qui vont subir une transition vers le chômage, étant plus souvent dans des situations précaires, on peut supposer qu'elles reportent les naissances d'enfants. Contrairement aux résultats des études traditionnelles de l'offre de travail, le nombre



d'enfants n'influence pas les transitions d'activité. Cela vient du fait que notre champ est constitué de l'ensemble des salariés à temps plein en 1994, et non pas de l'ensemble des personnes en âge de travailler. C'est pourquoi, seule l'arrivée d'un enfant supplémentaire peut influencer les transitions hors du temps complet.

Les femmes salariées qui changent de statut d'activité sur la période, quelle que soit la transition (tableau 9.3, colonnes 2 à 4), semblent avoir certaines caractéristiques communes. Par rapport aux salariées qui restent à temps complet, elles sont généralement plus jeunes, ont une moindre ancienneté dans l'emploi et des salaires moyens plus faibles. Parallèlement, des différences entre les types de transitions apparaissent. Les transitions vers le chômage et l'inactivité sont marquées par un niveau de qualification plus faible et par des contrats de travail non permanents. En revanche, les femmes qui passent du temps plein au temps partiel travaillent davantage dans le secteur public, avec un contrat à durée indéterminée et ont des niveaux de diplôme relativement élevés. Même si nous ne pouvons distinguer le temps partiel « choisi » du temps partiel « subi »<sup>133</sup>, ces éléments descriptifs, ainsi que la construction même de l'échantillon – impliquant l'accès à l'emploi à temps plein avant une transition – pourraient indiquer qu'une part importante des salariées aurait transité vers un emploi à temps partiel « choisi ». En effet, à partir des enquêtes Emploi de 1993 et 1994, Galtier (1999a) a montré que les salariés qui choisissent le temps partiel travaillaient précédemment à temps plein, tandis que ceux qui subissent le temps partiel étaient le plus souvent au chômage. Ce constat est confirmé sur des données du panel européen par Bourreau-Dubois et alii (2001) qui montrent que « *la probabilité d'être en temps partiel subi est bien plus élevée pour les femmes ayant connu au moins six mois de chômage au cours des deux dernières années* » (p 54).

Ainsi, dans notre échantillon, les femmes salariées qui vont vivre des transitions vers le chômage et l'inactivité avaient des contrats de travail plus précaires, étaient moins bien insérées et travaillaient plus souvent dans le secteur privé que les autres femmes.

---

<sup>133</sup> Pour plus de la moitié des salariés passant à temps partiel, la variable qui permettrait de connaître les principales raisons du passage au temps partiel n'est pas renseignée. Ce problème lié à la collecte de données est très dommageable car les modalités de cette variable auraient permis de distinguer la réalité des temps partiels choisis et subis ; ce que les enquêtes Emploi françaises de l'INSEE ne permettent pas. Elles ne renseignent pas réellement sur les raisons du temps partiel, qui peuvent seulement se déduire à partir du souhait ou non de travailler davantage.

## Section 2 : L'apport des satisfactions professionnelles

Nous introduirons ici les variables de satisfaction dans l'emploi pour mieux appréhender les transitions d'activité. Ces variables fournissent une approximation de la qualité des emplois, dont on a déjà souligné la multiplicité des caractéristiques. Dans un premier temps, nous présenterons les avantages attendus de l'utilisation des satisfactions professionnelles et discuterons des problèmes méthodologiques inhérents à leur utilisation (2.1). Dans un second temps, nous présenterons une analyse descriptive initiale de ces données selon les transitions d'activité (2.2).

### 2.1. Choix méthodologiques

Comme le souligne C. Afsa (2002), *« l'étude de la satisfaction dans l'emploi répond à trois préoccupations. La première est d'introduire cette variable dans des modèles de comportement des individus sur le marché du travail, afin d'en améliorer la capacité descriptive voire prédictive. Seconde préoccupation, utiliser la satisfaction dans l'emploi pour construire un indicateur de qualité de l'emploi, en adoptant une démarche de nature hédonique, qui s'inscrit dans la tradition inaugurée par Court (1939). Plus précisément, l'emploi est considéré comme un bien différencié possédant un ensemble de caractéristiques. La satisfaction exprimée par l'individu indiquerait le « prix » qu'il accorde à son emploi. La régression « hédonique » de ce « prix » sur les caractéristiques de l'emploi permet alors de construire un indice de qualité. Enfin, troisième motivation, étudier la satisfaction dans l'emploi donne l'occasion de débattre du concept économique d'utilité, et de réexaminer la validité des postulats qui l'ont fondé. »* (p. 1).

Les deux premières préoccupations sont en partie présentes dans notre analyse. D'une part, nous cherchons à introduire les variables de satisfaction dans l'emploi afin d'améliorer la capacité descriptive et prédictive des comportements des individus sur le marché du travail. D'autre part, dans la tradition hédonique, nous utilisons l'hypothèse que les différentes dimensions de la satisfaction dans l'emploi permettent d'approcher la qualité de l'emploi, laquelle possède un ensemble de caractéristiques. Clark (1998) montre à cet égard, sur 7000 travailleurs dans les pays de l'OCDE (données provenant de l'International Social Survey programme), que parmi six composantes de

l'évaluation de la qualité de leur emploi, « *le salaire est considéré comme la caractéristique la moins importante. A l'inverse, l'aspect le plus important est décrit comme étant la sécurité et l'intérêt de l'emploi* » (p. 3). Il conclut d'ailleurs son étude sur la nécessité de s'intéresser à tous les aspects de l'emploi et ne pas se restreindre au salaire et aux heures de travail. « *Le salaire et les heures de travail ne sont pas les seuls aspects d'un bon emploi ou d'un emploi satisfaisant. Si l'on s'attache à un ou deux de ces aspects seulement, on risque de se faire une idée fautive du comportement des travailleurs et des bons emplois.* » (p. 7).

Pour enrichir la description des situations d'emploi au-delà du salaire, du type de contrat de travail et du secteur de l'emploi (public ou privé), nous utilisons les informations relatives aux variables de satisfaction au travail contenues dans l'ECHP. Nous retenons les 7 indicateurs de satisfaction relatifs à l'emploi actuel : satisfaction vis-à-vis de la rémunération, de la sécurité de l'emploi, du type d'activité, du nombre d'heures de travail, des horaires de travail, des conditions de travail, et de la distance entre le lieu de l'emploi et celui de la résidence (encadré 9.1).

**Encadré 9.1 :**  
**Les questions de l'ECHP**

1. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre rémunération dans l'emploi actuel ?
2. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la sécurité de votre emploi ?
3. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis du type d'activité dans l'emploi actuel ?
4. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis du nombre d'heures de travail dans l'emploi actuel ?
5. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis des horaires de travail dans l'emploi actuel ?
6. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis des conditions de travail dans l'emploi actuel ?
7. Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la distance entre votre emploi et votre lieu de résidence ?

Le problème inhérent à l'utilisation de ces indicateurs de satisfaction professionnelle est qu'il s'agit de données subjectives. Ils peuvent être donc considérés comme peu fiables puisqu'ils résultent du ressenti des personnes et non pas forcément d'une situation ou d'un comportement « réel ». C'est d'ailleurs ce que souligne Freeman (1978) pour expliquer le manque d'intérêt des économistes à l'égard des données subjectives.

Si la satisfaction professionnelle ne correspondait à aucune réalité objective de l'emploi et était complètement déterminée par des caractéristiques individuelles facilement observables, telles que l'âge et l'éducation, elle n'apporterait aucune information supplémentaire. De nombreux travaux ont cherché à expliquer la satisfaction par des caractéristiques de l'emploi et de l'individu qui l'occupe (pour n'en citer que quelques uns : Clark, 1997, 1998, 2001 ; Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000 ; Sloane et Williams, 2000). Malgré la mise en évidence de certains paradoxes, comme celui selon lequel les femmes se déclarent généralement plus satisfaites que les hommes tout en ayant des situations d'emploi moins favorables, le lien entre les satisfactions professionnelles et les caractéristiques objectives des emplois semble avéré. De plus, de nombreux aspects de l'emploi, tels que le contenu du travail, l'organisation du travail ou les conditions de travail, demanderaient des enquêtes spécifiques et sont dans les faits rarement observés par l'économètre. Ils peuvent pourtant affecter la satisfaction professionnelle.

Par conséquent, les indicateurs subjectifs de satisfaction professionnelle semblent fournir une grande quantité d'informations sur l'emploi qui ne sont que rarement ou partiellement mesurées dans les enquêtes. L'analyse des données sur la satisfaction professionnelle complète donc utilement les analyses des situations d'emploi, même si la satisfaction professionnelle mesure à la fois des facteurs intrinsèquement subjectifs et des facteurs objectifs, *a priori* inobservables par l'économètre.

Enfin, si l'on admet que l'offre de travail peut être contrainte en partie par la réalité du poste de travail (horaires flexibles, travail de nuit, temps de travail imposé...), ces indicateurs de qualité de l'emploi peuvent révéler aussi l'influence de la demande de travail sur les comportements d'activité. L'évaluation que font les salariés « de la qualité de leur emploi » dans plusieurs dimensions paraît donc appropriée pour enrichir

la compréhension des comportements.

Méthodologiquement, nous sommes cependant face à un dilemme dans l'utilisation des variables de satisfaction. D'un côté, si des aspects importants des situations d'emploi sont omis dans l'évaluation des comportements de transition d'activité, les paramètres de l'estimation sont, de fait, biaisés. D'un autre côté, si ces aspects sont fortement corrélés avec les facteurs observables inclus dans l'estimation, alors les paramètres des facteurs observés seront eux aussi biaisés. Nous choisissons tout de même d'inclure les variables de satisfaction professionnelle dans le modèle, et ce pour deux raisons principales. D'une part, comme le montrent notamment Clark (2001) et Kristensen et alii (2004), l'efficacité prédictive est susceptible d'être plus élevée si un bon *proxy* de l'hétérogénéité inobservée est inclus dans l'analyse au travers des variables de satisfaction d'emploi. Deuxièmement, les variables de satisfaction professionnelle peuvent donner des interprétations économiques des liens entre les dimensions de satisfaction professionnelle et les changements de statuts d'activité et ainsi enrichir la représentation des situations d'emploi. Nous choisissons donc de suivre une méthodologie pragmatique en analysant la sensibilité des principaux résultats selon les spécifications du modèle (avec ou sans indicateurs de satisfaction professionnelle).

## **2.2 Analyse descriptive des satisfactions professionnelles**

Afin de vérifier l'hypothèse que l'emploi occupé est évalué selon plusieurs dimensions, et ne se limite pas à un aspect unique, nous analysons dans un premier temps, les corrélations entre les 7 dimensions de l'emploi, et dans un second temps, leurs poids dans le jugement global vis-à-vis de celui-ci.

**Tableau 9.4 : Corrélations entre les degrés de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi pour les femmes (coefficients de Pearson)**

	Rémunération	Sécurité d'emploi	Type d'activité	Heures de travail	Horaires de travail	Conditions de travail	Distance au travail
Rémunération	1						
Sécurité d'emploi	0,44	1					
Type d'activité	0,39	0,35	1				
Heures de travail	0,24	0,22	0,30	1			
Horaires de travail	0,36	0,29	0,41	0,51	1		
Conditions de travail	0,43	0,32	0,48	0,34	0,49	1	
Distance au travail	0,11	0,20	0,13	0,11	0,15	0,18	1

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des femmes salariées à temps complet en 1994 et toujours présentes dans le panel en 2001.

Le degré de satisfaction est mesuré, à chaque fois, sur une échelle allant de 1 à 6. Chaque dimension est calculée en moyenne sur toute la période d'emploi à temps complet. Le tableau 9.4 indique les corrélations entre les différentes dimensions de la satisfaction dans l'emploi pour les femmes. Les degrés de satisfaction sont positivement corrélés entre eux mais les coefficients de corrélation sont relativement modestes, à l'exception peut être de la relation entre temps et horaires de travail (0,51), et à un degré moindre, entre type d'activité et conditions de travail (0,48). Cependant, même dans ces cas, aucune dimension de la qualité de l'emploi ne peut en « expliquer » totalement une autre, ce qui légitime l'utilisation de chaque dimension, comme information spécifique sur la qualité de l'emploi<sup>134</sup>.

<sup>134</sup> A titre de comparaison, nous avons produit en annexe les mêmes tableaux sur la population salariée totale (A.9.1) et sur les hommes (A.9.2). Les corrélations sont très proches des résultats présentés ici, même si elles sont un peu plus élevées pour les hommes.

**Tableau 9.5 : Corrélations entre le degré de satisfaction dans l'emploi et celui de chaque dimension de l'emploi pour les femmes (coefficients de Pearson)**

	<b>Emploi</b>
<b>Rémunération</b>	0,51
<b>Sécurité d'emploi</b>	0,50
<b>Type d'activité</b>	0,72
<b>Heures de travail</b>	0,29
<b>Horaires de travail</b>	0,52
<b>Conditions de travail</b>	0,61
<b>Distance au travail</b>	0,17

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des femmes salariées à temps complet en 1994 et toujours présentes dans le panel en 2001.

A la fin du questionnaire individuel de l'ECHP se trouve également une évaluation globale de l'emploi grâce à la question : « *Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre travail ou votre occupation principale ?* » Le tableau 9.5 représente les poids accordés aux différentes dimensions de l'emploi dans le jugement global de celui-ci. Le type d'activité puis les conditions de travail semblent prépondérants dans le jugement global vis-à-vis de l'emploi. Les horaires de travail, la rémunération et la sécurité de l'emploi n'apparaissent qu'au deuxième plan. La distance au travail est la seule dimension qui s'avère avoir un impact faible sur l'évaluation globale de l'emploi.<sup>135</sup>

De ces simples statistiques descriptives, il ressort d'une part que les femmes apprécient différemment chacune des dimensions de l'emploi qu'elles sont amenées à évaluer, et d'autre part que le salaire et les heures de travail ne sont pas les seuls déterminants d'un bon emploi ou d'un emploi satisfaisant<sup>136</sup>. Nous intégrerons donc les sept dimensions de satisfaction, composante par composante, dans la suite de l'analyse.

Pour évaluer l'influence des indicateurs de satisfaction sur les transitions, nous comparons dans un premier temps les satisfactions professionnelles des femmes qui changent de statut d'activité à celles des femmes qui restent en emploi à temps plein

<sup>135</sup> Toujours à titre de comparaison, le même tableau sur la population salariée totale (A.9.3) et sur les hommes (A.9.4) est fourni en annexe. On peut remarquer que pour les hommes le type d'activité et les conditions de travail ont également les poids les plus importants dans le jugement global de leur emploi, en revanche la rémunération apparaît plus nettement en troisième position pour les hommes.

<sup>136</sup> Ce résultat semble également vérifié pour les hommes, au regard des tableaux A.9.2 et A.9.4 en annexe.

sur la période. Le tableau 9.6 présente les moyennes des satisfactions dans chaque dimension de l'emploi durant la période précédant les transitions d'activité. Nous comparons ces moyennes à celles des salariées à temps complet sur toute la période.

**Tableau 9.6 : Moyennes de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi selon les transitions d'activité des femmes entre 1994 et 2001**

	Stabilité Temps complet (référence)	Transition temps partiel	Transition Chômage	Transition Inactivité
Satisfaction de l'emploi	Moyenne	Moyenne <sup>1</sup>	Moyenne <sup>1</sup>	Moyenne <sup>1</sup>
Rémunération	3,7	3,5***	3,3****	3,0****
Sécurité d'emploi	4,6	4,2****	3,2****	3,7****
Type d'activité	4,7	4,3****	4,3****	4,1****
Heures de travail	3,5	3,1****	2,9****	3,0****
Horaires de travail	4,4	4,4 ns	4,2**	4,1***
Conditions de travail	4,3	4,1*	4,1***	4,0**
Distance au travail	4,7	4,6 ns	4,4***	4,5 ns

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des femmes salariées à temps complet en 1994 et toujours présentes dans le panel en 2001.

Notes : <sup>1</sup> L'écart de moyenne par rapport à la situation de référence est : \*\*\*\* : significatif au seuil de 0,1% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \* : significatif au seuil de 10% ; ns : non significatif au seuil de 10%.

Le constat principal est que les femmes qui ont changé de statut d'activité ont généralement des moyennes de satisfaction professionnelle significativement inférieures. Ces indicateurs de la qualité d'emploi ne semblent pas neutres en termes de transitions d'activité. Les femmes qui sont passées au chômage ou devenues inactives ont les satisfactions professionnelles les plus faibles. Ces salariées ont des emplois moins satisfaisants au regard de presque toutes les dimensions qualitatives de leur emploi, ce qui peut révéler des situations d'emploi dégradées favorisant les transitions d'activité. Ce résultat est moins marqué pour les transitions vers le temps partiel, ce qui tend à confirmer l'hypothèse d'une proportion importante de temps partiel « choisi » dans notre échantillon, les salariées passant du temps complet au temps partiel choisi ayant des situations d'emploi moins défavorables.



**Tableau 9.7 : Comparaison des moyennes de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi entre hommes et femmes**

	Stabilité Temps complet	Transition temps partiel	Transition Chômage	Transition Inactivité
Satisfaction vis-à-vis de l'emploi	H - F	H - F	H - F	H - F
Rémunération	-0,1***	-0,1 ns	-0,1 ns	0,6***
Sécurité d'emploi	-0,3****	-0,1 ns	0,1 ns	-0,6**
Type d'activité	0,0 ns	0,1 ns	0,1 ns	0,3 ns
Heures de travail	-0,1***	-0,2 ns	-0,2 ns	-0,1 ns
Horaires de travail	-0,1**	0,1 ns	0,0 ns	-0,2 ns
Conditions de travail	0,0 ns	0,0 ns	-0,1 ns	0,0 ns
Distance au travail	-0,2****	0,0 ns	-0,1 ns	-0,2 ns

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

Notes : L'écart de moyenne entre hommes et femmes est \*\*\*\* : significatif au seuil de 0,1% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \* : significatif au seuil de 10% ; ns : non significatif au seuil de 10%.

Comme nous l'avons souligné, les études sur la satisfaction au travail mettent généralement en avant le fait que les femmes se déclarent plus souvent satisfaites de leur travail (Clark, 1997 ; Sloane et Williams, 2000 ; Bessière, 2003). Ce résultat semble potentiellement validé par les écarts de satisfaction entre les hommes et femmes pour les salariés qui se maintiennent à temps complet sur toute la période (tableau 9.7). Les satisfactions professionnelles par rapport à la rémunération, la sécurité dans l'emploi, les heures de travail et la distance au travail s'avèrent significativement plus élevées pour les femmes qui restent à temps complet. En revanche, il n'y a presque aucune différence significative en termes de genre dans les différences de satisfactions professionnelles pour les salariés qui changent de statut d'activité sur la période. Pour ces derniers, les statistiques descriptives ne permettent pas de dégager des différences claires entre les hommes et les femmes. Tout ce que nous pouvons affirmer, c'est que généralement, ceux qui changent de statut d'activité avaient une satisfaction professionnelle plus faible que ceux qui se maintiennent dans l'emploi.

Au terme de notre analyse descriptive des transitions d'activité, il convient de procéder à une analyse économétrique pour évaluer si les différences observées jusqu'à présent s'avèrent significatives « toutes choses égales par ailleurs ».

## Section 3 : Les déterminants des transitions d'activité des femmes

Dans cette section, nous présenterons tout d'abord brièvement la méthode économétrique employée pour mettre en évidence les déterminants des transitions d'activité (3.1). Nous analyserons ensuite les résultats obtenus en évaluant en particulier l'apport explicatif des satisfactions professionnelles (3.2).

### 3.1 Estimations du modèle *Logit* multinomial

Afin d'évaluer les déterminants des transitions d'activité des salariés, nous étudions la cohorte de salariés à temps complet en 1994 et cherchons à évaluer les caractéristiques distinctives de ceux qui transitent vers le temps partiel, le chômage et l'inactivité par rapport à ceux dont la situation d'emploi reste stable.

La méthodologie utilisée repose sur un *Logit* multinomial, modèle introduit à la fin des années 60 par McFadden (1968). Ce type de modèle peut être utilisé soit comme un modèle économique de comportement soit comme un outil d'analyse discriminante (voir Afsa, 2003 pour une présentation détaillée). Nous l'utilisons ici dans cette seconde optique. Notre échantillon est composé de 2481 individus salariés, dont 1037 femmes, à temps complet en 1994, qui sont répartis en 4 catégories disjointes :

1. salariés qui transitent vers le temps partiel entre 1995 et 2001,
2. salariés qui transitent vers le chômage entre 1995 et 2001,
3. salariés qui transitent vers l'inactivité entre 1995 et 2001,
4. salariés qui restent en emploi à temps complet entre 1995 et 2001.

L'idée est relativement simple : on étudie les déterminants de la probabilité pour qu'un individu connaisse une transition d'activité relativement à la probabilité qu'il reste en emploi à temps complet sur toute la période (voir encadré 9.2). Les paramètres sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

### Encadré 9.2: Modèle multinomial

Chaque individu  $i$  appartient à une catégorie  $j$  parmi les 4 possibles. Il est décrit par un ensemble de  $K$  caractéristiques  $x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{iK}$  (par exemple son âge, sexe, niveau d'études, etc.). La probabilité pour que l'individu  $i$ , compte tenu de ses caractéristiques  $x_{ik}$ , fasse partie de la catégorie  $j$  parmi les  $J$  possibles est supposée dépendre d'une combinaison linéaire des  $x_{ik}$ . Formellement, cela s'écrit :

$$P(j/x_i) = F(\beta_{0j} + \beta_{1j}x_{i1} + \beta_{2j}x_{i2} + \dots + \beta_{Kj}x_{iK}) = F(x_i\beta_j) \text{ pour } j = 1, 2, \dots, J$$

Le vecteur  $x_i = (1 \ x_{i1}, x_{i2}, \dots \ x_{iK})$  est le vecteur des variables explicatives associé à l'individu  $i$ , dont la première composante vaut systématiquement 1 pour prendre en compte dans le modèle, le fait que les catégories n'ont pas les mêmes effectifs.

La forme fonctionnelle  $F$  qui fonde le modèle *Logit*,  $P(j/x_i)$  est une probabilité, c'est-à-dire qu'elle doit être strictement positive et comprise entre 0 et 1 :  $0 < P(j/x_i) < 1$  et telle que  $\sum_1^J P(j/x_i) = 1$ . Dans le cas d'un modèle *Logit*, la fonction retenue est la fonction exponentielle

Le modèle s'écrit alors:

$$P(j/x_i) = \frac{\exp(x_i\beta_j)}{\sum_{h=1}^J \exp(x_i\beta_h)} \text{ pour } j=1,2, \dots, J$$

Pour identifier le modèle, il faut alors imposer la nullité de tous les paramètres relatifs à une catégorie donnée, appelée catégorie de référence. Si l'on décide que la catégorie de référence correspond à  $j = J$ , alors la condition d'identification est :

$$\beta_{0J} = \beta_{1J} = \beta_{2J} = \dots = \beta_{KJ} = 0$$

Avec cette condition identifiante, le modèle s'écrit finalement :

$$\left\{ \begin{array}{l} P(j/x_i) = \frac{\exp(x_i\beta_j)}{1 + \sum_{h=1}^{J-1} \exp(x_i\beta_h)} \text{ pour } j=1, 2, \dots, J-1 \\ \\ P(J/x_i) = \frac{1}{1 + \sum_{h=1}^{J-1} \exp(x_i\beta_h)} \end{array} \right.$$

Le modèle *Logit* multinomial implique une propriété importante : le rapport des deux probabilités de choix  $j_1$  et  $j_2$  ne dépend pas des autres choix possibles (de leur nombre, leurs configurations, etc.) : Cette propriété, appelée IIA (*Independence from Irrelevant Alternatives*) dans la littérature anglo-saxonne et que l'on peut traduire par « indépendance par rapport aux choix non retenus », peut être une limite importante si on l'utilise le *Logit* multinomial pour modéliser des comportements.

Afin d'évaluer l'effet spécifique du genre sur les transitions, nous estimons dans un premier temps le modèle en introduisant une variable de sexe (tableau 9.8). Le modèle latent étant additif, il est ensuite estimé de façon indépendante pour les femmes et les hommes afin de ne pas imposer que les variables explicatives agissent de la même façon pour tous les salariés. En effet, les logiques de transitions sont sûrement très différentes entre les femmes qui ont une forte instabilité d'emploi et les hommes, qui sont quasi-exclusivement concernés par un seul type de transition, du temps complet vers le chômage. Nous commenterons particulièrement, les résultats de l'estimation pour les femmes (tableau 9.9) et utiliserons à nouveau ceux qui portent sur les hommes uniquement à titre de comparaison (tableau A.9.6).

**Tableau 9.8 : Déterminants des transitions d'activité de tous les salariés, modèle Logit multinomial**

Variables		Transition Temps partiel <sup>1</sup>	Transition Chômage <sup>1</sup>	Transition Inactivité <sup>1</sup>
<b>Constante</b>		24,730 ****	13,526 ****	15,789 ****
<b>Sexe</b>	Femme	0,802 ****	0,285 ns	1,770 ****
	Homme	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
<b>Age</b>	Moins de 30 ans	-0,123 ns	0,057 ns	-0,163 ns
	De 30 à 49 ans	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Plus de 49 ans	0,914 ***	0,959 ***	1,099 **
<b>Diplôme</b>	Elevé	1,525 ****	-0,067 ns	0,386 ns
	Moyen	0,610 ***	0,189 ns	-0,139 ns
	Faible	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
<b>Couple</b>	Ne vit pas en couple	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Vit en couple	-0,230 ns	0,615 **	0,754 *
<b>Variation couple</b>	Stable	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Mise en couple	-1,023 **	-0,461 ns	-0,301 ns
	Séparation	-1,525 ****	-1,004 *	0,131 ns
<b>Nombre d'enfants</b>	0	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	1	0,137 ns	-0,273 ns	-0,035 ns
	2	-0,342 ns	-0,431 *	0,070 ns
	3 ou plus	-0,001 ns	-1,505 ****	0,089 ns
<b>Variation enfant</b>	non	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	oui	0,415 **	-0,919 ***	1,520 ****
<b>CDI</b>	oui	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	non	-0,287 ns	1,319 ****	1,811 ****
<b>Secteur</b>	Privé	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Public	0,558 ***	-1,288 ****	-0,663 **
<b>Ancienneté</b>		-0,014 ns	-0,063 ****	0,029 ns
<b>Salaire (log)</b>		-2,828 ****	-1,156 ****	-1,661 ****
<b>Satisfaction Rémunération</b>		-0,342 ns	-0,060 ns	-0,007 ns
<b>Satisfaction Sécurité d'emploi</b>		-0,305 ****	-0,695 ****	-0,541 ****
<b>Satisfaction Type d'activité</b>		-0,376 ***	-0,187 ns	-0,395 **
<b>Satisfaction Heures de travail</b>		-1,425 ****	-1,712 ****	-1,096 ****
<b>Satisfaction Horaires de travail</b>		-1,076 ns	-0,990 ns	-0,428 **
<b>Satisfaction Conditions de travail</b>		-0,027 ns	-0,277 **	-0,293 *
<b>Satisfaction Distance au travail</b>		-0,150 **	-0,080 ns	0,006 ns
Nombre d'observations		2481		
Log-vraisemblance		-1412		
Ratio de vraisemblance		1149,8		
R <sup>2</sup> de McFadden		28,93		
Coefficient d'Estrella		37,54		

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calculs de l'auteure.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

<sup>1</sup>Le temps complet sur toute la période est la référence.

Lecture du tableau :\*\*\*\* : significatif au seuil de 0,1% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \* : significatif au seuil de 10% ; ns : non significatif au seuil de 10%.

**Tableau 9.9 : Déterminants des transitions d'activité des femmes, modèle Logit multinomial**

Variables		FEMMES		
		Transition Temps partiel <sup>1</sup>	Transition Chômage <sup>1</sup>	Transition Inactivité <sup>1</sup>
<b>Constante</b>		24,810 ****	15,336 ****	19,653 ****
<b>Age</b>	Moins de 30 ans	-0,241 ns	0,013 ns	-0,134 ns
	De 30 à 49 ans	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Plus de 49 ans	0,971 **	1,370 **	1,290 *
<b>Diplôme</b>	Elevé	1,451 ****	0,348 ns	0,281 ns
	Moyen	0,835 ***	0,873 **	-0,026 ns
	Faible	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
<b>Couple</b>	Ne vit pas en couple	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Vit en couple	-0,285 ns	0,848 **	0,522 ns
<b>Variation Couple</b>	Stable	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Non stable	-1,408 ****	-0,687 ns	-0,155 ns
<b>Nombre d'enfants</b>	0	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	1	-0,088 ns	-0,739 **	-0,161 ns
	2	-0,225 ns	-0,715 *	0,410 ns
	3 ou plus	0,099 ns	-1,159 ns	0,317 ns
<b>Variation enfant</b>	non	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	oui	0,996 ****	-1,179 **	2,844 ****
<b>CDI</b>	oui	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	non	-0,465 ns	1,892 ****	1,979 ****
<b>Secteur</b>	Privé	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
	Public	0,182 *	-2,034 ****	-0,824 **
<b>Ancienneté</b>		-0,015 ns	-0,053 *	0,025 ns
<b>Salaire (log)</b>		-2,687 ****	-1,315 ***	-1,957 ****
<b>Satisfaction Rémunération</b>		-0,301 ns	-0,187 ns	-0,257 ns
<b>Satisfaction Sécurité d'emploi</b>		-0,198 *	-0,657 ****	-0,285 *
<b>Satisfaction Type d'activité</b>		-0,457 ***	-0,136 ns	-0,550 ***
<b>Satisfaction Heures de travail</b>		-0,922 ****	-1,338 ****	-0,740 ****
<b>Satisfaction Horaires de travail</b>		-0,693 ****	-0,585 ****	-0,461 **
<b>Satisfaction Conditions de travail</b>		-0,030 ns	-0,155 **	-0,175 *
<b>Satisfaction Distance au travail</b>		-0,208 **	-0,070 ns	0,015 ns
Nombre d'observations		1037		
Log-vraisemblance		-729		
Ratio de vraisemblance		583		
R <sup>2</sup> de McFadden		28,58		
Coefficient d'Estrella		38,87		

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calculs de l'auteure.

Champ : Ensemble des femmes salariées à temps complet en 1994 et toujours présentes dans le panel en 2001.

1Le temps complet sur toute la période est la référence.

\*\*\*\* : significatif au seuil de 0,1% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \* : significatif au seuil de 10% ; ns : non significatif au seuil de 10%.

### 3.2. Interprétation des résultats

Comme les statistiques descriptives simples le suggéraient, l'estimation sur l'ensemble des salariés (tableau 9.8) montre que les femmes ont une probabilité plus élevée que les hommes de vivre une transition vers le temps partiel ou l'inactivité plutôt que de rester à temps complet sur la période. En revanche sur notre échantillon, toutes choses égales par ailleurs, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes pour les transitions vers le chômage.

Les autres paramètres indiquent que les caractéristiques individuelles et familiales discriminent, elles aussi, les différentes transitions. Comparativement à la tranche d'âge des 30 à 49 ans, les salariés ayant plus de 49 ans ont une probabilité plus forte de changer de statut d'activité plutôt que de rester employés à temps complet sur la période. Alors que les statistiques descriptives laissaient supposer que les jeunes étaient les plus touchés par l'instabilité de l'emploi à temps complet, l'analyse toutes choses égales par ailleurs fait apparaître les salariés de plus de 49 ans comme la population la plus fragile. Les plus âgés de ces salariés peuvent en effet être plus durement touchés par les ralentissements économiques, les fermetures d'entreprises et les licenciements, de même que par la discrimination fondée sur l'âge<sup>137</sup>.

Le niveau de qualification n'est significatif que pour les transitions vers le temps partiel par rapport à la stabilité du temps complet. Plus le niveau de diplôme est élevé plus la probabilité de passer à temps partiel est importante. Le temps partiel subi étant plus souvent associé à des niveaux de diplôme faibles (*cf.* Galtier, 1999b), ce résultat tend encore à confirmer la part importante des temps partiels « choisis ». Les raisons familiales du temps partiel semblent d'ailleurs déterminantes car les transitions vers le temps partiel sont corrélées positivement à l'arrivée d'un enfant. Cette corrélation positive est également importante pour les transitions vers l'inactivité par rapport à la stabilité du temps complet mais, comme nous allons le voir, elles correspondent à des situations d'emploi plus dégradées. Concernant les transitions vers le chômage, l'effet opposé de l'arrivée des enfants confirme le report de naissance dans les situations de précarité d'emploi.

---

<sup>137</sup> *cf.* Gautié (2003) pour une synthèse d'articles sur ce thème qui met en avant les facteurs explicatifs du côté de la demande de travail.

Si l'on considère l'influence des caractéristiques individuelles et familiales pour les femmes uniquement (tableau 9.9), elle s'avère très différenciée par rapport à l'analyse portant sur l'ensemble des salariés. Cela tient au fait que ces caractéristiques sont globalement non significatives pour les hommes (tableau A.9.6 en annexe). Ces résultats confirment une fois de plus, que les problèmes d'articulation entre vies professionnelle et familiale reposent essentiellement sur les femmes. L'arrivée d'un enfant par exemple est non significative dans les transitions masculines vers le temps partiel et l'inactivité alors que pour les femmes, elle influence fortement leur probabilité de passer à temps partiel ou à l'inactivité plutôt que de rester à temps complet.

Concernant les caractéristiques de l'emploi, l'ancienneté n'est significative que pour les transitions vers le chômage : elle diminue la probabilité de devenir chômeur plutôt que de rester à temps complet. Travailler dans le secteur public augmente la probabilité de transition vers le temps partiel, alors qu'elle diminue celles vers le chômage et l'inactivité. Comme attendu, ne pas avoir un contrat à durée indéterminée augmente la probabilité des transitions vers le chômage mais aussi vers l'inactivité. En revanche, il n'y a pas de différence significative du type de contrat pour les salariés qui passent à temps partiel par rapport aux salariés stables à temps complet. Le salaire, quant à lui, est corrélé négativement à toutes les transitions par rapport à la situation de stabilité du temps complet.

Ainsi, dans notre échantillon, les situations d'emploi des salariés vivant des transitions vers le chômage et l'inactivité se distinguent bien de celles des salariés passant à temps partiel. Les premiers sont dans des situations plus précaires, moins bien insérés sur le marché du travail et plus souvent dans le secteur privé. Ces variables n'ont pas une influence très différenciée en termes de genre, si ce n'est que pour les hommes, le secteur public a un effet significatif uniquement pour les transitions vers le temps partiel. La corrélation positive entre l'appartenance au secteur public et les transitions vers le temps partiel s'explique sûrement en partie par le fait que les emplois en contrats aidés sont souvent à temps partiel, et en partie par la plus grande facilité pour les mères qui travaillent dans le secteur public d'opter pour un temps partiel sans trop réduire leur rémunération.



Avant d'interpréter l'effet des variables de satisfaction professionnelle qui complètent les situations d'emploi, revenons d'une part, sur leur apport explicatif et d'autre part, sur les problèmes de colinéarité éventuels.

Nous avons estimé le modèle avec et sans les variables de satisfaction. A partir de ces modèles emboîtés, nous avons procédé au test du rapport de vraisemblance<sup>138</sup> afin d'évaluer l'apport des variables de satisfaction. Les variables de satisfaction s'avèrent avoir un effet significatif et améliorer la qualité du modèle. Leur utilisation enrichit donc les capacités descriptives du modèle.

Par ailleurs, et afin de tester le problème de colinéarité, nous avons estimé le modèle sans les variables de salaire et de type de contrat (tableau 9.10) qui pouvaient être corrélées aux variables de satisfaction, notamment celles concernant la rémunération et la sécurité d'emploi. Les variations des coefficients estimés restent faibles et la non significativité de la satisfaction vis à vis de la rémunération ne semble pas liée à un biais de colinéarité entre le salaire et la satisfaction par rapport à la rémunération.

Ainsi, la robustesse des coefficients selon les spécifications du modèle et l'apport des indicateurs de satisfaction professionnelle légitiment leur introduction en améliorant la capacité descriptive de cette analyse des transitions d'activité<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Statistiquement, l'une des propriétés de l'estimation par le maximum de vraisemblance est que la statistique du ratio de vraisemblance (l'opposé du double de la différence entre les deux log-vraisemblances) suit asymptotiquement la loi du  $\chi^2$ , dont le nombre de degrés de liberté est égal à la différence entre le nombre de paramètres entre les deux modèles emboîtés. Si la valeur de la statistique est élevée, c'est-à-dire si la « distance » entre les deux modèles est suffisamment importante pour affirmer, sans risque de se tromper, que les deux modèles sont différents, alors on préférera le modèle avec le plus de paramètres.

<sup>139</sup> Nous retrouvons des résultats similaires sur la population salariée totale (tableau A.9.7, en annexe).

**Tableau 9.10 : Comparaison des modèles pour les femmes avec et sans les salaires et types de contrats**

Satisfactions par types de transitions	Rémunération	Sécurité d'emploi	Type d'activité	Heures de travail	Horaires de travail	Conditions de travail	Distance au travail
<i>En contrôlant <b>avec</b> le salaire et les contrats</i>							
Temps partiel	ns	-0,198*	-0,457***	-0,922****	-0,693****	ns	-0,208**
Chômage	ns	-0,657****	ns	-1,338****	-0,585****	-0,155**	ns
Inactivité	ns	-0,285*	-0,550****	-0,740****	-0,461**	-0,175*	ns
<i>En contrôlant <b>sans</b> le salaire et les contrats</i>							
Temps partiel	ns	-0,223**	-0,559****	-0,883****	-0,716****	ns	-0,065*
Chômage	ns	-0,877****	ns	-1,115****	-0,520****	-0,238**	ns
Inactivité	ns	-0,439**	-0,691****	-0,535****	-0,381***	-0,305*	ns

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des femmes salariées à temps complet en 1994 et toujours présentes dans le panel en 2001.

Les variables de satisfaction professionnelle que nous avons introduites sont généralement significatives. Globalement, plus les satisfactions professionnelles sont faibles, plus la probabilité de changer de statut d'activité est élevée. Les seules exceptions concernent les satisfactions vis-à-vis de la rémunération et vis-à-vis de la distance au travail.

Alors que les analyses habituelles des comportements d'activité se focalisent essentiellement sur les aspects salariaux de l'emploi et ne portent qu'une attention limitée aux autres aspects, nous constatons que cette dimension financière de l'emploi apparaît comme l'un des rares facteurs ne discriminant pas les transitions d'activité par rapport au maintien dans l'emploi à temps plein. En revanche, pour toutes les transitions, les satisfactions vis-à-vis des heures de travail et de la sécurité d'emploi semblent être discriminantes : par rapport aux salariés à temps complet sur toute la période, ceux qui changent de statut sont généralement moins satisfaits ou ont des emplois de moins bonne qualité.

Plus précisément, la mauvaise qualité de l'emploi en termes de sécurité d'emploi, d'heures de travail et de conditions d'emploi influence les transitions d'activité vers le

chômage. Concernant les transitions vers l'inactivité, ce sont presque toutes les dimensions de l'emploi qui sont moins satisfaisantes (sécurité dans l'emploi, type d'activité, conditions d'emploi, heures et horaires de travail). On perçoit donc, ici aussi, la situation dégradée des salariés qui vont vivre des transitions vers l'inactivité par rapport au maintien dans l'emploi. Or, dans les analyses traditionnelles, l'inactivité est essentiellement analysée du côté de l'offre de travail, comme un choix volontaire de retrait du marché du travail. Ce « choix » apparaît ici fortement relativisé par des contraintes qui concernent la demande de travail.

Les indicateurs de la qualité de l'emploi semblent également distinguer les transitions vers le temps partiel par rapport au maintien dans l'emploi à temps plein, mais plus faiblement que pour les autres transitions. D'ailleurs, nous avons estimé ce même modèle en mettant en référence le temps partiel, afin de discerner si les variables de satisfaction différencieraient les transitions vers le chômage et l'inactivité par rapport au temps partiel. Il s'avère que les indicateurs de sécurité dans l'emploi, de conditions d'emploi, d'heures et d'horaires de travail sont significativement plus faibles pour les transitions vers le chômage et l'inactivité par rapport au temps partiel. Ainsi pour la cohorte de salariés à temps complet en 1994, les transitions vers le non emploi (chômage et inactivité) semblent marquées par des situations professionnelles antérieures dégradées par rapport à celles des salariés qui se maintiennent dans l'emploi.

En termes de genre, des différences apparaissent. Pour les femmes, les horaires de travail et le type d'activité semblent discriminants pour celles qui passent à temps partiel ou en inactivité par rapport à celles qui restent en emploi à plein temps. En revanche, pour les hommes, ce sont exclusivement les satisfactions vis-à-vis des heures de travail et de la sécurité de l'emploi qui sont déterminantes dans toutes les transitions, la satisfaction par rapport aux conditions d'emploi étant significative uniquement pour les transitions vers le chômage.

Finalement, cette analyse montre bien que les indicateurs de la qualité de l'emploi, malgré leurs imperfections dues à la part de ressenti individuel, abordent des facteurs explicatifs du côté de la demande de travail, alors que jusqu'ici la plupart des travaux mettent en avant les facteurs explicatifs du côté de l'offre.

## Conclusion du chapitre 9

Afin d’enrichir la compréhension des comportements d’activité des femmes, nous avons intégré dans une analyse des transitions d’activité, non seulement, les caractéristiques individuelles et familiales, mais aussi sept indicateurs de satisfaction professionnelle susceptibles de caractériser la qualité de l’emploi occupé.

Les principaux résultats de cette analyse des déterminants des transitions d’activité sont multiples :

Au niveau analytique, d’une part, la prise en compte des composantes de la satisfaction professionnelle, indicateurs de différents aspects de la qualité de l’emploi souvent difficiles à observer ou à évaluer, améliore la compréhension des comportements de transition d’activité. D’autre part, même s’il est difficile de faire la part entre le ressenti individuel et la réalité du poste de travail, les indicateurs de la qualité de l’emploi montrent que l’offre de travail peut être contrainte en partie par des caractéristiques de la demande de travail.

Au niveau des résultats empiriques, trois constats principaux peuvent être établis. Tout d’abord, toutes choses égales par ailleurs, les salariés qui vivent des transitions de l’emploi à temps plein vers le chômage et l’inactivité présentent des valeurs des variables, relatives à la qualité de l’emploi antérieur, significativement plus faibles. Ensuite, les contraintes familiales et professionnelles pèsent de manière différenciée selon le type de transition et selon le genre, l’influence des variables familiales et des indicateurs de qualité en termes d’heures et d’horaires de travail étant plus marquée pour les femmes. Enfin, il apparaît que le salaire n’est pas l’aspect qui discrimine le mieux les transitions entre emploi à temps complet et emploi à temps partiel, chômage ou inactivité. Il faut donc intégrer toutes les dimensions de l’emploi et ne pas se limiter au seul salaire pour appréhender correctement les comportements des travailleurs.

Ainsi, on peut conclure que les comportements d’activité ne peuvent se comprendre que de manière très restrictive, si on limite l’analyse à la valeur financière de l’emploi, sans considérer l’intérêt de son contenu et de ses caractéristiques intrinsèques. Les décisions de passage à l’inactivité des femmes, considérées dans les études

traditionnelles comme un choix volontaire lié à la non rentabilité du travail ou à la maternité, se sont en fait avérées fortement contraintes par la situation générale des emplois (statuts d'emploi, conditions de travail...).

## ANNEXES DU CHAPITRE 9

**Tableau A.9.1 : Corrélations entre les degrés de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi pour tous les salariés (coefficients de Pearson)**

	Rémunération	Sécurité d'emploi	Type d'activité	Heures de travail	Horaires de travail	Conditions de travail	Distance au travail
Rémunération	1						
Sécurité d'emploi	0,41	1					
Type d'activité	0,41	0,34	1				
Heures de travail	0,25	0,28	0,31	1			
Horaires de travail	0,31	0,30	0,40	0,57	1		
Conditions de travail	0,45	0,35	0,54	0,35	0,46	1	
Distance au travail	0,12	0,18	0,16	0,14	0,20	0,20	1

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteur.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

**Tableau A.9.2 : Corrélations entre les degrés de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi pour les hommes (coefficients de Pearson)**

	Rémunération	Sécurité d'emploi	Type d'activité	Heures de travail	Horaires de travail	Conditions de travail	Distance au travail
Rémunération	1						
Sécurité d'emploi	0,38	1					
Type d'activité	0,43	0,33	1				
Heures de travail	0,26	0,33	0,31	1			
Horaires de travail	0,27	0,31	0,40	0,63	1		
Conditions de travail	0,46	0,38	0,59	0,36	0,44	1	
Distance au travail	0,12	0,16	0,20	0,17	0,23	0,22	1

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteur.

Champ : Ensemble des hommes salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

**Tableau A.9.3 : Corrélations entre le degré de satisfaction dans l'emploi et celui de chaque dimension de l'emploi pour tous les salariés (coefficients de Pearson)**

	<b>Emploi</b>
<b>Rémunération</b>	0,53
<b>Sécurité d'emploi</b>	0,48
<b>Type d'activité</b>	0,73
<b>Heures de travail</b>	0,32
<b>Horaires de travail</b>	0,48
<b>Conditions de travail</b>	0,63
<b>Distance au travail</b>	0,19

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

**Tableau A.9.4 : Corrélations entre le degré de satisfaction dans l'emploi et celui de chaque dimension de l'emploi pour les hommes (coefficients de Pearson)**

	<b>Emploi</b>
<b>Rémunération</b>	0,55
<b>Sécurité d'emploi</b>	0,47
<b>Type d'activité</b>	0,75
<b>Heures de travail</b>	0,35
<b>Horaires de travail</b>	0,45
<b>Conditions de travail</b>	0,64
<b>Distance au travail</b>	0,21

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des hommes salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

**Tableau A.9.5 : Déterminants des transitions d'activité de hommes, modèle Logit multinomial**

Variables		HOMMES		
		Transition Temps partiel <sup>1</sup>	Transition Chômage <sup>1</sup>	Transition Inactivité <sup>1</sup>
<b>Constante</b>		28,711 ****	14,687 ****	17,123 **
<b>Age</b>	Moins de 30 ans	-0,031 ns	0,011 ns	-1,395 ns
	De 30 à 49 ans	ref	ref	ref
	Plus de 49 ans	0,997 **	0,749 *	0,811 ns
<b>Diplôme</b>	Elevé	1,712 ****	-0,197 ns	0,080 ns
	Moyen	0,304 ns	-0,143 ns	-0,626 ns
	Faible	ref	ref	ref
<b>Couple</b>	Ne vit pas en couple	ref	ref	ref
	Vit en couple	-0,200 ns	0,366 ns	1,936 *
<b>Variation Couple</b>	Stable	ref	ref	ref
	Non stable	-1,023 **	-1,296 **	-0,804 ns
<b>Nombre d'enfants</b>	0	ref	ref	ref
	1	0,516 ns	0,029 ns	0,063 ns
	2	-0,564 ns	-0,341 ns	-0,774 ns
	3 ou plus	0,024 ns	-1,580 ***	-0,570 ns
<b>Variation enfant</b>	non	ref	ref	ref
	oui	-0,228 ns	-0,944 ***	-0,977 ns
<b>CDI</b>	oui	ref	ref	ref
	non	-0,315 ns	0,933 ***	2,007 ***
<b>Secteur</b>	Privé	ref	ref	ref
	Public	1,365 ****	-0,649 ns	-0,750 ns
<b>Ancienneté</b>		-0,020 ns	-0,071 ***	0,051 ns
<b>Salaire (log)</b>		-3,419 ****	-1,292 ****	-1,760 **
<b>Satisfaction Rémunération</b>		-0,492 ns	-0,068 ns	-0,771 ns
<b>Satisfaction Sécurité d'emploi</b>		-0,453 ***	-0,785 ****	-0,996 ****
<b>Satisfaction Type d'activité</b>		-0,213 ns	-0,233 ns	-0,410 ns
<b>Satisfaction Heures de travail</b>		-2,375 ****	-2,207 ****	-1,744 ****
<b>Satisfaction Horaires de travail</b>		-0,831 ns	-0,434 ns	-0,364 ns
<b>Satisfaction Conditions de travail</b>		-0,017 ns	-0,381 **	-0,497 ns
<b>Satisfaction Distance au travail</b>		-0,055 ns	-0,101 ns	0,079 ns
Nombre d'observations		1444		
Log-vraisemblance		-601		
Ratio de vraisemblance		569		
R <sup>2</sup> de McFadden		32,12		
Coefficient d'Estrella		29,36		

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteure.

Champ : Ensemble des hommes salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

<sup>1</sup>le temps complet sur toute la période est la référence

\*\*\*\* : significatif au seuil de 0,1% ; \*\*\* : significatif au seuil de 1% ; \*\* : significatif au seuil de 5% ; \* : significatif au seuil de 10% ; ns : non significatif au seuil de 10%.



**Tableau A.9.6 : Comparaison des modèles avec et sans les salaires et types de contrats pour tous les salariés**

Satisfactions par types de transitions	Rémunération	Sécurité d'emploi	Type d'activité	Heures de travail	Horaires de travail	Conditions de travail	Distance au travail
<i>En contrôlant avec le salaire et les contrats</i>							
Temps partiel	ns	-0,305****	-0,376***	-1,425****	ns	ns	ns
Chômage	ns	-0,695****	ns	-1,712****	ns	-0,277**	ns
Inactivité	ns	-0,541****	-0,395**	-1,096****	-0,428**	-0,293*	ns
<i>En contrôlant sans le salaire et les contrats</i>							
Temps partiel	ns	-0,302****	-0,491****	-1,330****	ns	ns	ns
Chômage	ns	-0,842****	-0,240*	-1,528****	ns	-0,326**	ns
Inactivité	ns	-0,706****	-0,470***	-0,837****	-0,473**	-0,375*	ns

Source : ECHP, vagues 1 à 8, Eurostat, calcul de l'auteur.

Champ : Ensemble des salariés à temps complet en 1994 et toujours présents dans le panel en 2001.

## CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE

L'approche microéconomique de l'offre de travail explique les comportements d'activité dans le cadre d'un arbitrage qui ne prend pas en compte la nature du travail. Ce faisant, elle ne permet pas d'intégrer les variétés qualitatives des situations d'emploi, qui pourtant influencent les choix d'activité. L'objectif de cette partie était de prendre en compte les conséquences de la qualité des emplois sur les choix de participation des femmes.

Même lorsque la notion d'emploi est appréhendée au niveau microéconomique, la qualité de l'emploi reste attachée à une norme d'emploi correspondant au CDI à temps plein. En creux, cela signifie que toutes les autres formes d'emploi sont de *mauvaise qualité*. Nous avons montré que cette opposition entre les bons et les mauvais emplois, fondée uniquement sur la nature du contrat et le temps de travail, était trop restrictive. En introduisant les horaires de travail atypiques, nous avons construit une typologie des emplois, stable depuis au moins dix ans, qui rompt avec ce clivage simpliste. Elle montre en particulier que les femmes sont sur-représentées dans les classes qui cumulent le plus de composantes atypiques en termes de statut d'emploi, de temps de travail et d'aménagement des horaires. En outre, cette analyse de la qualité des emplois en termes de genre montre la complexité des liens entre inégalités salariales, statuts d'emploi, temps de travail et types d'aménagement d'horaires. La grande diversité qualitative des situations d'emploi ne coïncide pas avec la représentation simple de la situation salariale qui est retenue dans les analyses habituelles.

A partir de ces résultats, nous avons apporté un nouvel éclairage sur les raisons du succès de l'extension de l'Allocation Parentale d'Education aux mères de deux enfants. En tant qu'« expérience naturelle », elle constitue *a priori*, une illustration presque parfaite de l'influence des incitations financières sur les comportements d'activité. Pourtant, même si, dans une perspective de choix d'interruption de l'activité professionnelle pour s'occuper des enfants, l'APE représente un revenu alternatif au travail, la compréhension de ce choix ne peut se limiter à la comparaison entre les revenus au travail et hors travail. Nous avons comparé au sein de la population des mères éligibles à l'APE, les statuts d'emploi des mères selon qu'elles y avaient eu

recours ou pas. Il s'avère que celles qui ont eu recours à l'APE étaient dans des situations bien plus difficiles sur le marché du travail (statut d'emploi, flexibilité horaire, secteur d'activité, etc...). Des éléments qualitatifs concernant les emplois occupés ont donc également contribué largement au retrait d'activité.

Ce résultat nous a conduite à rechercher de manière plus générale les facteurs individuels, familiaux et professionnels, qui influencent les transitions d'activité des femmes, sans nous limiter aux rémunérations et aux heures de travail. Pour ce faire, nous avons ajouté aux variables individuelles habituelles, des indicateurs de satisfaction selon sept dimensions de l'emploi. La prise en compte de la qualité des emplois a permis de mieux comprendre les choix d'activité des femmes, qui semblent fortement contraints à la fois par la situation familiale et par la situation professionnelle. Il nous semble donc nécessaire pour appréhender correctement les comportements d'activité d'intégrer, au-delà des déterminants financiers, la variété des situations professionnelles, qui résultent en partie de la demande de travail.

A l'heure où les politiques de l'emploi se tournent vers des actions sur l'offre de travail, essentiellement par le biais de politiques d'incitations financières au travail, nos résultats soulignent l'importance de tous les autres aspects de l'emploi et des contraintes familiales qui pèsent particulièrement sur les femmes. Dans un objectif de hausse des taux d'emploi et particulièrement celui des femmes, les difficultés liées à la flexibilité horaire, à l'insécurité d'emploi et à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, devraient plutôt encourager des réflexions autour de la sécurisation des trajectoires par la constitution de *marchés transitionnels du travail* (Schmid, 1995 ; Gazier, 2003).

## CONCLUSION GENERALE

Cette thèse a tenté de relever un défi : il s'agissait de mettre en avant des déterminants qualitatifs des comportements d'activité des femmes et donc de relativiser l'importance des déterminants financiers sur l'offre de travail, en se concentrant sur la population qui pourtant semblait le mieux illustrer leur pertinence.

R. Blundell (1993) s'étonnait que le modèle canonique d'offre de travail continue de faire l'objet d'estimations empiriques. Selon lui, *« pour nombre de participants au marché du travail, il ne constitue pas le cadre de modélisation approprié. L'existence de coûts fixes, la prise en compte du caractère intertemporel des décisions constituent d'importantes extensions du modèle. D'une façon plus générale, les caractéristiques institutionnelles des conventions collectives en ce qui concerne les heures de travail, ainsi que les contraintes limitant les réactions à court terme d'un individu aux réformes fiscales, font sortir du cadre du modèle néo-classique statique étroitement défini par une grande partie de l'analyse de l'offre de travail »*. (p. 16).

Notre revue de littérature a montré que les développements de l'analyse microéconomique au cours des deux dernières décennies ont considérablement enrichi le cadre d'analyse des décisions d'offre de travail des femmes. En particulier, la prise en compte des caractéristiques institutionnelles spécifiques du marché du travail et du cadre collectif des décisions du ménage a sans doute permis une meilleure appréhension des comportements d'activité des femmes. Mais, ces modèles d'offre de travail peuvent surestimer l'élasticité de l'offre de travail des femmes par rapport au salaire, si les femmes ayant les plus bas salaires sont celles qui ont les plus mauvais emplois ou au contraire, si celles qui ont de hauts salaires sont les mieux insérées et ont un meilleur accès aux services de garde. Ainsi, en dépit de ces enrichissements, tous ces modèles ne rendent compte que partiellement de l'hétérogénéité des comportements observables et ce, essentiellement pour deux raisons.

D'une part, leur vocation universaliste gêne la prise en considération des spécificités institutionnelles constitutives des comportements d'activité. D'autre part, ils conservent comme socle commun de considérer que les individus n'accordent aucune valeur directe au travail, dont l'intérêt réside uniquement dans le niveau de

consommation qu'il permet d'obtenir. Les déterminants principaux de l'offre de travail, aussi complexes deviennent-ils, restent toujours d'ordre financier. Nous avons estimé que la compréhension de l'hétérogénéité des comportements d'activité nécessitait de considérer le cadre systémique institutionnel, économique et social et la variété qualitative des situations d'emploi.

Ainsi, nous a-t-il semblé indispensable de nous émanciper de cette conception du travail au cœur du modèle canonique. Pour ce faire, nous avons adopté une démarche de recherche plus inductive afin d'analyser les comportements d'activité effectifs des femmes et montrer l'importance de déterminants qualitatifs comme les conditions travail, les statuts d'emploi et certaines caractéristiques institutionnelles des systèmes d'emploi et de protection sociale. Nous avons donc enrichi l'analyse des décisions d'offre de travail de deux manières. D'une part, nous avons proposé une analyse de l'influence de l'environnement social, économique et familial sur les choix d'activité, qui prenne en compte *la nature des institutions* pesant sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. D'autre part, nous avons appréhendé l'influence de *la nature des emplois* sur les choix d'activité dans toutes les dimensions des situations d'emplois, sans se limiter aux salaires et au nombre d'heures de travail.

Nous avons montré tout d'abord l'importance de la nature des arrangements institutionnels relatifs à l'emploi et à la famille, à travers une comparaison des comportements d'activité des mères en Suède et en France. Cette comparaison était à la fois *l'objet* et *le contexte* de notre analyse. La Suède étant souvent présentée comme un modèle idéal pour l'emploi des femmes (taux d'emploi élevé associé à une forte intervention de l'Etat sur l'articulation vie familiale et vie professionnelle), ce choix a constitué le véritable *objet* de notre comparaison. Par ailleurs, les deux pays correspondant à des formes institutionnelles différentes, leur comparaison ne pouvait se faire sans prendre en compte la cohérence du système économique, social et politique dans lequel les comportements d'activité s'établissent ; en ce sens, notre analyse institutionnaliste était aussi le *contexte* de cette comparaison.

Cette comparaison s'est alors inscrite dans une approche sociétale offrant un cadre d'analyse systémique des comportements d'activité. A partir de la typologie des modèles d'Etat-providence proposée par Esping-Andersen (1990), nous avons conceptualisé des formes cohérentes entre les politiques d'articulation entre emploi et famille et les comportements d'activité attendus. Ceci nous a permis d'établir des relations déterministes entre le niveau familial, le niveau politique et le fonctionnement du marché du travail pour les deux pays. Dans ce cadre déductif, et à partir de l'analyse de la nature des institutions, nous avons émis des hypothèses sur la nature des comportements d'activité, confirmées et approfondies ensuite par une analyse statistique du recours au travail à temps partiel et de la ségrégation professionnelle dans les deux pays.

La cohérence de la *nature institutionnelle* des relations entre emploi et famille en Suède (congé parental et structures d'accueil des enfants) engendre une homogénéisation des comportements d'activité des mères. Il permet de maintenir un taux d'activité des femmes élevé mais induit également une forte ségrégation professionnelle des femmes dans l'emploi en termes de secteur d'activité et de profession. En France, au contraire, la *nature institutionnelle* des relations entre emploi et famille forme un ensemble contradictoire de dispositifs, au sein duquel coexistent des mesures visant à favoriser l'emploi des mères (aides financières à la garde des enfants) avec des mesures les incitant à se retirer du marché du travail (Allocation Parentale d'Education). Dans un contexte de chômage élevé, le dualisme important des femmes sur le marché du travail entre les femmes qualifiées et peu qualifiées est ainsi renforcé par ces caractéristiques institutionnelles.

Ces différences institutionnelles entre les pays produisent également des différences dans la *nature des emplois* occupés, particulièrement visibles dans le recours aux emplois à temps partiel. Le temps partiel en Suède est choisi, en ce sens qu'il n'est pas contraint par des tensions sur le marché du travail, mais il est inéluctable pour articuler les vies familiale et professionnelle. En France, dans un contexte de chômage élevé, le temps partiel peut être également choisi par les mères bien insérées sur le marché du travail. Il est néanmoins aussi subi par des femmes peu qualifiées, indépendamment de leur statut de mère, lorsqu'il est imposé par un mode de gestion des ressources humaines ou par les déséquilibres du marché du travail.

En tant que *contexte*, cette comparaison entre la France et la Suède a permis de souligner la diversité des comportements d'activité des femmes françaises, que la *nature des emplois* renforce. C'est pourquoi, nous nous sommes ensuite concentrée sur l'influence de la variété qualitative des emplois en France sur les transitions des femmes entre emploi et non-emploi.

Au préalable, nous avons construit une typologie des salariés croisant les statuts d'emploi, le temps de travail et les aménagements des horaires, afin d'interroger la qualité des emplois. Nous avons identifié la complexité des situations salariales et la variété qualitative des situations d'emploi. Au-delà de la dualisation entre statuts « typiques » et « atypiques », notre analyse a mis en avant la diversité des situations de travail au sein de la « norme d'emploi » (CDI à temps complet). Nous avons également montré que la stabilité des combinaisons entre statut, temps de travail et aménagements des horaires depuis dix ans s'était accompagnée d'une dégradation de la qualité des emplois en France.

L'analyse sexuée de notre typologie a mis en évidence la sur-représentation des femmes, croissante depuis dix ans, parmi les situations combinant le plus de particularités par rapport à la norme d'emploi. Les différences entre les hommes et les femmes se manifestent dans l'accès aux différentes formes d'emploi, mais aussi, au sein de chaque situation d'emploi, par des inégalités salariales. La diversité des situations d'emploi associée à des statuts et des horaires de travail atypiques ou flexibles complexifie les ajustements entre travail et famille et rendent sûrement plus difficile l'intégration des femmes sur le marché du travail.

Cette difficulté a été confirmée par notre analyse du succès de l'Allocation Parentale d'Education (APE). L'extension de l'APE aux mères de deux enfants est intervenue dans un contexte de précarisation croissante du marché du travail, affectant particulièrement les femmes. En comparant les situations professionnelles des femmes éligibles à la prestation, nous avons cherché à identifier l'ensemble des motivations des femmes qui ont opté pour l'APE. Notre étude économétrique a montré que les conditions d'emploi ont une influence propre et décisive sur les choix de participation des femmes, même si leur revenu, et dans une moindre mesure, celui de leur conjoint, jouent effectivement un rôle.

Ainsi, les décisions d'inactivité des femmes, considérées comme un choix volontaire lié à la maternité et à la non rentabilité du travail, apparaissent fortement contraintes par leur situation d'emploi. L'arbitrage financier n'est pas la seule raison, ni sans doute la raison majeure de l'interruption d'activité des mères de jeunes enfants ; les situations d'emploi (statuts d'emploi, type d'horaires, secteur d'activité etc...) entrent aussi dans la décision d'un certain nombre de femmes d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs enfants.

Nous avons pu généraliser ce résultat par une analyse empirique de l'influence de la variété qualitative des situations d'emploi dans les choix de transitions d'activité des femmes dans leur ensemble. En intégrant sept indicateurs de satisfaction professionnelle, nous avons affiné l'analyse des transitions du travail à plein temps, vers le travail à temps partiel, le chômage ou l'inactivité. Trois résultats principaux ont été mis en évidence.

Tout d'abord, les transitions de l'emploi à temps plein vers le chômage ou l'inactivité sont significativement affectées par les variables relatives à la qualité des emplois antérieurement occupés.

Ensuite, les contraintes familiales et professionnelles pèsent de manière différenciée selon le type de transition et selon le genre. En effet, l'influence des variables familiales et des indicateurs de qualité en termes de temps et d'horaires de travail est plus marquée pour les femmes.

Enfin, la satisfaction salariale n'est pas l'aspect qui discrimine le mieux les transitions entre emploi à temps complet et emploi à temps partiel, chômage ou inactivité. Il faut donc intégrer toutes les dimensions de l'emploi et ne pas se limiter au seul salaire pour appréhender correctement les comportements des travailleurs.

Ainsi, au-delà des aspects financiers du travail avancés par la microéconomie de l'offre de travail, cette thèse conclut à l'importance des facteurs institutionnels de la relation entre emploi et famille, d'une part, et de la variété qualitative de la *nature* des emplois, d'autre part, dans l'analyse des comportements d'activité des femmes en France.



A l'heure où les politiques de l'emploi se tournent vers des actions sur l'offre de travail, notamment à travers de politiques d'incitation financière au travail, nos résultats soulignent l'importance de tous les autres aspects du travail et des contraintes familiales, qui pèsent particulièrement sur les femmes. Nos propos questionnent en partie ces politiques dans leur propension à minimiser l'influence d'éléments relatifs à la demande de travail sur les décisions d'activité. Quels sont les emplois offerts sur le marché ? Comment l'offre de travail s'adapte-t-elle à la diversité des types de contrats de travail, des horaires, des temps ou des modes d'organisation du travail ? Nous avons voulu souligner que la mise en œuvre des politiques d'action sur l'offre de travail doit être adaptée au contexte institutionnel et à la structure du marché du travail, dans toutes ses composantes.

L'absence d'articulation entre ces politiques et celles qui concernent la qualité des emplois soulève la question de l'égalité entre les sexes. Le conseil européen de Lisbonne fixe un objectif quantitatif du taux d'emploi des femmes d'ici 2010 et parallèlement, la Stratégie Européenne pour l'Emploi insiste sur la notion de qualité de l'emploi. Mais les liens entre ces deux approches semblent peu développés : l'égalité hommes-femmes apparaît effectivement comme un indicateur de la qualité de l'emploi mais la qualité de l'emploi ne constitue pas un élément à intégrer dans l'objectif de taux d'emploi. L'égalité doit-elle passer par l'intégration des femmes dans des emplois précaires, avec de mauvaises conditions de travail et de faibles rémunérations ? Nous retrouvons ici les anciennes polémiques des politiques d'égalité, et plus généralement les thématiques actuelles d'emploi décent. Un « mauvais » emploi vaut-il mieux que pas d'emploi du tout ? Pour Layard (2004) « *le bonheur humain est plus affecté par l'absence d'emploi que par le type d'emploi* »<sup>140</sup> (p. 1, notre traduction). Notre travail fournit une réponse plus modérée : si le travail constitue en effet le premier vecteur d'insertion sociale, la nature de l'emploi peut parfois affecter suffisamment *le bonheur* des individus pour finalement nuire à leur insertion professionnelle.

---

<sup>140</sup> Cela justifie selon lui de mener des politiques visant à inciter les chômeurs à accepter de mauvais emplois, quitte à compléter leur rémunération par des subventions visant à les rendre meilleurs.

Notre réflexion appelle deux types de prolongements.

D'une part, notre analyse des comportements d'activité des femmes croise systématiquement les sphères de l'emploi et de la famille et nous a conduit à étudier les transitions entre emploi (à temps plein, à temps partiel), chômage et inactivité. Nous pourrions enrichir nos résultats en mobilisant différents travaux, qui récemment ont proposé des hypothèses permettant une nouvelle conception du fonctionnement du marché du travail : « marchés transitionnels » (Schmid et Gazier, 2002 ; Gazier, 2003), contrat d'activité (Boissonnat, 1995), droits de tirage sociaux (Supiot, 1999 ; 2005), « sécurisation » des situations d'emploi et des trajectoires professionnelles en termes de protection sociale, de retour à l'emploi, de droit à la retraite, de carrière (Castel, 2003).

D'autre part, les comportements d'activité des femmes, considérés sous l'angle de la qualité des emplois et de l'articulation entre emploi et famille, questionnent les pratiques des entreprises. Depuis peu, ces dernières semblent prendre conscience des enjeux économiques de l'égalité professionnelle et développent des programmes en faveur de l'emploi des femmes. Les mesures en faveur de l'articulation entre emploi et famille constituent généralement le cœur des « bonnes pratiques » des entreprises dans leurs accords collectifs<sup>141</sup> (Laufer et Silvera, 2005 ; ORSE, 2005). Ces préoccupations, qui restent peu développées, présentent toutefois des risques d'accroissement des inégalités parmi les femmes, entre celles qui travaillent dans les entreprises concernées, souvent de grande taille et celles qui restent cantonnées dans de petites structures, sur des secteurs en difficulté.

---

<sup>141</sup> Fin 2004, un « Label Egalité » a d'ailleurs été mis en place, par le ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, afin de valoriser les « bonnes pratiques » des entreprises.

Notre recherche s'est focalisée sur les comportements d'activité des femmes. Mais comme le souligne M. Maruani (1998) « *En matière de chômage et de précarité, de sous-emploi et de sur-qualification, de flexibilité et de partage du travail, les femmes ne sont pas spécifiques. Elles sont symptomatiques des mouvements qui agitent le marché du travail. Elles sont révélatrices de phénomènes d'ensemble. Leur situation n'est pas particulière, elle est significative* » (p. 12). Au-delà de l'offre de travail des femmes, les phénomènes décrits dans cette thèse questionnent la place du travail, la gestion de la parentalité par la société, l'articulation entre politique familiale et politique de l'emploi. Travailler sur les femmes a permis d'enrichir l'analyse des comportements d'activité en tenant compte de la variété qualitative des emplois comme celle des institutions. Loin de rester un sujet spécifique, les hypothèses et résultats développés dans cette thèse pourront éclairer d'autres questionnements économiques et sociaux et s'ouvrir à d'autres populations.

## BIBLIOGRAPHIE

- Afsa C. (1996)**, « L'activité féminine à l'épreuve de l'Allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46, pp. 1-8.
- Afsa C. (1998)**, « L'Allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE Première*, n° 569, février.
- Afsa C. (2002)**, « Satisfaction et expression des préférences: le cas des heures de travail », article présenté à la conférence *Journées de microéconomie appliquée*, Rennes, 6-7 Juin.
- Afsa C. (2003)**, « Les modèles polytomiques non ordonnées : théorie et applications », *Série des Documents de travail Méthodologie Statistique*, n° 0301.
- Afsa C. et Buffeteau S. (2005)**, « L'évolution de l'activité féminine en France : une approche par pseudo-panel », *Document de travail, Insee*, n° G2005/02, avril.
- Aglietta M. (1997)**, *Régulation et crises du capitalisme*, OPUS, Odile Jacob.
- Albrecht J., Bjorklund A. et Vroman S. (2003)**, « Is There a Glass Ceiling in Sweden ? », *Journal of Labor Economics*, vol. 21 (1), pp. 145-177.
- Allain L. et Sédillot B. (1999)**, « L'effet de l'Allocation parentale d'éducation sur l'activité des femmes », in *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques* (sous la dir. de Majnoni D'Intignano B.), Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, pp. 177-184.
- Amrouni I. (2001)**, « Une estimation de l'extension de l'APE aux familles de un enfant », *Document de travail de la CNAF*, Département de Recherche, Prévisions et Statistiques, décembre.
- Anker R. (1997)**, « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », *Revue internationale du travail*, vol. 136 (3), pp. 343-370.
- Ansieau D., Breuil-Genier P. et Hourriez J.-M. (2001)**, « Le Panel européen : une source statistique longitudinale sur les revenus et les conditions de vie des ménages », *Économie et Statistique*, n° 349-350, 9/10, pp. 3-15.
- Anxo D. et Daune-Richard A.-M. (1991)**, « La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail. Une comparaison en France et en Suède », *Travail et Emploi* n°47, pp. 63-78.
- Anxo D., Flood L. et Kocoglu Y. (2002)**, « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Economie et Statistique*, n°352-353, pp. 127-150.
- Apps P. et Rees R. (1997)**, « Collective Labor Supply and Household Production », *Journal of Political Economy*, n°105, pp. 178-190.
- Arendt H. (1961)**, *Condition de l'homme moderne*, G. Fradier, Calmann-Lévy, Pocket.
- Aronsson T., Daunfeldt S.O. et Wikström M. (2001)**, « Estimating Intra-Household Allocation in a collective Model With Household Production », *Journal of Population Economics*, n°14, pp. 569-584.

- Ashenfelter O. et Card D. (1999)**, *Handbook of Labor Economics (HLE)*, Volumes 3A, 3B et 3C, North Holland.
- Ashenfelter O. et Heckman J. J. (1974)**, « The Estimation of Income and Substitution Effects in a Model of Family Labor Supply », *Econometrica*, 42, pp. 73-85.
- Ashenfelter O. et Layard R. (1986)**, *Handbook of Labor Economics (HLE)*, Volumes 1 et 2, North Holland.
- Atallah G. (1998)**, « Impôts sur le revenu et offre de travail des femmes mariées : une revue de la littérature », *L'Actualité Économique*, 74(1), mars, pp. 95-128.
- Ballet B. (1998)**, « 221 000 chômeurs en moins entre juin 1997 et septembre 1998 », *INSEE Première*, n° 618, novembre.
- Balsan D., Gamel C. et Vero J. (2003)**, « L'incidence de l'allocation universelle sur la propension à travailler. Enjeux théoriques et résultats microéconométriques », *GREQAM, Document de travail n°03B02*, janvier.
- Barbier J.-C. (2000)**, « À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen », *Documents de travail n°3*, Centre d'Etudes de l'Emploi.
- Barbier J.-C. (2002)**, « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe ? », *Revue Française de Sociologie*, 43-2, pp. 307-332.
- Barbier J.-C. et Gautié J. (1998)**, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi, PUF.
- Barbier J.-C. et Théret B. (2001)**, « Welfare to Work or Work to Welfare, the French Case » in Gilbert N. et Van Voorhis R., *Activating the Unemployed : A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies*, Transaction Publishers, Rutgers, New Jersey, pp. 135-183.
- Bargain O., Beblo M., Beninger D., Blundell R., Carrasco R., Chiuri M.-C., Laisney F., Lechene V., Moreau N., Myck M., Ruiz-Castillo J. et Vermeulen F. (2006)**, « Does the representation of household behavior matter for welfare analysis of tax-benefit policies? An introduction », *Review of the Economics of the Household*, n°4, pp. 99-111.
- Barker D.-K. (1999)**, « Gender », in Peterson J. et Lewis M. (eds), *The Elgar Companion to Feminist Economics*, Cheltenham and Northampton, Edward Elgar, pp. 390-396.
- Barrère-Maurisson M.-A. et Lemièrre S. (2006)**, « Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France », *Enfances, Familles, Générations*, n° 4, <http://www.erudit.org/revue/efg/>.
- Barrère-Maurisson M.-A. et Rivier S. (2001)**, « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », *DARES, Premières synthèses*, n°11.1.
- Barthélémy J. et Cette G. (2002)**, « Le développement du temps vraiment choisi », *Droit social*, n° 2, pp. 135-146.
- Battagliola F. (1998)**, « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », *Recherches et Prévisions*, n°52, pp. 87-99.

- Baudelot C. et Gollac M. (1993)**, « Salaires et conditions de travail », *Economie et Statistique*, n°265, mai, pp. 65-84.
- Baudelot C. et Gollac M. (1997)**, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, n° 560, décembre.
- Baudelot C. et Gollac (2001)**, « Bonheur, travail et sociologie », document de travail séminaire « Bonheur et travail » de l'École normale supérieure [http://www.cee-recherche.fr/fr/sem\\_intens/seance09/Bonheur%20travail%20et%20sociologie.pdf](http://www.cee-recherche.fr/fr/sem_intens/seance09/Bonheur%20travail%20et%20sociologie.pdf)
- Baudelot C., Gollac M. et Gurgand M. (1999)**, « Hommes et femmes au travail : des satisfactions comparables en dépit de situations inégales », *Premières Synthèses*, DARES, 35(2).
- Becker G. (1965)**, « A theory of the allocation of time », *The Economic Journal*, Vol 75, n° 299, septembre, pp. 493-517.
- Becker G. (1973)**, « A Theory of Marriage: Part I », *Journal of Political Economy*, 81(4), pp. 813-846.
- Becker G. (1974)**, « A Theory of Marriage: Part II », *Journal of Political Economy*, 82 (2) part 2, pp. S11-S26.
- Becker G. (1981)**, *A Treatise on the Family*, Cambridge Mass : Harvard University Press.
- Becker G. (1985)**, « Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, 3(1), pp. 33-58.
- Becker G. (1991)**, *A Treatise on the Family*, Cambridge, Harvard University Press, 1ère édition 1981.
- Belleville-Pla A. (2004)**, « Insertion sociale et conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux », *Etudes et Résultats*, Drees, n°300, mars.
- Benarosh Y. (2003)**, « Les trappes à inactivités : chômage volontaire ou chômage de résistance », *Travail et Emploi*, n°95, juillet, pp. 73-85.
- Bergström T. (1997)**, « A Survey of the Theory of the Family », in Rosenzweig M. et Stark O. (eds), *Handbook of Population and Family Economics*, North-Holland, pp. 21-79.
- Bessière C. (2003)**, « Les hommes sont-ils plus heureux au travail que les femmes ? », *Ecoflash*, novembre.
- Blank R. M. (1998)**, « Simultaneously Modeling the Supply of Weeks and hours of Work among Female Household Heads », *Journal of Labor Economics*, 6 (2), avril, pp. 177-204.
- Blau D. M. et Robins P. K. (1988)**, « Child Care Costs and Family Labor Supply », *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 70, n°. 3, pp. 374-381.
- Blaug M. (1981)**, *La pensée économique. Origine et développement*, Economica.
- Blaug M. (1982)**, *La méthodologie économique*, Economica.
- Blossfeld H.P. et Drobnic S. (2001)**, *Careers of couples in contemporary society*, Oxford, Oxford University Press.
- Blossfeld H.P., Drobnic S. et Rohwer G. (2001)**, « Spouses employment careers in (West) Germany », in Blossfeld H.P. et Drobnic S., *Careers of couples in contemporary society*, Oxford University Press, pp. 53-76.

- Blundell R. (1993)**, « Offre de travail et fiscalité : une revue de littérature », *Economie et Prévision*, n°108, pp. 1-18.
- Blundell R. et MaCurdy T. (1999)**, « Labor supply : A review of alternative approaches », Chapter 27, Volume 3, *Handbook of labor economics*, Handbooks in economics de Ashenfelter O. and Card D.
- Blundell R. et Walker I. (1986)**, « A Life-Cycle Consistent Empirical Model of Family Labour Supply Using Cross-Section Data », *Review of Economic Studies*, vol. 53, pp. 539-558.
- Blundell R., Chiappori P.-A., Magnac T. et Meghir C. (2002)**, « Collective labor supply: heterogeneity and non participation », *Research Unit Working Papers 0210*, *Laboratoire d'Economie Appliquée, INRA*.
- Blundell R., Duncan A. et Meghir C. (1992)**, « Taxation and Empirical Labour Supply Models: Lone Parents in the U.K. », *Economic Journal*, vol. 102, pp. 265-278.
- Blundell R., Duncan A. et Meghir C. (1998)**, « Estimating Labor Supply Responses Using Tax Reforms », *Econometrica*, 66 (4), pp. 827-861.
- Blundell R., Ham J. et Meghir C. (1987)**, « Unemployment and Female Labour Supply », *Economic Journal*, Vol.97, pp. 44-64.
- Boissonnat J. (1995)**, *Le travail dans vingt ans*, Rapport du Commissariat Général au Plan, Odile Jacob, La Documentation Française.
- Bollé P. (1997)**, « Le travail à temps partiel : solution ou piège », Perspectives, *Revue internationale du Travail*, vol. 136, pp. 609-632.
- Bonnal L. et Fougères D. (1990)**, « Les déterminants individuels de la durée du chômage », *Economie et Prévision*, n° 5, pp. 45-82.
- Bonnet C. et Labbé M. (1999)**, « L'activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants : impact de l'allocation parentale d'éducation », DREES, *Etudes et résultats*, n°37, novembre.
- Borjas G. J. (1995)**, *Labor Economics* (3rd edition), McGraw- Hill/Irwin.
- Borjas G. J. (2003)**, *Labor Economics*, McGraw-Hill, 3ème edition.
- Bouguignon F. (1984)**, « Rationalité individuelle ou rationalité stratégique : le cas de l'offre familiale de travail », *Revue Economique*, 35(1), pp. 147-162
- Bouguignon F., Browning M., Chiappori P.-A., Lechene V. (1993)**, « Intra-Household Allocation of Consumption : a Model and some Evidence from French Data », *Annales d'Economie et de Statistique*, n°29, pp. 137-156.
- Bourguignon F. et Magnac T. (1990)**, « Labor Supply and Taxation in France », *Journal of Human Resources*, vol. 25, pp. 358-389.
- Bourguignon F., Chiappori P.-A. (1992)**, « Collective models of household behavior: An introduction », *European Economic Review*, 36, pp. 355-364.
- Bourguignon F., Chiappori P.-A. et Rey P. (1993)**, *Théorie Micro-économique*, Fayard, Paris.

- Bourreau-Dubois C., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval E. (2001)**, « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistique*, INSEE, n°349-350, septembre-octobre, pp. 41-61.
- Brachet S. (2001)**, *Politique familiale et assurance parentale en Suède : une synthèse*, CNAF, Dossier d'étude n° 21.
- Brachet S. (2002)**, « Le congé parental en Suède : implications pour la garde des enfants de moins de trois ans », Communication pour le Colloque international de Dakar, Sénégal (9-13 décembre 2002) sur le thème : « Enfants d'aujourd'hui : Diversité des contextes, pluralité des parcours », [www-aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t\\_brachet.pdf](http://www-aidelf.ined.fr/colloques/seance4/t_brachet.pdf).
- Breuil-Genier P., Ponthieux S. et Zoyem J.-P. (2001)**, « Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres », *Économie et Statistique*, n° 349-350, septembre/octobre, pp. 99-124.
- Brossolet C. (1992)**, *Fondements de la division du travail dans les modèles économiques du ménage*, Editions Arguments, Paris.
- Browning M. (1992)**, « Children and Household Economic Behavior », *Journal of Economic Literature*, 30, pp. 1434-1475.
- Browning M. et Chiappori P.-A. (1998)**, « Efficient intra-household allocations: a general characterization and empirical tests », *Econometrica*, n°66, pp. 1241-1278.
- Browning M., Angus D. et Irish M. (1985)**, « A Profitable Approach to Labor Supply and Commodity Demands over the Life-Cycle », *Econometrica*, n°53, pp. 503-543.
- Browning M., Bourguignon F., Chiappori P.-A. et Lechene V. (1994)**, « Income and Outcomes : A Structural Model of Intra- Household Allocation », *Journal of Political Economy*, n°102, pp. 1067-1096.
- Brunhes B. (1989)**, « La flexibilité du travail. Réflexions sur les modèles européens », *Droit Social*, n° 3, pp. 251-255.
- Bué J. et Rougerie C. (1999)**, « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières synthèses*, DARES, n°30.1, juillet.
- Bunel M. (2004)**, « Les entreprises à 35 heures ont-elles toutes intérêt à utiliser le dispositif de modulation/annualisation ? », *Revue Economique*, Vol 55, n°3, pp. 579-590.
- Burdett K. et Mortensen D. T. (1998)**, « Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment », *International Economic Review*, 39(2), pp. 257-273.
- Burtless G. et Hausman J.-A. (1978)**, « The Effect of Taxes on Labor Supply », *Journal of Political Economy*, vol. 86, pp. 1103-1130.
- Cahuc P. (2001)**, « Pourquoi y a-t-il des différences de salaires ? », *Reflets et Perspectives de la vie Economique*, Numéro Spécial sur la formation des salaires, vol 40, n°1-2, pp. 13-24.
- Cahuc P. et Zylberberg. A. (2001)**, *Le marché du travail*, De Boeck université.
- Cahuc P. et Zylberberg. A. (2003)**, *Microéconomie du marché du travail*, Repères n°354, La découverte.



- Calderwood G.-B. et Webley P. (1992)**, « Who responds to changes in taxation? The relationship between taxation and the incentive to work », *Journal of Economic Psychology*, n°13, pp. 735-748.
- Card D. (1994)**, « Intertemporal Labor Supply: An Assessment » In Christopher Sims, editor, *Advances in Econometrics, Sixth World Congress*. New York : Cambridge University Press, pp. 49-78.
- Cases C. et Lollivier S. (1994)**, « Estimation d'un modèle de sortie de chômage à destinations multiples », *Économie et Prévision*, n°113-114, pp. 177-187.
- Cases C. et Missègue N. (2001)**, « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Economie et Statistique*, n°344, octobre, pp. 81-108.
- Castel R. (1995)**, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Castel R. (2003)**, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, La république des idées, Seuil.
- Caussat L., Le Minez S. et Pucci M. (2003)**, « Les aides aux familles ayant de jeunes enfants : bilan de l'existant et première évaluation des réformes décidées en 2003 avec la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) », *Dossiers solidarité et santé*, n°3, La documentation Française, pp. 67-92.
- Cerc (2005)**, **Rapport n°5**, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, La Documentation française.
- Chastenet B. (2005)**, « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2004 », *Etudes et Résultats Drees*, n°446, Décembre.
- Chauffaut D., Minonzio J., Nicolas M., Olm C. et Simon M.-O. (2006)**, *La PAJE : un dispositif globalement apprécié par ses bénéficiaires*, CNAF, l'essentiel, n° 46.
- Chiappori P.-A. (1988)**, « Rational household labor supply », *Econometrica*, Vol. 56, n°1, January, pp. 63-89.
- Chiappori P.-A. (1990)**, « La théorie du consommateur est-elle réfutable? », *Revue Economique*, Vol 41, n°6, pp 1001-1026.
- Chiappori P.-A. (1992)**, « Collective labor supply and welfare », *The Journal of Political Economy*, Vol. 100, n°3, Juin, pp. 437-467.
- Chiappori P.-A. (1997)**, « Introducing Household Production in Collective Models of Labor Supply », *Journal of Political Economy*, n°105, pp. 191-209.
- Chiappori P.-A., Fortin B. et Lacroix G. (2002)**, « Marriage Market, Divorce Legislation and Household Labor Supply », *Journal of Political Economy*, Vol. 110, n°1, pp. 37-72.
- Chiappori P.-A. et Donni O. (2006)**, « Les modèles non-unitaires de comportement du ménage : un survol de la littérature », *Actualité Économique : Revue d'Analyse Economique*, Vol. 82, n°1-2, pp. 9-52.
- Chiappori, P.-A., (1991)**, « Nash-Bargained household decisions: a rejoinder », *International Economic Review*, Vol 32, n°3, pp. 791-796.
- Chone P., Le blanc D. et Robert-Bobée I. (2002)**, « Offre de travail féminine et garde des jeunes enfants », *Série des Document de travail de la Direction des Etudes et Synthèses Economique*, INSEE, n° G 2002 / 15.

**Cigno A. (1991)**, *Economics of the Family*, Clarendon Press, Oxford.

**Clark A., Couprie, H. et Sofer C. (2004)**, « La modélisation collective de l'offre de travail : mise en perspective et application aux données britanniques », *Revue Economique*, vol 55, n° 4, pp. 767-789.

**Clark A.-E. (1997)**, « Job satisfaction and gender: why are women so happy at work ? », *Labour Economics*, vol. 4, n°4, pp. 341-372.

**Clark A.-E. (1998)**, « Les indicateurs de la satisfaction au travail : Quelles sont les caractéristiques d'un bon emploi ? Observations recueillies dans certains pays de l'OCDE », *Documents hors série de l'OCDE sur la politique du marché du travail et politique sociale*, n°34, Éditions OCDE.

**Clark A.-E. (2001)**, « What really matters in a job ? Hedonic measurement using quit data », *Labour Economics*, vol.8, pp. 223-242.

**Clerc D. (1999)**, *Tous précaires ? Condamnés au chômage ? Travail et emploi : faux débats et vraies questions*, Syros, Paris, La découverte.

**Cogan J. (1981)**, « Fixed Costs and Labor Supply », *Econometrica*, 49, pp. 945-963.

COM (2001), *Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social et au comité des régions, n°313.

COM (2003), *Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis*, Communication de la commission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social et au comité des régions, n°718.

**Commaille J. (1993)**, *La stratégie des femmes. Travail, Famille et Politique*, Paris, La Découverte.

**Commaille J. et de Singly, F. (1997)**, « Les règles de la méthode comparative dans le domaine de la famille : le sens d'une comparaison », in Commaille J. et de Singly, F., (eds.), *La question familiale en Europe*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales, pp. 7-30.

**Commaille J. et Martin C. (1998)**, *Les enjeux politiques de la famille*, Paris, Bayard.

**Commaille J. et Singly F. (eds.) (1997)**, *La question familiale en Europe*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales.

**Concialdi P. (2001)**, « Les différentes mesures du chômage », *Cahier Français*, n°304, pp. 60-67.

**Concialdi P. et Ponthieux S. (2000)**, « Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis », *Revue de l'IRES*, n°33, février, pp. 5-31.

**Connelly R. (1992)**, « The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation », *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 74, n°1, pp. 83-90.

**Cottrel M., Letremy P., Macaire S., Meilland C. et Michon F. (2002)**, « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Economie et statistiques*, n°352-353, pp. 169-189.

**Cottrell M., Letrémy P., Macaire S., Meilland C. et Michon F. (2001)**, *Le temps de travail des formes particulières d'emploi*, Rapport final, IRES, Noisy le Grand.

- Couppié T. et Epiphane D. (2001)**, « Que sont les filles et garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active », *CEREQ*, Bref n° 178.
- Couppié T. et Epiphane D. (2004)**, « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », *CEREQ*, NEF n° 6.
- Coupric H. (2003)**, « Time allocation within the family: welfare implication of life in couple », Working Paper, GREQAM.
- Court A. (1939)**, « Hedonic Prices Indexes with Automotive Examples », in *Automobile Demand*, General Motors Corporation, New York, pp. 99-117
- Cray J., Dupuis J.-M. et Gazier B. (1988)**, *Analyse économique des politiques sociales*, Presse Universitaire de France, PUF, mai.
- D'Iribarne P. (1991)**, « Culture et effet sociétal », *Revue française de sociologie*, tome 32, pp. 599-614.
- Daly M. et Rake K. (2003)**, *Gender and the Welfare State: care, work and welfare in Europe and the USA*, Cambridge, Polity Press.
- Daniel C. et Palier B. (eds) (2001)**, *La protection sociale en Europe, Le temps des réformes*, DRESS, Mire, La Documentation Française.
- Daune-Richard A.-M. (1993)**, « Activité et emploi des femmes : des constructions sociétales différentes en France, au Royaume-Uni et en Suède », *Sociétés Contemporaines*, n°16, pp. 125-143.
- Daune-Richard A.-M. (2006)**, « Travail et égalité hommes-femmes : l'expérience suédoise », *Communication au 61ème congrès des relations industrielles, Université Laval, Québec*, le 1 et 2 mai.
- Daune-Richard A.-M. et Mahon R. (1998)**, « La Suède, le modèle égalitaire en danger ? », in Jenson J. et Sineau M. (dir), *Qui doit garder le jeune enfant ? Les représentations du travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, LGDJ, pp. 203-226.
- Daune-Richard A.-M. et Nyberg A. (2003)**, « Entre travail et famille : à propos de l'évolution du modèle suédois », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°4 (numéro spécial), pp. 515-527.
- Daune-Richard A.-M. (2004)**, « Les femmes et la société salariale : France, Royaume-Uni, Suède », *Travail et Emploi*, n°100, pp. 69-84.
- Daune-Richard A.-M. (1999)**, « La garde des jeunes enfants et la notion de référentiel : une comparaison France-Suède », *Recherches et Prévisions*, n° 56, juin, pp. 33-46.
- Davidson R., Mac Kinnon J.-G. (1993)**, *Estimation and inference in econometrics*, Oxford Univ. Press.
- Davies H., Joshi H., Killingsworth M. et Peronaci R. (2000)**, « How do couples spend time? » in *Gender and the labour market. Econometric evidence on obstacles in achieving gender equality*, Gustafsson S. et Meulders D. (eds), Macmillan, Basingstoke, pp. 226- 259
- Davoine L. et Erhel C. (2006)**, « La qualité de l'emploi : une mise en perspective européenne », in *Qualité de l'emploi*, L'Horty Y. (Dir), CEE, La découverte, pp. 15-26.
- De Maris A. (1992)**, « Logit Modeling : Pratical Applications », *Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*, n°86.

- Deaton A. et Muellbauer J. (1980)**, *Economics and Consumer Behavior*, Cambridge University Press, New York.
- Derobert L. (2001a)**, *Le concept de travail dans l'analyse économique. Trois études historiques et épistémologiques*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques soutenue en décembre à la Faculté d'Economie Appliquée de l'Université de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille.
- Derobert L. (2001b)**, « On the genesis of the canonical labor supply model », *Journal of the History of Economic Thought*, Vol 23, n°2, pp. 197-215.
- Derobert L. (2005)**, « The labor-less labor supply model »: A reply to David A. Spencer », *Journal of the History of Economic Thought*, Vol 27, n°1, pp. 101-103.
- Desplanques G. (1993)**, « Activité féminine et vie familiale », INSEE, *Economie et Statistiques*, n°261, pp. 23-32.
- Deven F. et Moss P. (eds), (1999)**, *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*, NIDI CBGS Publications, The Hague/Brussels.
- Deven F. et Peter M. (2002)**, « Leave Arrangements for Parents : Overview and Future Outlook », *Community, Work & Family*, vol. 5, n°3, pp. 237-255.
- Dickens W.-T. et Lundberg S. (1993)**, « Hours Restrictions and Labour Supply », *International Economic Review*, Vol. 34, n°1, pp. 169-192.
- Djidier Z., Murat F. et Robine I. (2003)**, « Motivation et performances scolaires : les filles creusent l'écart », *Insee-Première*, n° 886.
- Données sur la situation sanitaire et sociale en France* (1998), DREES, Collection Etudes et Statistiques.
- Données sur la situation sanitaire et sociale en France* (2001), DREES, Collection Etudes et Statistiques.
- Donni O. (2000)**, *Essais sur les modèles collectifs de comportement du ménage*, Thèse de Doctorat soutenue en mars à l'École des Hautes Études en Sciences.
- Donni O. (2003)**, « Collective household labor supply : Non-participation and income taxation », *The Journal of Public Economics*, vol. 87, pp. 1179-1198
- Donni O. (2004)**, « Les modèles d'offre de travail et leurs applications empiriques », Notes de cours, Université du Québec à Montréal CIPREE et DELTA. <http://www.er.uqam.ca/nobel/r23351/notes.pdf>.
- Donni O. et Moreau N. (2002)**, « Une estimation d'un modèle collectif d'offre de travail avec taxation », *Annales d'Economie et Statistiques*, n°65, pp. 55-83.
- Ehrenberg R.-G. et Smith R.-S. (2002)**, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (8th edition), Pearson Addison Wesley.
- Elbaum M. (2006)**, « La notion d'activation : une pluralité de sens peu utile pour l'action », avant-propos, in Dang A.-T., Outin J.-L. et Zajdela H. (dir), *Travailler pour être intégré ? Mutation des relations emploi-protection sociale*, CNRS- Editions, pp. 7-13.
- Erhel C. (1998)**, « L'évaluation macroéconomique des politiques d'emploi », in Barbier J.-C. et Gautié J. (dir.), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Cahier du Centre d'Études de l'emploi, n°37, PUF, pp. 257-276.

**Erhel C. et Palier B. (2005)**, « L'Europe sociale : entre modèles nationaux et coordination européenne », *Revue d'Economie Politique*, n°115, pp. 677-703.

**Erhel C. et Zajdela H. (2003)**, « Systèmes de politique de l'emploi et de protection sociale en France et en Angleterre : un consensus sur l'offre de travail », *Revue Française de Civilisation Britannique*, n°12, pp. 99-116.

**Erhel C. et Zajdela H. (2004)**, «The dynamics of social and labour market policies in France and U-K: between path dependence and convergence », *Journal of European Social Policy*, vol. 14 (18), iss. 2, pp. 125-142.

**Esping-Andersen G. (1990)**, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press, traduit, *Les trois mondes de l'Etat Providence*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. Le Lien Social, 1999.

**Esping-Andersen G. (éd.) (1996)**, *Welfare States in Transition, National Adaptations in Global Economies*, Londres, Sage.

**Esping-Andersen G. (1997)**, « L'Etat protecteur à la fin du siècle : les conséquences de l'évolution du marché du travail, de la famille et de la démographie », in *Famille, marché et Collectivité: Equité et efficience de la politique sociale*, OCDE, Paris. p.65-83

**Esping-Andersen G. (1999)**, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

Eurostat (2003a), *ECHP UDB Construction of variables*, Doc.PAN. 167, 06.

Eurostat (2003b), *ECHP UDB Description of variables*, Doc.PAN. 166, 06.

Eurostat (2003c), *ECHP UDB manual European Community Household Panel Longitudinal Users' Database Waves 1 to 8 Survey years 1994 to 2001*, Doc. PAN 168, 12.

Eurostat (2004), *L'Europe en chiffres – Annuaire Eurostat 2004*, publication Eurostat.

Eurostat (2005), *L'Europe en chiffres – Annuaire Eurostat 2005*, publication Eurostat.

**Fagnani J. (1995)**, « L'allocation parentale d'éducation : effets pervers et ambiguïtés d'une prestation », *Droit Social*, n° 3, mars, pp. 287-295.

**Fagnani J. (1995)**, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : une étude dans les Yvelines », *INSEE Première*, n° 362, février.

**Fagnani J. (1995)**, « Les mères de famille face à l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 40, pp. 85-92.

**Fagnani J. (1996)**, « Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'APE », *Revue française des affaires sociales*, n°3, pp. 129-135.

**Fagnani J. (1998)**, « Lacunes, contradictions et incohérences des mesures de conciliation travail/famille », *Droit Social*, n°6, juin, pp. 596-602.

**Fagnani J. (1999)**, « Parental leave in France », in Deven F. et Moss P. (eds.), *Parental Leave: Progress or Pitfall ?*, The Hague/Brussels, NIDI/CBGS Publications, pp. 69-83.

**Fagnani J. (2000)**, *Un travail et des enfants : petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard Editions.

**Fagnani J. (2001)**, « La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », *Travail, Genre et Sociétés*, n°6, pp. 105-119.

- Favereau O. (1989)**, « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, n°2, Vol 40, mars, pp. 273-328.
- Fermanian J.-D. et Lagarde, S. (1999)**, « Les horaires de travail dans le couple », *Economie et Statistique*, 321/322, pp. 89-110.
- Feuillet de documentation sur le Suède (2000), « L'accueil de l'enfance en Suède », publié par l'institut suédois, Uppsala, février.
- Feuillet de documentation sur le Suède (2002), « L'assurance sociale en Suède », publié par l'institut suédois, Uppsala, avril.
- Florens J.P., Fougère D., Werquin P. (1990)**, « Durées de chômage et transitions sur le marché du travail », *Sociologie du Travail*, n°4/90, pp. 439-468.
- Fong Y., Zhang J. (2001)**, « The Identification of Unobservable and Independent Spousal Leisure », *Journal of Political Economy*, 109(1), pp. 191-202.
- Fortin B. et Lacroix G. (1997)**, « A test of the unitary and collective models of household labour supply », *The Economic Journal*, Vol. 107, n° 443, juillet, pp. 933-955.
- Fortin B., Joubert N. et Lacroix G. (2002)**, « Fiscalité, effets de voisinage et offre de travail au noir », communication pour la 19<sup>ème</sup> journée de micro-économie appliquée du 6 et 7 juin.
- Fouquet A., Gauvin A. et Letablier M.-T. (1999)**, « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », in Majnoni d'Intignano B. (dir.), *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Conseil d'analyse économique, La Documentation française, pp. 105-146.
- Fourcade B. (1992)**, « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et emploi*, n° 52/2, pp. 4-19.
- Freeman R.-B. (1978)**, « Job Satisfaction as an Economic Variable », *American Economic Review*, Vol. 68, n°2, pp. 135-141.
- Fremigacci F. et L'Horty Y. (2005)**, « La qualité de l'emploi en France : tendance et cycle », *Centre d'Etudes de l'Emploi*, Document de travail n° 51, novembre.
- Freyssinet J. (1982)**, *Les politiques d'emploi des grands groupes français*, Presses Universitaires de Grenoble.
- Freyssinet J. (1997)**, « Le rôle du chômage de masse dans la flexibilisation de l'emploi », in *Précarisation sociale et santé*, IRESCO, pp. 229-237.
- Freyssinet J. (1999)**, « Comparaison internationale de la mesure du chômage : le cas de la France », *Document de travail IRES*, n°99-02.
- Fugazza M., Le Minez S. et Pucci M. (2004)**, « L'influence de la PPE sur l'activité des femmes : une estimation à partir du modèle Ines », *Economie et Prévision*, n° 160-161, pp. 79-102.
- Gadrey J., Jany-Catrice F. et Ribaut T. (1999)**, *France, Japon, Etats-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, Paris, Presses Universitaires de France, collection Economie en liberté.
- Gallou R. et Simon M.-O. (1999)**, *Le devenir des sortants de l'allocation parentale d'éducation de rang 2*, Enquête du CREDOC réalisée à la demande de la CNAF.

- Galtier B. (1999a)**, « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistique*, n° 321-322, pp. 79-87.
- Galtier B. (1999b)**, « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois “faute de mieux” », *Économie et Statistique*, n° 321-322, pp. 57-78.
- Galtier B. et L'Horty Y. (2000)**, « Le temps partiel dans la perspective des 35 heures », *Observations et Diagnostics économiques*, Revue de l'OFCE, n° 72, pp. 99-132,
- Garner H., Méda D. et Senik C. (2004)**, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », DARES, *Premières synthèses*, n° 50.3.
- Gaudu F. (1996)**, « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, n°6, pp. 569-576.
- Gautié J. (2003)**, « Les travailleurs âgés face à l'emploi », *Economie et statistiques* n° 368, pp. 33-42.
- Gauvin A. (1995)**, « Le sur-chômage féminin à la lumière des comparaisons internationales : chômage, sous-emploi et inactivité », *Les Cahiers du Mage*, n°3-4, pp. 24-36.
- Gazier B. (1991)**, *Economie du Travail et de l'emploi*, Dalloz.
- Gazier B. (2000)**, « L'articulation justice locale / justice globale : le cas des « marchés transitionnels du travail », *Revue Economique*, mai. pp. 571-581
- Gazier B. (2003)**, *Tous Sublimes. Vers un nouveau plein emploi*, Paris, Flammarion.
- Gazier B. et Lechevalier A. (2006)**, « Stratégie Européenne pour l'Emploi, régimes macroéconomiques et institutionnels, et Marchés Transitionnels du Travail », in Dang A.-T., Outin J.-L. et Zajdela H. (dir), *Travailler pour être intégré ? Mutation des relations emploi-protection sociale*, CNRS- Editions, pp. 218-234.
- Gazier B. et Zajdela H. (2004)**, « Making work pay : from justifications to implementations », communication au colloque TLMnet, *Active Labour Market Policies and escape routes from unemployment*, Rotterdam, 26-27 avril.
- Génisson C. (1999)**, *Femmes-hommes : Quelle égalité professionnelle ?*, Rapport au Premier ministre - La Documentation Française.
- Germe J.-F. et Michon F. (1979)** *Stratégie des entreprises et formes particulières d'emploi*, Séminaire d'Economie du Travail Université Paris 1, miméo
- Givord P. (2003)**, « Une nouvelle *Enquête Emploi* », *Économie et Statistique*, n° 362, pp. 59-66.
- Givord P. (2005)**, « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistiques*, n° 388-389, pp. 129-143.
- Glaude M. (1999)**, « L'égalité entre hommes et femmes : où en sommes nous ? », in Majnoni d'Intignano B., *Egalité entre hommes et femmes : aspects économiques*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, pp. 71-103.
- Godechot O. et Gurgand M. (2000)**, « Quand les salariés jugent leur salaire », INSEE, *Economie et Statistiques*, n° 331, janvier, pp. 3-24.
- Gourieroux C. (1989)**, *Econométrie des variables qualitatives*, Economica, 2ème édition.
- Goux D. (2003)**, « Une histoire de l'Enquête *Emploi* », *Économie et Statistiques*, n° 362, pp. 41-57.

- Granier P. et Joutard X. (2002)**, « L'influence de la perception du RMI sur la sortie vers l'emploi », *Économie et Statistiques*, n° 357-358, pp. 23-47.
- Gravel N., Hagnéré C. et Picard N. (2000)**, « Minima sociaux et offre de travail : Evaluation d'une réforme à l'aide d'un modèle de microsimulation dynamique », *Thema*, n° 2000-52, novembre.
- Green D. (1894)**, « Pain–Cost and Opportunity–Cost », *Quarterly Journal of Economics*, 8(2), pp. 218–229.
- Gronau R. (1977)**, « Leisure, Home Production and Work : The Theory of the Allocation of Time Revisited », *Journal of Political Economy*, n°85, pp. 1099-1124.
- Gronau R. (1986)**, « Home production: a survey », in Ashenfelter O., Layard R. (eds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, North-Holland Publishing Company, pp. 273-304.
- Gronau R. (1997)**, « The theory of home production: The past ten years », *Handbook of labor economics*, Volume 15, n°2, avril, pp. 197-205.
- Grossbard-Shechtman S. et Newman S. (1988)**, « Women's Labor Supply and Marital Choice », *Journal of Political Economy*, n°96, décembre, pp. 1294-1302.
- Guerrien B. (1985)**, *La théorie néo-classique. Bilan et perspectives du modèle d'équilibre général*, Economica.
- Guerrien B. (1996)**, *L'économie néo-classique*, Edition La Découverte, Collection Repères n°73.
- Guillemot D., Pétour P. et Zajdela H. (2002)**, « Trappe à chômage ou trappe à pauvreté : quel est le sort des allocataires du RMI ? », *Revue économique*, numéro spécial « Economie des bas revenus », n°6 vol. 53, pp. 1235-1252.
- Guillot O. (1996)**, « Activité féminine et garde des jeunes enfants : une analyse micro-économique », *Economie et Prévision*, Vol. 122, pp. 83-94.
- Guillot O. (2002)**, « Une analyse du recours aux services de garde d'enfants », *Economie et Statistique*, Vol. 352-353, pp. 213-230.
- Guillot O. (2004)**, « Choix d'activité des mères vivant en couple et recours aux services de garde d'enfants », *Economie et Prévision*, Vol. 162, pp. 51-69.
- Gün O. (2003)**, *L' introduction de l'hypothèse d'altruisme dans la théorie économique contemporaine : causes, modalités et conséquences*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques, soutenu à l'Université Paris 1.
- Gustaffson S. (1996)**, « Tax regimes and labour market performance », in Schmid G., O'Reilly, J., Schömann, K., (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 811-838.
- Gustafsson S. (1992)**, « Separate Taxation and Married Women's Labor Supply. A Comparison of West Germany and Sweden », *Journal of Population Economics*, n°5, pp. 61-85.
- Hagnéré C. et Trannoy A. (2001)**, « L'impact conjugué de trois ans de réforme sur les trappes à inactivité », *Economie et Statistiques*, n°346-347, pp. 161-185.
- Hagnere C., Picard N., Trannoy A. et Van der Straeten K. (2003)**, « L'importance des incitations financières dans l'obtention d'un emploi est-elle surestimée ? », *Economie et Prévision*, n°160/161, pp. 49-78.



- Hamermesh D. S. (1999)**, « The Changing Distribution of Job Satisfaction », Discussion Paper n° 42, document de travail de IZA's research area General Labor Economics, May.
- Hantrais L. et Letablier M.-T. (1995)**, *La relation Famille-emploi. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Dossier du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°6.
- Hantrais L. et Letablier M.-T. (1996)**, *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi n°35, CEE/PUF.
- Hantrais L. et Letablier M.-T. (1998)**, « La démarche comparative et les comparaisons franco-britanniques », *Revue de l'IRES* n°28, pp. 145-162.
- Hausman J.-A. (1980)**, « The Effect of Wages, Taxes and Fixed Costs », *Journal of Public Economics*, vol. 14, pp. 161-194.
- Hausman J.-A. (1985)**, « The Econometrics of Nonlinear Budget Sets », *Econometrica*, vol. 53, pp. 1255-1282.
- Havet N. et Sofer C. (2002)**, « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 7, pp. 83-115.
- Heckman J. (1974)**, « Life Cycle Consumption and Labor Supply: An Explanation of the Relationship between Income and Consumption over the Life Cycle », *American Economic Review*, vol. 64, pp. 188-194.
- Heckman J. (1974)**, « Shadow Prices, Market Wage and Labor Supply », *Econometrica*, vol. 42, pp. 679-694.
- Heckman J. (1976)**, « The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models », *Annals of Economic and Social Measurement*, vol. 5, pp. 475-495.
- Heckman J. (1980)**, « Sample Selection Bias as a Specification Error with an Application to the Estimation of Labor Supply Functions », in Smith J.P. (éd), *Female Labor Supply: Theory and Estimation*, Princeton University Press.
- Heckman J. (1993)**, « What has been learned about labor supply in the past twenty years? », *American Economic Review, Papers and Proceedings*, vol. 83 n°2, pp. 116-121.
- Heckman J. (2001)**, « Micro data, heterogeneity and the evaluation of public policy : Nobel Lecture », *Journal of Political Economy*, vol. 109, n°4, pp. 673-748.
- Heckman J. et Killingsworth M. (1986)**, « Female labor supply : A survey », Chapitre 2, Volume 1, Handbook of labor economics, *Handbooks in economics* de Ashenfelter O. and Layard R.
- Heckman J. J. et MaCurdy T.E. (1981)**, « New Methods For Estimating Labor Supply Functions : A Survey », *Research in Labor Economics*, Vol 4, pp. 65-102.
- Heckman J., Lalonde R. et Smith J. (1999)**, « The economics and econometrics of active labor market programs », in A. Ashenfelter and D. Card (eds.) *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier Science.
- Hobson B. (2002)**, *Making men into Fathers : men, masculinities and the social politics of fatherhood*, Cambridge University Press.
- Hotz V. J. et Miller R. A. (1988)**, « An Empirical Analysis of Life Cycle Fertility and Female Labor Supply », *Econometrica*, n°56, pp. 91-118.

- Hoynes H. (1996)**, « Welfare Transfers in Two-Parent Families : Labor Supply and Welfare Participation Under AFDC-UP », *Econometrica*, 64, pp. 295-332.
- Hughes E. (1952)**, *Men and their Work*, Glencoe, III, Free Press.
- Isnard M. et Sautory O. (1994)**, « Les macros SAS d'analyse de données », *Document de travail* n° F 9405 de l'INSEE.
- Jaquot A. (2000)**, « Introduction » du dossier Des Regards sur l'APE, *Recherches et Prévisions*, n°59, mars.
- Jenson J. et Sineau M. (1998)**, *Qui doit garder le jeune enfant ? Les représentations du travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, LGDJ., coll. Droit et Société.
- Johnson W. R. et Skinner J. (1986)**, « Labour Supply and Marital Separation », *American Economic Review*, pp. 455-469.
- Jönsson A. (2004)**, « Les politiques familiales et le genre : vers une convergence européenne ? », *l'e-ssentiel*, n°30, octobre.
- Killingsworth M. R. (1983)**, *Labor Supply*, New-York : Cambridge University Press.
- Kooreman P. et Kapteyn A. (1987)**, « A Disaggregated Analysis of The Allocation of Time within the Household », *Journal of Political Economy*, 95, n°2, pp. 223-249.
- Kristensen N. et Westergård-Nielsen N. (2004)**, « Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility », *IZA Discussion Papers* n°1026, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kuhn T. (1962)**, *The structure of scientific revolutions*, traduit (1983), *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion.
- Kuhn T. (1970)**, « Logic of Discovery or Psychology of Research ». In Lakatos I. et Musgrave A (Ed.), *Criticism and the growth of knowledge*, Cambridge : Cambridge University Press, pp. 1-23.
- L'Horty Y. (2004)**, « Instabilité de l'emploi : quelle rupture de tendance ? », *Les papiers du CERC*, n°2004-1, février.
- Lakatos I. (1976)**, *Proofs and Refutations. The logic of Mathematical discovery*, Cambridge, Cambridge University Press, Edition consultée : *Preuves et réfutations* (1984), Paris, Herman.
- Lakatos I. (1978)**, *The Methodology of Scientific Research Programs* (Philosophical papers, Vol 1), Cambridge, Cambridge University Press, Edition consultée : *Histoire et méthodologie des sciences* (1994), Paris, PUF, Bibliothèque d'histoire des sciences.
- Laroque G. et Salanié B. (1999)**, « Prélèvements et transferts sociaux : une analyse descriptive des incitations financières au travail », *Economie et statistiques*, n°328, août, pp. 3-19.
- Laroque G. et Salanié B. (2000a)**, « Une décomposition du non-emploi en France », *Economie et statistiques*, n°331, pp. 47-66.
- Laroque G. et Salanié B. (2000b)**, « Temps partiel féminin et incitations financières à l'emploi », Article INSEE, préparé pour le colloque du CERC, octobre.
- Laroque G. et Salanié B. (2002)**, *Institutions et emploi : les femmes et le marché du travail en France*, *Economica*, octobre.

- Laroque G. et Salanié B. (2004)**, « Fertility and Financial Incentives in France », *CESifo Economic Studies*, n°50, pp. 423-450.
- Laroque G. et Salanié B. (2002)**, « Temps partiel féminin et incitations financières à l'emploi », *Revue Économique*, n° 53. p. 1127-1148
- Laufer J. (2004)**, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, n°151, pp. 117-127.
- Laufer J. et Silvera R. (2006)**, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation? », *Revue de l'OFCE*, n°97, pp. 245-272.
- Layard R. (2003)**, « Happiness: has social science a clue? », Lionel Robins Memorial Lectures, London School of Economics, 3-5 mars.
- Layard R. (2004)**, « Good Jobs and Bad Jobs », *CEP Discussion Papers*, op19, Centre for Economic Performance, LSE.
- Layard R. (2005)**, *Happiness. Lessons from a new science*, Allen Lane, London.
- Lazarsfeld P., Jahoda M. et Zeisel H. (1981)**, *Les chômeurs de Marienthal*, Les Editions de Minuit, Paris, première édition, 1932.
- Le Bras H. (1993)**, *Marianne et les lapins, l'obsession démographique*, Hachette collection.
- Le Minez S. et Roux S. (2001)**, « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *INSEE Première*, n° 801.
- Lechevalier A. (2006)**, *La protection sociale en Europe : temporalités et territoires*, Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches présentée à l'Université Paris 1.
- Legendre F., Lorgnet J.-P. et Thibault F. (2002)**, « Un premier chiffrage de l'APE de rang 1 à l'aide du modèle de micro-simulation Myriade », *Document de travail*, Département des Statistiques, des Prévisions et des Analyses, juin.
- Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R. et Thibault F. (2003)**, « Etat des lieux des prestations petite enfance avant la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant », CNAF, *l'essentiel*, n° 16.
- Legendre F., Lorgnet J.-P., Mahieu R. et Thibault F. (2004)**, « Les aides publiques à la garde des jeunes enfants : états des lieux et perspectives », *Recherches et Prévisions*, n°75, mars, pp. 5-20.
- Legendre F., Lorgnet J.-P., Thibault F. (2003)**, « La distribution des incitations financières au travail en France : l'évaluation du modèle Myriade », *Economie et Prévision*, n°160/161, pp. 23-48.
- Lemaître G., Marianna P. et Bastelaer A. (1997)**, « Comparaison internationale du travail à temps partiel », *Revue économique de l'OCDE*, n°29, pp. 154-167.
- Lemennicier B. et Lévy-Garboua L. (1981)**, « L'arbitrage autarcie-marché : une explication du travail féminin », *Consommation*, n°2, pp. 44-73.
- Lemière S. (2006)**, « Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable », *Travail, Genre et Société*, n° 15, pp. 83-100.

- Lemière S. et Marc C. (2005)**, *Quality of Work and Gender In/Equality in France*, rapport pour le réseau européen de recherches « GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung » de l'université de Marburg sur le thème de la qualité du travail et les inégalités de genre sur le marché du travail européen.
- Lemière S. et Marc C. (2006)**, « Qualité des emplois et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », Communication au colloque de *l'Association d'Econométrie Appliquée AEA, Politiques contre le chômage*, Italie, Naples, 1 et 2 juin.
- Lemière S. et Silvera R. (2003)**, « Théories de la discrimination et ressources humaines », in *Encyclopédie de ressources humaines*, Allouche J. (Coord.), Vuibert, pp. 355-369.
- Letablier M.-T. (2003)**, « Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°4 (numéro spécial), octobre-décembre, pp. 487-514.
- Letablier M.-T., (2000)**, « Famille et Emploi : une comparaison européenne », in Chauvère, M., Sassier, M., Bouquet, B., Allard, R., Ribes, R. (eds), *Les implicites de la politique familiale*, Paris, Dunod, pp. 204-219.
- Letablier M.-T., (2001)**, « L'égalité entre les sexes: un enjeu européen », Centre d'Etudes de l'Emploi, *Quatre pages*, 46, juillet.
- Letablier M.-T., Lurol, M., (2000)**, « Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne », *Lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n°63, pp 1-8.
- Lewis J. (2001)**, « Les femmes et le workfare de Tony Blair », *Esprit*, 273, mars-avril, pp. 174-186.
- Lewis J., (1995)**, « Egalité, différence et rapports sociaux de sexes dans les Etats Providence du XXème siècle », in Ephesia, *La Place des Femmes*, La Découverte, coll. Recherches, Paris, pp. 407-422.
- L'Horty Y. et Ouvrard J.-F. (2006)**, « Comment améliorer les gains du retour à l'emploi », *Revue économique*, Vol 57, n°3, pp. 461-471.
- Lollivier S et Rioux L. (2002)**, « Un modèle structurel d'offre de travail : Stigmatisation des chômeurs par les offres d'emploi ou les salaires offerts », communication pour la *19ème journée de micro-économie appliquée* du 6 et 7 juin 2002, avril.
- Lollivier S. (1988)**, « Activité et arrêt d'activité féminine. Le diplôme et la famille », INSEE, *Economie et Statistiques*, n°212, juillet-août. pp. 25-29.
- Lollivier S. (2000)**, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes: Des trajectoires hétérogènes », *Economie et Statistiques* n°334, avril. pp. 49-63.
- Lollivier S. (2001)**, « Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », INSEE, *Economie et Statistiques*, n°349-350, pp. 125-140.
- Lucas R. and Rapping L. (1969)**, « Real wages, employment and inflation », *The Journal of Political Economy*, Vol. 77, n°5, septembre-octobre, pp. 721-754.
- Lundberg S et Pollak R. (1993)**, « Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market », *Journal of Political Economy*, 10, pp. 987-1010.
- Lundberg S. (1988)**, « Labor Supply of Husbands and Wives: a Simultaneous Equations Approach », *The Review of Economics and Statistics*, n°224-235, Vol. 70(2), pp. 224-235.

- Lundberg S. et Pollak R. (1996)**, « Bargaining and distribution in marriage », *Journal of economic perspectives*, n°10, pp. 139-158.
- Lundberg S., Pollak R. et Wales T. (1997)**, « Do Husbands and Wives Pool Their Resources? Evidence from the UK Child Benefit », *Journal of Human Resources*, 32(3), pp. 463-480.
- MaCurdy T. (1981)**, « An Empirical Model of Labor Supply in a Life-Cycle Setting », *Journal of Political Economy*, vol. 89, pp. 1059-1085.
- MaCurdy T., David G. et Paarsch H. (1990)**, « Assessing Empirical Approaches for Analyzing Taxes and Labor Supply », *Journal of Human Resources*, n°25, pp. 415-490.
- Mahieu R. (2005a)**, « Les modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans : effets d'offre et de demande », *Recherches et Prévisions*, n° 82, pp. 43-55.
- Mahieu R. (2005b)**, « La PAJE après 18 mois de montée en charge », *Recherches et Prévisions*, n° 82, pp. 75-80.
- Mahieu R., Minonzo J. et Nicolas M. (2004)**, « La montée en charge de la prestation d'accueil du jeune enfant », *l'essentiel*, n° 31.
- Majnoni D'Intignano B. (1999)**, « Femmes et hommes : égalité ou différences », in Majnoni d'Intignano B. (dir.), *Egalité entre hommes et femmes : aspects économiques*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, pp. 19-58.
- Manser M. et Brown M. (1980)**, « Marriage and Household Decision Theory-A Bargaining Analysis », *International Economic Review*, n°21, pp. 21- 34.
- Marc C. (2004)**, « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE : Une analyse économique du comportement d'activité des femmes », *Recherches et Prévisions*, n°75, mars, pp. 21-38.
- Marc C. et Zajdela H. (2007)**, « Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du 'modèle suédois' ? », n°17, *Travail, genre et Société*, à paraître.
- Marpsat M. et Trognon A. (1992)**, « Présentation générale du modèle Logit », *Actes des journées de méthodologie statistique 17 et 18 juin 1992*, INSEE METHODES n°46-47-48.
- Marsden D. (1989)**, *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica.
- Martin C. (1999)**, « Comparer les questions familiales en Europe », *Recherches et Prévisions*, n°55, mars, pp. 21-32.
- Martin C., Math A. et Renaudat E. (1998)**, « Caring for the very young children and dependent elderly people in France : towards a commodification of social care ? » in Lewis J. (ed.), *Gender, Social care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate.
- Maruani M. (1998)** (dir), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte MAGE, coll. Recherches, Paris.
- Maruani M. (Dir) (2005)**, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Editions La Découverte, Paris.
- Maruani M. et Nicole C. (1989)**, *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Syros, Alternatives, Paris.

- Maruani M. et Reynaud E. (2001)**, *Sociologie de l'emploi, 3ème édition, Repères*, La découverte.
- Math A. et Renaudat E. (1997)**, « Développer l'accueil des enfants ou créer de l'emploi ? Une lecture de l'évolution des politiques en matière de modes de garde », *Recherches et Prévisions*, CNAF, 49, septembre, pp. 5-18.
- Maurice M. (1989)**, « Méthode comparative et analyse sociétale : les implications théoriques des comparaisons internationales », *Sociologie du travail*, 31(2), pp. 175-191.
- Maurice M. (2000)**, « The paradoxes of societal analysis. A review of the past and prospect for the future », in Maurice M., Sorge A. (eds), *Embedding organizations*, Amsterdam, John Benjamins Publishing Company, pp. 89-99.
- Maurice M. (2003)**, « A propos de comparaisons internationales et d'interdisciplinarité : questions théoriques et méthodologiques », *Sociologie du travail* n°45, pp. 267-284.
- Maurice M., Sellier F. et Sylvestre J.-J. (1982)**, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, Presses Universitaires de France, collection Sociologies.
- Maurice M., Sellier F. et Sylvestre J.-J. (1991)**, « Analyse sociétale et cultures nationales : réponse à Ph. D'Iribarne », *Revue Française de Sociologie*, n°32, pp. 75-86.
- McElroy M. (1985)**, « The Joint Determination of Household Membership and Market Work: The Case of Young Men », *Journal of Labor Economics*, n°3, pp. 293-316.
- McElroy M. (1990)**, « The Empirical Content of Nash-bargaining Household Behavior », *Journal of Human Resources*, n°25, pp. 559-583.
- McElroy M. et Horney M. (1981)**, « Nash-Bargained Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand », *International Economic Review*, n°22, pp. 333-349.
- McFadden D. (1968)**, « The Revealed Preferences of a Government Bureaucracy », Economic Growth Project, Technical Report n° 17, Berkeley et parus en 1975 in *The Bell Journal of Economic and Management Science*.
- Méda D. (1995)**, *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, rééd. Champs-Flammarion, 1998.
- Méda D. (2004)**, *Le travail, Que sais-je ?*, Paris, PUF.
- Méda D., Simon M.-O. et Wierink M. (2003)**, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n°29.2, juillet.
- Meilland C. (2001)**, « Danemark. L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mise à mal par les congés parentaux », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 71, pp. 3-8.
- Melkas H. et Anker R. (1997)**, « Occupational segregation by sex in Nordic countries : An empirical investigation », *International Labour Review*, Vol 136, n°3, pp. 341-363.
- Meulders D. et Plasman R. (2003)**, « Approche féministe de l'économie », in Laufer J., Marry C. et Maruani M. (éds), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, Paris, pp. 227-237.

- Meurs D. et Ponthieux S. (1999)**, « Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90 », DARES, *Documents d'études*, n° 28.
- Meurs D. et Ponthieux S. (2000)**, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre les hommes et les femmes », INSEE, *Economie et Statistiques*, n°337-338.
- Meyerson E.-M., Petersen T. et Snartland Vemund (1998)**, « Are female workers less productive than male workers? Productivity and the gender wage gap », *Research Institute of Industrial Economics*, Working Paper n°509, pp. 1-39.
- Michel S. et Mahon R. (2002)**, *Child Care at the Crossroads: Gender and Welfare State Restructuring*, New-York, Londres.
- Mill J. S. (1848)**, *Principles of Political Economy*, vol. 1. The World's Great Classics. New York, The Colonial Press, 1900.
- Milewski F. (2004)**, « Femmes ; « top » modèles des inégalités », in Milewski F et Périvier H. (dir), Travail des femmes et inégalités, *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet, pp. 11-68.
- Milewski F. et Périvier H. (dir.) (2004)**, *Travail des femmes et inégalités*, Revue de l'OFCE, n°90, juillet.
- Milewski F., Dauphin S., Kesteman N., Letablier M.-T., Meda D. (2005)**, *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, Collection des rapports officiels, Paris, La Documentation française.
- Mincer J. (1962)**, « Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply », dans H.G. Lewis (ed), *Aspect of Labor Economics*, Princeton: Princeton University Press.
- Moreau N. (2000)**, « Une application d'un modèle collectif d'offre de travail sur données françaises », *Economie et Prévision*, n°146, pp. 61-71.
- Mortensen D. (1970)**, « Job search, the duration of unemployment, and the Phillips curve », *American Economic Review*, n°60, pp. 505-517.
- Mortensen D. (1986)**, « Job search and labor market analysis », in *Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter et R. Layard eds, Amsterdam, pp. 849-919.
- Moulin S. (2004)**, « Discriminatory Barriers and the Gender Wage Gap in France », Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing Ltd, *LABOUR* 18 (3).
- Mroz T. A. (1987)**, « The sensitivity of an empirical model of married women's hours of work to economic and statistical assumptions », *Econometrica*, Vol. 55, n°4, pp. 765-799.
- Nakache J.-P. et Confais J (2005)**, *Approche pragmatique de la classification - Arbres hiérarchiques - Partitionnements*, Edition TECHNIP.
- Nakache J.-P. et Confais J. (2001)**. *Méthodes de Classification. Avec illustrations SPAD et SAS*, CISIA-CERESTA.
- Niel X. (1998)**, « Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler », *Premières Synthèses*, DARES, 9(1), pp.1-4.
- O'Connor J.S., Orloff A.S. et Shaver S. (1999)**, *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*, Cambridge University Press.
- OCDE (1997), *Making work pay: taxation, benefits, employment and unemployment*, Paris.

- Okba M. (2004)**, « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Premières synthèses*, DARES, n°31.2, juillet.
- Orloff A. S. (2006)**, « L'adieu au maternalisme ? Politiques de l'Etat et emploi des mères en Suède et aux Etats-Unis », *Recherches et prévisions*, n°83, pp. 9-28.
- Orloff A. S. (1993)**, « Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare state », *American Sociological Review*, n°58, pp. 303-328.
- ORSE (2005)**, Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises, Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises ORSE.
- Ostner I. (2001)**, « Régimes de protection sociale, taux d'activité des femmes et famille » in Daniel C. et Palier B. (eds), *La protection sociale en Europe, Le temps des réformes*, La Documentation Française, pp. 153-168.
- Ott N. (1992)**, *Intrafamily Bargaining and Household Decisions* Springer Verlag, New-York.
- Øyen E. (1990)**, « The imperfection of Comparisons », in Øyen E. (Ed.), *Comparative Methodology. Theory and Practice in International Social Research*, SAGE Studies in International Sociology, pp. 1-18.
- Palier B. (2001)**, « Les différents modèles de protection sociale et leur impact sur les réformes nationales », in Daniel C. et Palier B. (eds), *La protection sociale en Europe, Le temps des réformes*, La Documentation Française, pp. 33-46.
- Palier B. (2002)**, *Gouverner la sécurité sociale*, Presse Universitaire de France, collection Le Lien Social.
- Palier B. et Viossat L.-C. (dir.) (2000)**, *Politiques sociales et mondialisation*, Paris, Editions Futuribles.
- Paugam S. (2000)**, *Le salarié de la précarité*, Coll. le lien social, Documents d'enquête, PUF.
- Pencavel J. (1986)**, « Labor supply of men : A survey », Chapitre 1, Volume 1, Handbook of labor economics, *Handbooks in economics de Ashenfelter O. and Layard R.*
- Pérvier H. (2003)**, « La garde des jeunes enfants : affaire de femmes ou affaire d'Etat ? », *Lettre de l'OFCE*, n°228.
- Pérvier H. (2004)**, « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe », in Milewski F et Pérvier H. (dir), *Travail des femmes et inégalités*, Revue de l'OFCE, n°90, juillet, pp. 225-258.
- Perraudin et Pucci (2006)**, « Survey sur le coût et les aides à la garde des jeunes enfants », à paraître dans les publications de la Drees.
- Persson I. et Wadensö E. (2000)**, « A la recherche l'égalité. Disparité salariale et division sexuelle du travail en Suède », *Cahiers du genre*, n°27.
- Picard P. (1990)**, *Éléments de microéconomie. Théorie et applications*, 2ème édition, Montchrestien.
- Pierson P. (2000)**, « Increasing returns, Path Dependence, and the Study of Politics », *American Political Science Review*, vol 94, n°2, pp. 251-267.



**Piketty T. (1998)**, « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Économie et Prévision*, n° 132-133, Mai, pp. 1-35.

**Pisani-Ferry J. (2000)**, *Plein emploi*, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française.

**Pochet P. et de la Porte C. (2004)**, The European Employment Strategy : Existing research and remaining questions », *Journal of European Social Policy*, Vol.14, n°1, pp. 71-79.

**Polanyi K. (1944)**, *The Great Transformation*, Boston, Beacon Press, traduit en français en 1983 : *La Grande transformation*, Paris, Gallimard.

**Pollak R. (1999)**, « Notes on time use », *Monthly Labor Review*, Vol 122, n°8, publié aussi dans *Problèmes Economiques*, 2652, février 2000, pp. 7-11.

**Pollak R. et Wachter M. (1975)**, « The relevance of the household production function and its implications for the allocation of time », *Journal of Political Economy*, 83(2), pp. 255-277.

**Popper K. (1963)**, *Conjectures et réfutations*, Payot, 1985.

**Popper K. (1969)**, *Conjectures and refutations*, 1ère édition, Londres U.K.: Routledge & Kegan Paul.

**Popper K.R. (1959)**, *The logic of scientific discovery*, 1ère édition en Anglais.

Prestations familiales 2000 (2002), statistiques nationales, CNAF, février.

**Pucci M. et Zajdela H. (2006)**, « Les bénéficiaires du RMI ont-ils besoin d'incitations financières ? Une remise en cause des trappes à inactivité », in Dang A.-T., Outin J.-L., Zajdela H. (dir), *Travailler pour être intégré ? Mutation des relations emploi-protection sociale*, CNRS- Editions, pp. 129-146.

**Ralle P. (2006)**, « Introduction » de *la qualité de l'emploi*, L'Horty Y. (Dir.), Centre d'études de l'emploi, Coll. Repères, La découverte, pp. 3-14.

**Rapoport B., Sofer C. et Solaz A. (2003)**, « Household Production in a Collective Model: Some New Results », Cahiers de la MSE, série blanche, n° 03039.

**Rapoport B., Sofer C. et Solaz A. (2006)**, « La production domestique dans les modèles collectifs », *L'Actualité Economique* (à paraître).

**Reinstadler A. (2000)**, « Les causes du non-recours et du quasi-non-recours à l'Allocation Parentale d'Education », *Recherches et Prévisions*, n°59, mars.

**Renaudat E. (1993)**, « Les salariés en congé parental », *Recherches et Prévisions*, n° 32.

**Revue française des Affaires sociales n°4 (2003)**, *L'Etat providence nordique. Ajustements, transformattions au cours des années quatre-vingt-dix*, numéro spécial, La documentation Française, octobre-décembre.

**Ribar D. C. (1992)**, « Child Care and the Labor Supply of Married Women: Reduced Form Evidence », *The Journal of Human Resources*, Vol. 27, n°1, Special Issue on Child Care, pp. 134-165.

**Ribar D. C. (1995)**, « A Structural Model of Child Care and the Labor Supply of Married Women », *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, n°3, pp. 558-597.

- Rignols E. (1996)**, « Incitation à l'interruption de l'activité professionnelle : effets en termes d'emploi et de natalité », *Economie et Prévision*, n°122, janvier, p. 59-68.
- Roger M. et Roux S (2004)**, « The Elasticity of Hours to Wage. What about Labor Demand ? », *Document de travail du CREST*, n° 2004-44.
- Rose M. (1985)**, « Universalism, culturalism, and the Aix group: Promise and problems of a societal approach to economic institutions », *European Sociological Review*, n°1(1), pp. 65-83.
- Rubery J., Smith M., Anxo D. et Flood L. (2001)**, « The future European labor supply : the critical role of the family », *Feminist Economics*, 7(3), pp. 33-69.
- Sainsbury D. (1999)**, « Taxation, Family Responsibilities and Employment », in Sainsbury D. (ed.), *Gender and Welfare State Regims*, Oxford University Press, pp. 185-209.
- Samuelson P. (1956)**, « Social Indifference Curves », *Quarterly Journal of Economics*, n°70, pp. 1-22.
- Sautory O. (1991)**, « La procédure CORRESP de SAS – version 6.06 », Document de travail n° F 9116 de l'INSEE
- Schmid G. (1995)**, « Le plein-emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail “transitoires” en tant que nouvelle stratégie des politiques d'emploi », *Travail et emploi*, n° 65, pp. 5-17.
- Schmid G. et Gazier B. (2002)**, *The Dynamics of Full Employment : Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, USA, Cheltenham.
- Schultz T. (1990)**, « Testing the neoclassical model of family labor supply and fertility », *Journal of Human Resources*, n° 25, pp. 599-634.
- Schwartz O. (1990)**, *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses universitaires de France.
- Sen A. (1990)**, « Gender and cooperative conflicts » in Tinker I. (ed), *Persistent inequalities - Woman and world development*, Oxford university press, pp. 123-179.
- Siegers J. et Van der Lippe T. (1994)**, « Division of household and paid labor between partners: Effects of relative wage rates and social norms », *Kyklos*, n°47, pp. 109-136.
- Silvera R. (1998)**, « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs? », dans Maruani M. (dir.), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, pp. 127-138.
- Silvera R. (2001)**, « Genre et économie: des rendez-vous manqués », *Travail, Genre et Société*, n° 6, 2001.
- Simon M.O. (2000)**, « La réinsertion professionnelle des premières bénéficiaires de l'APE au titre de leur deuxième enfant », *Recherches et Prévisions*, n°59, mars.
- Sloane P. J. et Williams H. (2000)**, « Job satisfaction, Comparison Earnings, and Gender », *Labour*, vol.14, n°3, Septembre, pp. 473-501.
- Sofer C. (1985)**, *La division du travail entre hommes et femmes*, Economica, Paris.

- Sofer C. (1999)**, « Modélisations économiques de la prise de décision dans la famille », in Majnoni d'Intignano B. (dir.), *Egalité entre hommes et femmes : aspects économiques*, Rapport du Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, pp. 147-16.
- Sofer C. (2003)**, « Femmes, féminisme et théories économiques : la révolution discrète » dans J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (éds), *Le travail du genre, les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, *La Découverte*, Paris, pp. 213-226.
- Sofer C. (2005)**, « Les choix relatifs au travail dans la famille : la modélisation économique des décisions », *Travail et Emploi*, n° 102, pp 79-89.
- Sousa-Poza A. et Sousa-Poza A. (2000)**, « Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox », *Kyklos*, vol. 53, n°2, pp. 135-151.
- Spencer D. A. (2003)**, « Love's labor's lost? The disutility of work and work avoidance in the economic analysis of labor supply », *Review of Social Economy*, Taylor and Francis Journals, vol. 61(2), pp. 235-250.
- Spencer D. A. (2005)**, Rejoinder on Laurent Derobert's « The labor-less labor supply model: a little further », *Journal of the History of Economic Thought*, Vol 27, n°1, pp. 105-106.
- Supiot A. (dir.) (1999)**, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission Européenne, Paris, Flammarion.
- Supiot (2005)**, « Le droit du travail bradé sur le « marché des normes », *Droit Social*, n°12, décembre, pp. 1087-1096.
- Thélot C. et Villac M. (1998)**, *Politique Familiale : Bilan et Perspectives*, Rapport à la ministre de l'emploi et de la solidarité et au ministre de l'économie des finances et de l'industrie, Paris, La Documentation Française.
- Théret B. (1997)**, « Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation : fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale », *L'Année de la Régulation*, Vol. 1, pp. 163-228.
- Théret B. (2000)**, « Nouvelle économie institutionnelle, économie des conventions et théorie de la régulation : vers une synthèse institutionnaliste ? », *La lettre de la régulation*, n°35.
- Thévenon O. (2003)**, *Les relations emploi-famille en Europe : fondements socio-économiques des comportements féminins en Allemagne, Espagne, France, aux Pays-Bas et Royaume-Uni*, Thèse de Sciences Economiques soutenu à l'Université Paris X-Nanterre.
- Thévenon O. (2004)**, « Les enjeux pour l'emploi féminin de la Stratégie Européenne pour l'Emploi », in Milewski F et Périvier H. (dir), *Travail des femmes et inégalités*, Revue de l'OFCE, n°90, juillet, pp. 379-417.
- Van Soest A. (1995)**, «Structural Models of Family Labor Supply: A Discrete Choice Approach », *Journal of Human Resources*, 30 (1), pp. 63-88.
- Varian H R. (1995)**, *Analyse Microéconomique*, 3ème édition, De BoeckUniversité.
- Walliser B. et Prou C. (1988)**, *La science économique*, Editions du Seuil.
- Wicksteed P. (1910)**, *The Common Sense of Political Economy*, London: Macmillan.

**Zabel J. (1993)**, « The relationship between hours of work and labor force participation in four models of labour supply behaviour », *Journal of Labor Economics*, 11(2), pp. 387-416.

**Zajdela H. (2005)**, « La conception économique du travail. Une analyse au travers des politiques de Making Work Pay », *Journées du GDR Economie et Sociologie*, Aix-en-Provence, le 29 et 30 septembre.

<http://www.univ-aix.fr/lest/insertionlest/gdreconomie/a4/zajdela.pdf>



## LISTE DES ENCADRES

<i>Encadré A.1.1 : Fonctions d'utilité et courbes d'indifférences</i> .....	47
<i>Encadré 3.1 : Effets des coûts fixes sur l'offre de travail</i> .....	81
<i>Encadré A.6.1 : L'enquête Emploi française de l'INSEE</i> .....	185
<i>Encadré A 6.2 : Les données individuelles longitudinales suédoises (LINDA Longitudinal INdividual Data)</i> .....	186
<i>Encadré A 6.3 : Le modèle Logit dichotomique</i> .....	187
<i>Encadré 7.1 : La classification conjointe (hiérarchique et partition)</i> .....	202
<i>Encadré 8.1 : L'allocation parentale d'éducation</i> .....	243
<i>Encadré 8.2 : L'échantillon national des allocataires</i> .....	259
<i>Encadré 9.1 : Les questions de l'ECHP</i> .....	284
<i>Encadré 9.2 : Modèle multinomial</i> .....	292

## LISTE DES GRAPHIQUES

<i>Graphique 1.1 : Arbitrage consommation-loisir avec solution intérieure .....</i>	30
<i>Graphique 1.2 : Arbitrage consommation-loisir avec solution en coin .....</i>	31
<i>Graphique 1.3 : Effets d'une augmentation du revenu hors travail sur l'offre de travail..</i>	33
<i>Graphique 1.4 : Effets d'une augmentation du salaire sur l'offre de travail .....</i>	34
<i>Graphique 1.5 : Offre de travail coudée .....</i>	36
<i>Graphique 1.6 : Offre de travail .....</i>	37
<i>Graphique 3.1 : Effets d'une hausse des coûts fixes monétaires et en temps .....</i>	82
<i>Graphique 3.2 : Contrainte budgétaire avec impôt progressif sur le revenu salarial .....</i>	86
<i>Graphique 7.1 : Représentation des modalités sur le premier plan factoriel.....</i>	206
<i>Graphique 7.2 : Décomposition de l'inertie.....</i>	207
<i>Graphique 7.3 : Arborescence de la classification mixte des salariés .....</i>	207
<i>Graphique 7.4 : Répartition hommes femmes dans les classes de statuts « atypiques »..</i>	213
<i>Graphique 7.5 : Répartition hommes femmes dans les classes de statuts « typiques »....</i>	218
<i>Graphique 7.6 : Distribution des salaires mensuels nets moyens en euros par classes...</i>	221
<i>Graphique 7.7 : Evolution de la qualité des emplois et répartition hommes femmes .....</i>	226
<i>Graphique 8.1 : Évolution des bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation selon le rang et le taux de 1994 à 2001 .....</i>	251
<i>Graphique 8.2 : Comparaison entre le nombre des bénéficiaires de l'APE de rang 2 à taux plein dans les enquêtes Emploi de l'INSEE et celui de la CNAF.....</i>	253

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau A.5.1</b> : Le cadre institutionnel en France et en Suède.....	163
<b>Tableau 6.1</b> : Temps partiel en fonction du nombre d'enfants .....	167
<b>Tableau 6.2</b> : Temps partiel en Suède selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune.	168
<b>Tableau 6.3</b> : Temps partiel en France selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune	168
<b>Tableau 6.4</b> : Paramètres estimés des modèles Logit dichotomique opposant pour les mères les deux situations de temps partiel versus temps plein.....	170
<b>Tableaux 6.5 et 6.6</b> : Les professions les plus fréquentes pour les mères en %.....	175
<b>Tableau 6.7</b> : Les professions les plus féminisées (à plus de 60%) .....	177
<b>Tableau 6.8</b> : Proportion de mères dans les professions égalitaires.....	178
<b>Tableau 6.9</b> : Proportion de mères dans les professions les plus féminisées .....	178
<b>Tableau 6.10</b> : Proportion de mères dans les professions à dominante masculine.....	179
<b>Tableau 6.11</b> : Estimation des modèles Logit dichotomique. Probabilité pour les mères de travailler dans une profession féminisée à plus de 80%.....	181
<b>Tableau 7.1</b> : Description synthétique des classes 1 à 5 (en %).....	209
<b>Tableau 7.2</b> : Description synthétique des classes 6 à 10 (en %).....	214
<b>Tableau 7.3</b> : Moyenne des salaires mensuels nets (en euros) selon le genre.....	222
<b>Tableau 7.4</b> : Comparaison de la typologie entre 1993 et 2002 au regard des variables actives.....	224
<b>Tableau 7.5</b> : Répartition des hommes et femmes salariés parmi les 10 classes en 1993 et 2002 .....	227
<b>Tableau A.7.1</b> : Caractérisation de la classe 1 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	231
<b>Tableau A.7.2</b> : Caractérisation de la classe 2 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	232
<b>Tableau A.7.3</b> : Caractérisation de la classe 3 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	233
<b>Tableau A.7.4</b> : Caractérisation de la classe 4 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	234
<b>Tableau A.7.5</b> : Caractérisation de la classe 5 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	235
<b>Tableau A.7.6</b> : Caractérisation de la classe 6 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	236
<b>Tableau A.7.7</b> : Caractérisation de la classe 7 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	237
<b>Tableau A.7.8</b> : Caractérisation de la classe 8 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	238



<b>Tableau A.7.9</b> : Caractérisation de la classe 9 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	239
<b>Tableau A.7.10</b> : Caractérisation de la classe 10 par les modalités de toutes les variables explicatives (triées par niveau de significativité).....	240
<b>Tableau 8.1</b> : Population potentiellement concernée par l'APE de rang 2 .....	256
<b>Tableau 8.2</b> : Population observée selon le bénéfice ou non de l'APE de rang 2 .....	256
<b>Tableau 8.3</b> : Situation par rapport à l'emploi l'année précédente selon le recours à l'APE.....	257
<b>Tableau 8.4</b> : Caractéristiques comparatives selon le recours à l'APE (en %).....	264
<b>Tableau 8.5</b> : Estimation des modèles Logit .....	272
<b>Tableau 9.1</b> : Transitions d'activité entre 1994 et 2001 .....	279
<b>Tableau 9.2</b> : Proportion d'hommes et de femmes dans les transitions d'activité entre 1994 et 2001 .....	280
<b>Tableau 9.3</b> : Statistiques descriptives selon les transitions d'activité des femmes .....	281
<b>Tableau 9.4</b> : Corrélations entre les degrés de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi pour les femmes (coefficients de Pearson).....	287
<b>Tableau 9.5</b> : Corrélations entre le degré de satisfaction dans l'emploi et celui de chaque dimension de l'emploi pour les femmes (coefficients de Pearson) ...	288
<b>Tableau 9.6</b> : Moyennes de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi selon les transitions d'activité des femmes entre 1994 et 2001 .....	289
<b>Tableau 9.7</b> : Comparaison des moyennes de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi entre hommes et femmes .....	290
<b>Tableau 9.8</b> : Déterminants des transitions d'activité de tous les salariés, modèle Logit multinomial.....	294
<b>Tableau 9.9</b> : Déterminants des transitions d'activité des femmes, modèle Logit multinomial.....	295
<b>Tableau 9.9</b> : Comparaison des modèles pour les femmes avec et sans les salaires et types de contrats .....	299
<b>Tableau A.9.1</b> : Corrélations entre les degrés de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi pour tous les salariés (coefficients de Pearson).....	303
<b>Tableau A.9.2</b> : Corrélations entre les degrés de satisfaction dans chaque dimension de l'emploi pour les hommes (coefficients de Pearson) .....	303
<b>Tableau A.9.3</b> : Corrélations entre le degré de satisfaction dans l'emploi et celui de chaque dimension de l'emploi pour tous les salariés (coefficients de Pearson) .....	304
<b>Tableau A.9.4</b> : Corrélations entre le degré de satisfaction dans l'emploi et celui de chaque dimension de l'emploi pour les hommes (coefficients de Pearson) .....	304
<b>Tableau A.9.5</b> : Déterminants des transitions d'activité de hommes, modèle Logit multinomial.....	305
<b>Tableau A.9.6</b> : Comparaison des modèles avec et sans les salaires et types de contrats pour tous les salariés.....	306

## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	9
<b>PARTIE 1</b> .....	17
<b>FONDEMENTS ET LIMITES DE L'ANALYSE MICROECONOMIQUE DE L'OFFRE DE TRAVAIL</b>	
<b>CHAPITRE 1 LE MODELE CANONIQUE D'OFFRE DE TRAVAIL :</b>	
<i>HYPOTHESES AU CŒUR ET HYPOTHESES AUXILIAIRES</i> .....	23
<i>Introduction</i> .....	23
<i>Section 1 : Le modèle canonique d'arbitrage entre consommation et loisir</i> .....	24
1.1. Les hypothèses au cœur et les hypothèses auxiliaires .....	24
1.2. Le modèle canonique d'offre de travail .....	27
<i>Section 2 : Les propriétés de l'offre de travail et ses déterminants</i> .....	32
2.1. Effets d'une variation du revenu hors travail .....	32
2.2. Effets d'une variation du salaire.....	34
<i>Section 3 : Le paradoxe du modèle standard d'offre de travail</i> .....	38
3.1. La validation empirique « irréalisable » sur les hommes .....	39
3.2. L'élasticité salaire comme seule explication possible à l'hétérogénéité des comportements entre les hommes et les femmes .....	41
<i>Conclusion du chapitre 1</i> .....	45
<i>Annexes du Chapitre 1</i> .....	47
<b>CHAPITRE 2 LA SPECIFICITE DE L'OFFRE DE TRAVAIL DES FEMMES</b> .....	49
<i>Introduction</i> .....	49
<i>Section 1 : La division sexuelle du travail au sein des ménages</i> .....	50
1.1 Un nouveau cadre d'analyse de l'offre de travail.....	51
1.2 Une théorie des avantages comparatifs .....	53
1.3 Division sexuelle du travail.....	54
<i>Section 2 : Les modèles d'allocation du temps</i> .....	56
2.1 Loisir, production domestique et travail marchand .....	57
2.2 Les limites des modèles d'allocation du temps .....	60
2.3 Un cadre cohérent de l'évolution de la division sexuelle du travail mais qui reste insatisfaisant .....	62
<i>Section 3 : L'offre de travail des couples</i> .....	66
3.1. Réfutation de l'approche unitaire des ménages .....	67
3.2 Négociations au sein du couple.....	68
3.3 Modèle collectif .....	69
<i>Conclusion du chapitre 2</i> .....	73
<b>CHAPITRE 3 EXTENSIONS THEORIQUES ET EMPIRIQUES DU MODELE D'OFFRE DE TRAVAIL</b> .....	77
<i>Introduction</i> .....	70
<i>Section 1 : Extensions théoriques du modèle de base</i> .....	78
1.1 L'effet des coûts fixes de participation .....	78
1.2 Contraintes de choix horaires .....	83
1.3 Les effets du système d'imposition .....	84
1.4 L'offre de travail comme décision intertemporelle.....	88
<i>Section 2 : L'élasticité-salaire : une explication contestable de l'offre de travail des femmes</i> .....	92
2.1 Des élasticités revues à la baisse .....	93
2.2 Quels sont les apports des extensions théoriques par rapport aux comportements d'activité des femmes ? .....	96
2.2.1 L'imposition comme explication des variations d'offre de travail des femmes ? .....	96
2.2.2 Les coûts de garde comme explication des disparités d'offre de travail des femmes ?.....	98
<i>Section 3 : Le prisme réducteur de la valeur du travail</i> .....	99
<i>Conclusion du Chapitre 3</i> .....	105
<b>CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE</b> .....	107

<b>PARTIE 2 .....</b>	<b>111</b>
<b>L'ANALYSE DE L'OFFRE DE TRAVAIL INDISSOCIABLE DE LA NATURE INSTITUTIONNELLE DES LIENS ENTRE EMPLOI ET FAMILLE</b>	
<b>CHAPITRE 4 ARTICULATION ENTRE EMPLOI ET FAMILLE</b>	
DANS LES MODELES D'ETAT-PROVIDENCE.....	115
<i>Introduction</i> .....	115
<i>Section 1 Une approche institutionnaliste des comportements d'activité</i> .....	116
1.1. L'objectif d'une approche institutionnelle comparative .....	116
1.2. Dangers des approches universalistes et culturalistes .....	117
1.3. L'approche sociétale : un cadre plus riche d'analyse .....	119
<i>Section 2 : Marché du travail, Famille, Etat, et les modèles d'Etat-providence</i> .....	121
2.1. Les trois modèles d'Etat-providence selon Esping-Andersen.....	122
2.2. L'intégration des <i>rapports de sexes</i> dans les modèles d'Etat-providence.....	125
<i>Section 3 : L'articulation emploi/famille dans les modèles d'Etat-providence</i> .....	127
3.1. Articulation emploi/famille dans le <i>modèle libéral</i> .....	128
3.2. Articulation emploi/famille dans le <i>modèle conservateur</i> .....	130
3.3. Articulation emploi/famille dans le <i>modèle social-démocrate</i> .....	133
<i>Conclusion du chapitre 4</i> .....	137
<b>CHAPITRE 5 COMPARAISON DES LIENS ENTRE EMPLOI ET FAMILLE EN FRANCE ET EN SUEDE .....</b>	<b>139</b>
<i>Introduction</i> .....	139
<i>Section 1 : La Suède : une illustration du modèle social démocrate ?</i> .....	140
1.1 L'assurance parentale et la politique familiale en Suède .....	141
1.2 L'accueil de l'enfance en Suède.....	143
1.3 Vers une homogénéisation des comportements d'activité .....	146
<i>Section 2 : La France : un modèle composite entre familialisme et féminisme</i> .....	148
2.1 Les mesures relatives à la garde de jeunes enfants.....	150
2.2. Les mesures relatives au retrait du marché du travail .....	153
2.3 Vers une inégalité croissante de l'accès à l'emploi .....	155
<i>Section 3 : Hypothèses sur les comportements d'activité dans les deux pays</i> .....	157
<i>Conclusion du chapitre 5</i> .....	161
<i>Annexes du chapitre 5</i> .....	163
<b>CHAPITRE 6 LES EFFETS DES POLITIQUES FAMILIALES SUR L'EMPLOI DES MERES EN SUEDE ET EN FRANCE</b>	<b>165</b>
<i>Introduction</i> .....	165
<i>Section 1 : Des logiques fonctionnelles associées au temps partiel différentes</i> .....	166
1.1 Statistiques descriptives du recours au temps partiel .....	166
1.2 Une analyse des déterminants du recours à temps partiel .....	169
<i>Section 2 : La ségrégation professionnelle</i> .....	173
2.1 Une analyse comparative de la ségrégation professionnelle .....	173
2.2 Lien entre le recours à temps partiel et la ségrégation professionnelle .....	179
<i>Conclusion du chapitre 6</i> .....	183
<i>Annexes du chapitre 6</i> .....	185
<b>CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE .....</b>	<b>189</b>

<b>PARTIE 3</b> .....	<b>193</b>
<b>L'ANALYSE DE L'OFFRE DE TRAVAIL INDISSOCIABLE DE LA NATURE DES EMPLOIS</b>	
<b>CHAPITRE 7</b> ANALYSE DE LA NATURE DES EMPLOIS : LES EFFETS CROISES DES STATUTS D'EMPLOI ET DES HORAIRES DE TRAVAIL .....	197
<i>Introduction</i> .....	197
<i>Section 1 : La multiplicité des formes d'emploi : statuts d'emploi, temps de travail et aménagements des horaires</i> .....	199
1.1 Flexibilités et formes d'emploi .....	199
1.2 Choix méthodologiques .....	200
1.2.1. Les variables actives .....	202
1.2.2. Les variables illustratives.....	203
1.2.3. Premiers résultats de l'analyse des correspondances multiples et choix du nombre de classes .....	204
1.3. Présentation de la typologie au regard du statut, du temps de travail et des horaires selon le genre.....	208
1.2.1 Les 5 premières classes : les statuts d'emplois « atypiques ».....	208
1.2.2 Les 5 classes suivantes : statuts d'emplois juridiquement « typiques » .....	213
<i>Section 2 : L'évolution des formes d'emplois entre 1993 et 2002.</i> .....	222
2.1 Une typologie stable des formes d'emploi ... ..	223
2.2 ...mais avec une progression des situations « atypiques » .....	225
<i>Conclusion du chapitre 7</i> .....	229
<i>Annexes du chapitre 7</i> .....	231
<b>CHAPITRE 8</b> L'EFFET DE L'APE AU REGARD DES SITUATIONS D'EMPLOI .....	241
<i>Introduction</i> .....	241
<i>Section 1 : Quels sont les effets de l'APE dans les principaux travaux empiriques ?</i> .....	244
1.1. L'évaluation de l'effet incitatif et son interprétation.....	244
1.2. La recherche des déterminants du retrait d'activité.....	248
<i>Section 2 : Objectif et méthode de l'analyse des facteurs explicatifs du recours à l'APE</i> .....	250
2.1. Objectif de l'analyse empirique .....	250
2.2. Source statistique et identification des bénéficiaires de l'APE de rang 2 .....	252
<i>Section 3 : Les facteurs explicatifs du recours à l'APE au regard des conditions d'emploi</i> .....	260
3.1. L'approche descriptive : caractéristiques des bénéficiaires de l'APE à taux plein .....	260
3.1.1. Les caractéristiques familiales et individuelles .....	260
3.1.2. La situation sur le marché du travail.....	261
3.2. Résultats de l'estimation incluant les conditions d'emploi .....	265
3.2.1. Les conditions d'emploi relativisent les appréciations en termes d'incitations financières .....	266
3.2.2. L'influence des caractéristiques individuelles .....	266
3.2.3. L'influence des conditions d'emploi liées aux secteurs d'activité, statut de l'emploi, horaires, ancienneté.....	269
<i>Conclusion du chapitre 8</i> .....	273
<b>CHAPITRE 9</b> ANALYSE DES TRANSITIONS D'ACTIVITE : LES DETERMINANTS PROFESSIONNELS ET FAMILIAUX .....	275
<i>Introduction</i> .....	275
<i>Section 1 : Analyse descriptive des transitions d'activité</i> .....	276
1.1. Définition des transitions d'activité .....	277
1.2. Caractéristiques principales des transitions d'activité des femmes .....	280
<i>Section 2 : L'apport des satisfactions professionnelles</i> .....	283
2.1. Choix méthodologiques.....	283
2.2 Analyse descriptive des satisfactions professionnelles .....	286
<i>Section 3 : Les déterminants des transitions d'activité des femmes</i> .....	291
3.1 Estimations du modèle <i>Logit</i> multinomial .....	291
3.2. Interprétation des résultats .....	296
<i>Conclusion du chapitre 9</i> .....	301
<i>Annexes du chapitre 9</i> .....	303
<b>CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE</b> .....	<b>307</b>
CONCLUSION GENERALE .....	309
BIBLIOGRAPHIE.....	317
LISTE DES ENCADRES .....	343
LISTE DES GRAPHIQUES.....	344
LISTE DES TABLEAUX.....	345
TABLE DES MATIERES .....	347