Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe

Hélène Périvier

▶ **To cite this version:**

Hélène Périvier. Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe. Revue de l'OFCE, 2004, 90, pp.225 - 258. 10.3917/reof.090.0225 . hal-03458768

HAL Id: hal-03458768

https://sciencespo.hal.science/hal-03458768

Submitted on 30 Nov 2021

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.

EMPLOI DES MÈRES ET GARDE DES JEUNES ENFANTS EN EUROPE

Hélène Périvier *
Département des études de l'OFCE

L'article analyse la relation entre l'offre de modes de garde et l'emploi des mères de jeunes enfants en Europe. On distingue les gardes extérieures à la famille (crèches, assistantes maternelles…) de celles issues des congés parentaux qui permettent aux parents de s'occuper eux-mêmes de leur enfant pendant un certain temps.

Concernant la première catégorie, il existe une grande disparité en Europe. Les pays offrant un système de garde accessible financièrement et de qualité sont également ceux dans lesquels les mères de jeunes enfants sont les mieux insérées sur le marché du travail.

Depuis la directive européenne de 1996, tous les pays d'Europe proposent un congé parental. Cependant, les modalités d'application (indemnisation, flexibilité, durée…) varient fortement d'un pays à l'autre, si bien qu'il peut être un frein à l'insertion des mères sur le marché du travail (France), ou bien être un moyen de leur permettre d'avoir une carrière plutôt continue (Suède).

S'il est admis que la générosité du système de prise en charge de la petite enfance va de pair avec une participation élevée des mères au marché du travail, le sens de cette corrélation fait toujours débat. Dans un contexte où les tâches domestiques sont principalement assumées par les femmes, aucune avancée majeure ne pourra être faite en matière d'égalité des sexes si les pouvoirs publics n'offrent pas des modes de garde de qualité et accessibles financièrement à tous les ménages. Il s'agit d'une condition nécessaire, mais certes pas suffisante, à l'insertion des femmes à l'égal des hommes sur le marché du travail.

* Je remercie vivement Marie-Thérèse Letablier et Marie Wierink pour leurs précieux commentaires. Je suis néanmoins seule responsable des idées émises dans cet article.
helene.perivier@ofce.sciences-po.fr

La présence d'enfants de moins de 3 ans dans un ménage pèse sur l'emploi des mères : les tâches domestiques, en particulier les soins aux jeunes enfants, sont majoritairement supportées par les femmes. Elles sont considérées comme les plus aptes à s'occuper des enfants et ajustent leur comportement sur le marché du travail en conséquence (Fagnani et Letablier, 2003). Dans ce contexte, leur insertion sur le marché du travail diffère de celle des hommes. La répartition des rôles est plus ou moins marquée selon les pays et les modèles d'emploi des mères varient au sein des pays membres de l'Union européenne. Les pays dans lesquels le système de garde des jeunes enfants est développé sont le plus souvent ceux dans lesquels le taux d'emploi des mères est plus élevé. La relation positive entre l'emploi des mères et le dispositif d'aide à la garde des jeunes enfants est indéniable. Cependant, le sens de cette corrélation n'est pas évident : est-ce parce que les femmes travaillent que les systèmes de garde se développent, ou bien ceux-ci ont-ils permis aux mères de participer massivement au marché du travail ? L'enjeu de ce débat n'est pas négligeable dans la mesure où la réponse suggère des conclusions normatives opposées. Dans le premier cas, les femmes adoptent un modèle d'emploi, puis exigent la politique familiale qui leur permet de le réaliser. Ainsi, « offrir des modes de garde supplémentaires » serait vain et n'aurait pas d'effet sur l'emploi des mères de jeunes enfants. Dans le second cas, l'activité des mères est contrainte par le manque de structures d'accueil des enfants financièrement accessibles et de qualité ; ainsi les pouvoirs publics, en augmentant significativement l'offre des modes de garde, relâcheraient cette contrainte et permettraient aux mères de se maintenir ou d'entrer sur le marché du travail.

La première partie de l'article décrit les différents modèles d'emploi des mères en Europe et les met en relation avec les dispositifs de garde des jeunes enfants disponibles dans les pays européens. La seconde partie discute le lien de causalité entre ces deux éléments.

I. Structures d'accueil des jeunes enfants et emploi des mères

1.1. Les modèles d'emploi des mères en Europe

Dans tous les États membres de l'Union européenne, la part des couples dans lesquels les deux membres travaillent n'a cessé de croître depuis 1992, et cette tendance est particulièrement marquée en présence d'enfants. En 2000, le pourcentage de couples bi-actifs [1] avec enfants va de 43,7 % en Espagne (contre 31,9 % en 1992) à 73,5 % au Portugal (contre 66,7 % en 1992). En France, ce taux est de 64 % en 2000 contre 59,9 % en 1992 (Eurostat, 2003). Au cours des dernières décennies, la tendance dominante sur les marchés du travail européens est à l'augmentation persistante de l'emploi des femmes et au déclin du modèle traditionnel dans lequel l'homme est l'unique pourvoyeur de revenu (Franco et Winqvist, 2002).

Cette évolution générale cache des modèles d'emploi des mères différents d'un pays à l'autre. Globalement, la présence d'enfant au sein du ménage modifie les comportements d'activité des parents. L'effet sur le parcours professionnel est d'autant plus fort que l'enfant est jeune (OCDE, 2002a). Les tâches domestiques augmentent et s'ajoutent à des tâches spécifiques au moment de l'arrivée d'un enfant. De plus, l'emploi du temps se fait plus rigide sous l'effet combiné des rythmes biologiques de l'enfant et des horaires des services de garde (Méda, 2003). Ce surcroît de travail est assumé principalement par les femmes (Brousse, 2000). La division du travail entre conjoints est toujours inégalitaire dans tous les pays, y compris les pays nordiques, même si les pères suédois contribuent davantage aux activités parentales que les pères français (Anxo, Flood et Kocoglu, 2002). Les statistiques sur les régimes d'emploi et d'activité des mères en Europe reflètent cette spécialisation des rôles au sein des couples. La présence d'enfants, quel que soit leur âge, a un effet négatif sur l'emploi des mères et positif sur celui des pères. Cet effet de la parentalité est plus fort en valeur absolue pour la mère que pour le père (annexe, tableau 1). En moyenne, dans les pays de l'OCDE, la présence d'un enfant augmente l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes d'environ 11 points de pourcentage (annexe, tableau 2). Le Danemark fait exception, puisque la présence d'enfant réduit l'écart de taux d'emploi entre les deux sexes ; mais les mères ont fortement recours au temps partiel, surtout

1. L'emploi des couples est exprimé en pourcentage des couples dont au moins l'un des partenaires travaille et concerne les personnes âgées de 20 à 59 ans.

celles qui ont fait des études supérieures. Alors que le taux d'activité des femmes décroît généralement à mesure qu'augmente le nombre d'enfants, celui des hommes s'élève (OCDE, 2002a) [2]. Cependant, la présence d'enfants pèse plus ou moins fortement sur l'emploi des mères selon les pays. Par exemple, si le taux d'emploi des femmes sans enfant est supérieur en Allemagne qu'en France (respectivement 77,3 % et 73,5 %), le taux d'emploi des mères allemandes est plus faible que celui des françaises (pour un enfant 70,4 % contre 74,1 % et pour deux enfants et plus 56,3 % contre 58,8 %) ; certes, d'autres variables, comme l'éducation et la qualification expliquent aussi ces différences.

Parmi les femmes françaises, celles avec enfants et vivant en couple ont une plus faible probabilité de travailler à temps complet que les autres ; alors que pour les hommes, cette configuration familiale correspond aux hommes ayant la plus forte probabilité d'occuper un emploi à temps plein (Meurs et Ponthieux, 1999). Aux Pays-Bas, plus de 80 % des mères de deux enfants et plus travaillent à temps partiel, contre 60 % en Allemagne et au Royaume-Uni. Ainsi, plusieurs dimensions sont à prendre en compte dans la comparaison des régimes d'activité des mères de jeunes enfants : le taux d'emploi, mais également le temps de travail et le type d'emploi. Fagan et Rubery (1999) proposent cinq groupes de pays :

— Groupe 1 : pays dans lesquels le degré d'insertion des mères sur le marché du travail est fort (taux d'emploi élevé et emploi à temps plein) : Portugal, Finlande et Allemagne de l'Est).

— Groupe 2 : pays dans lesquels l'insertion des mères est assez importante, mais où elle se fait à l'aide de congés parentaux étendus et d'ajustements du temps de travail : Danemark, Suède, France, Autriche et Belgique.

— Groupe 3 : pays dans lesquels les mères sont mal insérées sur le marché du travail et où elles travaillent souvent à temps partiel court : Pays-Bas, Royaume-Uni et Allemagne de l'Ouest.

— Groupe 4 : pays dans lesquels le degré d'insertion des mères sur le marché du travail est faible (taux d'activité bas, mais emploi à temps plein) : Italie, Espagne, Irlande et Luxembourg.

— Groupe 5 : pays dans lequel l'insertion par le temps plein est faible pour toutes les femmes : Grèce.

2. Les différences de degré d'insertion des mères sur le marché du travail d'un pays à l'autre n'expliquent pas entièrement les différences de taux d'emploi total des femmes. En effet, dans certains pays où le taux d'emploi de l'ensemble des femmes est faible (Grèce, Italie, Espagne), l'effet de la présence d'enfant sur l'emploi des mères n'est pas plus marqué.

Dans les deux premiers groupes, la maternité a peu d'effet sur la participation des femmes au marché du travail. Le profil d'activité des femmes selon l'âge est stable et l'emploi à temps plein domine. L'emploi des mères se maintient à un niveau élevé et continu, même lorsque l'enfant le plus jeune a moins de 3 ans. Les taux d'emploi commencent à baisser à partir du troisième enfant (Fagan et Rubery, 1999) [3]. C'est le cas de la France et de la Belgique où l'arrivée du troisième enfant s'accompagne souvent du retrait du marché du travail de la mère. En France, les mères qui deviennent inactives sont plus nombreuses qu'en Suède. Mais celles qui retravaillent reviennent sur le marché du travail plus précocement (le congé maternité est court) et en général à temps plein. Alors qu'en Suède, les mères restent actives (avec un long congé maternité), mais réduisent leur temps de travail d'en moyenne 17 heures par semaine (sur le cycle de vie). Au total, les trajectoires d'activité des Suédoises sont plus continues que celles des Françaises (voir débat sur le congé parental dans le présent numéro). En Suède, la présence d'enfants en bas âge n'affecte ni le taux d'activité des pères ni leur durée de travail, alors qu'en France elle engendre une augmentation de leur offre de travail de quatre heures par semaine (Anxo, Flood et Kocoglu, 2002). Dans les pays nordiques, le modèle de la femme au foyer est en voie de disparition [4].

Le troisième groupe rassemble les pays dans lesquels la maternité pèse lourdement sur l'emploi des femmes. D'une part, la présence d'enfants a un effet important sur l'emploi des mères : en Allemagne, « avoir deux enfants » engendre une baisse de 20 points leur taux d'emploi relativement à celui des femmes sans enfant. D'autre part, l'âge de l'enfant est également déterminant : au Royaume-Uni, plus l'enfant est jeune plus la probabilité de travailler baisse (45 % pour une mère dont l'enfant le plus jeune est âgé de 1 an, contre 78 % pour celle dont le plus jeune a entre 16 et 18 ans) (Paull et Taylor, 2002). Dans ces pays, les femmes interrompent leur carrière au moment de la venue de l'enfant, puis la reprennent quand il est scolarisé, souvent à temps partiel. En Allemagne et au Royaume-Uni, une femme sur quatre qui a eu un enfant cesse de travailler pendant l'année qui suit la naissance. Aux Pays-Bas, une proportion importante des naissances (30 %) donne lieu à un passage à temps partiel (annexe, tableau 3).

3. Néanmoins, l'âge du dernier enfant peut être un facteur déterminant du taux d'activité des femmes : en France, le taux d'activité des mères âgées de 30 à 34 ans passe de 84,1 % lorsque le plus jeune enfant a entre de 6 et 17 ans à 60 % lorsqu'il a moins de 3 ans (Boyer, 1999).

4. Par exemple au Danemark, en 1965, 66 % des mères de jeunes enfants restaient à la maison contre 3 % en 1991 (Meilland, 2001).

Les quatrième et cinquième groupes sont caractérisés par une polarité des comportements d'activité des mères : certaines sortent définitivement du marché du travail (tout au moins du marché formel) à l'arrivée de l'enfant et les autres conservent une activité à temps plein. Dans ces pays, le taux d'activité féminin est faible et dépend de la charge familiale (Thévenon, 1999). En Espagne et en Grèce, le pourcentage des naissances qui sont suivies d'une sortie du marché du travail est élevé (20 % au moins, annexe, tableau 3).

Les différences de modèles d'emploi des mères sont particulièrement sensibles au niveau de qualification. Ainsi, la présence d'enfants a d'autant plus d'effet sur l'emploi des mères que le niveau de qualification de celles-ci est faible. De plus, dans la plupart des pays, le taux d'emploi des femmes ayant deux enfants et plus est plus élevé que celui des femmes ayant un faible niveau d'instruction et ceci que ces dernières aient des enfants ou non (ODCE, 2002).

1.2. Disponibilité de structures d'accueil et emploi des mères : une corrélation positive

En fonction de la vision du rôle des parents et des besoins du très jeune enfant, l'offre de services varie de façon importante entre les pays. Dans tous les pays, le taux de couverture des 0-3 ans est inférieur à celui des 3-6 ans. De façon générale, les familles ayant de jeunes enfants ont trois possibilités pour faire garder leurs enfants par un tiers :

— Les modes de garde collectifs (crèches, *kindergarten*, *play-school*…) : il s'agit de structures publiques ou privées, dans lesquelles un personnel qualifié accueille les enfants en bas âge durant la journée.

— Les assistantes maternelles ou « nourrices » : elles gardent quelques enfants chez elles.

— La garde à domicile : les parents emploient une personne à leur domicile avec ou sans aide de l'État [5].

En général, les pays qui consacrent une part importante du budget national à l'aide à la garde des jeunes enfants concentrent leur effort sur les deux premières catégories ; c'est le cas de la France et des pays nordiques (Suède, Danemark). En Italie, au Royaume-Uni, au Portugal, en Espagne, le niveau des services publics est faible (Gornick, Meyers et Ross, 1997). Dans certains cas, le secteur privé prend le relais.

5. En France, la garde au domicile, aidée par l'État, peut être partagée entre deux familles.

Il est difficile de collecter des données comparables permettant d'offrir une vue d'ensemble des modes d'accueil des enfants de moins de trois ans dans différents pays. D'une part, pour cette tranche d'âge, il existe un grand nombre de services privés et d'arrangements informels difficiles à recenser. D'autre part, l'accueil de ces enfants relève souvent de la compétence des collectivités locales, ce qui implique de fortes disparités régionales dans chaque pays en termes d'équipements collectifs : c'est le cas de l'Italie, de l'Allemagne, de la France, du Royaume-Uni (Chambaz, 2003) et de l'Autriche (OCDE, 2003).

La pénurie des modes de garde est généralisée : la demande de prise en charge des jeunes enfants par les parents est plus importante que l'offre de places dans tous les pays (OCDE, 2001a). Les pays peuvent être regroupés selon cinq groupes (Le Corre, 2000) :

— Groupe 1 : pays nordiques, dans lesquels les équipements collectifs publics ont été massivement développés.

— Groupe 2 : la France et la Belgique, qui offrent une grande diversité des modes de gardes et d'aides publiques.

— Groupe 3 : l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas, où les structures d'accueil des jeunes enfants sont peu nombreuses. En Allemagne [6], elles sont quasiment inexistantes. Aux Pays-Bas, les trois quarts des capacités d'accueil sont gérés par le secteur privé (OCDE, 2002a). De même, en Autriche, 50 % des crèches collectives sont privées [7].

— Groupe 4 : le Royaume-Uni et l'Irlande, dans lesquels l'offre publique de modes de garde est faible, et où elle est relayée par des initiatives locales et privées [8].

— Groupe 5 : les pays méditerranéens, où les structures d'accueil des jeunes enfants sont rares, et où les solidarités familiales jouent un rôle important.

Dans chacun de ces groupes, les modes de garde reflètent les normes sociales en vigueur pour ce qui concerne le soin des jeunes enfants (Letablier et Jönsson, 2002). Dans le premier groupe de pays, l'enfant est au centre de la politique familiale et les politiques cherchent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le partage des responsabilités parentales. L'accueil du jeune enfant dans une structure formelle est un droit légal. Au Danemark, 87 %

6. En 1994, sur 1000 enfants de moins de trois, il n'existait que 63 places dans les crèches collectives en Allemagne (Fagnani, 1999).

7. En Autriche, les prestataires privés sont le plus souvent des organismes à but non lucratif et reçoivent des subventions publiques importantes (OCDE, 2003).

8. En Irlande, les crèches sont généralement des organismes privés qui reçoivent peu de subventions publiques et sont souvent commerciaux (OCDE, 2003).

des municipalités garantissent des places pour tous les enfants entre 1 et 5 ans. En Finlande, ce droit légal porte sur une place dans une structure collective ou sur la garde à domicile. En Suède, l'obligation de fournir une place s'applique sous 3 mois et aux enfants de parents travaillant (ou étudiant) ; elle vaut pour des enfants âgés de 1 à 6 ans. En effet, il existe un consensus sur les bienfaits pour le très jeune enfant d'être gardé à la maison. Les parents suédois (le plus souvent la mère) prennent un congé parental la première année de l'enfant, puis les structures d'accueil collectif prennent le relais (Bruning et Plantenga, 1999).

Dans le second groupe, la socialisation précoce de l'enfant est vue comme un élément positif qui permet à la fois de faciliter l'emploi des mères et de préserver l'égalité républicaine de tous les enfants (Letablier et Rieucau, 2001). La France est un cas particulier. D'une part, comme les pays nordiques, elle offre une assez bonne couverture, surtout en raison de l'accueil des enfants à l'école maternelle dès 3 ans. En revanche, contrairement à ces derniers, elle offre une palette plus vaste de modes de garde des jeunes enfants. Depuis les années 1980, à la création de structures collectives supplémentaires se sont substituées des aides accordées à la garde individuelle, à domicile ou chez une assistante maternelle, de telle sorte qu'en 2000, 11,5 % des enfants de moins de 3 ans sont scolarisés, 9 % sont accueilli en crèche, 19 % chez des assistantes maternelles, 1,5 % sont gardés par une personne à domicile, 44 % le sont par l'un des parents (plus de la moitié bénéficie du congé parental rémunéré : allocation parental d'éducation, APE) et 15 % (soit 336 000 enfants) sont gardés hors du système de garde organisé par l'État (garde informelle) (Fenet, Leprince et Périer, 2001). Malgré cette diversité, des fortes inégalités persistent, dans la mesure où selon le lieu d'habitation de la famille et son niveau de revenu, un seul mode de garde s'impose. Les zones rurales sont sous-équipées en crèches : les assistantes maternelles s'y sont développées. Mais les tarifs de ces dernières peuvent être élevés, ce qui rend cette possibilité inaccessible aux ménages modestes. Dans les grandes villes, bien que relativement mieux équipées, le nombre de places disponibles en crèche ne permet pas de satisfaire la demande ; les familles les plus aisées ont recours à la garde à domicile. La réforme des aides à la garde des jeunes enfants (PAJE) devrait permettre de rendre l'assistante maternelle financièrement accessible à plus de familles.

Cependant, l'effort d'investissement en structures publiques a été réduit. En effet, le fond d'investissement à la petite enfance (FIPE), créé en 2000, a été renouvelé en 2004 pour un montant inférieur de presque 15 % alors qu'il n'était déjà pas suffisant pour combler le manque de

places en crèche [9]. Par ailleurs, des incitations fiscales à l'offre privée de modes de garde ont été instaurées (Périvier, 2003b). De ce fait, le développement des modes de garde a tendance à se faire sur une base privée et individuelle. Ce mouvement d'individualisation, amorcé dans les années 1980, contribue à prolonger les représentations des rôles sociaux des femmes et des hommes : la femme est vue comme la seule personne à être véritablement légitime pour s'occuper des enfants (Boyer, 1999). En effet, les modes de garde individuels reviennent souvent à ce que des femmes plus qualifiées et plus aisées délèguent la garde de leurs enfants à des femmes moins qualifiées (les assistantes maternelles et les nourrices à domicile sont majoritairement des femmes avec peu ou pas de qualification). Quoi qu'il en soit, cette tâche reste dans une sphère féminine. Ainsi, en France, pays dans lequel il est reconnu que l'enfant se socialise à l'extérieur de la famille, les institutions en charge de la petite enfance, les décideurs publics, les employeurs et une large proportion de familles se retrouvent toujours autour d'un consensus : le soin des enfants est l'apanage des femmes (Fagnani, 2001).

Dans le troisième groupe de pays, la division des rôles du père et de la mère est institutionnalisée : la socialisation du jeune enfant relève de la compétence de la mère qui doit se consacrer à plein temps à son éducation (Letablier et Rieucau, 2001).

Dans les quatrième et cinquième groupes de pays, les structures d'accueil des jeunes enfants sont très peu développées. La question du soin des jeunes enfants n'est pas du ressort de l'État. Dans les pays anglo-saxons, cette tâche incombe aux femmes : ce sont les réseaux de proximité qui permettent aux mères de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Dans les pays du Sud, les solidarités familiales pallient le manque d'équipements.

Globalement, les pays offrant une plus large couverture pour la prise en charge des jeunes enfants sont aussi ceux dans lesquels l'insertion des mères sur le marché du travail est la plus forte. Le tableau suivant met en parallèle le taux de prise en charge des enfants de moins de 3 ans dans les structures d'accueil diverses et les modèles d'emploi des mères selon la classification en 5 groupes de pays classés selon le modèle d'emploi des mères qui prévaut (Fagan et Rubery, 1999).

Le tableau 1 doit être utilisé avec précaution car les indicateurs sont approximatifs. Les horaires d'ouverture des structures d'accueil des jeunes enfants sont exprimés en nombre d'heures de prise en charge ;

9. En 2000, le FIPE s'élevait à 230 millions d'euros.

mais cela ne donne aucune indication quant à l'utilisation que les parents en font. Dans certains pays (en France par exemple), les crèches n'offrent pas de prise en charge à temps partiel, alors qu'aux Pays-Bas les parents ont la possibilité de ne de payer que des demi-journées. Le coût de ce mode garde y étant assez élevé, les familles ne l'utilisent que partiellement (OCDE, 2001b, p. 123).

Malgré l'absence de services de garde des jeunes enfants, l'emploi des mères (et des femmes en général) au Portugal est très développé. Néanmoins, leur insertion dans l'économie marchande y est particulière : une proportion importante de la population active est encore aujourd'hui concentrée dans le secteur agricole, les femmes travaillent souvent à la maison ce qui facilite l'articulation entre leur vie familiale et professionnelle (Fagan et Rubery, 1999). Dans les pays anglo-saxons, le taux de couverture est assez élevé. Cependant, en Irlande, sur les 31 % d'enfants accueillis dans des structures collectives, 19 % le sont de façon informelle. En effet, l'insuffisance des services de garderies est compensée par un grand nombre d'assistantes maternelles non agréées, qui peuvent garder jusqu'à trois enfants sans aucune réglementation particulière et jusqu'à six enfants sous certaines conditions (OCDE, 2003). Au Royaume-Uni, les structures d'accueil s'adressent prioritairement aux enfants ayant un handicap ou aux enfants à risque. Par ailleurs, les tarifs associés à l'offre de services privés sont assez élevés. Certes, l'État offre, *via* un crédit d'impôt (le *Working Tax Credit*), une aide substantielle pour les familles les plus modestes [10], mais la durée de prise en charge quotidienne des enfants est courte. De même, le taux de scolarisation des enfants de 3 ans reste assez faible au Royaume-Uni relativement aux autres pays. Ces éléments expliquent en partie la moindre implication des mères au marché du travail.

Dans les pays où le soutien à l'emploi des mères est faible, les femmes rencontrent plus de difficultés à concilier famille et emploi. Deux conséquences majeures en découlent : certaines femmes, qui désirent avoir des enfants, doivent renoncer à travailler ou à travailler à temps plein ; inversement, des femmes qui souhaitent rester actives renoncent à la maternité. Ainsi, la proportion de femmes sans enfant au terme de leur vie féconde en Allemagne de l'Ouest se situe autour de 20 % contre 10 % en France (Sardon, 2002).

10. Les couples bi-actifs, dont le revenu total inférieur à 34 600 £ par an, bénéficient d'un crédit d'impôt pour frais de garde correspondant à 70 % des frais engagés dans la limite de 135 £ par semaine pour un enfant et 200 £ pour deux enfants (http://www.inlandrevenue.gov.uk/wftc/howmuch.htm).

1. Structures d'accueil * des enfants âgés de moins de trois ans en Europe et modèle d'emploi des mères en 2000

	Taux de couverture *En %*	Temps journalier de prise en charge**	Taux de scolarisation des enfants de 3 ans	Groupe selon l'offre de modes de garde	Groupe selon l'insertion sur le marché du travail des mères
Finlande	22	8 à 10	66	1	1
Portugal	12,5	4 à 11	75	5	1
Suède	48	8	80	1	2
Autriche (2001)	13	8	68	3	2
Belgique	30	8	97	2	2
Danemark (1998)	64	10 à 12	91	1	2
France	30	8 à 10	99	2	2
Allemagne	7	9	78	3	3
Pays-Bas	6	8	98	3	3
Royaume-Uni	34	5	60	4	3
Irlande (1997)	31	nd	56	4	4
Italie	6	8	95	5	4
Luxembourg	3	8	nd	4	4
Espagne	5	nd	84	5	4
Grèce	3	nd	46	5	5

Lecture du tableau : le dégradé de gris indique une insertion de moins en moins importante des mères sur le marché du travail ainsi qu'une offre de plus en plus réduite de modes de garde. Par exemple, en Finlande, 22 % des enfants de moins de trois ans sont gardés par un tiers (structure collective ou assistante maternelle). La durée maximale de l'accueil de l'enfant se situe entre 8 à 10 heures par jours. 66 % des enfants de trois ans sont scolarisés. Les mères sont bien intégrées sur le marché du travail (groupe 1).

*. Ensemble des services de garde prenant en compte les structures collectives de type crèches, haltes-garderies, kindergarten et assistantes maternelles. En revanche, la prise en charge des jeunes enfants par l'école maternelle n'est pas comprise. Or le taux de couverture n'est pas négligeable dans certains pays, comme par exemple en France.

**. Une prise en charge de 8 heures par jour correspond à une extrapolation des données indiquant une prise en charge à temps plein.

Sources : OCDE (2001a, 2002b, 2003), Fenet, Leprince et Périer (2001), http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2001/index_en.htm

1.3. Les effets ambigus du congé parental sur l'activité professionnelle des mères

Le congé parental constitue l'autre élément clé des politiques de *conciliation vie familiale vie professionnelle*. La Suède est le premier pays européen à l'avoir introduit en 1974. En 1996, une directive de la Commission européenne (EC/34/EC) offre un ensemble de recommandations incitant les États membres à offrir trois mois de congé parental après la naissance (ou l'adoption) d'un enfant à chaque employé (homme ou femme). Ceci s'inscrit dans le cadre plus large d'égalité des chances entre les femmes et les hommes et doit permettre une plus grande insertion des femmes sur le marché du travail et des hommes dans la sphère familiale. Mais les effets du congé parental sur l'emploi des mères sont complexes. D'un côté, certaines femmes, qui n'auraient peut-être pas travaillé par anticipation de difficultés à venir pour élever leurs enfants tout en étant actives, entrent sur le marché du travail parce qu'elles savent qu'elles auront droit à un congé parental lors de la naissance de l'enfant. En ce sens, l'effet sur la participation des femmes au marché du travail peut être positif. D'un autre côté, le congé parental exclut du marché du travail, pendant une période plus ou moins longue, certaines femmes qui seraient restées employées même après l'arrivée de l'enfant. Ainsi, selon les modalités d'application, le congé parental peut fortement décourager l'activité des mères. Or, la définition donnée par la Commission [11] est vague et laisse aux États membres la possibilité de mettre en place des dispositifs variés en termes de durée, d'indemnisation et de flexibilité. Le tableau 2 compare les différentes législations concernant le congé parental en vigueur en Europe.

Le droit au congé parental peut reposer sur une base individuelle (Belgique, Grèce, Irlande, Pays-Bas) ou familiale (France, Suède). Dans le premier cas, chaque parent a droit à un certain temps de congé parental qu'il ne peut pas transférer à son conjoint. Si l'un des membres du couple ne recourt pas le congé auquel il est éligible, ce dernier est alors perdu pour la famille. Par exemple, en Belgique, chaque parent a droit à 3 mois chacun et il n'est pas possible que l'un des deux prenne six mois. Dans le second cas, la famille est éligible à un congé, qui peut être réparti librement, avec plus ou moins de souplesse selon les dispositifs, entre les deux parents. En France, la personne ayant recours à l'allocation parentale d'éducation (APE) en bénéficie seul jusqu'à son

11. « Congé pris par le père ou la mère pendant une certaine période donné à la suite du congé maternité pour permettre aux parents actif de consacrer du temps au nourrisson pendant un certain temps avec un certain degré de sécurité par rapport à leur emploi à la sécurité sociale et à la rémunération ».

2. Comparaison des congés parentaux en Europe en 2001

	Date d'introduction	Durée en mois	Possibilité de temps partiel	Age limite de l'enfant en années	Unité	Incitation supp. au père	Indemnisation en euros par mois	Ré-entrée des femmes sur le marché du travail*
Autriche	1990	24	oui	2	Familial	oui	300	-
Belgique [a]	1998	3	oui	4	Individuel	non	540	nd
Danemark [b]	1984	2,5	oui	2	Familial	oui	80 %	+ +
	(1994)	(3)		(9)				
Finlande [c]	1980	36	oui	3	Familial	non	250	+ +
France	1977	36	oui	3	Familial	non	500	– +
Allemagne [d]	1986	36	oui	3	Familial	non	310	– +
Grèce	1986	3	non	3	Individuel	non	0	nd
Irlande	1998	3	oui	5	Individuel	non	0	nd
Italie	1977	10	oui	8	Familial	oui	30 %	nd
Luxembourg	1998	6	oui	5	Individuel	non	nd	
Pays-Bas [e]	1991	6	oui	8	Individuel	non	0	+
Portugal	1984	6	non	3	Individuel	non	0	nd
Espagne [f]	1980	36	non	3	Individuel	non	0	nd
Suède [g]	1974	18	oui	8	Familial	oui	80 %	+ +
Royaume-Uni [h]	1999	13	non	5	Individuel	non	0	nd

* Cet indicateur est calculé à partir du pourcentage de bénéficiaires du congé parental qui retournent sur le marché du travail ; il exprime le caractère temporaire ou non de l'arrêt d'activité (Bruning et Plantenga 1999).

a. Si le congé parental est pris à temps partiel, il est étendu à 6 mois (http://meta.fgov.be/pc/pce/pcec/frcec26.htm).

b. L'indemnisation correspond à 55 % du salaire moyen pour le congé parental de 2 mois et demi et à 60 % de l'allocation chômage pour celui de 3 mois.

c. Les 26 premières semaines sont rémunérées à hauteur de 70 % du salaire, puis le paiement devient forfaitaire.

d. L'indemnisation du congé parental est offerte sous condition de ressources ; après les six mois de l'enfant ce plafond est abaissé de sorte que peu de parents y ont droit.

e. Le congé parental est partiel, dans la mesure où les bénéficiaires ne peuvent pas le prendre pour plus de moitié des heures de travail (à temps plein, le maximum est de 20 heures par semaine). Sa durée maximale correspond à 13 fois la durée hebdomadaire de travail. Il n'est généralement pas rémunéré, sauf dans certains secteurs, où cela a été négocié dans les conventions collectives. Par exemple, dans le secteur public, le bénéficiaire perçoit 75 % de son salaire précédent (OCDE, 2002b).

f. Le droit au congé est un droit individuel depuis 1999.

g. La première année du congé parental est indemnisée à 80 % du salaire, puis les 3 mois suivants à un taux forfaitaire de 6,7 euros par jour. Il existe un plafonnement de l'indemnisation à 273 000 SEK par an soit 2 550 euro par mois.

h. Le congé ne peut excéder quatre semaines par an. Ainsi, le parent qui désire prendre la totalité du congé peut prendre quatre semaines les trois premières années puis une semaine la dernière.

Sources : Moss et Deven, 1999, Missoc 2001, Bruning et Plantenga 1999, Bonnet et Labbé 1999, débat sur le congé parental, dans le présent numéro, 2004, Math et Meilland, 2004.

terme et épuise le droit à ce congé pour la famille. En Allemagne, le congé parental se rapproche d'un salaire maternel car il est ouvert aux parents ne travaillant pas ou peu [12] et assurant l'éducation de l'enfant (Moss et Deven, 1999).

Le congé parental, même dans sa formule la plus favorable à l'emploi des mères, est marqué d'un biais de genre, qui entretient la vision classique des rôles respectifs du père et de la mère. Ceci est particulièrement vrai en Autriche, en France [13] et en Allemagne, pays dans lesquels il demeure une affaire de femmes. Dans les pays nordiques (Finlande, Suède, Danemark) et aux Pays-Bas, cette différence est moins marquée : plus de la moitié des pères prennent un congé parental, mais pour des durées plus courtes que les femmes [14]. Plusieurs explications peuvent être avancées. Premièrement, les normes familiales traditionnelles sont encore très prégnantes [15]. Deuxièmement, l'emploi à temps plein reste un atout de l'identité masculine. Troisièmement, les employeurs des secteurs principalement masculins pourraient être moins favorables à la prise d'un congé parental par l'employé que ne le sont ceux des secteurs dits plus féminins. À titre illustratif, au Danemark comme en France, les pères bénéficiaires se distinguent des autres hommes par une surreprésentation dans les secteurs d'activité principalement féminins (Meilland, 2001, Boyer et Renouard, 2003). À cela s'ajoutent des raisons économiques : dans la plupart des cas, la femme est la moins bien rémunérée du couple, si bien que l'arbitrage financier du ménage se fait aux dépens de son activité. En France, les pères APEistes appartiennent souvent à des couples atypiques dans lesquels la femme a un salaire supérieur à son conjoint ; par ailleurs, leur taux de chômage est trois fois plus élevé que celui des autres hommes (Boyer et Renouard, 2003). Plus les femmes interrompent leur activité, plus leurs salaires, ainsi que les types d'emploi auxquels elles ont accès, sont affectés (Pylkänen et Smith, 2003 ; Stoiber, 1990). Ce cercle vicieux en fait les candidates idéales aux congés parentaux et les victimes d'inégalités sur le marché du travail. Une partie du différentiel de salaire entre les hommes et les femmes (17 % au Danemark, (Meilland, 2001) ; 27 % en France, (Meurs et Ponthieux, 2000)) s'explique par les interruptions de carrières plus fréquentes des femmes,

12. Jusqu'à 19 heures par semaine ou 30 heures pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2001.

13. 98 % des bénéficiaires de l'APE sont des femmes (Afsa, 1999).

14. En 1999, en Suède, la durée moyenne du congé parental pris par les hommes était de 69 jours contre 359 pour les femmes (Bruning et Plantenga, 1999).

15. En France, 67,4 % des personnes interrogées répondent qu'il est préférable que ce soit la mère qui prenne le congé parental, contre 1,1 % pour le père et 30,8 % pour le parent ayant le plus faible salaire (CREDOC, 1997).

engendrées par les congés parentaux (Pylkänene et Smith, 2003). Ainsi, au Royaume-Uni, les retraits du marché du travail pour charge de famille expliquent plus de 14 % de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes (Chambaz, 2003). Ces interruptions sont anticipées par les employeurs, qui sont moins enclins à embaucher des femmes, tout du moins pour certains types d'emplois. Dans la grande distribution, en France et en Allemagne, les employeurs évitent d'embaucher des mères de jeunes enfants par anticipation des risques d'absentéisme et de prise de congé parental (Fagnani, 1999).

L'instauration de « quotas de pères » est un moyen d'accroître l'utilisation du congé par les pères. Au Danemark, le congé parental de 10 semaines, créé en 1984, a été entendu à 12 semaines en 1999, les deux dernières étant exclusivement réservées au père. Cependant, ce « quota de père » a été supprimé en 2002, et le congé a été étendu à 32 semaines (Pylkänene et Smith, 2003). En Italie, le congé est étendu de 10 à 11 mois si le père prend au moins 3 mois. Enfin, en Suède, 30 jours doivent être pris par le père, sinon ils sont perdus pour le couple. Des incitations financières peuvent également encourager les pères en prendre un congé parental. En Autriche, le congé dure 24 mois, mais il n'est rémunéré que 18 mois si seule la mère le prend ; si le père y recourt pour une part, alors l'indemnisation court jusqu'aux 24 mois de l'enfant ; durant les deux années du congé parental le bénéficiaire peut changer à deux reprises, avec une durée minimale de trois mois chacun (OCDE, 2003). Quelques pays offrent une indemnisation calculée sur le salaire passé (Suède, Danemark, Italie) [16]. Cela permet d'atténuer l'effet du différentiel de salaire entre les femmes et les hommes, qui joue aux dépens de l'emploi de la mère au moment de la décision du recours au congé parental.

Ces mécanismes incitatifs sont plus ou moins efficaces. En Norvège [17], le « quota de pères » introduit en 1993 a permis de faire passer le taux de recours des hommes de 3 % à 70 % en 1995. Au Danemark (1999), les pères prennent en moyenne 4 % du total des congés parentaux auxquels ils ont droit, soit un peu plus de deux semaines, contre 59 % pour les femmes, soit presque un an (44,8 semaines) (Meilland, 2001). En Suède, 70 % des pères prennent au moins un mois de congé parental, mais ceci ne correspond qu'à 10 % de leurs jours disponibles (Fagnani et Letablier, 2003). Certes, les

16. En Finlande, les 26 premières semaines de congé parental sont indemnisées en fonction du salaire passé ; puis l'indemnisation devient forfaitaire (Math et Meilland, 2004).

17. Cette mesure introduite en Norvège en 1993 consiste à attribuer 4 semaines supplémentaires de congé parental aux pères ; en cas de non recours, le congé parental total est réduit d'un mois.

effets ne sont pas spectaculaires. Néanmoins, un congé reposant sur un droit individuel, non transférable et dont l'indemnisation est reliée au salaire du bénéficiaire est sans aucun doute plus attractif pour les pères. En outre, tout remodelage du congé parental dans ce sens constitue un signal politique important en faveur de l'investissement des pères dans la sphère familiale.

Au terme du congé parental, le bénéficiaire peut être confronté à des difficultés pour se réinsérer sur le marché du travail. La dernière colonne du tableau 2 indique que la réinsertion des femmes ayant pris un congé parental se fait plus ou moins bien selon les dispositifs. En France, le congé parental rémunéré n'est pas favorable au retour à l'activité des mères [18]. Comme le souligne Françoise Battagliola (1998) « *cette prestation apparaît alors nettement pour ce qu'elle est, une incitation au retrait des femmes du marché du travail* ». L'APE accentue la disparité déjà très marquée entre femmes peu qualifiées et femmes qualifiées sur le marché du travail [19]. Dans les pays nordiques, le retour sur le marché du travail est plus facile. Néanmoins, en Suède, si les mères sont fortement encouragées à participer au marché du travail, elles ne sont pas incitées à le faire intensément ; il en résulterait un « plafond de verre » persistant (Albrecht, Björklund et Vroman, 2001).

Pour éviter l'effet négatif des congés parentaux sur l'activité des mères [20], les pères doivent recourir davantage à ces congés de façon significative. Il serait également nécessaire de raccourcir ces périodes d'inactivité et de leur associer une période de formation facilitant une réinsertion rapide et de qualité sur le marché du travail [21]. Dans le cas contraire, un congé parental engendre une réduction de l'employabilité du bénéficiaire (voir débat sur le congé parental dans le présent numéro). Par ailleurs, ce type de congés parentaux a un effet de réputation sur la population des femmes en général : les employeurs

18. Une enquête pour la CNAF a été réalisée par le CREDOC auprès de 850 femmes ayant perçu l'APE à taux plein en décembre 1997 et dont le benjamin a atteint ses 3 ans au cours du 1er semestre 1998. Après leur sortie du dispositif (entre 6 mois et 1 an après la cessation du versement de l'indemnité) seulement la moitié des femmes ont repris un emploi, alors que les 3/4 qui travaillaient avant le congé parental. Le nombre de femmes au foyer est passé de 4 % à 27 % (Simon, 1999).

19. En 1990, l'écart entre les taux d'activité des femmes qualifiées et des femmes non qualifiées pouvait atteindre 30 points (le critère de qualification retenu est l'arrêt des études à 19 ans) (Bonnet et Labbé, 1999).

20. Une récente étude a montré que la suppression de l'APE en France engendrerait une augmentation de la participation des femmes au marché du travail de 4 points (Choné, Le Blanc et Robert-Bobée, 2003).

21. Initialement au Danemark, le congé parental ne pouvait être pris qu'à temps partiel ceci afin de maintenir un contact avec le marché du travail. En 1997, cette mesure a été assouplie et il est désormais possible de prendre trois mois de congé à temps plein mais avec l'accord de l'employeur (Bruning et Plantenga, 1999).

intègrent le fait qu'une jeune femme a une probabilité importante (en tout cas bien supérieure à l'homme) de prendre un congé parental (Fagnani, 1996, Albrecht, Björklund et Vroman, 2001). *De facto*, ils peuvent considérer que les femmes constituent une main-d'œuvre moins stable que les hommes et le répercuter sur le salaire des femmes.

En conclusion, cette partie a montré que les pays offrant un dispositif satisfaisant de modes de garde sont également ceux dans lesquels les mères de jeunes enfants sont les mieux insérées sur le marché du travail. Les congés parentaux peuvent, selon leurs modalités d'application, inciter au retrait du marché du travail des femmes. Certains pays, comme la France, offrent un dispositif d'accueil de la petite enfance relativement développé, mais une forme de congé parental défavorable à l'emploi des mères.

2. Ce que les femmes veulent ou ce qu'elles peuvent ?

2.1. L'enjeu du sens de la relation entre modes de garde et emploi des femmes

La relation positive entre les indicateurs de politiques publiques qui améliorent l'articulation vie familiale/vie professionnelle et les taux d'emploi des femmes est indéniable (OCDE, 2001b). En revanche, le sens de cette relation n'est pas déterminé *a priori* : est-ce parce que dans certains pays les mères travaillent moins que les modes de garde ne s'y développent pas, ou est-ce parce que ces derniers ne sont pas suffisants (ou de mauvaise qualité ou inaccessibles financièrement) que les mères ont une moindre activité relativement aux femmes sans enfant ? Ces différences sont-elles le produit de facteurs sociétaux ?

Sous la première hypothèse, la diversité des modèles d'emploi des mères en Europe serait le résultat des préférences des femmes ; en d'autres termes les femmes construisent la politique familiale qui leur convient. Il est donc vain d'attendre une convergence des modèles d'emploi. Ni les politiques publiques nationales, ni les directives de la Commission européenne ne peuvent être efficaces pour stimuler l'emploi des femmes, puisqu'elles obtiennent ce qu'elles veulent.

À l'inverse, si l'on suppose que ce sont les politiques publiques, et plus précisément la politique familiale, qui façonnent l'emploi des femmes, alors offrir un large soutien à la garde des jeunes enfants permet d'augmenter significativement la participation des mères au

marché du travail. Telle est l'hypothèse sous-jacente de la Commission européenne dont les directives encouragent les pays à améliorer leur système d'accueil des jeunes enfants dans le but affiché d'accroître l'emploi des femmes. Cet objectif s'insère dans la problématique plus large d'égalité hommes/femmes. L'augmentation du taux d'emploi se justifie également par des considérations à la fois microéconomiques et macroéconomiques [22]. La bi-activité améliore le niveau de vie des familles et atténuer l'effet sur ce dernier de la perte de l'emploi de l'un membre du couple ; en outre, en cas de séparation, les deux adultes peuvent compter sur le revenu issu de leur propre travail. De façon plus générale, augmenter la population active permet de mieux préparer les pays à faire face au vieillissement de leur population (financement des retraites) et d'accroître la richesse nationale (OCDE, 2002b, p. 23). Or, en Europe, les femmes ayant des responsabilités familiales constituent le groupe le plus nombreux parmi les femmes de la classe d'âge 25-54 ans hors population active (Van Bastelaer et Blöndal, 2003). Il s'agit là d'une réserve de main-d'œuvre qui ne peut être ignorée. La Commission cherche donc à augmenter la participation des mères au marché du travail par une politique adéquate de soutien à la famille.

L'enjeu est donc de taille : d'un coté, non seulement il serait inutile d'offrir des services d'accueil des jeunes enfants car les mères ne souhaiteraient pas travailler (ou travailler davantage), mais, de plus, cela stigmatiserait les femmes qui choisissent de rester au foyer. De l'autre côté, la mise en œuvre de certaines mesures (création de place en crèche…) permettrait de développer l'emploi féminin et particulièrement celui des mères. Ce faisant, la société pourrait évoluer vers une société plus égalitaire.

2.2. Préférences des femmes ou « choix contraint » ?

Selon la théorie des préférences (Hakim 1999, 2000, 2001), les femmes obtiennent la politique familiale qu'elles veulent. L'hypothèse de départ revient à considérer que « *la révolution de l'égalité des chances* » [23] a atteint son but et que désormais les femmes font des choix en toute liberté (Hakim, 1999, p. 33). Dans ce monde idéal, où le comportement des agents reflète leurs préférences, l'ancien modèle familial n'a plus d'influence et les individus n'y font plus référence. Ainsi, une femme qui décide de rester au foyer révèle sa préférence absolue pour cet état. Les individus font entendre leur voix de telle sorte que

22. Le Conseil européen de Lisbonne (mars 2000) a fixé un objectif de taux d'emploi de 70 % d'ici 2010 dont 60 % pour celui des femmes.

23. « The equal opportunities revolution ».

la puissance publique organise la société leur permettant de réaliser leur choix. L'environnement institutionnel est vu comme « *l'aboutissement d'un long processus historique au cours duquel les hommes et les femmes se sont battus pour obtenir le type de société qu'ils voulaient* » (Hakim, 2001). Les femmes exigent donc les institutions adaptées au modèle d'emploi souhaité. L'application de cette théorie offre une explication des différences européennes soulignées précédemment : les structures d'accueil des enfants seraient faiblement développées en Italie parce que les mères italiennes ne souhaiteraient pas travailler et du coup n'exigeraient pas des pouvoirs publics qu'ils les développent. À l'opposé, les femmes françaises auraient réclamé et obtenu le dispositif actuel qui leur permettrait de continuer à travailler à temps plein même lorsqu'elles ont des enfants.

Cette analyse part du constat suivant : « à institutions égales toutes les femmes ne se comportent pas de la même façon ». En particulier, l'origine ethnique modifie les comportements d'activité des mères. Au Royaume-Uni, les femmes noires, dont le taux d'emploi à temps plein est très élevé, ont un modèle d'emploi différent des femmes blanches qui, elles, s'arrêtent de travailler à l'arrivée de l'enfant. Partant de ce constat, Hakim extrapole que les institutions n'ont pas d'influence sur les décisions d'activité des femmes, qui révèlent simplement leurs préférences (Hakim, 2001). L'équilibre général sur les marchés des modes de garde et du travail est supposé atteint. Les femmes auraient imposé leur souhait (« … *elles feront la grève des naissances si les responsables politiques ne satisfont pas leurs attentes à long terme* », Hakim, 2001, p. 299). C'est donc la « tyrannie de la majorité » qui régit ce *monde idéal*. En effet, l'aide à la garde des jeunes enfants est faible parce que les mères blanches ne souhaitent pas travailler, selon Hakim. Ainsi, la politique familiale reflète uniquement leurs désirs, laissant de côté ceux des mères noires, qui sont confrontées à toutes les difficultés pour mener de front leurs vies familiale et professionnelle.

L'exemple français contredit le constat de départ : à institutions égales, en France, les modèles d'emploi des femmes semblent converger. Les femmes immigrées, qui évoluent depuis peu dans le même environnement institutionnel que les Françaises « d'origine », suivent de plus en plus le modèle d'activité de ces dernières ; le taux d'activité de celles âgées entre 15 et 64 ans est passé de 41 % en 1982 à 57 % en 1999. Pour une même génération, le taux d'activité entre 30 et 49 ans est supérieur en 1999 d'environ 10 points relativement à ce qu'il était en 1990 (Borrel et Boëldieu, 2001). Ainsi, la réalité est-elle plus complexe. Certes, il est impossible de retranscrire tous les aspects d'une situation donnée, sauf à ne rien dire que de trivial. Néanmoins,

cette analyse est contestable pour au moins trois raisons : d'une part, une transcription quasi immédiate du désir des femmes dans la politique publique adoptée est peu crédible ; d'autre part, de nombreuses femmes inactives souhaiteraient travailler ; ainsi, la simple observation des taux d'emploi ne permet pas d'en inférer directement les préférences individuelles ; et enfin, pour celles qui déclarent préférer ne pas travailler, il convient de s'interroger sur l'origine de ces préférences ; cette question ne peut être totalement ignorée (Chiappori et Orfali, 1997).

Premièrement, le canal par lequel les femmes pourraient influencer les institutions n'a pas l'efficacité supposée dans la théorie des préférences. Même dans une démocratie, les femmes ne font pas entendre leur voix à l'égal des hommes. La représentation des femmes en politique reste très faible dans la plupart des pays européens : dix pays sur les quinze de l'Union européenne ont moins d'un tiers de femmes élues au parlement national [24]. Or, les questions relatives à la famille, et plus particulièrement ce qui concerne la garde des jeunes enfants, restent une problématique typiquement féminine. Elles sont certainement moins abordées et discutées dans les pays où la représentation politique des femmes est moindre.

Deuxièmement, le comportement des individus ne reflète pas leurs préférences. De nombreuses femmes, qui ne travaillent pas (ou plus ou encore à temps partiel), souhaiteraient travailler (ou travailler davantage), mais ne le peuvent pas. En France, il y a environ 2,5 millions de femmes au foyer. Une étude de la DARES montre que 6 sur 10 souhaiteraient travailler. Si 25 % déclarent être inactives pour des raisons familiales (mariage, maternité) et être satisfaites, il n'en reste pas moins que pour une majorité, il s'agit d'un choix de second rang. Les causes de l'inactivité sont multiples : déménagement et mutation du conjoint, problème de santé, chômage. Certes, le désir de travailler de ces femmes évolue rarement vers une recherche d'emploi : parmi les femmes, qui désirent travailler, seuls 15 % sont en recherche active [25] (Méda, Wierink et Simon, 2003). Ceci s'explique principalement par l'âge, les plus jeunes étant les plus motivées (Niel, 1998). De façon générale, à niveau de qualification égale, les mères de jeunes enfants ont davantage de difficultés professionnelles que les autres. Lors de leur recherche d'emploi, elles se heurtent au chômage ou à des conditions de travail difficiles. La pression des conditions de travail (horaires atypiques, peu compatibles avec des charges familiales) peuvent les amener à renoncer à l'activité. Les interruptions d'activité et l'inactivité rendent difficile leur réintégration sur le marché du travail. Malgré cela,

24. www.ipu.org

25. L'enquête ne prend pas en compte les femmes inscrites au chômage.

elles restent attachées au fait de travailler (Battagliola, 1998). En effet, les individus peuvent avoir un rapport au travail (type d'emploi et condition de travail) négatif et un rapport à l'emploi positif (fait d'exercer une activité professionnelle). Cette confusion entre emploi et travail est utilisée pour justifier que seules les femmes ayant un travail intéressant désirent travailler, les autres préférant s'arrêter (Maruani, 1996). Or, des enquêtes montrent que, par exemple, les caissières de la grande distribution ne remettent jamais en cause leur volonté d'exercer un emploi malgré les conditions de travail pénibles (temps partiel, horaires décalés ...) et la maternité. « Avoir un emploi » continue d'avoir des vertus libératoires quelles que soient les caractéristiques du travail (Alonzo, 1998). Ainsi, même dans des pays où les modes de garde sont développés, comme en France, de nombreuses femmes, malgré leur désir de travailler, restent au foyer. Il s'agit d'un jeu complexe entre exigences familiales et contraintes issues de l'emploi.

Troisièmement, sans remettre en cause la liberté de chacun de choisir son mode de vie, on peut s'interroger sur l'utilisation du concept de « préférence ». Certaines femmes ne souhaitent pas travailler. Cependant, il est nécessaire de rendre compte du « contenu des préférences », particulièrement pour ce qui concerne le thème du « libre choix d'activité des femmes ». Le modèle familial traditionnel de Monsieur Gagnepain, bien qu'en voie de disparition, imprègne encore les comportements de chacun. Les femmes prennent leur décision dans un environnement caractérisé par des normes sociales spécifiques qui impliquent que les individus se conforment au rôle que la culture leur assigne (*doing gender* : « agir selon le sexe »). Or, généralement, celui de la femme est de s'occuper des enfants et adultes dépendants. La construction d'un comportement différencié selon les sexes est née dans des sociétés où les hommes avaient beaucoup plus de pouvoir que les femmes sur le plan culturel et économique (Badgett et Folbre, 1999).

Ce rôle social des femmes est forgé dès la prime enfance ; il marque ensuite leur « choix » tout au long de leur vie et en particulier leur orientation professionnelle. En France, le rapport à l'activité fait encore l'objet d'une transmission mère-fille : toutes choses égales par ailleurs, « avoir une mère inactive » accroît la probabilité pour la fille de l'être (Marry, Fournier-Mearelli et Kieffer, 1995). L'influence mère-fille ne peut être niée, mais elle peut être contre-balancée.

De même, « à diplôme égal et nombre d'enfants égal », la probabilité d'être inactive est plus forte chez les étrangères. Ceci s'explique en partie par l'effet de modèles culturels forts du pays d'origine et également par des difficultés d'intégration. En France, malgré une

convergence, le modèle d'emploi des femmes immigrées diffère toujours selon le pays de naissance : les femmes d'origine portugaise ou d'Asie du Sud-Est ont un comportement d'activité proche de celui de l'ensemble des femmes, alors que celui des femmes d'origine algérienne est toujours plus faible est décroît fortement avec l'âge (Borrel et Boëldieu, 2001). Le poids culturel qui influence la décision d'activité est donc indéniable, mais il doit être distingué des préférences. En Allemagne de l'Ouest, l'idée selon laquelle « un jeune enfant souffre si sa mère travaille » fait consensus. De ce fait, les mères allemandes [26], qui ne se comportent pas en cohérence avec ce principe admis par tous, subissent un coût psychologique important au point qu'elles renoncent à la maternité (Fagnani, 2001).

En résumé, le retrait de l'activité de beaucoup de femmes repose à la fois sur des considérations objectives (impossibilité de faire garder les enfants, arbitrage financier…) et sur des aspects subjectifs tels que la représentation que les femmes ont de leur rôle dans la société. Celle-ci les amène à refuser des postes à responsabilité, ou à réduire leur engagement professionnel quand elles ont des enfants pour être plus présentes auprès d'eux. Les contraintes objectives qui pèsent sur l'emploi des mères sont intériorisées. La décision de « ne pas travailler » ou de « choisir des postes à moindre responsabilité » peut être vue comme une forme de discrimination subtile qui consiste à ne pas choisir un modèle de fonctionnement impossible (Le Pors et Milewski, 2002).

2.3. Sans modes de garde, pas de salut pour l'emploi des mères

Dans une certaine mesure, les femmes peuvent revendiquer des politiques familiales plus conformes à leur choix de vie en modifiant leur comportement notamment. Par exemple, le fait que les femmes allemandes actives les plus diplômées n'aient pas de descendance finale est une réaction à l'inadéquation des institutions face à leur volonté de travailler. Néanmoins, la réponse du politique est longue et la mise en place d'un environnement institutionnel adapté au désir de travailler des femmes n'est pas immédiate. Les politiques d'aide à la garde des jeunes enfants ne reflètent que partiellement les aspirations des femmes. En outre, elles influencent fortement leur comportement d'activité et peuvent les décourager à participer au marché du travail *via* deux canaux distincts.

26. 70 % des Allemands de l'Ouest adhèrent à cette injonction contre 34 % des allemands de l'est et 55 % des français (Fagnani, 2001).

Le premier canal consiste à inciter les mères à retourner à la maison (au mieux partiellement) pour « désengorger » le marché du travail. Lorsque les objectifs de la politique familiale se confondent avec ceux de la politique d'emploi, ceci se fait toujours détriment de l'activité des mères. Pour cela, il existe deux moyens qui se sont avérés « efficaces » : l'incitation au temps partiel et le congé parental.

Le développement du temps partiel dans de nombreux pays a soulevé la question de l'insertion des mères, et plus généralement des femmes, sur le marché du travail à l'égal des hommes. En France, l'entrée massive des femmes dans la sphère du travail s'est faite à temps plein (Maruani, 2003). Le temps partiel s'est développé durant les vingt dernières années sous l'impulsion d'un ensemble de mesures incitatives à l'embauche de travailleurs à temps partiels : aides financières et réductions des charges sociales. Ces mesures visaient à résorber le chômage de masse. Ce dernier concerne plus particulièrement les femmes, et ce d'autant plus qu'elles sont peu qualifiées. Le développement du temps partiel en France depuis les années 1990 n'est pas le résultat de la volonté des mères comme le prétend Hakim (2001, p.299). Plus de la moitié des travailleurs à temps partiel n'ont pas choisi cette forme d'emploi (Bué, 2002). En 1995, plus d'un tiers des femmes à temps partiel souhaitaient travailler davantage (Battagliola, 1998). En outre, les femmes déclarent plus souvent que les hommes « travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants » ; or considérer que cette raison relève d'une volonté des femmes de se retirer du marché revient encore une fois à ignorer les contraintes qui pèsent sur cette décision.

La section précédente a montré que le congé parental selon les modalités d'application pouvait décourager l'emploi féminin. La réforme de l'APE en France en 1994 a eu un effet négatif sur l'emploi des mères de deux enfants [27] et ceci d'autant plus qu'elles étaient peu qualifiées (Afsa, 1999 ; Piketty, 1998, 2003). Cette quasi-expérience a permis de montrer sans ambiguïté que ce congé parental influençait fortement le modèle d'emploi des mères en réduisant leur activité. La réforme des modes de garde applicable au 1er janvier 2004 persiste dans cette voie, en proposant une APE dès le premier enfant renommée « complément libre choix d'activité » offert pour six mois à la suite du congé maternité. Pour les deuxième et troisième enfants, l'ancien dispositif est maintenu [28] (Pour une analyse détaillée du congé parental en France

27. Créée en 1986, l'APE était initialement ouverte aux parents de trois enfants, en 1994 elle a été étendue au deuxième enfant (voir débat sur le congé parental dans le présent numéro).

28. Pour le premier enfant, il faut avoir travaillé les deux années qui précèdent la naissance. Pour le deuxième enfant (et respectivement le troisième), deux années d'activité dans les quatre (les cinq) années qui précèdent la naissance sont exigées, les conditions d'activité ont été durcies par rapport à celles de l'APE rang deux et trois (Périvier, 2003b).

voir le débat sur le congé parental, dans le présent numéro, 2004). Selon leurs modalités d'application, l'incitation au temps partiel et le congé parental peuvent d'être des moyens redoutables pour réduire l'insertion des mères sur le marché du travail.

Le second canal consiste à ne pas donner les moyens aux femmes de participer au marché du travail. La pénurie de modes de garde de qualité et accessibles financièrement engendre des problèmes d'organisation qui finissent par décourager les mères de travailler [29]. Une enquête menée par la DARES et le CREDOC montre que les femmes qui cessent de travailler après la naissance d'un enfant, sont le plus souvent peu diplômées et mères de plusieurs enfants. Les raisons invoquées sont, pour la moitié de l'échantillon, les difficultés financières ou d'organisation. 50 % d'entre elles auraient souhaité continuer à travailler. Des changements dans leurs conditions de travail ou dans les modes de gardes ou dans l'organisation familiale auraient pu, selon elles, le leur permettre. En général, elles prévoient un retour sur le marché du travail après les 3 ans de l'enfant (Méda, Wierink et Simon, 2003).

Des études menées en Italie, en Allemagne et au Royaume-Uni, pays dans lesquels les structures d'accueil des jeunes enfants sont peu répandues, montrent que cette pénurie affecte directement la participation des mères au marché du travail. Au Royaume-Uni, la grande majorité des mères inactives déclarent qu'elles n'ont pas pu chercher du travail parce qu'elles s'occupaient de leur enfant. Par ailleurs, une proportion significative de femmes se dit contrainte par le manque de structures d'accueil (Paull et Taylor, 2002). Etant donné l'inégale répartition des modes de garde sur le territoire, une partie de l'inactivité des mères de jeunes enfants s'explique par le manque de services d'accueil dans les zones défavorisées (Chambaz, 2003). Paull et Taylor (2002) soulignent néanmoins qu'aucune preuve ne permet d'affirmer que les faibles taux d'emploi des mères observés dans certaines régions puissent être expliqués par leur sous-équipement.

En Allemagne, les horaires d'ouverture limités des structures d'accueil ont un effet négatif sur l'activité des mères de jeunes enfants (Hank et Kreyenfeld, 2000). La réunification allemande a offert un terrain d'investigation particulièrement intéressant pour étudier l'influence des politiques sociales sur l'emploi des femmes. Les modèles d'emploi des mères en RDA et en RFA n'étaient pas similaires. À l'Est, en 1989, 91 % des femmes en âge de travailler étaient employées, tandis

29. Elles sont souvent les moins qualifiées. Les plus qualifiées ont généralement les moyens de financer un mode de garde adéquat.

qu'en RFA le taux d'activité des femmes était de 60 %. À l'Est le système de garde des enfants était très développé, alors qu'à l'Ouest il était limité (la norme étant la mère au foyer). Lors de la réunification, de nombreuses crèches ont été fermées à l'Est pour des raisons de mise en conformité aux normes de l'Ouest. De plus, les subventions aux structures collectives ont été supprimées. L'offre des services de garde a été prise en charge par le privé, impliquant une hausse des tarifs. Les mères est-allemandes ont dû renoncer à travailler parce qu'elles n'avaient plus à leur disposition de moyens financièrement accessibles pour faire garder leurs enfants (Hillenweck, 1999 ; Gerhard, 2002).

En Italie, le coût du service de garde n'importe que dans les régions où le marché n'est pas fortement rationné [30]. C'est donc bien l'existence même des modes de garde qui est cause. Les résultats empiriques indiquent qu'une politique consistant à étendre le système de garde des jeunes enfants et à rendre les heures de travail plus flexibles aurait un effet positif sur le taux de participation des mères de jeunes enfants au marché du travail (del Boca, 2002).

Le classement des femmes sous trois rubriques « celles qui ne veulent pas travailler », « celles qui veulent combiner travail et maternité » et « les carriéristes » (Hakim, 2002) n'est pas vérifié empiriquement. Parmi les femmes dites « carriéristes », certaines auraient aimé avoir des enfants. En effet, les femmes arbitrent entre leur désir de maternité et leurs ambitions professionnelles compte tenu de la division sexuelle des tâches domestiques (Fagnani, 2001). De même, parmi les femmes au foyer, beaucoup auraient souhaité travailler. Mettre des modes de garde à la disposition des parents n'empêcherait pas celles qui veulent rester au foyer de le faire, mais cela permettrait au moins à celles qui souhaitent travailler d'entrer sur le marché du travail. Pour l'heure, sans modes de garde en quantité et qualité suffisante, les mères ne peuvent pas travailler sans contrainte, étant donné le partage des tâches familiales entre les hommes et les femmes. Selon Hakim (1999), les modèles d'emploi des femmes en Europe ne convergent pas parce que leurs préférences divergent. De ce fait, l'Union européenne ne devrait pas encourager un modèle unique d'emploi des femmes (emploi continu à temps plein) en instaurant des directives favorables au développement des modes garde, qui, en outre, stigmatisent le statut de femme au foyer. Mais, *a contrario*, « ne pas développer les politiques permettant d'articuler la vie familiale et la vie professionnelle » au nom de cela, revient à sacrifier les mères désireuses de travailler.

30. Stolzenberg et Waite (1984) ont étudié l'influence de la disponibilité des modes de garde sur l'activité des mères dans des régions des États-Unis. Des prix plus faibles et une disponibilité suffisante engendrent une plus grande participation des mères.

3. Conclusion

De façon générale, les taux d'activité des femmes ont augmenté dans les pays développés. Néanmoins, l'organisation générale de la société n'a pas significativement évolué (Méda, 2003). Ainsi les femmes sont-elles toujours soumises à la double journée. Même dans les pays où les modes de garde sont développés ou/et diversifiés (comme c'est le cas en France), la présence d'enfants dans le ménage continue de peser significativement sur l'activité des mères (à l'exception des pays scandinaves). Une politique qui cherche à égaliser l'accès au marché du travail des hommes et des femmes ne peut pas ignorer le partage inégal des tâches parentales et domestiques au sein du couple et les modalités de prise en charge de la petite enfance. Certes, les pères participent de plus en plus à la vie familiale, mais ces évolutions sont lentes (Fagnani et Letablier, 2003). De ce fait, il est essentiel que les mères puissent compter sur un système d'accueil des jeunes enfants de qualité et financièrement accessible. Par ailleurs, les congés parentaux doivent être aménagés de façon à ce que leur recours soit plus également réparti entre les femmes et les hommes et à permettre un retour rapide du bénéficiaire sur le marché du travail. De nos jours, les contraintes professionnelles façonnent encore le comportement des pères vis-à-vis de la prise en charge des enfants, alors que les contraintes familiales déterminent encore l'emploi des mères : rééquilibrer ces tendances est un enjeu majeur pour une société moderne. La politique d'aide à la garde des jeunes enfants constitue un outil incontournable.

Références bibliographiques

ALBRECHT J., A. BJÖRKLUND et S. VROMAN, 2001 : « Is there a Glass Ceiling in Sweden? », *mimeo*, Stockolm.

ALONZO P., 1998 : « Les rapports au travail et à l'emploi des caissières de la grande distribution : des petites stratégies pour une grande vertu », *Travail et Emploi*, DARES, n° 76.

ANXO D., L. FLOOD et Y. KOCOGLU, 2002 : « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Économie et statistique*s, n° 352-353.

AFSA C., 1999 : « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique de l'emploi », *Données Sociales*.

BADGETT M.V.L. et N. FOLBRE, 1999 : « Responsabilités familiales et sociales : les normes du comportement masculin et féminin et leurs incidences économiques », *Revue internationale du travail*, vol. 138, n° 3.

BATTAGLIOLA F., 1998 : « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », *Recherches et Prévisions*, n° 52.

BONNET C. et M. LABBÉ, 1999 : « L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant : l'allocation parentale d'éducation a-t-elle un effet incitatif au retrait du marché du travail ? », *Recherches et prévisions*, n° 59.

BORREL C. et J. BOËLDIEU, 2001 : « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *Insee Première*, n° 791.

BOYER D. et S. RENOUARD, 2003 : « Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », *L'e-ssentiel*, n° 17.

BOYER D., 1999 : « Normes et politique familiale : la question du libre choix du mode de garde », *Recherches et prévisions*, n° 57/58.

BROUSSE C., 2000 : « La répartition du travail domestique entre conjoints reste largement spécialisée et inégale », France, *Portrait Social 1999-2000*.

BRUNING G. et J. PLANTENGA, 1999 : « Parental leave and equal opportunities : experiences in eight European countries », *Journal of European Social Policy*, vol. 9, n° 3.

BUÉ J., 2002 : « Temps partiels des femmes : entre choix et contraintes », DARES, *Premières synthèses*, n° 08-2.

CHAMBAZ C., 2003 : « L'accueil des jeunes enfants au Royaume-Uni », *Etudes et résultats*, n° 234.

CHIAPPORI P-A et K. ORFALI, 1997 : « Préférences et interactions : une mise en perspective », *Revue française de sociologie*, n° 3, vol. 38.

CHONÉ P., D. LE BLANCE et I. ROBERT-BOBÉE, 2003 : « Female Labor Supply and Child care in France », *CESifo Working Paper*, n° 1059, http://ssrn.com/abstract=462429.

CREDOC, 1997, 2003 : *Enquête sur les conditions de vie des ménages*.

DEL BOCA D., 2002: « Do child care costs affect labor supply? » *Working Paper Child,* n° 18*,* http://www.child-centre.it/index.htm.

EUROSTAT, 2003: http://europa.eu.int/comm/eurostat

FAGAN C. et J. RUBERY, 1999 : « Gender and Labour Markets in the EU», *Cost Workshop-Gender, labour markets and citizenship*, 19-20 Mars 1999, Vienne, Autriche.

FAGNANI J et M.T. LETABLIER, 2003 : « S'occuper des enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? », *Droit social*, n°3.

FAGNANI J., 2001 : « Politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 6.

FAGNANI J., 2001 : « Les Françaises font toujours plus d'enfants que les Allemandes de l'Ouest : une esquisse d'interprétation », *Recherches et prévisions*, n° 64.

FAGNANI J., 1999 : « La politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille », *Droit social*, n° 3.

FAGNANI J., 1996 : « Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation », *Revue française des affaires sociales*, n° 3.

FENET F., F. LEPRINCE et L. PÉRIER, 2001 : *Les modes d'accueil des jeunes enfants*, ed. ASH, Paris.

FRANCO A. et K. WINQVIST, 2002 : « Les femmes et les hommes concilient travail et vie familiale », *Statistiques en bref*, Thème 3-9/2002.

GERHARD U., 2002 : « Politique sociale et maternité : le cas de l'Allemagne à l'est et à l'ouest », *Travail, Genre et Société*, n° 6.

GORNICK J., M. MEYER et K. ROSS, 1997 : « Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across Fourteen Welfare States », *Journal of European Social Policy*, vol. 7, n° 1.

HAKIM C., 1999 : « Models of the Family, Women's Role and Social Policy : A new Perspective from Preference Theory », *European Socities*, vol. 1,n° 1.

HAKIM C., 2000: *Work-Life style Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press.

HAKIM C., 2001 : « Les femmes obtiennent-elles ce qu'elles veulent ou se contentent-elles de ce qu'on leur propose ? », *Revue de l'OFCE*, n° 77.

HANK K. et M. KREYENFELD, 2000: « Does the availability of childcare influence the employment of mothers? Finding from West Germany», *MPIDR Working Paper 2000-003*, www.demogr.mpg.de.

HILLENWECK N., 1999 : « Françaises, Allemandes : deux réalités sociales différentes », *Lunes*, n° 8.

LE CORRE V., 2000 : « Les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants », *Document de travail*, Drees, n° 1.

LE PORS A. et F. MILEWSKI, 2002 : *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*, Rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publics, La Documentation française.

LETABLIER M.T. et I. JÖNSSON, 2003 : « Caring children : the logics of public action », *in* U. Gerhart, T. Knijn et A. *Weckwert, Erwerbstätige Mütters : ein europäischer Vergleich*, Beck, Munich.

LETABLIER M.T. et G. RIEUCAU, 2001 : « La garde des enfants : une affaire d'État ? », *Document de travail*, Centre d'études de l'emploi, n° 06.

MATH A. et C. MEILLAND, 2004 : « Congés pour raisons familiales et négociation collective », Étude réalisée pour l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin (http://www.eiro.eurofound.ie).

MARRY C., I. FOURNIER-MEARELLI et A. KIEFFER, 1995 : « Activité des jeunes femmes : héritage et transmissions », *Économie et statistiques*, n° 283-284.

MARUANI M., 1996 : « L'emploi féminin à l'ombre du chômage, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115.

MARUANI M., 2003 : *Travail et emploi des femmes*, Repères, La Découverte.

MÉDA D., 2003 : « Introduction au colloque de l'association des femmes françaises juristes », 20 septembre 2002, à paraître Dalloz, 2003.

MÉDA D., M. WIERINK et M-O SIMON, 2003 : « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses*, Dares, n° 29.2.

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.

MEURS D. et S. PONTHIEUX, 1999 : « Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998 », *Premières synthèses*, n° 32.2.

MEURS D. et S. PONTHIEUX, 2000 : « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistiques*, n° 337-338.

MOSS P. et F. DEVEN, 1999 : « Parental leave in context », *in Parental Leave :Progress or Pitfall ? Research and Policy issues in Europe*, NIDI CBGS Publications (La Hague/Bruxelles), vol. 35.

NIEL X., 1998 : « Six femmes au foyer sur dix aimeraient travailler », DARES, *Premières synthèses*, n° 091.

OCDE, 2001a : *Petite enfance, grands défis : éducation et structures d'accueil*.

OCDE, 2001b : *Perspectives de l'emploi*.

OCDE, 2002a : *Perspectives de l'emploi*.

OCDE, 2002b : *Bébés et employeurs : comment concilier travail et vie familiale, Vol.1*.

OCDE, 2003 : *Bébés et employeurs : comment concilier travail et vie familiale, Vol.2*.

PAULL G. et J. TAYLOR, 2002 : *Mothers' employment and childcare use in Britain*, Institute for Fiscal Studies.

PÉRIVIER H., 2003a : « La garde des jeunes enfants: affaire de femme ou affaire d'État ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 228.

PÉRIVIER H., 2003b : « Emploi des mères et garde des jeunes enfants: l'impossible réforme ?», *Droit Social*, n° 9-10.

PIKETTY T., 1998 : « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Economie et Prévision*, n° 132-133.

PIKETTY T., 2003 : « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité, 1982-2002 », *Working paper CEPREMAP,* n° 2003.9.

PONTHIEUX S. et D. MEURS, 2000 : « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistiques*, n° 337-338.

PYLKÄNEN E. et N. SMITH, 2003 : « Career Interruption due to Parental Leave : A Comparative Study of Denmark and Sweden », OCDE, DELSA/ELSA/WD/SEM 1.

SARDON J. P, 2002 : « Évolution démographique récente des pays développés », *Population*, vol. 57, n° 1.

SIMON M. O., 1999 : « L'allocation parentale d'éducation : une parenthèse de trois ans… ou plus », *Consommation et modes de vie*, CREDOC , n° 136.

STOIBER S., 1990 : « Family Leave Entitlements in Europe : Lessons for the United-States », *Compensation and Benefit Management*, vol. 6.

STOLZENBERG R.M. and J.L. WAITE, 1984 : « Local Labor Markets, Children and Labor Force Participation of Wives », *Demography*, vol. 2, n° 21.

THÉVENON O., 1999 : « La durée du travail féminin en Europe : entre flexibilité et conformité », *Recherches et prévisions*, n° 56.

VAN BASTELAER A. et L. BLÖNDAL, 2003 : « Réserve de main-d'œuvre : personnes ne faisant pas partie des forces de travail », *Statistiques en bref*, n° 14/2003.

ANNEXE

A1. Écart d'emploi entre les femmes et les hommes âgés de 20 à 49 ans selon l'âge de l'enfant le plus jeune et effet de la parentalité sur l'emploi en Europe, en 2000

Pays	Ecart d'emploi entre homme et femme			Impact de la parentalité sur l'emploi (enfant âgé de 0 à 6 ans)	
	Pas d'enfant	0-6 ans	7-14 ans	Femme	Homme
Belgique	12,2	25,6	25,6	9,3	9,3
Danemark	Na	Na	Na	Na	Na
Allemagne	4,9	37,8	21,5	– 35,1	9,1
Grèce	32,3	46,4	42,2	– 4,9	13,9
Espagne	33	48,1	44,7	– 11,7	5,5
France	9,2	32,7	21,1	– 17,3	8,8
Irlande (1997)	12,6	41,5	40,7	– 26,5	10,6
Italie	32,2	46,8	44,9	– 13,3	3,3
Luxembourg	21,5	40,8	37	– 30,2	3,8
Pays-Bas	9,2	30,5	28,4	– 31,1	10,7
Autriche	9,7	26,5	21,8	– 21,9	5,9
Portugal	15,3	20,8	19,3	– 3,2	5
Finlande	Na	Na	Na	Na	Na
Suède	Na	Na	Na	Na	Na
Royaume-Uni *	2,7	33,4	16,3	– 38,2	5,1

* Les données pour le Royaumen-Uni dans les trois premières colonnes valent pour l'année 1999.
Commentaires : Les deux dernières colonnes indiquent la différence entre le taux d'emploi à temps plein des femmes (des hommes) ayant un enfant âgé de 0 à 6 ans et celui des femmes (hommes) sans enfant.

Sources : ELFS ; Calculs : Rubery et *al.* 2001.

A2. Écart d'emploi * entre les femmes et les hommes selon la présence d'enfants en 2000 (personnes âgées de 25 à 54 ans) et taux d'emploi des mères d'enfants de moins de six ans en 1999

	Total	Pas d'enfant	Un enfant	Deux enfants et plus	Taux d'emploi des mères (1999)
Autriche	16,2	10,5	18,5	29,0	66,5
Belgique	20,1	17,4	23,5	24,7	69,5
Danemark (1998)	7,7	7,7	3,5	12,9	nd
Finlande (1997)	7,0	0,1	11,8	19,7	58,8
France	17,7	9,6	18,7	32,0	56,2
Allemagne	16,3	7,2	21,2	35,6	51,1
Grèce	35,9	31,1	40,3	45,4	48,6
Irlande	29,0	14,1	33,2	43,2	nd
Italie	33,9	26,2	40,9	49,9	45,7
Luxembourg	29,8	21,3	30,4	46,1	47,4
Pays-Bas	21,4	15,6	24,3	30,8	60,7
Portugal	16,4	13,4	16,6	24,8	70,6
Espagne	34,8	26,0	44,7	48,6	41,8
Suède	4,1	- 0,4	9,8	9,4	77,8
Royaume-Uni	14,4	5,4	17,1	28,2	55,8
Rép. Tchèque	15,6	5,4	21,2	33,5	nd
Hongrie	16,0	nd	nd	nd	nd
Pologne	9,6	nd	nd	nd	47,6
États-Unis (1999)	14,8	7,2	17,4	29,0	61,5
Moyenne OCDE non pondérée	**18,6**	**11,8**	**22,9**	**32,3**	**nd**

* Différence en points de pourcentage entre les taux d'emploi des hommes et des femmes.
Source : OCDE, Perspective de l'emploi 2002

A3. Changement du statut d'emploi à la suite d'une naissance

Pourcentage*	Naissances induisant un retrait du marché du travail	Naissance induisant une diminution du temps de travail
Autriche	23	nd
Belgique	11	12
Danemark (1998)	7	6
Finlande	nd	nd
France	22	10
Allemagne	25	21
Grèce	24	9
Irlande	18	20
Italie	17	8
Luxembourg	nd	nd
Pays-Bas	19	29
Portugal	10	9
Espagne	20	nd
Suède	nd	nd
Royaume-Uni	25	19
République Tchèque	nd	nd
Hongrie	nd	nd
Pologne	nd	nd
Etats-Unis (1999)	16	10

* Pourcentage de femmes travaillant et ayant eu un enfant l'année précédant l'enquête annuelle et qui lors de l'enquête l'année suivante semblent avoir cessé leur activité ou bien être passées d'un emploi à temps plein à temps partiel.

Source : OCDE, Perspective de l'emploi 2002.