

Complément A

L'égalité entre femmes et hommes : où en sommes nous ?

Michel Glaude

INSEE

La présente étude qui s'inscrit dans le cadre des réflexions du Conseil d'Analyse Économique sur « L'égalité entre hommes et femmes : aspects économiques » s'organise autour de trois grandes parties.

La première adopte un point de vue plus individuel et concerne la situation des femmes sur le marché du travail. Après avoir décrit la participation croissante des femmes au marché du travail et les conséquences positives qui en résultent, tant en termes de qualification des emplois occupés que de salaires et de retraites futures, on commentera deux grands facteurs explicatifs de cette tendance de long terme : le niveau croissant de formation des femmes et le besoin d'une plus grande autonomie financière pour se protéger contre les risques d'instabilité des unions. Cette première appréciation relativement positive de la forte présence des femmes sur le marché du travail sera toutefois fortement nuancée par un examen plus détaillé de la persistance des inégalités en termes de chômage, de sous emploi, d'accès aux différentes positions professionnelles et de salaires. À chaque fois, dans chaque domaine, des écarts difficilement explicables sinon par un moindre investissement professionnel lié à l'investissement concurrent qu'elles sont supposées effectuer dans la famille, subsistent.

La deuxième partie s'intéresse à la place des femmes dans la création de richesses dans l'univers domestique. Au-delà de l'estimation de la valeur de la production domestique qui n'est pas sans poser des problèmes de concepts et de mesure, c'est plutôt la question du partage des charges do-

mestiques entre conjoints qui retiendra notre attention. D'après les premiers résultats provisoires de la dernière enquête sur les « Emplois du temps » de 1998, la charge essentielle des travaux de base (« noyau dur » de la production domestique) repose à près de 80 % sur les femmes, d'autant plus qu'elles sont « inactives », professionnellement parlant. Même quand la femme travaille à temps plein, le partage des tâches domestiques reste largement inégal, un gros quart pour l'homme, trois quarts pour la femme. Ce n'est que dans une conception plus élargie (incluant les semi-loisirs) de la production domestique que la part de l'homme s'élève au tiers. La présence d'enfants accroît la part relative de la femme dans la production domestique du couple, sauf quand l'enfant est petit. De plus, la répartition du pouvoir dans le couple mesurée à l'aune des diplômes relatifs des conjoints fait pencher la balance entre conjoints de manière significative.

Sur longue période, il apparaît toutefois que la part des hommes tend à croître, à la fois au niveau des comportements individuels et par un effet plus macroéconomique, compte tenu de l'évolution des taux d'activité masculins et féminins.

Après avoir établi ces diagnostics de la place des femmes dans l'univers professionnel et domestique, la troisième partie de cette étude sera consacrée à la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Que l'on analyse l'offre de travail féminin, l'extension du temps partiel, la variation des écarts de temps de travail professionnel entre conjoints et même les opinions sur la réduction du temps de travail, c'est toujours sur les femmes que repose l'ajustement, c'est à elles qu'est posée la question de la conciliation « vie professionnelle-vie familiale ».

Bien que cette forme de répartition des ajustements au sein des couples semble actuellement dominante dans la société française, elle n'en comporte pas moins trois risques potentiels : pour les femmes diplômées qui pourraient sacrifier leur vie de couple et de famille à des ambitions professionnelles légitimes, pour les femmes non qualifiées qui risquent de se retirer plus ou moins définitivement du marché du travail compte tenu de la situation de l'emploi et des incitations mises en place par les pouvoirs publics (extension de l'APE) et pour les mères de famille monoparentale qui connaissent les taux de pauvreté les plus élevés.

Compte tenu de ces risques, la problématique de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale gagnerait à être étendue aux hommes tant par le biais de la diffusion de nouvelles représentations de la famille et des rôles respectifs des pères et des mères – à laquelle le système éducatif pourrait contribuer – qu'au niveau des politiques conduites par les pouvoirs publics, à l'instar de ce qui se passe dans un certain nombre de pays nordiques. Gageons qu'à plus court terme ce rééquilibrage pourrait aussi s'effectuer dans le cadre des négociations accompagnant le mouvement de réduction du temps de travail.

Les femmes et le marché du travail

La participation croissante des femmes au marché du travail

En mars 1998, les femmes représentaient 45 % des 25,7 millions d'actifs français contre 40 % en 1982 et 35 % au début des années soixante.

En fait, le taux d'activité des femmes a retrouvé à la fin des années quatre-vingt le point haut du début du siècle (qui faisait suite à la longue croissance des taux d'activité au XIX^e siècle). Après la première guerre mondiale, les taux d'activité féminine n'ont cessé de diminuer, notamment à cause de la réduction du poids relatif de l'agriculture (et des aides familiales), jusqu'aux années soixante. Depuis cette période, la croissance des taux d'activité féminins a été soutenue et régulière pour chaque nouvelle génération (voir graphique 1), conduisant ainsi près de 80 % de chaque classe d'âge des femmes entre 25 et 50 ans à être présentes sur le marché du travail à la fin des années quatre-vingt-dix contre 95 % des hommes de 25 à 50 ans.

De plus, à chaque génération la baisse sensible des taux d'activité entre 25 et 35 ans s'estompe compte tenu du jeu conjugué de la baisse des familles nombreuses et de la forte croissance des taux d'activité des femmes ayant au plus deux enfants. Et même, en mars 1998, parmi les mères de famille nombreuse de 25 à 50 ans, l'activité est devenue majoritaire (voir graphique 2)⁽¹⁾.

Pour l'avenir, les projections de population active à long terme postulent la poursuite, quoique à un rythme ralenti, de la progression de l'activité féminine. Les taux d'activité féminine des classes d'âge centrales devraient se situer entre 87,5 et 90 % à l'horizon 2040, à l'instar de la situation présente des pays scandinaves.

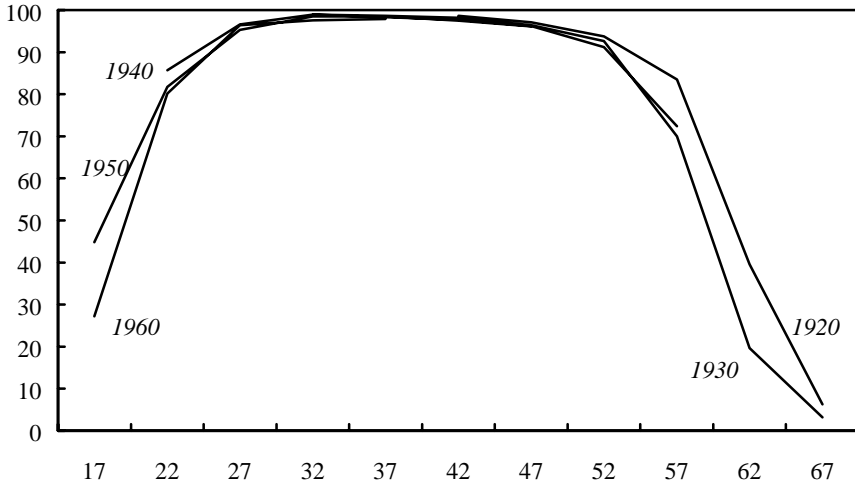
Ces hypothèses sont cohérentes avec une analyse rétrospective des taux d'activité féminine par taille de famille et niveau d'éducation, qui fait ressortir pour les années soixante à quatre-vingt-dix une forte croissance à tous les niveaux d'éducation de la préférence des femmes pour l'activité, alors que la préférence « révélée » pour une famille nombreuse et le degré d'incompatibilité entre activité professionnelle et famille nombreuse (trois enfants et plus) restent constants sur la période (Blanchet et Pennec)⁽²⁾.

(1) La baisse récente et très significative du taux d'activité des mères de deux enfants, directement imputable à l'extension en 1994 de l'APE à taux plein aux mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans, sera analysée dans la partie sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

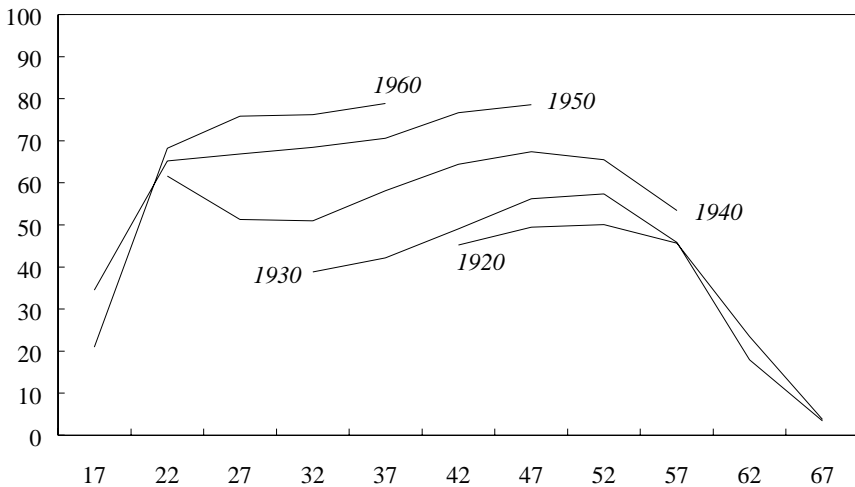
(2) C'est bien la combinaison d'une préférence stable pour les familles nombreuses, d'une préférence accrue pour l'activité professionnelle et d'une incompatibilité stable entre les deux qui rend compte de la baisse des familles nombreuses.

1. Taux d'activité par âge pour différentes générations

a. Taux d'activité masculins par âge pour cinq générations

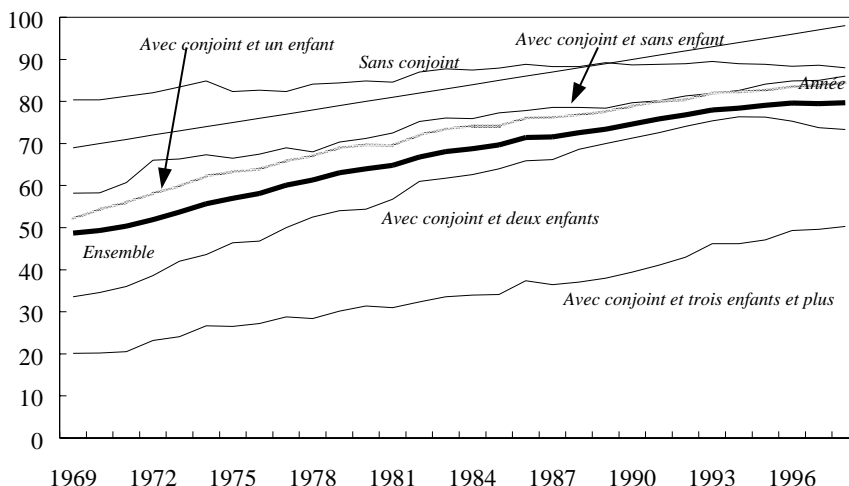


a. Taux d'activité féminins par âge pour cinq générations



Source : Guillemot et Bordes, 1994.

2. Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans selon le nombre d'enfants



Source : Enquêtes Emploi de 1969 à 1998.

Des emplois plus qualifiés et concentrés dans le tertiaire

Alors qu'au cours des quinze dernières années l'emploi masculin se contractait légèrement, l'emploi féminin progressait de plus 1 200 000 emplois supplémentaires.

Le développement de l'activité féminine a accompagné l'expansion du secteur tertiaire où travaillent huit actives sur dix. Dans le secteur des services marchands les femmes ont bénéficié des créations d'emploi dans le commerce de détail alimentaire (super et hyper marchés), dans les domaines de la santé et de l'action sociale marchande (établissements pour personnes âgées) et surtout dans les services non marchands (éducation, santé) où la part des femmes, déjà majoritaires il y a quinze ans, s'est accrue de trois points (61 % en 1998).

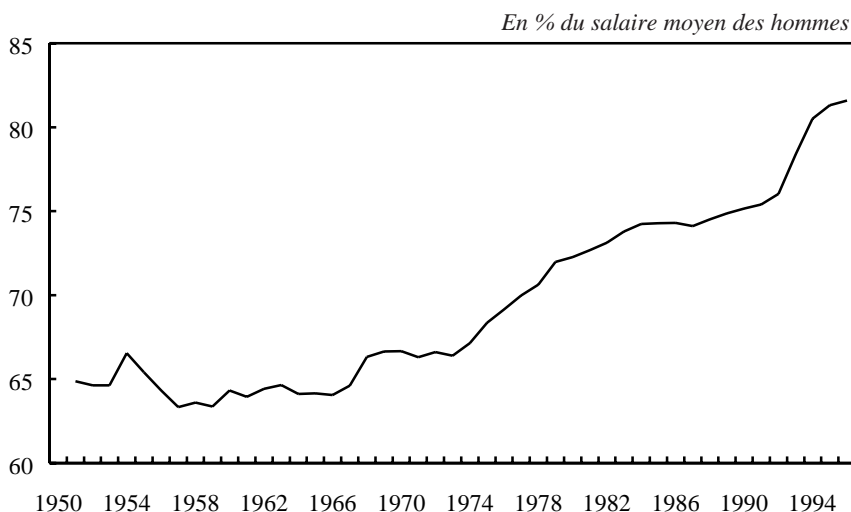
Les personnels de services directs aux particuliers (nettoyage, garde d'enfants), les employés de commerce, les employés administratifs d'entreprises et les employés civils et agents de service de la fonction publique, avec des taux de féminisation de plus de trois quarts, regroupent près de la moitié des emplois féminins, en général peu qualifiés.

Deux groupes de professions intermédiaires, les infirmières et travailleurs sociaux et les instituteurs (dont les taux de féminisation sont respectivement de 77 et 65 %) concentrent 12 % de l'emploi féminin et 10 % des emplois féminins font partie des « cadres et professions intellectuelles supérieures » (contre 15 % chez les hommes). C'est pourtant au sein de cette dernière catégorie très qualifiée que le développement de l'emploi féminin

a été le plus spectaculaire au cours des quinze dernières années (effectifs multipliés par 2,2 et doublement de la part des emplois). Au total, la concentration des emplois féminins semble progresser : les six catégories socio-professionnelles les plus féminisées concentrent 61 % de l'emploi féminin en 1998 contre 52 % en 1983.

Corrélativement à cette montée des qualifications féminines, le rapport du salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64 % du salaire moyen masculin en 1960 à 82 % en 1996 (voir graphique 3).

3. Salaire moyen des femmes



Source : Friez et Julhès, 1998.

Des perspectives de retraites en forte progression

Sous l'effet de la participation croissante des femmes au marché du travail et de l'augmentation de leurs qualifications, l'écart de niveau de retraite entre hommes et femmes, qui a déjà commencé à se réduire, devrait diminuer fortement à l'horizon 2020 avec l'arrivée à la retraite des générations du baby boom (cf. l'annexe de Bonnet et Colin).

Pour les retraités de 60 ans et plus présents en 1997 dans l'échantillon interrégimes de retraites de la DREES (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité), la pension moyenne de droit direct (résultant de la carrière professionnelle) des femmes ne représente que 47 % de celle des hommes. En y ajoutant les droits dérivés (en particulier la pension de reversion dont bénéficient 34 % des femmes et 3 % des hommes) l'écart se réduit et la retraite moyenne des femmes s'établit à 57 % de celle des hommes. Autour de ces moyennes, la dispersion des retraites féminines est beaucoup plus

forte que celle des hommes (rapport interdécile de 7 pour les droits directs des femmes contre 4,2 pour les hommes).

À l'horizon 2020, selon les hypothèses du modèle de microsimulation Destinie⁽³⁾ l'écart des pensions entre les sexes se réduirait notablement et la retraite moyenne des femmes s'établirait à 78 % de celle des hommes (elle-même en progression de 16 % en francs constants par rapport à 1995). Ceci résulte de la forte croissance des droits propres des femmes suite à l'amélioration de leurs carrières. Ainsi la part de la reversion qui représente 7,3 % de la retraite des femmes de 60 à 69 ans en 1995, n'en représenterait plus que 3 % en 2020 (en particulier car la condition de cumul entre droit direct et reversion qui caractérise le régime général n'existe pas dans les régimes complémentaires). De même, les pensions féminines seraient de moins en moins souvent portées au minimum contributif.

Des femmes de plus en plus diplômées et des couples de moins en moins stables

La forte progression de la participation des femmes au marché du travail correspond assez naturellement à un transfert de certaines activités domestiques vers les activités marchandes dont la productivité du travail s'accroît régulièrement et par la forte croissance du niveau de formation initial des femmes qui les incite de plus en plus à chercher à le « rentabiliser » sur le marché du travail.

C'est à partir des générations nées au début des années cinquante que la proportion de bachelières dépasse systématiquement la proportion de bacheliers et à partir des générations nées en 1955 que les jeunes filles sont plus fréquemment diplômées de l'enseignement supérieur. Enfin, c'est pour les générations nées en 1970 que le taux de détention d'un titre supérieur ou égal au deuxième cycle universitaire s'égalise entre sexes (environ 10 % des effectifs de chaque génération, Chauvel). Toutefois, les filles déjà moins présentes dans les filières scientifiques du baccalauréat sont sous-représentées dans l'enseignement supérieur scientifique et surreprésentées en lettres, pharmacie et droit. De la même manière, les filles sont peu présentes dans l'enseignement professionnel, de l'apprentissage aux grandes écoles scientifiques.

Au total, compte tenu de la sédimentation de ces générations successives de sortants de formation initiale, le stock de capital humain des femmes et plus particulièrement celui des femmes actives est plus élevé que celui des hommes (en mars 1998, 25 % des femmes actives détenaient un diplôme supérieur au baccalauréat contre 20 % des hommes, ces derniers étant plus souvent diplômés de l'enseignement professionnel : CAP-BEP).

(3) Les hypothèses de projection correspondent aux hypothèses de projection de la population active, à une poursuite de la réduction des écarts moyens de salaire entre hommes et femmes (le salaire moyen féminin correspondant à 87 % du salaire moyen masculin en 2020) sans développement trop marqué du travail à temps partiel et avec une hausse annuelle de 1 % de la productivité.

Autre raison de la participation féminine au marché du travail : l'activité professionnelle permet une autonomie financière et constitue une assurance importante pour les femmes en cas de rupture d'union, voire un atout pour retrouver un éventuel conjoint⁽⁴⁾.

En effet, le nombre de divorces ne cesse d'augmenter depuis le milieu des années soixante, et si les comportements de divorcialité ne changent pas, ce sont près de 40 % des mariages célébrés en 1995 qui se concluent à terme par un divorce. Plus généralement, les unions sont de plus en plus fragiles et sont suivies moins rapidement d'une nouvelle union. Ainsi entre 1986 et 1994, les proportions d'hommes et de femmes vivant en couple ont diminué de huit points. Le couple unique pour la vie entière perd ainsi progressivement de sa généralité ; il concernait 76 % des hommes et 80 % des femmes de 40 à 44 ans en 1994 contre 82 % et 83 % en 1986. Après trente ans, plus de la moitié des personnes qui ne vivent pas en couple ont connu une rupture conjugale. Mais une rupture conjugale est parfois suivie d'une nouvelle mise en couple dans quatre cas sur dix à horizon de 3 ans et six cas sur dix à horizon de 5 ans. Il est à noter que la présence d'enfant chez le parent gardien joue négativement sur la probabilité de reformer une union et de donner naissance à une famille recomposée (Toulemon).

Des inégalités persistantes...

Ces progrès importants et continus dans l'activité professionnelle et l'autonomie financière des femmes sont pourtant loin d'aboutir à une situation de parité dans le monde du travail.

... en termes de chômage...

Depuis la fin des années soixante, la hiérarchie des taux de chômage ne s'est guère modifiée : quel que soit l'âge et le niveau de formation, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes, même si les aléas de la conjoncture peuvent faire croître ou décroître l'écart (l'emploi masculin étant plus sensible aux mouvements conjoncturels, le taux de chômage masculin varie de manière plus contra-cyclique que celui des femmes).

Les taux de chômage masculins et féminins se situaient ainsi à 5,4 et 8,5 % en mars 1998 respectivement pour les diplômés du supérieur, à 9,1 et 12,8 % pour les titulaires du Bac ou BP et à 15,9 et 19,3 % pour les sans diplômes ou titulaires du CEP.

(4) Il n'est pas exclu que la causalité soit inverse et que l'indépendance économique permette aux femmes de s'affranchir d'une union malheureuse.

La répartition sexuée des emplois par secteurs et métiers, des formations par spécialités d'enseignement professionnel et la plus grande fréquence des interruptions de carrière pour les femmes sont vraisemblablement à l'origine de ces « disparités », sans épuiser toutefois une différence persistante de quelques points. Notamment, alors que le fait pour un homme d'être à la tête d'une famille d'un ou deux enfants (mais pas plus !) est corrélé avec un taux de chômage plus faible, toutes choses égales par ailleurs, de l'ordre de 2 ou 3 points (pour une référence de 10 %), c'est l'inverse pour les femmes. Avoir un ou deux enfants semble augmenter leur probabilité d'être au chômage d'un ou deux points et en avoir trois ou plus de 5 points.

... de sous-emploi...

Les formes particulières d'emploi (stages et contrats aidés, intérim, CDD) se sont très largement développées depuis une quinzaine d'années. Hors apprentissage, elles concernent 8,9 % des emplois salariés en 1998 contre 2,6 % en 1983 (Bloch et Estrade). Les femmes, moins souvent intérimaires, sont en revanche plus souvent en contrat à durée déterminée ou bénéficiaires de stages ou contrats aidés. Au total, les femmes sont un peu plus souvent employées que les hommes sur des formes particulières d'emploi, sans évolution notable de cette proportion au cours des quinze dernières années.

En revanche, en termes de sous-emploi et en particulier pour les salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage, les femmes sont majoritaires. Elles étaient 1 130 000 (soit 11,2 % de l'emploi féminin) dans ce cas en mars 1998 contre 360 000 hommes (soit 2,8 % de l'emploi masculin), bien que l'écart se soit réduit au cours des dernières années. En effet, le taux de temps partiel contraint s'accroît régulièrement chez les hommes et dépasse actuellement 50 % alors qu'il semble stabilisé chez les femmes autour de 35 % depuis quelques années⁽⁵⁾. Ainsi, pour la grande majorité des femmes travaillant à temps partiel, cette situation répond à leurs attentes.

Enfin, lorsqu'on s'intéresse aux flux sur le marché du travail et aux transitions entre emploi stable, formes particulières d'emploi, chômage et inactivité, les femmes se caractérisent par des sorties (et des entrées) vers l'inactivité plus importantes que les hommes mais aussi par une moins forte récurrence dans l'emploi stable et par des accès à l'emploi stable en provenance des formes particulières d'emploi et du chômage moins assurés, notamment pour les jeunes femmes sans diplôme (Bloch et Estrade).

(5) La différence entre les effectifs en sous-emploi provient bien évidemment de la grande différence entre les niveaux du temps partiel chez les femmes et chez les hommes qui « écrase » l'écart inverse sur les taux de temps partiel contraint. Les effectifs précédents n'incluent pas le sous-emploi des temps complets ayant involontairement moins travaillé que d'habitude.

... d'accès aux différentes positions professionnelles...

L'investissement réussi des femmes en termes de capital humain ne leur assure pourtant pas un accès identique aux différentes positions professionnelles. Ainsi en 1997, la probabilité d'occuper un emploi de cadre est systématiquement plus faible pour les femmes, à diplôme identique et niveau d'expérience égal.

Au bout de dix ans d'expérience, sans épisode de chômage ni d'inactivité d'au moins six mois, un titulaire d'un baccalauréat général qui a un emploi, a 17 % de chances d'occuper un emploi de cadre si c'est un homme, 8 % si c'est une femme. Pour un titulaire d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire, ces chances sont de 76 % s'il s'agit d'un homme, de 57 % s'il s'agit d'une femme. Enfin, pour un diplômé d'une grande école, ses chances d'occuper un emploi de cadre avec dix ans d'expérience sont de 88 % s'il s'agit d'un homme, de 76 % s'il s'agit d'une femme (Colin, 1999).

Mais l'accès aux positions sociales valorisées ne dépend pas que du seul bagage scolaire. L'origine sociale joue un rôle essentiel dans ce processus de reproduction des inégalités. À niveau de diplôme donné et à même origine sociale (que ce soit en termes de catégorie socioprofessionnelle ou de diplôme du père), les jeunes femmes ont toujours des chances d'accès aux positions professionnelles élevées systématiquement plus faibles que les jeunes hommes. De plus, les écarts entre eux dans l'accès à une position de cadre supérieur pour les jeunes de trente ans diplômés de l'enseignement supérieur se creusent à mesure que s'élève le niveau socioculturel d'origine (Galland et Rouault).

... et de niveau de salaire

La progression spectaculaire du salaire moyen féminin par rapport au salaire masculin laisse néanmoins subsister des écarts significatifs de rémunération entre sexes.

Les femmes sont sur représentées au bas de la hiérarchie des salaires, sans même tenir compte des emplois à temps partiel. Ainsi, en 1996, plus de 8 % des femmes salariées à temps complet étaient rémunérées au voisinage du SMIC (entre le SMIC et le SMIC plus 2 %) contre moins de 4 % des hommes⁽⁶⁾. Un tiers des femmes à temps complet étaient payées moins de 1,3 fois le SMIC contre un cinquième des hommes. Pour les salariées à temps partiel et en raisonnant à durée du travail équivalente (salaires ramenés à un équivalent de 39 heures par semaine), 13 % des femmes à temps partiel sont payées au voisinage du SMIC contre 11 % des hommes (Le Minez).

D'après les dernières données disponibles (Enquête Jeunes et Carrières, 1997) et en contrôlant les différences de caractéristiques individuelles (for-

(6) Cet écart s'est toutefois notablement réduit depuis vingt ans.

mation initiale, nationalité, expérience professionnelle, période de chômage ou d'inactivité, ancienneté dans l'entreprise...) ou d'entreprise (secteur, taille de l'entreprise, région...) les femmes obtiennent des salaires plus faibles que les hommes. Plus précisément, pour des salariés âgés de 30 à 45 ans le bonus est de 20 % en faveur des hommes (Colin, 1999).

Une partie de cet écart peut être attribuée aux différences de niveau de qualification des emplois occupés dont on a vu précédemment qu'il était systématiquement en défaveur des femmes à même niveau de formation initiale. Alors, à diplôme, expérience professionnelle... identiques et à même qualification (repérée par la nomenclature des catégories socio-professionnelles), les hommes de 30 à 45 ans ont toujours un salaire supérieur de 13 % en moyenne à celui des femmes⁽⁷⁾.

De nombreux autres travaux corroborent l'ampleur de ces écarts qui ne semblent guère avoir varié depuis une quinzaine d'années, un peu plus de 20 % à capital humain identique, un peu moins de 15 % à capital humain et carrière identiques (Colin, 1997). Une partie supplémentaire de cet écart résiduel pourrait s'expliquer par une prise en compte plus fine des emplois occupés, des filières de formation, voire d'un effet lié à chaque entreprise, car il est douteux que de tels écarts aux obligations fixées par la loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes puissent être effectivement observés au niveau de l'établissement. C'est peut-être dans les politiques de recrutement, dans l'affectation et dans la qualification des postes de travail, dans la répartition des primes que les petites différences s'accumulent pour constituer cet écart significatif.

En termes de carrières salariales, les femmes apparaissent doublement pénalisées. D'une part, l'accumulation d'expérience professionnelle leur est nettement moins favorable (d'environ un tiers en moins par rapport au bénéfice que procure l'expérience professionnelle pour les hommes). D'autre part, même si l'accumulation d'ancienneté dans l'entreprise leur est plus favorable en termes de salaire, cet effet risque de les confiner à des carrières internes et de restreindre leurs possibilités de mobilités professionnelles bénéfiques.

D'autre part, les interruptions de carrières (chômage ou inactivité) qui touchent davantage les femmes sont fortement pénalisantes sur la carrière (Bayet), même si les périodes d'inactivité sont moins coûteuses pour les femmes (une année cumulée d'inactivité fait baisser le salaire toutes choses égales par ailleurs de 2 points pour une femme et de 6 points pour un homme (âgé de 30 à 45 ans en mars 1999), (Glaude et Lhéritier et Colin, 1999).

(7) De plus, la concentration sectorielle des emplois semble jouer un effet spécifique en défaveur du secteur où le taux de féminisation est le plus élevé (Colin, 1999).

La place des femmes dans l'univers domestique

Les femmes occupent une place essentielle dans la sphère domestique, qui ne se réduit pas à la seule famille nucléaire. Elles sont un vecteur d'échanges entre générations, en particulier dans le domaine des échanges de services, grâce aux relations privilégiées entre mères et filles. Nous nous restreindrons toutefois dans la suite de cette partie au partage des tâches domestiques dans les couples, et plus particulièrement les couples dont l'homme est salarié.

Une production domestique de « base » qui repose à près de 80 % sur les femmes

En 1998, les couples de salariés consacraient en moyenne 5 heures 45 par jour aux tâches courantes de production domestique (courses, cuisine, vaisselle, linge, soins matériels aux enfants... qui constituent le noyau dur de la production domestique, voir encadré 1)⁽⁸⁾. Sur ce temps global moyen, la femme en assure près de 80 % soit 4 heures 30 par jour (en faisant bien sûr la moyenne entre les jours de semaine, les week-ends...). Quand elle est « inactive » (professionnellement parlant), ce temps moyen journalier s'élève à plus de 6 heures, contre 3 heures 30 quand elle travaille à temps plein et un peu plus de 4 heures si elle est à temps partiel (le temps domestique moyen des hommes salariés étant d'1 heure 15 et leur temps de travail professionnel « moyen » 5 heures 30). En retenant une conception plus élargie de la production domestique qui inclut aussi des activités certes productives, mais dont la dimension de « loisirs » peut être importante comme le bricolage, le jardinage, la couture, le tricot, l'éducation des enfants, et les soins aux animaux domestiques (voir encadré), les hommes assurent alors un tiers de la production domestique du couple (un peu moins de 2 heures 30 contre un peu plus de 5 heures pour les conjointes) (tableaux 1 à 3).

Une certaine substituabilité entre travail domestique et travail professionnel

En contrôlant les principaux facteurs explicatifs de cette production domestique liés aux modalités d'enquête (jour et type de jour enquêté), à la saisonnalité, aux différences régionales, d'habitat (logement individuel ou collectif), d'âge et de génération, les contrastes les plus significatifs entre couples tiennent au volume relatif de l'activité professionnelle des conjoints, à la présence d'enfants et au capital culturel relatif des conjoints.

Ainsi, comme on l'a déjà mentionné, le travail domestique des conjointes s'accroît fortement si elles ne sont pas actives professionnellement ou si

(8) Ces résultats issus des six premières vagues (sur huit) de l'enquête « Emplois du temps » sont provisoires à double titre. La totalité de l'enquête n'est pas disponible et le redressement de l'échantillon, pour les non réponses, n'a pas encore été effectué.

1. Emploi du temps quotidien des couples dont l'homme est actif salarié selon le sexe et le type de ménage^(*)

	Hommes					Femmes					Ensemble hommes / femmes
	Nombre d'enfants du ménage					Nombre d'enfants du ménage					
	0	1	2	3 ou +	Ensemble	0	1	2	3 ou +	Ensemble	
Temps physiologique	688	688	677	684	684	718	706	701	694	705	694
Production domestique dont :	115	165	153	146	145	235	309	324	376	305	225
• noyau dur	64	85	77	74	75	203	270	285	335	268	172
• complément élargi	51	80	76	72	70	32	39	39	40	37	53
Temps de travail	329	284	323	320	313	222	172	166	98	171	242
Sociabilité	53	54	49	47	51	50	54	55	57	53	52
Loisirs	185	185	165	181	179	161	146	139	167	151	165
Trajets	70	64	72	63	68	53	54	57	48	54	61

Note : (*) Temps exprimé en minutes.

Source : Enquête emploi du temps 1998, résultats provisoires des six premières vagues

**2. Durée quotidienne moyenne de la production domestique
des couples dont l'homme est actif salarié
selon l'activité de la femme et le type de ménage^(*)**

	Couples sans enfant			Couples avec 1 enfant			Couples avec 2 enfants			Couples avec 3 enfants ou +		
	Prod. dom.	Noy. dur.	Compl. élarg.	Prod. dom.	Noy. dur.	Compl. élarg.	Prod. dom.	Noy. dur.	Compl. élarg.	Prod. dom.	Noy. dur.	Compl. élarg.
Actives à temps plein	187	160	27	267	234	33	274	240	33	276	248	28
Actives à temps partiel	225	203	23	283	249	34	299	266	34	313	266	47
Inactives	346	298	47	416	361	55	417	364	52	449	405	44
Ensemble	235	203	32	309	270	39	324	285	39	376	335	40

Note : (*) Temps exprimé en minutes.

Source : Enquête emploi du temps 1998, résultats provisoires des six premières vagues.

3. Emploi du temps quotidien des couples dont l'homme est actif salarié, selon l'activité de la femme^(*)

	Hommes	Femmes			
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Inactives	Ensemble
Temps physiologique	684	701	701	714	705
Production domestique dont :	145	243	283	410	305
• noyau dur	75	213	250	361	268
• complément élargi hors enfants	70	50	52	60	37
Temps de travail	313	268	203	9	171
Sociabilité	51	40	55	72	53
Loisirs	179	129	140	192	151
Trajets	68	59	58	42	54

Note : (*) Temps exprimé en minutes.

Source : Enquête emploi du temps 1998, résultats provisoires des six premières vagues.

elles sont à temps partiel, mais de plus le travail domestique de l'homme est réduit d'environ 20 minutes (noyau dur) si sa femme est inactive par rapport à une femme active (tableau 4). À l'inverse, dans les rares cas où l'homme travaille à temps partiel, la femme réduit son travail domestique (de 30 à 45 minutes pour le temps élargi) quand elle est active ou à temps partiel. La part relative du travail domestique entre conjoints s'ajuste donc au volume de leur contraintes professionnelles.

La présence d'enfants accroît la charge relative des femmes...

Quelle que soit leur activité professionnelle, le travail domestique élargi des femmes s'accroît de plus d'une heure (en moyenne par jour) dès que la famille comporte des enfants, sans d'ailleurs que cette charge soit fortement proportionnée au nombre d'enfants (les économies d'échelle apparaissent importantes en termes de travail domestique). Pour l'homme, l'accroissement de charge est nettement plus faible, surtout concernant le noyau dur.

... sauf quand il y a un petit enfant

En fait, en séparant toutes choses égales par ailleurs, l'effet du nombre d'enfants et de la présence d'au moins un enfant de moins de 4 ans, il apparaît que c'est surtout cette dernière cause qui joue fortement sur l'augmentation du travail domestique de l'homme (environ 30 minutes de plus pour le noyau dur si l'enfant est petit, contre 10 minutes pour la présence

4. Analyse du temps de travail domestique des conjoints de couples dont le chef de famille est salarié(*)

	Homme		Femme active		Femme temps partiel		Femme inactive	
	Noyau dur	Élargi	Noyau dur	Élargi	Noyau dur	Élargi	Noyau dur	Élargi
Temps domestique moyen par jour (en minutes)	75	146	214	245	252	286	370	418
Femme inactive (réf. femme active)	- 20	- 25	—	—	—	—	—	—
Homme temps partiel	—	—	—	(- 31)	- 59	(- 45)	—	—
Nombre d'enfants (réf. pas d'enfant)								
1	—	21	20	—	—	—	(31)	—
2	(9)	28	50	46	58	55	(31)	(39)
3 et +	(11)	21	53	42	51	64	77	74
Présence d'un enfant de moins de 4 ans	31	32	74	79	64	80	77	88
Diplôme supérieur au bac (réf. sans diplôme)	—	—	—	—	- 64	- 50	—	—
Diplôme du conjoint supérieur au bac (réf. sans diplôme)	20	—	- 35	- 36	57	46	—	72
Revenu du ménage								
> 21 000 francs mensuels (réf. > 7 000 francs mensuels)	- 20	—	—	—	- 112	- 108	—	—
Âge > 45 ans (réf. < 30 ans)	—	—	32	39	47	65	54	75
Nombre d'observations	1 818	1 818	788	788	439	439	544	544
R ² (en %)	25	37	49	50	41	42	25	27

Lecture : Par rapport à un temps de travail moyen de 75 minutes par jour (noyau dur), l'écart entre le temps de travail des hommes dont la femme est inactive et ceux dont la femme est active (référence) est de - 20 minutes. Ce chiffre est significatif au seuil de 5 %. Si le chiffre est entre parenthèses, il n'est significatif qu'au seuil de 10 %.

Champ : Couples dont le chef de ménage est actif salarié.

Note : (*) Résultats d'un modèle linéaire d'analyse de variance où le jour de la semaine, le type de journée (travaillée ou non, exceptionnelle...), le type de logement, la taille de l'unité urbaine, la région, la saison ont aussi été contrôlés.

Source : Enquête du Temps, 1988, résultats provisoires.

d'un ou plusieurs enfants). Pour les femmes, le supplément de travail domestique lié au bas âge de l'enfant, s'élève à environ 1 heure 10 contre 50 minutes à 1 heure pour la présence de plusieurs enfants. Au total, toutes choses égales par ailleurs, la part relative du travail assumée par la conjointe au sein du couple s'accroît avec le nombre d'enfants mais pas avec la présence d'un tout petit.

La répartition du pouvoir dans le couple

Le partage des tâches domestiques dépend aussi des rapports de force entre conjoints. Consciemment ou non, ceux-ci négocient entre eux les modalités de leur interaction. Selon la théorie des « ressources » (cf. l'annexe de Sofer), plus un partenaire possède des atouts culturels ou économiques dans son jeu plus il pourra imposer son avantage. Sans revenir sur l'implication relative des conjoints en fonction de leur activité professionnelle qui pourrait aussi s'interpréter selon cette théorie, le rapport relatif des capitaux culturels de chacun semble bien jouer un rôle sur le partage des tâches domestiques, toutes choses égales par ailleurs (y compris l'activité professionnelle).

Ainsi par exemple, le noyau dur du travail domestique de l'homme augmente de 20 minutes si sa femme est diplômée du supérieur au lieu de ne posséder aucun diplôme. De même, le noyau dur de la production domestique de la femme travaillant à temps partiel croît de près d'une heure si son conjoint est diplômé du supérieur au lieu d'être non diplômé et décroît de plus d'une heure si c'est elle qui est diplômée du supérieur au lieu d'être sans diplôme ! Seul écart à cette règle générale, quand la femme est active, il semble qu'un conjoint très diplômé lui permette de réduire son temps de travail domestique (de 35 minutes environ), comme si une conception plus égalitaire du partage caractérisait ces couples.

En revanche, le montant total des revenus monétaires du couple ne semble pas jouer systématiquement sur les temps de travail domestique, soit de l'homme soit de la femme. Le seul effet significatif trouvé, concerne les femmes travaillant à temps partiel, pour lesquelles le temps de travail domestique décroît fortement à mesure que le revenu du ménage s'accroît, comme si les arbitrages effectués pour décider de travailler à temps partiel (quand ils existent) avaient bien pris en compte d'autres paramètres comme le temps de travail domestique et les substituts marchands.

Age et génération

Enfin, si le volume du travail domestique masculin ne dépend pas de l'âge de l'homme, le travail domestique féminin est d'autant plus faible que la femme est jeune (de 40 minutes à plus d'une heure de plus pour les femmes de plus de 45 ans par rapport à celles de moins de 30 ans, toutes choses égales par ailleurs). Il n'est bien sûr pas possible de démêler les effets d'âge et de génération dans une analyse en coupe instantanée, mais ce contraste entre les sexes et les données des précédentes enquêtes souli-

gnent plutôt l'importance d'un effet de génération. Ainsi sous l'hypothèse d'un effet d'âge qui impliquerait que la production domestique irait plutôt en s'accroissant avec l'âge (et une certaine introversion vers l'univers domestique) pour les deux sexes⁽⁹⁾, la constance des coefficients de l'âge pour les hommes conduirait à un effet de génération positif (le partage des tâches étant un peu plus égalitaire chez les jeunes générations) et la croissance des coefficients féminins signifierait une constance ou un certain désengagement des femmes des générations plus récentes de l'univers domestique.

La production domestique représente toujours près de la moitié du PIB marchand

L'utilisation des résultats des anciennes enquêtes sur les emplois du temps devrait permettre de démêler ces effets. Les comparaisons sont toutefois délicates compte tenu des différences méthodologiques. On en restera provisoirement à des commentaires plus qualitatifs.

Une première évaluation de la production domestique en 1998 peut être menée à partir des résultats provisoires de l'enquête sur les emplois du temps et en tenant compte cette fois-ci de l'ensemble des adultes de plus de 18 ans. Nous retiendrons, comme méthode de valorisation des heures de production domestique, l'optique du « manque à dépenser » et le salaire d'un employé domestique polyvalent (femme de ménage) (voir encadré). Avec ces conventions et hors prise en compte des temps de trajet, le travail domestique (conception élargie) représenterait 46 % du PIB marchand en 1998. Avec la même méthode de valorisation, on arrivait à 50 % du PIB marchand en 1975 (Chadeau et Fouquet)⁽¹⁰⁾. Compte tenu des différences de prise en compte des trajets et des différences entre enquêtes, on ne saurait actuellement conclure à une évolution significative de cet agrégat relatif au cours des trente dernières années.

En revanche, il semble bien que cette relative constance globale recouvre différents phénomènes qui se compensent mutuellement.

La longue marche vers un certain rééquilibrage entre hommes et femmes

Sur trente ans, il semble que le travail domestique des hommes actifs tend à croître alors que celui des femmes diminue plutôt (il reste stable pour les actives, mais décroît pour les inactives). Ce diagnostic qui avait déjà été établi entre 1975 et 1985 (Grimler et Roy) correspond à notre interprétation précédente des effets d'âge et de génération.

(9) Sauf aux âges avancés qui ne sont pas étudiés ici.

(10) Selon d'autres méthodes de valorisation non retenues ici, l'estimation varie du tiers au trois quarts du PIB marchand.

D'autre part, la participation plus importante des femmes à l'activité professionnelle et le désengagement relatif des hommes dû au fait que l'activité professionnelle s'est concentrée entre 25 et 55 ans ont des effets importants sur l'évaluation macroéconomique de la production domestique. Selon un premier calcul ces effets se compensent, mais la part des hommes (actifs moins longtemps sur le cycle de vie, donc plus productifs à la maison) s'accroît alors que de celle des femmes (plus souvent actives...) se réduit. Tant en termes de comportement que de structure, on assisterait à un léger rééquilibrage de la charge de production domestique entre hommes et femmes.

1. Définir, mesurer et valoriser la production domestique : un exercice difficile pour l'économiste

La définition générale de la production domestique recouvre l'ensemble de « tous les biens et services fabriqués par les ménages pour leurs besoins propres en dehors de leurs activités professionnelles ».

Si cette définition rend bien compte par exemple des travaux ménagers, elle pourrait également s'étendre aux activités culturelles, voire au sommeil qui permettent d'entretenir ou d'améliorer la force de travail ou le capital humain et apparaît ainsi trop englobante.

Noyau dur et conception élargie de la production domestique

En fait la définition la plus communément admise par les économistes repose sur le concept de « délégabilité » ou de tierce personne : est productive toute activité que l'on fait soi-même et qui pourrait être faite par quelqu'un d'autre sans différence quant au résultat obtenu.

Outre le fait que la notion de délégabilité dépend du temps et des lieux (s'habiller était déléguable au XVIII^e siècle), la délégabilité peut changer radicalement la nature du produit de l'activité, tant en termes de qualité (des confections faites soi-même) que de bien-être, si l'activité est agréable à pratiquer. C'est d'ailleurs bien ces deux notions ainsi que la fréquence de l'activité qui sont mises spontanément en avant par les ménages quand on les interroge sur le champ de la « production domestique » (Degenne et *alii*).

Ceci a amené les experts à définir deux concepts emboîtés de production domestique. Le « noyau dur » comprend l'alimentation (cuisine et vaisselle), le ménage, l'entretien du linge, les courses courantes et les soins matériels aux jeunes enfants ou aux adultes (invalides ou handicapés...).

En revanche, bricolage, jardinage, couture, tricot, éducation des enfants, soins aux animaux dont l'aspect loisirs est une composante importante, s'ajoutent au noyau dur précédent pour constituer la définition élargie de la production domestique^(*).

(*) Dans une première approche, les trajets n'ont pas été inclus dans ces définitions.

Manque à gagner ou manque à dépenser ?

La valorisation de la production domestique peut être envisagée de plusieurs façons. La plus naturelle au sens des comptes nationaux, mais qui vient aussi plus spontanément à l'esprit des ménages, consiste à valoriser les « outputs » au prix du marché et à en retrancher le coût des consommations intermédiaires... Malheureusement, la question de l'identification précise des « produits » et de leur qualité apparaît trop complexe pour être opérationnelle.

On recourt donc à la valorisation par le coût des « inputs » et en particulier par la valorisation du temps de travail. Les temps passés aux différentes activités sont obtenus le plus souvent dans le cadre d'une enquête sur « l'emploi du temps » des ménages, au cours de laquelle les différentes personnes renseignent des relevés réguliers (toutes les cinq ou dix minutes) de leurs activités quotidiennes. La question de l'affectation précise du temps des activités simultanées (surveiller les enfants et faire la cuisine) et souvent plus ou moins bien résolue par la notion d'activité principale, laissée à l'appréciation de l'enquêté.

Deux optiques coexistent pour valoriser les temps passés : la méthode du « manque à gagner » qui utilise le salaire potentiel des différentes personnes correspond à la notion de coût d'opportunité, chère à l'économiste, et à sa représentation des arbitrages microéconomiques du consommateur où, à l'équilibre la valeur marginale du temps consacré aux différentes activités (travail professionnel, travail domestique, loisirs) s'égalise. Outre la présence de fortes indivisibilités qui limitent les arbitrages et le fait qu'il faudrait en toute rigueur corriger les salaires (réels ou potentiels) de l'utilité ou de la désutilité de chaque activité, l'application brutale de cette méthode conduit à valoriser beaucoup plus la même vaisselle faite par un professeur d'université que celle faite par une femme de ménage (Verger).

La méthode du « manque à dépenser » consiste à valoriser les temps passés, au coût d'un substitut soit global, c'est-à-dire par le salaire d'un employé domestique polyvalent, soit de substituts spécialisés, c'est-à-dire par les salaires des professionnels qui accomplissent les différentes tâches (baby sitter, cuisinier, électricien...).

Compte tenu des structures de qualification, ces estimations sont emboîtées. La valorisation du manque à gagner est largement supérieure à celle du manque à dépenser (avec substituts spécialisés) qui est, quant à elle, peu supérieure à celle du manque à dépenser avec substitut généraliste (femme de ménage). C'est pourtant cette dernière évaluation que nous retiendrons dans le cadre de cette étude pour deux raisons : sa simplicité d'utilisation et le fait que la productivité des ménages n'est pas appréhendée par cette méthodologie. Or, il semble que la productivité des différentes personnes (fortement dépendante des contraintes d'emploi du temps) prenne dans les cas les moins contraignants des valeurs inférieures à celle d'une employée de maison. Cet effet qui aboutit à relever sensiblement la valeur de l'évaluation proposée, compense en quelque sorte la minimisation associée à la prise en compte du seul généraliste.

Les formes actuelles de la conciliation « vie professionnelle-vie familiale »

Après avoir dessiné les conditions actuelles de la place des femmes dans le monde du travail et dans l'univers domestique et avant d'aborder la question de la conciliation « vie professionnelle-vie familiale », rappelons les grands traits des évolutions démographiques.

L'extension du modèle de la famille à deux enfants

Les tendances démographiques de long terme conduisent en France à une plus grande homogénéisation des comportements de fécondité et à une réduction des contrastes entre groupes sociaux.

Ainsi la taille des familles se resserre autour d'une norme à deux enfants. La proportion des femmes restant sans enfant a chuté de près d'un quart pour la génération des femmes nées vers 1900, à une sur dix pour les générations cinquante. À l'inverse, la part des femmes ayant quatre enfants et plus, après avoir augmenté entre les générations 1900 (16 %) et 1930 (24 %), a chuté pour se stabiliser à 8 % pour la génération née en 1950. Entre ces bornes, les femmes nées en 1950, dont on peut observer la descendance finale, sont environ quatre sur dix à avoir eu deux enfants, deux sur dix un enfant, et deux sur dix trois enfants (Toulemon).

Bien que restant les groupes sociaux les plus féconds, les agriculteurs et les ouvriers se différencient de moins en moins fortement des autres catégories sociales. Vu du côté des hommes, les comportements de fécondité sont plus diversifiés que ceux des femmes, la proportion d'hommes sans enfant étant supérieur à celle des femmes. On constate même un cumul d'inégalités pour les hommes, les moins bien dotés socialement restant le plus souvent sans enfant parce qu'ils restent plus fréquemment célibataires.

Pour l'avenir, il semble que l'éventail des comportements de fécondité puisse s'ouvrir légèrement, compte tenu d'une augmentation de la proportion des couples sans enfant d'une part et des recompositions familiales d'autre part, qui la conception d'enfants supplémentaires issus des nouvelles unions.

Deuxième fait marquant de l'évolution longue des comportements de fécondité : les femmes ont de plus en plus le nombre d'enfants qu'elles souhaitent. En un mot, fécondité effective et fécondité souhaitée convergent en moyenne autour de 2,2-2,3 enfants par femme (pour les couples âgés de 25 à 34 ans). Cette convergence statistique due à la diffusion des méthodes médicales de contraception et à la baisse des grossesses non désirées ne signifie pas que les projets des couples soient forcément donnés dès le départ. D'une part certains couples peuvent avoir des difficultés d'ordre médical pour atteindre le « nombre idéal » d'enfants, d'autre part les

intentions se forment et se déforment à mesure de la constitution de la famille et de la vie des couples⁽¹¹⁾.

Une « conciliation » dissymétrique qui repose sur les femmes

Les tendances longues concernant le développement de l'activité féminine et la baisse des familles nombreuses ne sont vraisemblablement pas autonomes, ni indépendantes de la politique familiale mise en œuvre par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Sans entrer dans une analyse approfondie de l'influence des conditions économiques sur les comportements démographiques (qui apparaît d'ailleurs plus forte à court terme qu'à long terme), ni des effets de la politique familiale, force est de constater que c'est bien en termes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que se pose le problème et que cette question de la conciliation reste dissymétrique et repose essentiellement sur les femmes.

Ainsi que cela soit en termes de présence sur le marché du travail, de volume de travail offert (temps partiel, nombre d'heures travaillées) ou d'opinions sur la réduction du temps de travail, la présence d'enfants (et surtout de jeunes enfants) n'apparaît exercer un effet significatif que sur les comportements féminins.

Le « modèle » d'offre de travail des femmes

Alors que l'offre de travail masculin n'est guère modélisée (sauf en matière de départ à la retraite), la décision de participation féminine au marché du travail s'interprète relativement bien à l'aide d'une extension du modèle microéconomique du consommateur, où celle-ci maximise son utilité dépendant de la consommation et des loisirs en fonction du salaire anticipé (dépendant du capital humain, mais aussi de la présence d'enfants), du revenu du mari (dont le montant rend l'utilité marginale du revenu féminin de plus en plus faible) et des coûts liés à la décision d'activité (encadré 2). Ces derniers incluent aussi bien les achats des biens et services liés à l'activité professionnelle (habillement, transports) que les charges domestiques qu'elle est obligée de sous-traiter (garde des enfants, tâches ménagères...)⁽¹²⁾.

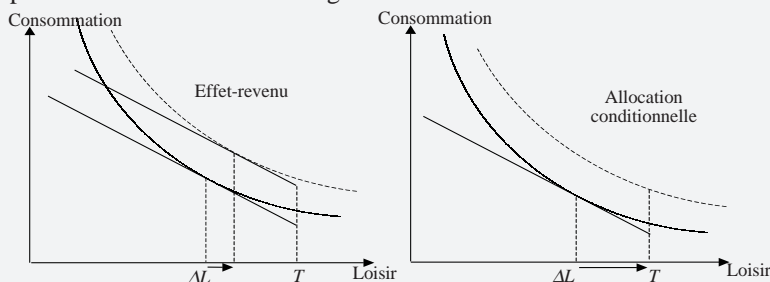
Différentes estimations de ce type de modèle rendent bien compte de l'effet négatif du nombre d'enfants et de l'âge du plus jeune sur le taux d'activité des femmes, de l'élasticité aux autres revenus du ménage (essentiellement revenu du conjoint) de l'ordre de $-0,2$ à $-0,3$, de l'élasticité au taux de salaire anticipé (souvent supérieur à 1, mais variable selon les études) et d'un fort effet de génération (Legendre).

(11) Bien que les unions soient moins stables, les relations intergénérationnelles restent fortes. Ainsi, en cas de rupture d'union les enfants, bien que majoritairement toujours confiés à leur mère (dans 86 % des cas), voient de plus en plus fréquemment leur père.

(12) D'autres modélisations des décisions à l'intérieur d'un couple ont été plus récemment proposées dans le cadre de la théorie des jeux (voir l'annexe de Sofer).

2. Effet-revenu des modèles d'offre de travail et effet d'un salaire parental

Les figures ci-dessous comparent l'effet sur l'activité féminine d'une hausse du revenu masculin ou du revenu total du ménage, tel qu'il est mesuré d'habitude dans les modèles d'offre de travail, et l'effet d'une allocation conditionnelle au retrait d'activité (salaire parental), qui consiste simplement à rajouter un point isolé à la contrainte budgétaire initiale.



Dans le second cas, de deux choses l'une : soit la mesure est neutre, soit elle annule l'offre de travail féminin (ce qui est le cas sur la figure). La répartition de la population potentiellement touchée par la mesure dépend de différents paramètres individuels (préférences, composition du revenu initial...). Le problème peut être alors posé de manière dichotomique : en notant W_f le salaire de la femme, W_r son salaire de réservation, C les coûts liés à l'activité féminine (garde des enfants...), et u un aléa individuel, il s'écrit en l'absence de salaire parental :

- activité si $W_f - C > W_r + u$;
- inactivité sinon.

Si, comme il est habituel de le supposer, le résidu u suit une loi logistique, le taux d'activité est donné par la formule :

$$\frac{1}{1 + e^{-k(W_f - W_r - C)}}$$

Dans ce cas simplifié, on voit que le salaire féminin exerce une forte influence, à la mesure du paramètre k , sur la décision de participation. Le salaire masculin, quant à lui, influence le salaire de réservation de la femme, et cet effet, bien qu'également significatif, est plus faible car indirect.

Supposons à présent que les pouvoirs publics mettent en place une allocation en faveur des mères. Si cette allocation est inconditionnelle à l'activité, son incidence sur l'activité féminine est la même qu'une hausse du salaire masculin. Si en revanche cette allocation est conditionnée à la cessation d'activité, elle est équivalente à une hausse du salaire de réservation. Si on note A le montant de cette allocation conditionnelle, le nouveau taux d'activité devient :

$$\frac{1}{1 + e^{-k(W_f - W_r - A - C)}}$$

On voit ainsi que l'élasticité de l'offre de travail féminin au salaire parental est l'opposé de l'élasticité au salaire féminin. L'effet négatif d'une telle allocation sur l'activité féminine est donc sensiblement plus fort que l'impact d'une allocation inconditionnelle.

L'extension du temps partiel

Durant les trente dernières années, la France a connu une montée importante du travail à temps partiel : essor long et progressif jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, puis développement plus important à partir de 1992. Ce développement a été favorisé à la fois par la demande des employeurs qui bénéficient d'aides depuis 1992 et aussi probablement par la difficulté des femmes à concilier vie professionnelle et vie familiale. La proportion d'actifs occupés à temps partiel est ainsi passé de 11,9 % en mars 1991 à 17,1 % en mars 1998. Même si la diffusion du travail à temps partiel s'est opérée à la même vitesse chez les hommes et les femmes au cours des dernières années, la part des emplois à temps partiel reste beaucoup plus importante chez les femmes : 31,6 % en mars 1998 contre 5,2 % pour les hommes.

Les femmes salariées à temps partiel appartiennent majoritairement à deux types de ménage. Il s'agit d'une part des femmes seules, célibataires et à la tête d'une famille monoparentale, d'autre part des femmes en couple dont le conjoint travaille à temps complet. Cette répartition tient en partie à la présence de jeunes enfants : à caractéristiques individuelles identiques, avoir un ou plusieurs enfants de moins de trois ans et de moins de six ans augmente respectivement de 7 et 18 points la probabilité d'une femme en couple d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Cet effet n'existe pas chez les hommes (Galtier).

L'hétérogénéité de la population des femmes travaillant à temps partiel est forte, dépendant en particulier de leur position dans le cycle de vie, de la durée de leur temps partiel et du caractère plus ou moins choisi ou contraint de leur situation. Quatre groupes assez différents peuvent être identifiés en 1995, dans le secteur privé (Galtier) : des jeunes femmes en phase d'insertion professionnelle pour lesquelles le temps partiel est un passage (5 %) ; des femmes d'âge mûr très peu diplômées qui passent fréquemment par le chômage et souhaitent travailler davantage (23 %) ; des femmes peu qualifiées dont la durée de travail est inférieure à quinze heures hebdomadaires et qui sont majoritairement employées dans le nettoyage ou comme femmes de ménage (12 %) ; enfin des femmes plus diplômées, reprenant parfois une activité, qui sont satisfaites de leur condition (44 %). Dans ce dernier cas, la moitié a opté pour un temps partiel de type scolaire (mercredi non travaillé). Dans le secteur public, les formes de temps partiel s'apparentent fréquemment à cette dernière situation.

Ainsi, le temps partiel relève davantage d'un choix pour les femmes diplômées ou bénéficiant de la sécurité de l'emploi, alors qu'il apparaît fortement contraint pour les femmes pas ou peu qualifiées. Enfin, parmi les couples, il semble que la présence des jeunes enfants confère au temps partiel un caractère plus souvent volontaire (temps partiel choisi).

Les écarts de temps de travail au sein des couples d'actifs : vers une spécialisation en présence d'enfants

En général, dans les couples de salariés actifs, les femmes travaillent six heures de moins par semaine que leur conjoint. Cet écart qui est à peu près constant à tous les niveaux de qualification lorsque les deux conjoints font partie de la même catégorie socioprofessionnelle, s'explique essentiellement par la forte proportion de femmes à temps partiel⁽¹³⁾. En 1995, deux tiers des couples de salariés se composent de deux actifs à temps complet, dans 31 % des cas c'est la femme qui est à temps partiel contre moins de 3 % des cas pour l'homme (Fermanian et Lagarde).

D'une modélisation simultanée du comportement de l'homme et de la femme, il ressort que :

- La durée du travail d'un conjoint exerce un effet d'entraînement sur la durée de travail de l'autre (toutes choses égales par ailleurs), plus fort d'ailleurs dans le sens homme vers femme que l'inverse. On peut y voir un goût partagé pour l'effort (ou pour les loisirs pris en commun) qui pousse à la complémentarité plutôt qu'à la substitution.
- La présence d'enfants fait baisser fortement le temps de travail des actives (de plus d'une heure par semaine pour un enfant à 4 heures 30 pour quatre enfants et plus), dont une partie se met à temps partiel.
- En revanche, l'homme aurait tendance à compenser le manque à gagner en augmentant son engagement professionnel : la présence d'enfants s'accompagne d'une augmentation de sa durée de travail d'une demi-heure environ par enfant supplémentaire);
- La présence de jeunes enfants (moins de 6 ans) n'induit pas de modification significative de ces comportements. Toutefois, l'effet d'entraînement des durées de travail entre conjoints n'apparaît plus significatif pour les couples ayant au moins un jeune enfant (moins de 6 ans), allant dans le sens d'une plus grande autonomie (voire une spécialisation) entre conjoints.
- Enfin, si l'on tient également compte des femmes inactives dans l'analyse, la substitution entre conjoints apparaît plus fortement quand il y a présence d'un jeune enfant. Sans cela il y a toujours un effet d'entraînement positif et réciproque.

Au total, 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'enfants dans le sens d'une spécialisation des rôles ; l'homme assurant davantage son rôle traditionnel de « gagne-pain » et la charge de conciliation « vie professionnelle-vie familiale » reposant sur la femme.

(13) Mais même lorsque les deux conjoints travaillent à temps complet, les femmes travaillent en moyenne deux heures de moins par semaine que leur conjoint (l'écart passe même à 3 heures si l'homme est cadre). Si une partie de cette différence s'explique par la nature des emplois occupés, toutes choses égales par ailleurs, la semaine de travail des femmes dure 55 minutes de moins que celle des hommes.

Les opinions sur la réduction du temps de travail confirment les différences de représentations entre hommes et femmes

De façon générale, être une femme et avoir des enfants en bas âge augmente fortement la probabilité d'être favorable à une réduction collective ou individuelle du temps de travail, même avec une baisse de salaire (Fermanian, Galtier et Lagarde).

De la réduction collective du temps de travail...

D'après l'enquête « Durée du travail » complémentaire à l'enquête Emploi de mars 1995, 23 % des salariés à temps complet sont prêts à accepter une réduction du temps de travail concernant l'ensemble du personnel de leur établissement avec une réduction correspondante de leur salaire annuel. Les préférences apparaissent nettement différenciées selon le niveau de salaire, le sexe et la situation de famille. Ainsi le taux d'acceptation est croissant selon le niveau de salaire, jusqu'au seuil de 15 000 francs mensuels, quasiment le dernier décile de la distribution salariale. Par ailleurs à tous les âges, les femmes sont plus favorables à cette proposition que les hommes.

Au total, toutes choses égales par ailleurs, les moins de 25 ans sont plus fréquemment hostiles que les autres à une réduction collective du temps de travail sans compensation. Le salaire est une dimension explicative essentielle. Enfin, la situation familiale influence de façon déterminante les choix individuels. Avoir un conjoint actif occupé accroît la probabilité d'accepter une réduction collective du temps de travail sans compensation. Lorsque le conjoint est salarié, plus le salaire net de ce dernier est élevé plus la propension à accepter une réduction collective du temps de travail sans compensation est élevée. Au total, l'ensemble des salaires du ménage semble donc au moins aussi discriminant que les salaires individuels. Par ailleurs, la présence d'enfants dans le foyer induit des désirs contradictoires selon le sexe : un désir de plus de temps libre pour s'en occuper pour les femmes, notamment lorsqu'ils sont jeunes, mais également un besoin de ressources accrues pour subvenir à leurs besoins pour lequel les hommes ne sont guère prêts à réduire leur temps de travail sans compensation. Ainsi être une femme et avoir des enfants en bas âge (moins de trois ans) accroît de 10 % l'acceptation d'une réduction collective du temps de travail sans compensation par rapport à la situation sans enfants. Un tel phénomène ne s'observe pas chez les hommes. Pour eux, à l'inverse, la présence d'enfants de plus de 3 ans dans le ménage augmente sensiblement le taux de refus d'une réduction collective du temps de travail sans compensation salariale.

Enfin, dans une optique de réduction collective du temps de travail, les femmes salariées à temps complet désirent des diminutions relatives plus fortes de leurs horaires que les hommes.

... aux opinions sur la réduction individuelle du temps de travail

Parmi les 23 % de salariés à temps complet favorables à une réduction collective de leur temps de travail sans compensation salariale, une majorité d'entre eux affirme être opposée à une réduction individuelle de leur temps de travail. Ainsi, seuls 42 % accepteraient de travailler à temps partiel avec une préférence affirmée pour une formule de 30 heures par semaine. La différence d'opinion entre hommes et femmes est à nouveau manifeste : 57 % des femmes à temps complet favorables à une réduction collective du temps de travail sans compensation salariale voudraient travailler à temps partiel contre 29 % pour les hommes à temps complet. Le travail à temps partiel restant aujourd'hui très féminisé, le choix d'un temps partiel pour un homme est encore difficile à assumer.

De même, parmi les femmes, les cadres et les ouvrières sont nettement plus hostiles au temps partiel que les autres catégories socio-professionnelles, à l'instar du taux effectif de temps partiel choisi parmi les différentes catégories. Par exemple, accepter un emploi à temps partiel lorsqu'on est femme cadre, ce qui n'est pas fréquent, c'est signaler à son environnement professionnel que l'on a peut-être « d'autres priorités que son travail ».

Le fait de vivre en couple diminue la proportion d'opinions défavorables au temps partiel parmi les partisans d'une réduction collective du temps de travail sans compensation et ceci est d'autant plus manifeste pour les femmes : la proportion d'avis défavorables perd 20 points pour les femmes qui vivent en couple par rapport à celles qui vivent seules. Il n'y a pas d'effet équivalent pour les hommes.

De même, la présence de jeunes enfants (de moins de 6 ans) influence fortement l'opinion des femmes mais pas celle des hommes ; le pourcentage d'opinions défavorables au temps partiel parmi les femmes favorables à une réduction collective du temps de travail non compensée, est divisée par deux lorsque les femmes ont au moins un enfant de moins de 6 ans. Là encore, la norme sociale attribuant à la femme un rôle tout particulier dans la sphère familiale est encore très présente, y compris dans l'esprit des femmes qui sont à temps complet tout en ayant de jeunes enfants.

Quant à la gestion souhaitée des contraintes horaires au sein des couples d'actifs, il apparaît que les conjoints cherchent généralement à faire coïncider leurs horaires respectifs. Toutes choses égales par ailleurs, le fait que l'un des conjoints accepte de travailler plus tôt le matin accroît la probabilité que l'autre conjoint y consente également. Les personnes en couple souhaitent donc allonger, à tout le moins préserver le temps qu'ils partagent en dehors du travail. En revanche, la présence d'enfant de moins de 3 ans et plus encore de moins de 6 ans, réduit la probabilité que les deux conjoints acceptent simultanément la même contrainte horaire en échange d'un surcroît de salaire (on retrouve en termes de souhait ce que l'on constate en termes de durée effectuée).

« Les risques de la conciliation » pour certaines catégories de femmes

Prenons pour acquis le fort désir de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale qui se manifeste de façon majoritaire dans les différents comportements d'offre de travail, de choix de volume de travail, voire dans les opinions sur la réduction du temps de travail, mais qui, comme on l'a déjà souligné, ne concerne que les femmes, avec une tendance à la spécialisation pour l'homme ramené à son rôle de soutien de famille. Au-delà de sa nature dissymétrique, sur lequel nous reviendrons en conclusion, ne comporte-t-il pas des risques spécifiques à certaines catégories de femmes ? L'étude du devenir d'une génération de femmes nées aux alentours de l'année 1960 permet d'identifier trois catégories de femmes pour lesquelles la conciliation supposée risque de n'être pas satisfaisante :

- les femmes très qualifiées qui pourraient être amenées à sacrifier leur vie familiale pour réussir leur carrière professionnelle à hauteur de leurs espérances ;
- les femmes non qualifiées qui pourraient être amenées à se retirer du marché du travail pour élever leurs enfants, et dont les perspectives de reprise d'activité seraient très faibles ;
- certaines femmes à la tête d'une famille monoparentale pour lesquelles les conditions de vie sont particulièrement difficiles.

Une petite typologie d'une génération de femmes selon activité et fécondité

Partons d'une promotion de jeunes femmes sorties du système scolaire en 1980 (de 1978 à 1982 exactement) donc nées vers 1960, pour lesquelles l'enquête « Patrimoine » 1997 a reconstitué leur calendrier d'activité sur les quinze années suivant la fin des études.

Premier constat : seules 4 % d'entre elles n'ont jamais travaillé, un peu plus de la moitié (56 %) ont été continûment actives (donc éventuellement chômeuses) pendant les quinze années et les trois quarts l'ont été douze ans ou plus.

Second constat : bien que certaines d'entre elles devraient encore avoir des enfants, la répartition du nombre d'enfants se rapproche beaucoup de la distribution de leur descendance finale. Ainsi, 15 % d'entre elles sont sans enfant, 20 % en ont un, 40 % en ont deux, 20 % en ont trois et 5,5 % en ont quatre et plus. Plus des deux tiers sont mariées, 15 % cohabitent et 18 % vivent seules, au moment de l'enquête, soit autour de 35-40 ans.

En croisant présence sur le marché du travail et fécondité on peut schématiquement isoler quatre groupes :

- un tiers des femmes de la génération soixante ont une fécondité moyenne (deux enfants) et sont majoritairement actives (dix ans et plus de

présence sur le marché du travail). Plus fréquemment titulaires du BEPC, elles sont plutôt employées administratives des entreprises ou du public ou profession intermédiaire ;

- un peu plus de 10 % d'entre elles sont actives et ont une fécondité élevée. Elles sont plus souvent agricultrices ou cadres et professions intermédiaires car nombre d'entre elles sont très diplômées (supérieur à Bac + 4 ou grande école) ;

- un autre tiers de ces femmes sont majoritairement actives mais ont une fécondité faible (pas d'enfant ou un seul). Elles sont plus fréquemment diplômées (niveau supérieur ou égal au Bac), exercent plutôt des emplois de cadre, profession intermédiaire ou employée des entreprises, et vivent beaucoup plus souvent seule ou en couple non marié (au moment de l'enquête quinze années après être sorties des études). Elles représentent les deux tiers des femmes vivant seules et près de la moitié des cohabitantes ;

- enfin, un petit quart des femmes de l'échantillon conjugue une fécondité moyenne ou élevée (deux enfants et plus, mais plus de la moitié a trois enfants et plus) et une certaine distance au marché du travail (elles totalisent moins de dix ans d'activité). Souvent non diplômées ou titulaires du seul CEP, elles sont ou ont été plus fréquemment ouvrières ou employées de commerce ou personnel de service.

Bien que l'enquête ne nous fournisse aucune indication sur la façon dont ces femmes ressentent leur situation, les traits dominants des deux dernières catégories de femmes nous semblent illustrer les difficultés, voire les risques, d'une conciliation « vie professionnelle-vie familiale » qui repose majoritairement sur les femmes.

L'ambition d'une carrière professionnelle réussie incite peut-être certaines femmes ayant déjà investi dans une bonne formation initiale à « choisir » un mode de vie plus indépendant, conduisant à retarder, voire à délaisser, un projet familial, ce d'autant plus que les périodes de la vie où l'on a des jeunes enfants et où se noue le destin professionnel se recouvrent de plus en plus (entre 25 et 40 ans).

Dans la même logique d'interaction entre marché du travail et fécondité, il apparaît que la stabilité de la situation professionnelle de chacun des deux conjoints de couples nouvellement formés exerce un effet significatif important sur la probabilité d'apparition du premier enfant (Toulemon et Lapierre-Adamcyk).

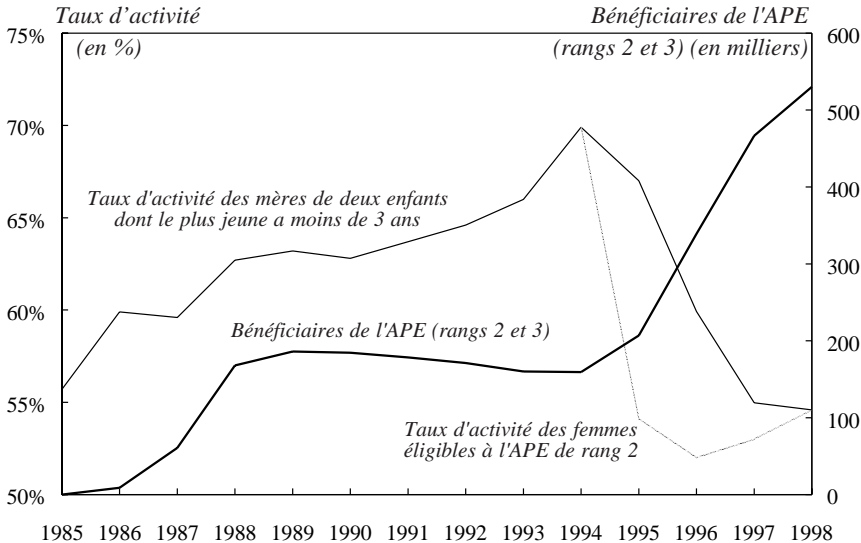
À l'autre extrémité de la distribution des femmes selon leur capital humain se présente l'alternative inverse et ses risques associés. Délaisser le marché du travail pour se consacrer plus exclusivement à la vie de famille, peut relever d'un choix correspondant tout à fait au « modèle » d'offre de travail féminin déjà évoqué, si tant est que ses conséquences à long terme ne sont pas trop préjudiciables, et que le retour éventuel sur le marché du travail peut se faire dans de bonnes conditions.

L'Allocation parentale d'éducation : un palliatif à une insertion professionnelle difficile

Dans ce sens, le succès de l'extension de l'Allocation parentale d'éducation (APE) aux familles de deux enfants pose de nombreuses questions. Choisi exclusivement par des femmes (99 % des bénéficiaires), l'extension de l'APE a fait chuter le taux d'activité des mères de deux enfants, dont le plus jeune a moins de trois ans de 15 points (de 70 à 55 %, voir graphique 4). Cet effet a joué dès 1995 sur les femmes éligibles et s'est stabilisé par la suite, conduisant au total plus de 100 000 femmes à se retirer du marché du travail. Le caractère forfaitaire de cette allocation (2 900 francs par mois pour l'aide à taux plein) s'est avéré très concurrentiel par rapport aux bas salaires et au temps partiel. En un mot, l'élasticité « salaire » du modèle d'offre de travail décrit précédemment est apparue fortement positive (encadré 2).

Mais surtout il s'avère que les mères qui ont eu le plus massivement recours à cette extension de l'APE, sont celles qui connaissaient des difficultés importantes d'insertion sur le marché du travail (peu qualifiées, ayant connu fréquemment le chômage...) et qui ne bénéficient pas d'une offre de moyens de garde alternatifs satisfaisants (vivant en communes rurales ou petites agglomérations) (Afsa). On conçoit aisément que leur retour sur le marché du travail apparaisse pour le moins difficile.

4. Bénéficiaires de l'APE de rang 2 et 3 et taux d'activité des femmes éligibles à l'APE de rang 2(*)



Lecture : La diminution depuis 1994 du taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans recouvre à la fois le changement de comportement des femmes « éligibles » à l'APE de rang 2, c'est-à-dire les mères de deux enfants dont le plus jeune est né après le 1^{er} juillet 1994, et l'accroissement de la proportion de femmes « éligibles » au fur et à mesure des naissances intervenues depuis cette date. Les deux populations se confondent à partir du 1^{er} juillet 1997.

Note : (*) Les taux d'activité et les effectifs de bénéficiaires de l'APE sont estimés en mars de chaque année.

Sources : CNAF et INSEE, Enquêtes sur l'Emploi.

Les familles monoparentales : plus nombreuses et plus pauvres

Si la conciliation « vie professionnelle-vie familiale » relève souvent d'un choix au sein des couples, elle devient une nécessité pour la majorité des femmes qui sont à la tête d'une famille monoparentale. Bien souvent cette conciliation forcée entraîne des conditions d'existence difficiles, notamment en termes de niveau de vie.

En mars 1990, on dénombrait déjà près de 1 200 000 familles monoparentales dont plus d'un million avait à leur tête une femme. Actives dans 82 % des cas contre 62 % des mères en couple, les femmes responsables d'une famille monoparentale sont de plus en plus touchées par la pauvreté (« Les femmes », INSEE). Ainsi en 1995, 17 % des familles monoparentales ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté (3 800 francs mensuels nets par unité de consommation) contre 12 % dix ans plus tôt⁽¹⁴⁾.

Cette évolution qui s'accompagne aussi d'une extension numérique du nombre de familles monoparentales s'explique par une moindre progression tant de leur revenu d'activité que des aides dont elles bénéficient comme si « elles avaient fait le plein des aides existantes » (Herpin et Olier).

Faire évoluer les représentations est une affaire de long terme

Il n'y a pas lieu dans le cadre de cette étude d'entrer dans le détail de l'analyse des effets des différentes politiques publiques qui concourent à consolider ou à infléchir les équilibres et arbitrages au sein des couples quant à la place et au rôle respectifs des hommes et des femmes tant en matière d'offre de travail que de prise en charge des tâches domestiques et éducatives (le cas de l'extension de l'Allocation parentale d'éducation aux familles de deux enfants ayant plutôt été pris comme exemple compte tenu de sa « réussite » relative). Il faudrait par exemple mieux étudier l'offre globale de modes de garde pour la petite enfance, sa tarification, les aides publiques...

Pour poursuivre et améliorer ces réflexions et bien que nous n'ayons pas eu l'occasion de le mettre en pratique, il est nécessaire de s'inspirer des expériences étrangères. La variété des contextes institutionnels et culturels est une richesse qu'on ne saurait négliger, et plus particulièrement l'expérience des pays du nord de l'Europe (Suède, Danemark, Pays-Bas) (OCDE).

À court terme, les négociations et accords qui vont accompagner la mise en œuvre de la loi de réduction du temps de travail constituent une opportunité importante pour faire mieux prendre en compte par les employeurs (et par les organisations syndicales, majoritairement masculines) une vision plus globale de l'organisation du temps de travail des parents.

(14) En tenant compte de la situation patrimoniale (c'est-à-dire en intégrant les loyers fictifs perçus par les propriétaires dans le revenu des ménages) ce sont près de 30 % des familles monoparentales qui se situeraient sous le seuil de pauvreté en 1995.

Enfin, si l'on a supposé jusqu'ici que les principaux comportements économiques des hommes et des femmes pouvaient résulter de choix rationnels, il faut bien reconnaître que ces comportements sont aussi dictés par le poids des représentations dominantes dans notre société quant à la famille et aux rôles respectifs des pères et des mères. Dans une perspective de long terme, il est permis de penser que ces représentations pourront évoluer dans le sens d'une plus grande implication familiale des pères et une égalisation du partage des tâches entre les sexes. C'est notamment le rôle du système éducatif que de favoriser la diffusion de ces nouvelles représentations.

Références bibliographiques

- Afsa C. (1998) : « L'Allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *INSEE Première*, n° 569.
- Bayet A. (1996) : « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, n° 299.
- Blanchet D. et S. Pennec (1996) : « Hausse de l'activité féminine, quels liens avec la fécondité ? », *Économie et Statistique*, n° 300.
- Bloch L. et M-A. Estrade (1998) : « Les formes particulières d'emploi en France : un marchepied vers les emplois stables ? » in *France. Portrait social 1998-1999*.
- Bonnet C. et Ch. Colin (1999) : « Les disparités de retraite entre hommes et femmes : vers une réduction » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques*, Annexe C, Rapport du CAE, n° 16, Paris, La Documentation Française.
- Chadeau A. et A. Fouquet (1981) : « Peut-on mesurer le travail domestique », *Économie et Statistique*, n° 136.
- Chauvel L. (1998) : « Niveau d'éducation en Europe : le rattrapage français », in *France. Portrait social 1998-1999*.
- Colin Ch. (1997) : « La valorisation de l'éducation et de l'expérience professionnelle à travers le salaire : quelles différences entre hommes et femmes ? », *Cahiers du MAGE*, 2/97.
- Colin Ch. (1999) : « Salaires et carrières : une comparaison hommes/femmes » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques*, Annexe B, Rapport du CAE, n° 16, Paris, La Documentation Française.
- Degenne A., G. Grimler, M-O. Lebeaux et Y. Lemel (1997) : « La production domestique atténue-t-elle la pauvreté ? », *Économie et Statistique*, n° 308-310.

- Fermanian J-D., B Galtier et S. Lagarde (1999) : « Réduction collective du temps de travail, temps partiel : que souhaitent les salariés ? », *Économie et Statistique*, à paraître.
- Fermanian J-D. et S. Lagarde (1998) : « Les horaires de travail dans le couple », *Économie et Statistique*.
- Galland O. et D. Rouault (1998) : « Devenir cadre dès 30 ans », *Économie et Statistique*, n° 316-317.
- Galtier B. (1999) : « Les salariés à temps partiel dans le secteur privé », *Économie et Statistique*, à paraître.
- Glaude M. et J-L. Lhéritier (1995) : « Salaires et carrières incomplètes », in *Salaires minimum et bas salaires*, Édition L'Harmattan.
- Grimler G. et C. Roy (1987) : « Les emplois du temps en France en 1985-1986 », *Premiers Résultats*, n° 100.
- Herpin N. et L. Olier (1997) : « Les familles monoparentales », in *France. Portrait social 1998-1999*.
- INSEE (1995) : « Les femmes », *Contours et Caractères*.
- Legendre F. (1998) : « Politique familiale et offre de travail », *Note interne de l'INSEE*.
- Le Minez S. (1999) : « Faibles rémunérations et durée du travail dans les entreprises en 1996 », *INSEE Première*, à paraître.
- OCDE (1998) : « Les femmes sur le marché du travail : regards sur l'égalité entre les sexes », *Conférence d'Oslo*.
- Rimbert S. et C. Sofer (1999) : « Le travail des femmes en France : que s'est-t-il passé en quinze ans ? », *Travail et Emploi*, à paraître.
- Thélot C., M. Villac, L. Toulemon et E. Lapierre-Adamcyk (1995) : « Demographic Patterns of Motherhood and Fatherhood in France », *Communication au Colloque IUSSP de Zacatecas*.
- Toulemon L. (1998) : « La famille depuis cinquante ans », in *Politique familiale, bilan et perspectives*, La Documentation Française.
- Verger D. (1995) : « Les inégalités de niveau de vie : essai de prise en compte de la production domestique », *Communication au XLIV^e Congrès annuel de l'AFSE*, Paris.