



HAL
open science

Régimes d'Etat Social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille

Olivier Thevenon

► **To cite this version:**

Olivier Thevenon. Régimes d'Etat Social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille. *economies et société série Socio-économie du travail*, 2006, 27 (6), pp.1137-1171. hal-00407181

HAL Id: hal-00407181

<https://hal.science/hal-00407181>

Submitted on 24 Jul 2009

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.

Régimes d'État-Social et conventions familiales : une analyse de la régulation des relations emploi-famille

Olivier THEVENON¹

Ined et EconomiX (Université Paris X)

Résumé :

La variété des relations entre activité des femmes et composition des familles au niveau international a pour origine les formes de régulation variable des relations emploi-famille. Cet article propose une analyse de cette régulation permettant de relire la distinction des régimes d'État-Social d'Esping-Andersen en identifiant le compromis qui sous-tend cette régulation dans chacun des régimes. Cette pluralité de compromis impliquent différents modes de coordination entre la participation des femmes à l'emploi et le processus de constitution de la famille. Cette analyse permet alors de contraster des formes d'articulation variables entre politiques familiales, sociales et d'emploi et fait apparaître des modes d'expression variable des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail. Le cas de la France est présenté comme un compromis particulier et fragile entre ces 'idéaux-types'.

The international differences in the relationships between female labour market participation and family composition are embedded in a variety of welfare capitalism. In order to analyse these differences, this paper exhibits the different 'compromises' on which family policy are grounded in different Welfare State Regimes, as stated by Esping-Andersen. The diversity of compromises imply different types of coordination between female labour market participation and family formation. Different types of complementarity between social, family-oriented and employment policies are contrasted, as well as different consequences on labour market gendered inequalities. The French case illustrates a specific midway between two patterns.

L'évolution des relations emploi-famille dans les pays occidentaux fait l'objet d'explications issues de traditions d'analyse très diverses. Dans cet ensemble, les analyses d'inspiration Beckerienne pointent la croissance des niveaux d'éducation et de qualification des femmes comme le facteur principal des transformations observées à ce sujet. Cette croissance implique, en effet, une augmentation du stock de capital humain des femmes pouvant être valorisé sur le marché du travail, qui réduit, en contrepartie, les gains dérivés d'une spécialisation totale des activités au sein d'un ménage. En outre, elle accroît fortement le coût d'opportunité d'une maternité et exerce, par conséquent, un effet négatif sur la fécondité. On explique ainsi de façon conjointe la forte croissance de l'activité des femmes et la baisse des niveaux de fécondité observées depuis les années 70. De plus, les différences d'impact des naissances sur l'activité des femmes sont expliquées, dans ce cadre, par des différences de systèmes de prix 'implicites' qui fondent les décisions en matière d'offre de travail et de formation de la famille. Ces prix dépendent alors de la configuration du marché du travail, de la distribution des ressources et capitaux individuels et de l'environnement institutionnel. Toutefois, le processus de conversion du 'contexte' en 'prix' n'est guère explicité, l'image métaphorique du marché

¹ Pour toute correspondance : olivier.thevenon@ined.fr. Ined, 133 boulevard Davout, 75980 Paris Cedex 20. L'article doit sa version finale aux suggestions stimulantes de deux rapporteurs anonymes. Il doit aussi beaucoup aux encouragements continus de Pierre Stobelt dont l'analyse des politiques familiales a inspiré l'approche développée ici. Je témoigne ici de ma reconnaissance, même si les erreurs restantes demeurent de ma seule responsabilité.

ne pouvant évidemment pas suffire pour rendre compte des modalités très diverses que prend, selon les pays, la coordination de l'activité des femmes au processus de constitution de la famille.

Dès lors, l'approche « institutionnaliste » développée dans les pages suivantes vient compléter l'approche 'standard' en examinant les cadres de régulation des relations emploi-famille qui émergent de l'interactions entre les marchés du travail et les politiques en direction des familles et de l'emploi. Ces cadres façonnent l'ensemble des options possibles concernant la coordination des décisions d'offre de travail au processus de formation de la famille. Ils mettent en jeu des représentations très variables de l'espace familial, du marché du travail et de la place conférée à l'intervention publique. De plus, ils sont *objectivés* par un formatage particulier des *institutions*, et par des formes de complémentarité entre ces institutions qui peuvent varier. Pour saisir comment s'effectue cette objectivation, les institutions ne sont pas seulement considérées à travers leur effet sur le système de prix (objectif ou implicite), mais en amont *via* le fait qu'elles médiatisent des 'cadres cognitifs' qui modèlent de façon très particulière le 'calcul' qui prévaut dans la prise de décision en matière d'offre de travail et de formation de la famille. Dans ce cas, le marché n'est plus une image directement mobilisable (et transposable d'un pays à l'autre) pour saisir comment sont coordonnées les décisions d'activité et de fécondité, précisément parce que ces institutions s'opposent souvent aux forces du marché, pour développer d'autres modes de coordination

L'objet de cet article est d'identifier les modes de coordination variables entre l'activité des femmes et la formation de la famille qui sont associés aux différents régimes d'emploi et de protection sociale existant en Europe. Ces régimes impliquent différents modes de régulation des relations emploi-famille, caractérisés principalement par des articulations différentes entre les politiques familiales et sociales, les politiques d'emploi et la structure des marchés du travail. L'identification de ces modes de régulation permet de comprendre les différences de comportement d'activité des femmes au cours de la formation de la famille, et la plus ou moins grande dispersion des situations qui peut être observée aux différentes étapes de la formation de la famille dans un pays donné.

Pour identifier ces régulations, on doit considérer comment les comportements situés dans l'espace familial et celui du marché du travail sont réglés par les institutions pour assurer la cohérence du système et permettre sa reproduction. La définition de ces espaces, leurs frontières, et leurs interactions peuvent varier en fonction de la codification particulière des « rapports sociaux » qui fonde les comportements et les échanges dans chaque espace. Dès lors, il s'agit de saisir comment les institutions codifient ces rapports dans les différents régimes de régulation possibles pour mettre en cohérence les relations emploi-famille avec le régime global d'emploi et de protection sociale. Cette régulation implique, en effet, un ensemble de politiques qui visent à 'contrôler' le comportement des ménages tout en préservant une marge d'autonomie dans leur choix d'activité et de vie familiale. Ces politiques visent donc à réguler le secteur des relations emploi-famille pour les adapter et les rendre cohérentes avec le régime de régulation plus 'global'. Chaque régime implique alors un référentiel 'sectoriel' de la famille, c'est-à-dire une représentation 'normative' des échanges, des solidarités et de la répartition des activités qui ont lieu en son sein, qui doit être coordonné au référentiel plus global fondant, dans une société donnée la production et la répartition du bien-être (Thévenon, 2006)². L'intervention publique joue un rôle important dans cette coordination en opérant un arbitrage entre différents principes de bien commun et modes de coordination. Les politiques sociales, familiales, et les politiques d'emploi, stabilisent un compromis qui assure, pour un temps, la cohérence des relations emploi-famille avec le régime d'emploi et de protection sociale. Ce compromis doit en effet régler les tensions existant entre les objectifs des politiques familiales et les objectifs plus généraux du régime de régulation plus global. Une pluralité de compromis est néanmoins concevable, cohérents avec des régimes de régulation globale différents. Ils impliquent des modes de coordination variables des comportements d'activité et de fécondité de la part des ménages.

² On emprunte ici à l'analyse des politiques publiques que proposent B. Jobert et P. Muller, pour qui toute action publique nécessite la constitution d'un référentiel politique qui articule un référentiel sectoriel qui est une image 'normative' du secteur qui vient à dominer généralement parce qu'elle est compatible avec un référentiel global, qui « est une représentation générale autour de laquelle vont s'ordonner et se hiérarchiser les différentes représentations sectorielles » Muller, 2003 ; p. 47) ; voir Thévenon (2006) pour un développement.

Cette pluralité est présentée par la distinction des « conventions familiales » fondant les relations emploi-famille dans les différents régimes d'emploi et de protection sociale connus dans la littérature. La typologie des régimes d'État-Social proposée par Esping-Andersen (1999a ; 1999b) est donc revisitée dans la suite du texte pour identifier différents idéaux-types de conventions familiales et expliciter leur insertion dans leur contexte de régulation 'globale'. On montre alors que ces différentes conventions supportent des régimes de coordination emploi-famille variables, permettant de comprendre des 'régularités' de comportement d'activité des femmes en fonction de leur situation familiale et leur dispersion variable selon les configurations. Toutefois, les 'régulations' mises en œuvre dans certains pays dévient de ces formes idéales pour parvenir à un compromis plus équilibré et plus complexe entre différents objectifs poursuivis par les politiques familiales et/ou les politiques d'emploi. Le cas de la France au cours des années 90 est pris comme exemple de ce type de déviation.

Régime d'Etat Social et coordination emploi-famille

Le développement qui suit propose une relecture des régimes d'Etat Social identifiés par Esping-Andersen explicitant la diversité des formes de régulation encadrant les comportements des ménages en matière d'activité et de formation de la famille. Ces régulations impliquent des modes de coordination variables entre le comportement d'activité des femmes et le processus de formation de la famille, à partir desquels les différences entre pays peuvent être explicitées (Thévenon, 2003). Ces régulations sont, en effet, fondées sur des représentations et attentes très différentes concernant à la fois l'articulation du rôle tenu par la famille vis-à-vis du Marché – en particulier le marché du travail – et l'Etat, et les règles de fonctionnement établies dans l'espace familial. Ces attentes concernent donc aussi la répartition des activités et des solidarités qui s'établissent au sein de la famille, et donc aussi en direction du travail des femmes. Ces représentations ont alors pour objectif de mettre en cohérence le comportement des ménages avec l'ensemble du régime d'emploi et de protection sociale.

Cette opération de mise en cohérence implique donc une représentation 'sectorielle' de la famille, c'est-à-dire une image normative de l'organisation des ménages, qui peut varier en fonction du registre de relation établi entre ses membres. Nous nommons cette représentation « convention familiale », qui, comme le met en avant Nohara (1999) « *correspond à un ensemble de normes et de pratiques qui définissent, pour une société donnée et à un moment donné, l'organisation des liens familiaux et les rapports de sexe dans la production et la reproduction. Par-delà les lois (codes civils) régissant explicitement la famille, elle se construit à partir des interactions entre l'individu, la famille et les pouvoirs publics dans divers domaines, tels que la fiscalité, la protection sociale, l'éducation, le travail, etc.* » (p. 544)³.

Cette convention incarne un compromis entre deux logiques⁴ : celle qui, du côté des ménages, prévaut dans les choix d'organisation et de coordination des comportements d'activité avec la formation de la famille, et contraint l'action publique à prendre en compte leur hétérogénéité ; celle qui, du côté de l'intervention publique, vise à 'réguler' ces comportements, pour les rendre compatible avec le régime de régulation globale de l'emploi et de la protection sociale. Il s'agit donc pour l'Etat de coordonner son action aux fonctions attribuées respectivement à la Famille et au Marché pour produire efficacement et répartir équitablement le bien-être. Cette convention familiale s'articule alors avec une représentation globale de la complémentarité existant entre la Famille, le marché du travail et l'Etat pour réaliser cette production et cette répartition.

³ Plus précisément, il faudrait parler, comme le fait Gadrey (2003), de 'conventions de genre et de famille'. Dans la continuité des analyses féministes anglo-saxonnes, Letablier (2000) désigne par 'convention de genre' les 'rapports sociaux de sexe' qui structurent l'ensemble des systèmes de protection sociale et d'emploi, c'est-à-dire non seulement l'univers familial mais aussi celui du travail, et qui permet de les articuler. Toutefois, ces relations de genre sont attachées à une représentation particulière de l'espace familial, dans lequel ces relations de genre sont construites. Pour ne pas alourdir le vocabulaire, nous optons pour l'expression 'convention familiale'.

⁴ On se réfère ici aux analyses de la régulation sociale faites par J.D. Reynaud qui suggère que toute régulation s'établit sur un compromis entre deux forces : l'une qui vise à 'contrôler' les comportements, et l'autre qui vise à établir son autonomie (Reynaud, 1988 ; voir Thévenon 2006 pour plus de détails).

Cette articulation opère une sélection parmi un ensemble de conventions familiales possibles, une forme dominante émergeant du fait de sa cohérence avec le régime d'ensemble. Cette convention établit un compromis entre différents objectifs portés par les politiques familiales et défendables au nom du « bien commun ». La variété des conventions possibles conduit à envisager différents agencements sociétaux possibles dans lequel varient la frontière et le contenu des rôles tenus respectivement par la famille, l'action publique en matière sociale et l'équipement institutionnel permettant de coordonner les comportements d'activité avec la formation de la famille.

Famille, État, et marché du travail : les trois piliers des Régimes d'État-Social

La typologie de régimes d'État-Providence d'Esping-Andersen (1999a ; 1999b) et les critiques lui étant adressées servent de point d'appui pour identifier des les conventions familiales correspondants aux idéaux-types de régimes d'emploi et de protection sociale. Quatre dimensions principales ressortent de cette littérature :

(i) Tout d'abord, l'existence d'arrangements qualitatifs très variables selon les pays entre le Marché, la Famille et l'Etat pour allouer les ressources, assurer la production et la répartition du bien-être. Ces arrangements variables renvoient à des différences de régime d'État-Providence, repérable à travers deux effets des systèmes de protection sociale : son effet, d'une part, de 'dé-marchandisation' de la force de travail, procuré par la fourniture d'assurances et d'aides sociales telle que le niveau de vie des individus acquiert un certain degré d'indépendance vis-à-vis des seules forces du marché ; d'autre part, son rôle dans la 'dé-familialisation' de la gestion des solidarités interindividuelles, et notamment dans la prise en charge des soins aux personnes dépendantes (Orloff, 1993 ; Esping-Andersen, 1999b).

(ii) Ensuite, l'effet structurant des rapports de genre et de l'organisation des solidarités dans les tâches de soins (*care*) aux personnes dépendantes sur les possibilités d'accès des femmes au marché du travail. Cette dimension, négligée dans la construction initiale d'Esping-Andersen, a prêté le flanc aux critiques « féministes »⁵. Pourtant, la référence au modèle traditionnel de 'Monsieur Gagnepain' est variable dans les systèmes de protection et d'aide sociale. Aussi, les régimes d'État-Providence se distinguent-ils en fonction de la plus ou moins grande autonomie dont les femmes peuvent bénéficier pour produire leur bien-être, par leur accès au marché du travail et aux droits sociaux.

(iii) Masson (2004) met quant à lui en évidence l'existence d'une complémentarité variable selon les régimes d'État-Social , entre les transferts intergénérationnels réalisé par les redistributions publiques et ceux émanant des solidarités intra-familiales⁶.

(iv) Enfin, les évolutions différentes selon les pays en matière de politiques sociales et de politiques d'emploi face aux transformations des modes de vie familiaux et des marchés du travail (Esping-Andersen, 1999).

Ces quatre dimensions permettent de distinguer différents répertoires de politiques publiques organisant les droits et prestations ouverts dans le cadre des politiques d'emploi, de la protection et de l'aide sociales. Elles permettent en outre de relier les institutions du marché du travail et des politiques sociales aux objectifs de production et de répartition du bien-être et à la stratification sociale qui en dérive. L'accès au marché du travail en fonction de la situation familiale est une dimension de cette stratification.

Partant de là, on peut montrer que les régimes d'État-Providence identifiés par Esping-Andersen incorporent des conventions familiales stabilisant des compromis de nature différente par le biais

⁵ voir en particulier la synthèse proposée par Merrien *et al.* (2005).

⁶ Cette réflexion prolonge la discussion sur le rôle variable des solidarités familiales selon les configuration. Certains auteurs pointent en effet le 'familialisme' prépondérant dans les pays d'Europe du Sud en raison du rôle des solidarités nouées au sein de la famille étendue et du système de protection sociale relativement fragmenté (Ferrera 1996). Pour autant, nous considérons que ce familialisme représente une déclinaison polaire de régime conservateur plus qu'un mode de régulation alternatif (Esping-Andersen, 1999 ; Arts, Gelissen, 2002).

d'institutions et de politiques publiques empruntant à différents répertoires, et fondant des régimes de coordination différents entre l'activité et la formation de la famille. Les institutions créées dans ce contexte établissent un cadre de décision favorable à la formation de certaines régularités de comportements de la part des ménages⁷. Les relations emploi-famille peuvent donc être éclairées par l'identification de la convention familiale correspondant à chaque type de régime d'État-Social, auquel les pays se trouvent plus ou moins apparentés.. Pour cela, on doit examiner la façon dont ces différentes conventions familiales se matérialisent par le répertoire institutionnel auquel emprunte les politiques d'emploi, sociales et familiales. Ces différences de registres se repèrent par les *objectifs* visés par les politiques, le *formatage* spécifique de certains dispositifs institutionnels et la *complémentarité* qui peut être ou non visée entre certaines institutions pour aider les parents à concilier ou non travail et vie familiale (Thévenon, 2003).

Toutefois ces différences trouvent leur origine en amont même de ces dispositifs dans représentations variables de l'inscription des individus dans la société. Cette variété est suggérée par Esping-Andersen (1999b) lui-même⁸, mais l'auteur ne discute pas les principes qui justifient ces différences et qui engagent les individus dans des registres de relation très différents. Cette variété de modes d'engagement des relations est pourtant au cœur des différences de comportement des ménages en matière de coordination des vies professionnelle et familiale (Thévenon, 2003). Pour cette raison, l'identification des conventions familiales correspondantes aux trois régimes d'État-Social nécessite d'explicitier les principes fondant les différentes conceptions des relations pouvant être établies dans la famille et dans la société. Pour cela, les 'mondes' de justification décrits par Boltanski et Thévenot (1991) sont particulièrement utiles dans la mesure où ils mettent en scène des registres de relations interindividuelles alternatifs. La coordination des décisions au sein de la famille dépend alors de ces registres, ainsi que les ressources institutionnelles qui sont mobilisées pour cette coordination et pour ajuster les décisions à l'environnement externe..

Les différentes 'grandeurs' identifiées par Boltanski et Thévenot permettent donc d'identifier différents principes sur lesquels seront fondées les solidarités familiales et s'appuieront les calculs visant la répartition des activités entre les membres du ménage. Toutes les 'grandeurs' n'ont toutefois pas le même poids dans la famille puisque la 'grandeur' domestique est celle qui occupe traditionnellement l'espace familial. Elle cadre alors les rapports (de genre) entre les conjoints d'un ménage sur un mode d'échange asymétrique. Toutefois, comme le souligne des auteurs comme Giddens (1992) ou Commaille et Martin (1998), la vie familiale s'est 'démocratisée' et d'autres principes d'expression et de décisions sont de plus en plus présents dans la sphère familiale. Pour cette raison, le principe 'domestique' peut être critiqué au sein même de la famille, et le conflit être résolu par l'expression d'un compromis conciliant cet ordre domestique avec d'autres principes, notamment marchand, industriel ou civique. Des modes de coordination emploi/famille très différents sont attachés aux compromis qui sont alors établis, repérables aux niveau global de l'articulation réalisée entre la Famille, l'Etat et le Marché pour produire et répartir le bien-être, de l'équilibre visé par la coordination de la participation des femmes au marché du travail au processus de constitution de la famille.

Coordination emploi/famille dans le régime libéral

Les États-Unis, et pour l'Europe le Royaume-Uni sont les pays qui illustrent le mieux le régime libéral. Le rôle central des marchés (du travail, des biens et services) dans le processus d'allocation des

⁷ Comme Gornick et Meyers (2003), par exemple, on suggère que les différents régimes d'Etat Social sont plus ou moins favorables au développement de certains 'modèles' d'organisation des ménages. Toutefois, notre approche s'inscrit ici dans la perspective plus 'dynamique' puisque l'on considère la façon dont les décisions des ménages en matière d'activité sont coordonnées, sur le cycle de vie, au processus de formation de la famille.

⁸ Voir le chapitre 9 où Esping-Andersen présente les caractéristiques de l'*Homo liberalismus* habitant le monde libéral, l'*Homo familius* habitant le monde 'conservateur' et l'*Homo socialdemocraticus* habitant le monde social démocrate (p. 170 et suivantes).

ressources y est fondé sur l'idée que le jeu marché permet une autorégulation efficiente et assure la meilleure adéquation entre l'effort consenti pour travailler ou acquérir un service et le salaire ou la prestation reçues. La référence politique est donc ici très clairement la cité marchande décrite par Boltanski et Thévenot (1991), dans laquelle l'accès au bien-être avant tout affaire de choix individuels – ou familiaux – et où les liens interindividuels se doivent d'être flexibles afin de répondre aux opportunités offertes par les marchés, en particulier celui du travail. Le marché est donc l'institution centrale permettant aux comportements de se coordonner, et opérant une stratification sociale. Le salaire est, sur le marché du travail, ce qui sanctionne cette stratification. Les inégalités en matière d'emploi se mesurent par les différences de salaires et sont ici temporairement acceptables si elles ne mettent pas en cause les possibilités d'évolution futures.

'Primauté' du marché et 'privauté' de la famille sont dans ce cas les traits distinctifs du régime libéral de production et de répartition du bien-être. L'intervention de l'Etat est, de ce fait, limitée aux cas de 'défaillances de marché' (existant lorsque la concurrence est menacée, que l'information n'est pas parfaitement ou complètement disponible pour les individus, ou encore quand ces derniers sont 'incités' à ne pas recourir aux solutions offertes par le marché), et en cas de 'défaillance de la famille' (lorsque les personnes ne peuvent bénéficier des entraides provenant de la famille). Pour cette raison, le niveau des dépenses sociales est plus modéré aux Etats-Unis et au Royaume-Uni que dans la plupart des autres pays d'Europe continentale ou du nord (Tableau 1). La redistribution (ou l'investissement) réalisé par l'Etat cible particulièrement les jeunes (et les enfants), afin d'intervenir au plus tôt pour égaliser les dotations initiales des individus, et contribuer à leur conférer les mêmes possibilités de choix (Masson, 2004). On vise ainsi une certaine forme « d'équité générationnelle », pour établir une égalité 'des chances' entre individus et entre générations, en s'opposant aux privilèges de naissances et aux droits acquis (du régime conservateur), ou à une redistribution trop forte en faveur de l'égalité (du régime social-démocrate). Il revient en revanche aux adultes responsables de prévoir leur régime d'assurance ou leur retraite en recourant aux fonds de pension ou aux organismes privés.

Sur le marché du travail, l'Etat n'est pas 'absent', mais son action vise d'abord à garantir le fonctionnement efficient des marchés pour obtenir le « meilleur équilibre », c'est-à-dire celui qui procure aux individus l'éventail de choix le plus large, et la plus grande mobilité possible. Les politiques sociales sont quant à elles limitée pour lutter contre la pauvreté, en maintenir un « filet d'assistance » ciblé en direction des exclus du marché du travail tandis que la fonction de protection sociale est très largement déléguée aux organismes privés. La 'fluidité' du marché du travail doit ensuite permettre de parvenir au meilleur appariement entre la demande et l'offre de travail, et permettre l'ascension dans la hiérarchie des emplois. L'action publique peut favoriser ces appariements en élargissant au maximum l'éventail de couples de durées du travail et de salaire possibles et en mettant en place une politique d'activation de l'offre de travail. L'intervention publique en direction des inactifs vise d'abord surtout à favoriser le retour à l'emploi par une politique sociale 'ciblée', articulée à l'offre de travail et garantissant la rentabilité financière du travail⁹. Des programmes ciblant des groupes de population spécifiques sont mis en place, notamment pour les chômeurs de longue durée, les jeunes ou les parents isolés afin de favoriser leur entrée dans l'emploi. Une fois présents dans l'emploi, la 'flexibilité' du marché du travail doit leur permettre trouver un emploi ajusté à leur 'contraintes' familiales' et grimper progressivement dans la hiérarchie des emplois. Du côté du marché du travail, le développement important de la main-d'œuvre de type 'externe' (notamment caractérisé par des transitions entre emploi et non emploi, et une faible dépendance des niveaux de salaire vis-à-vis de l'ancienneté dans l'emploi) doit permettre de tels ajustements (Larquier, 2001 ; Thévenon, 2001). Si le marché du travail est parfaitement 'fluide', il suffit alors pour aider l'emploi des femmes de garantir une égalité de traitement entre hommes et

⁹ Les prestations sociales sont très fortement ciblées, versées dans leur large majorité sous conditions de ressources ou sous forme de prestations différentielles. Leur montant dépend du statut marital et familial et le versement est réalisé en contrepartie d'un retour programmé sur le marché du travail. En outre, les bas salaires sont complétés par le versement de prestations aux travailleurs, le plus souvent sous la forme de crédit d'impôt, pour inciter les individus à accepter des emplois à faible rémunération.

femmes, par le biais du principe de ‘salaire égal pour un travail égal’ et d’une législation luttant contre les discriminations à l’embauche (O’Connor, 1999).

Dans ce contexte, l’intervention publique en matière de conciliation emploi-famille demeure relativement limitée (Tableau 1) : la législation en matière de congé maternel ou parental fixe un droit « minimal », avec un revenu de remplacement relativement faible et de courte durée, le congé parental étant généralement non rémunéré (Tableau 2 ; 52 semaines de congé total possible, par exemple, au Royaume-Uni, dont seulement 26 rémunérées, que les entreprises peuvent néanmoins compléter). L’aide au développement d’une offre de service d’accueil des jeunes enfants y est aussi relativement modérée (et récente au Royaume-Uni), et vise en priorité les enfants d’âge préscolaire (i.e. de plus de trois ans) et des publics d’enfants en situation de privation ou de pauvreté. Quelques aides financières (ou crédits d’impôts) sont accordées aux ménages pour réduire le coût de la présence d’enfant ou le coût de leur garde (et ainsi réduire alors le coût d’une participation féminine au marché du travail). Ces aides sont néanmoins limitées et visent d’abord les femmes et/ou les enfants en situation de pauvreté ; elles sont en outre versées sous condition d’activité. En fait, la conciliation emploi-famille est alors surtout supportée par la ‘flexibilité’ du marché du travail, c’est-à-dire la mobilité entre les différentes situations au regard de l’emploi et le développement du travail à temps partiel qui permet aux femmes de trouver un emploi compatible avec leurs contraintes familiales.

L’ensemble de ces politiques et dispositifs institutionnels stabilisent, dans ce contexte, un compromis spécifique de type ‘domestique-marchand’¹⁰ fondant la convention familiale : les femmes vivant en couple sont encouragées à *subordonner* leur engagement dans l’emploi à leurs contraintes familiales immédiates, avec la possibilité d’adapter cet engagement en fonction de l’évolution de ces contraintes – les transitions entre différents emplois ou statuts au regard de l’emploi devant permettre cette adaptation. La participation des femmes et leur volume de travail à l’emploi des femmes est alors très dépendante de la configuration familiale et des choix réalisés en matière de fécondité (Thévenon, 2003).

Dans ce contexte, l’emploi des femmes atteint un taux relativement élevé (65.7% aux Etats-Unis et 65.3% au Royaume-Uni) par rapport aux pays d’Europe continentale ou du Sud, liée en grande partie au développement du travail à temps partiel au Royaume-Uni (Tableau 3). Le taux d’emploi est, en outre, peu affecté par la présence d’un enfant, mais plus fortement par celle de deux enfants ou plus (Tableau 4) car la garde de ces derniers demeure très largement « familialisée » ou dépendante de supports informels, ce qui contraint fortement la présence des femmes sur le marché du travail. Le cycle de vie active des femmes est alors partagé en deux phases assez distinctes : une première période, correspondant à la formation de la famille, où la femme participe à l’emploi de façon discontinue et souvent à temps partiel, précédant une seconde période où l’emploi est occupé de façon plus continue, pour une durée évoluant avec l’âge du plus jeune enfant vers un temps plein lorsque le plus jeune enfant entre dans le système d’enseignement secondaire à partir de laquelle peut débiter l’ascension dans l’emploi (et les investissements s’y rapportant) (Thévenon, 2003).

Ce mode de régulation a alors plusieurs conséquences sur les inégalités relatives à l’emploi. La segmentation du marché du travail apparaît, d’abord, très fortement sexuée (de Larquier, 2001 ; Thévenon, 2001) : au Royaume-Uni, les femmes travaillent beaucoup plus fréquemment à temps partiel que la plupart des autres pays (sauf aux Pays-Bas), et le taux d’emploi des femmes est par

¹⁰ Nous avons qualifié ce compromis de domestique-marchand parce que ce compromis vise à concilier les ‘obligations’ familiales du monde domestique avec la possibilité d’accroître le revenu du ménage avec une participation de la femme à l’emploi. Néanmoins, conformément au monde marchand, cette participation n’est pas inscrite dans un projet de long terme, doit être flexible, et est dans le cas d’un compromis subordonnée aux obligations familiales. Cela implique notamment que l’offre de travail est fondée sur un calcul de coût d’opportunité de court terme. Une partie du temps des femmes peut alors être transférée de la production domestique vers le travail marchand, en fonction du niveau de salaire potentiel, si cela ne met en cause l’arrivée des enfants (et se subordonne donc au choix de fécondité) ; par ailleurs, le temps des deux parents apparaît substituable, sous les mêmes conditions, en fonction de l’avantage relatif de cette substitution, conformément au modèle standard de Becker (Thévenon, 2003).

conséquent fortement réduit en équivalent temps plein ; l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est alors parmi les plus importants en Europe, abstraction faite des pays du Sud (Tableau 3). Les écarts de salaire sont aussi les plus importants (de l'ordre de 25% au Royaume-Uni et 22% aux États-Unis), notamment en raison d'une dispersion des salaires plus élevée que dans les autres pays (OCDE, 2002).

Cette segmentation est, en outre, très orientée par les choix de fécondité. La décision de participation au marché du travail réagit fortement à la présence d'un enfant et à l'âge du plus jeune. Le travail à temps partiel est particulièrement fréquent dès l'arrivée du premier enfant et l'on observe une très grande diversité des durées du travail. La maternité est aussi pénalisée en termes de gains salariaux et de progression hiérarchique par rapport aux femmes qui demeurent sans enfant, principalement parce qu'elle occupent un temps partiel plus faiblement rémunéré. Toutefois, une fois éliminé l'effet des heures travaillées et des caractéristiques observées, l'écart salarial en faveur des femmes sans enfant demeure, par exemple, plus important au Royaume-Uni que dans les autres pays de l'OCDE (sauf en Autriche) (OCDE, 2002).

Autrement dit, la population féminine peut être, schématiquement, située selon deux cas polaires : d'un côté, les femmes demeurant sans enfant ont plus souvent accès aux emplois du secteur 'primaire', procurant une meilleure rémunération, une plus grande stabilité horaire et de plus grandes perspectives de progression dans la hiérarchie des postes et des salaires ; de l'autre les mères (particulièrement de deux enfants ou plus) sont plus souvent présentes dans l'emploi faiblement rémunéré, à temps partiel (ou avec des horaires irréguliers) et plus faiblement protégés. Pour les mères, le cycle de vie professionnelle se décompose ainsi souvent en deux phases de participation assez distinctes : une première période de participation discontinue et à temps partiel, liée à la formation de la famille, à laquelle succède une période d'emploi plus continue et plus fréquemment définie sur une base de temps normal, le plus souvent lorsque le plus jeune enfant entre dans le système d'enseignement secondaire. Certaines femmes semblent aussi retarder leur sortie du marché du travail en reportant l'arrivée des enfants au-delà des 30 ans, ce qui, toutes choses égales par ailleurs, accroît leur probabilité d'arbitrer en faveur de l'inactivité contre l'emploi à temps moyen (Thévenon, 1999 ; 2003).

Tableau 1 : Dépenses réalisées en direction des familles

	Danemark	Finlande	Suède	France	Allemagne	Pays-Bas	Espagne	Italie	Portugal	Etats-Unis	Royaume-Uni
Dépenses publiques « sociales » ^a (% du PIB)	34.2	28	35.1	33	30.6	24.3	21.7	28.3	21.1	15.7	25.4
Dépenses en direction des familles (prestations + services)	3.79	3.01	3.78	2.8	1.9	1.14	0.5	1	1.14	1.07	2.23
<i>allègements fiscaux inclus</i> ^a	3.79	3.01	3.78	3.6	2.8	1.50			1.27		2.3
Dépenses publiques en matière de garde et d'éducation préscolaire des enfants (% du PIB) ^b	2.1	1.1	2	1.3d	0.40	0.24	0.43	0.60	0.36	0.37	0.40
Dépenses publiques en matière de congé payé (en % du PIB) ^b	0.49	0.62	0.89	0.6d	-	0.21	-	-	0.15	-	0.11
Dépenses publiques en matière d'allocations familiales ^b	1	1.02	0.93		-	0.7	-	-	0.53	-	0.90
Taux de couverture des structures d'accueil des enfants											
De moins de trois ans	74	25	65	30	13	17	5	6	22	16	26
De trois ans à l'entrée en scolarité	90	66	82	99	77	71	77	71	75	53	77

Sources : a) Adema et Ladaique (2005), « Net Social Expenditure – 3rd Edition », OCDE Social, Employment and Migration Working Paper, Paris. données pour 2001 ;

b) OCDE (2001-2005) : *Bébés et Employeurs : réconcilier travail et vie de famille*, vol1-4, Paris et données base Famille.

Tableau 2 : Durée et rémunération des congés destinés aux parents

		Durée maximale de l'ensemble de congés pour enfants (en semaine) ^e , dont congé			congé paternité et quota du congé parental réservé au père (en semaines sauf mention contraire)	Revenu de remplacement durant le congé (% du salaire antérieur)
		Total	maternité	parental		
Pays nordiques	Danemark	56	18	38	2	100% pendant 30 semaines jusqu'à un plafond de US\$ 321 par semaines 60% pendant 26 semaines
	Finlande	172	18	154	3 à 5	18 premières semaines, de 25 à 70% en fonction du niveau de revenu 26 semaines suivantes à 66% du revenu et taux fixe si la personne est inactive. Durée restante à montant fixe (US\$ 475)
	Norvège	42-52			4+ 4 semaines de congé parental assignées au pères et perdues sinon	80% pour 52 semaines ou 100% pour 42. Le revenu annuel ne doit pas dépasser US\$ 26876. L'allocation peut être versée lorsque le parent est employé à 50 ou 90% du temps, la durée du congé s'adaptant
	Suède	65			2 payées à 80% + 4 semaines de congé parental assignées au pères et perdues sinon	80% pour 52 semaines montant fixe et plafonné pour les 13 semaines suivantes. La prestation peut être versée lorsque le parent est employé à temps partiel, la durée congé s'adaptant.

Pays continentaux	Allemagne	162	14	156	0	100% pendant les 14 semaines de congé maternité montant forfaitaire (DM 600 pendant deux ans ou DM 900 pendant 1 an). Peut être cumulé à une activité à temps partiel n'excédant pas 30 heures par semaine.
	France	156 + 16-26	16 pour le 1 ^{er} enfant ; 26 à partir du troisième	156 pour les parents d'au moins 2 enfants	2	100% pendant le congé maternité Montant maximum équivalent à la moitié du SMIC (€469 en 2000) pour les parents d'au moins deux enfants ; montant réduit en cas d'activité à 50 ou 80% du temps ¹¹ .
	Pays-Bas	42	16	13 (ou 26 à mi-temps)	2 jours congé parental non transférable mais non rémunéré ^f	100% du salaire moyen durant les 16 semaines de congé maternité puis congé parental non rémunéré.
Pays du Sud	Espagne ^{b,c}	164	6-16	156	2 jours	75% pendant le congé maternité et congé parental non rémunéré
	Italie ^{b,c}	65	24 à 121	40 ou 44 semaines si le père prend 3 mois		80% 30% du dernier salaire
	Portugal		16	12 (+ 104 semaine de congé spécial)	5 jours	100% pendant les 16 semaines de congés payés congé parental non rémunéré
Pays anglo-saxons	Etats-Unis ^a	Pas de législation nationale		12 semaines dans les entreprises de + de 50 salariés	-	Durée et revenu de remplacement très variable selon les États.
	Royaume-Uni	52	26	26	2 congé parental non transférable	90% pour 6 semaines et 25% durant les 20 semaines restantes. non rémunéré

Sources : a) Gornick J. et Meyers M. (2003) , *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York: Russell Sage Foundation.

b) Math et Meilland (2004), « Un état des lieux des congés destinés aux parents dans vingt pays européens », Revue de l'IRE, 46(3), pp. 113-136.

c) Koopmans et Schippers (2003), *Female Employment and Family Formation : the Institutional Context*, Fenic's Working paper, Utrecht School of Economics.

d) OCDE (2001-2005) : *Bébés et Employeurs : réconcilier travail et vie de famille*, vol1-4, Paris.

e) L'ensemble des congés parentaux incluent le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité, et pour certains pays le congé de garde d'enfant à domicile (Finlande, Autriche).

f) La grande majorité des employés ne sont pas payés par leur employeur lorsqu'ils sont en congé parental ou maternité, mais une allocation (Family Tax Benefit B) est accordée à la plupart des ménages ne comportant qu'un seul revenu.

¹¹ Ce dispositif a été remplacé en 2004 par la PAJE qui regroupe l'ancien dispositif de l'*Allocation Parentale d'Éducation* et des aides à la garde d'enfants (AEFAMA, AGED). La PAJE introduit une possibilité de congé parental suivant la naissance du premier enfant pour une durée de six mois.

Tableau 3 : Taux et composition de l'emploi, population âgée de 15 à 64 ans

		Taux d'emploi			Taux d'emploi équivalent temps plein			Part du travail à temps partiel			Part du travail temporaire		
		Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
Pays nordiques	Danemark	79.6	70.5	9.1	75.4	61.8	13.6	11.6	32.6	-21	8.2	10.4	-2.2
	Finlande	69.7	65.7	4.2	68.4	62	6.4	8.7	17.7	-9	12.6	20	-7.4
	Norvège	78.7	72.7	6	-	-	-	9.9	33.4	-23.5	-	-	-
	Suède	74.2	71.5	2.7	72.3	63	9.3	11.2	35.5	-24.3	12.8	17.4	-4.6
Pays continentaux	Allemagne	70.6	58.8	10.8	68.9	46.2	22.7	-	-	-	12.2	12.3	-0.1
	France	68.9	56.7	12.2	67.2	50.2	17	5.4	29.8	-24.4	11.6	14.3	-2.7
	Pays-Bas	80.9	65.8	15.1	73.1	41.6	31.5	22	74	-52	13	16.5	-3.5
Pays du Sud	Espagne	73.2	46	27.2	72.5	41.8	30.7	2.6	16.8	-14.2	28.6	33.5	-4.9
	Italie	69.6	42.7	26.9	69	39.9	29.1	3.2	17.3	-14.1	8.2	12.2	-4
	Portugal	74.1	60.6	13.5	74.7	57.1	17.6	7.3	17	-9.7	19.4	23	-3.6
Pays anglo-saxons	États-Unis ^a	76.9	65.7	11.2	-	-	-	8.1	18.8	-10.7	-	-	-
	Royaume-Uni	78.1	65.3	12.8	74	50.7	23.3	9.9	44	-34.1	5.4	6.8	-1.4

Source : Emploi en Europe 2004, Commission européenne et a) Perspectives de l'emploi, OCDE 2004.

Tableau 4 : Taux d'emploi des femmes selon la composition familiale, population âgée de 25 à 54 ans

		Sans enfant		Un enfant		Deux enfants ou plus	
		Taux d'emploi	Différence hommes-femmes	Taux d'emploi	Différence hommes-femmes	Taux d'emploi	Différence hommes-femmes
Pays nordiques	Danemark	78.5	7.7	88.1	3.5	77.2	12.9
	Finlande	79.2	0.1	78.5	11.8	73.5	19.7
	Norvège	82.9	5.9	83.3	-	78.0	-
	Suède	81.9	-0.4	80.6	9.8	81.8	9.4
Pays continentaux	Allemagne	77.3	7.2	70.4	21.2	56.3	35.6
	France	73.5	9.6	74.1	18.7	58.8	32.9
	Pays-Bas	75.3	15.6	69.9	24.3	63.3	30.8
Pays du Sud	Espagne	54.6	26.0	47.6	44.7	43.3	48.6
	Italie	52.8	26.2	52.1	40.9	42.4	49.9
	Portugal	72.6	13.4	78.5	16.6	70.3	24.8
Pays anglo-saxons	États-Unis	78.6	7.2	75.6	17.4	64.7	29.0
	Royaume-Uni	79.9	5.4	72.9	17.1	62.3	28.2

Source : OCDE (2002), Perspectives de l'Emploi.

Coordination emploi/famille dans le régime social-démocrate

Dans la typologie d'Esping-Andersen, les pays scandinaves incarnent une autre forme de régime, social-démocrate. Du point de vue des relations emploi-famille, cet ensemble apparaît toutefois plus hétérogène, la Suède se rapprochant de l'idéal-type, la Finlande s'en écartant sur plusieurs dimensions.

La référence du modèle social-démocrate est plus clairement la cité civique identifiée par Boltanski et Thévenot, où l'autonomie des individus dans la production du bien-être collectif est fortement valorisée. L'égalité des droits et d'accès aux standards de bien-être les plus élevés est ici visée pour s'opposer aux défaillances de la régulation exercée par le marché (régime libéral) et aux inégalités reproduites par l'appartenance à différentes classes (régime corporatiste). L'égalité entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi est alors une valeur primordiale dans la mesure où elle est le gage de l'autonomie des femmes.

L'organisation collective légitime une intervention forte de l'Etat à la fois sur le marché du travail et en matière de politiques sociale et familiale. Il s'agit non seulement de « dé-marchandiser » la force de travail en rendant le bien-être individuel moins dépendant du statut au regard de l'emploi, mais aussi de « dé-familialiser » la gestion des solidarités interindividuelles. L'Etat déploie pour cela d'importants moyens à travers un ensemble de 'dépenses sociales' globalement plus élevées dans les pays nordiques qui illustrent ce régime (Tableau 1). Cet ensemble se distingue, en particulier, par un niveau plus élevée de dépenses réalisées en direction des familles, notamment sous la forme de services : services de garde, résidences collectives, aides aux personnes dépendantes sont alors conçus davantage comme des droits sociaux universels que comme des biens de marché, devant assurer des conditions de bien-être identiques pour tous les individus (Esping-Andersen, 1999b). L'Etat doit alors compenser les inégalités générées la dépendance vis-à-vis de la famille en matière de revenus ou d'accès aux services (Masson, 2004). Le droit aux prestations ou services est alors fondée sur les principes d'universalité – fondé sur la citoyenneté ou la résidence et non sur le statut au regard de l'emploi – et d'individualisation – et non contingent à la situation familiale.

La maximisation des taux d'emploi est alors un objectif clairement défini, qui s'appuie ici sur un ensemble de politiques très englobantes (politique macroéconomique d'inspiration keynésienne fondée sur une stimulation de la demande accompagnée par des politiques 'd'activation' de l'emploi qui suivent les individus tout au long de la vie, avec de forts investissements en éducation, en formation et des politiques d'accompagnement du retour à l'emploi). La mise en place relativement précoce de politiques volontaires de plein-emploi est motivée non seulement par le fait que l'emploi doit assurer l'autonomie en matière de bien-être, mais aussi parce qu'il est nécessaire « *au financement du coût du maintien d'un système de bien-être solidaire, universel* » (Esping-Andersen, 1999a, p. 43). L'accès des femmes au marché du travail est logiquement encouragé par la mise en place d'un système extensif de services aidant les familles en matière de santé, d'éducation, ou d'accueil des enfants, des personnes âgées ou malades – et par une socialisation importante du coût de la famille. Pour cette raison, les dépenses publiques réalisées en matière de prise en charge des enfants, c'est-à-dire en structures d'accueil et pour les congés liées à la présence d'enfants, sont plus élevées dans ces pays (Tableau 1).

Le thème de la conciliation emploi/famille est ici formulé comme un champ d'intervention spécifique, supportant la mise en place d'une politique globale qui vise à faciliter la participation à l'emploi des jeunes parents et à assurer une égalité d'accès à l'emploi entre hommes et femmes. Les femmes doivent avoir accès aux standard d'emploi les plus élevés, et donc en particulier à l'emploi à temps plein, et les moyens mis en œuvre pour cela se distinguent du scénario libéral qui mise davantage sur la flexibilité de l'emploi et des temps de travail. Un autre trait distinctif du régime social-démocrate par rapport au régime libéral est que l'objectif d'égalité n'est pas simplement conçu comme une égalité des chances mais vise une égalité de situations (*equality of outcomes*), ce qui justifie notamment la mise en place de programme 'd'action positives' en direction de la main-d'œuvre féminine pour faciliter leur recrutement, leur formation et leur ascension dans la hiérarchie des postes (Sainsbury, 1999).

La thématique du 'libre-choix' de garde et d'activité n'est pas absente, mais elle indique ici que des ressources et services minimales doivent être garanties pour que les femmes puissent exercer ce choix réellement 'libre'. Pour cette raison, la prise en charge des jeunes enfants est donc ici « affaire d'Etat », ce qui justifie un soutien public le plus continu possible sur le cycle de vie de l'enfant,

d'abord par l'octroi d'un congé parental, puis par l'accueil des très jeunes enfants au sein de structures de garde et d'éducation. La possibilité de réduire la durée quotidienne de travail lors du retour à l'emploi complète aussi, en Suède, cet accompagnement au cours des premières années du cycle de vie de l'enfant.

Le départ en congé parental est ainsi possible à l'arrivée des enfants, mais ce congé est formaté ici spécifiquement comme un droit individuel dont une partie est, en Suède, non transférable entre les conjoints, avec une rémunération proche du salaire pour encourager les pères à prendre une période (même minime) de congé. (Tableau 2). Toutefois, le partage du congé continue à se faire, notamment en Suède, sur une base très inégalitaire (OCDE, 2005). La durée du congé est en revanche relativement courte au regard des droits accordés dans les pays conservateurs, de manière à limiter ses 'effets pervers' sur le développement des carrières féminines¹². De plus, le recours au congé est relativement flexible puisque son utilisation peut être très largement fractionnée dans le temps (au moins en Suède et en Norvège). Le dispositif de congé finlandais fait toutefois exception puisque sa durée peut atteindre trois années, au cours desquels le parents (généralement la mère) peut percevoir une allocation pour garder son enfant à domicile (OCDE, 2005). Sur ce point, la Finlande emprunte une option plus conforme au régime 'conservateur'.

Par ailleurs, un investissement important est réalisé en matière de structures d'accueil des jeunes enfants afin de garantir le droit à un service de qualité et financièrement accessible à tous les parents (que les parents soient en emploi, en formation ou au chômage, et quel que soit le niveau de revenu). La prise en charge est alors réalisée de façon précoce et couvre la très grande majorité des enfants de moins de trois ans au Danemark (74%) et en Suède (65%), mais une proportion beaucoup moins importante en Finlande, où les enfants de cet âge sont plus fréquemment totalement gardés par leurs mères (Tableau 1). La pré-scolarisation est elle aussi précoce, perçue comme bénéfique pour l'émulation, l'éveil cognitif et la socialisation des jeunes enfants. L'extension, plus récente, de services de garde périscolaires a pour but d'assurer une continuité de la prise en charge pour des enfants plus âgés accédant à l'enseignement scolaire.

Le compromis fondant la convention familiale qui tend ainsi à être institutionnalisée par cet ensemble diffère alors du cas précédent dans la mesure où le rôle de mère vise à être concilier avec l'accès des femmes à l'emploi à temps plein, garantissant leur autonomie de 'bien-être'. Ce compromis peut être qualifié de domestique-civique dans la mesure où le principe d'égalité s'applique au statut au regard de l'emploi, tout en acceptant une asymétrie persistante dans la prise en charge des activités domestiques (Thévenon, 2003). Toutefois, il est distinct du précédent par le fait que la formation de la famille est ici subordonnée à la présence des femmes dans l'emploi, la relation de dépendance étant donc inversée.

Une participation plus massive des femmes dans l'emploi à temps plein est alors attendue, comme c'est le cas dans les pays nordiques, où les taux d'emploi des femmes et leurs équivalents temps plein sont les plus élevés, et les écarts entre sexes les plus faibles (Tableau 3). Ce taux d'emploi décroît en outre assez peu en cas de présence d'enfant – sauf en Finlande où l'écart entre hommes et femmes se creuse dès la présence de un enfant (Tableau 4). Le taux d'emploi des femmes est ici aussi moins dépendante de l'âge des enfants. Ce score élevé des niveaux d'emploi indique que les femmes avec de jeunes enfants accèdent ou conservent plus facilement un emploi dans les pays nordiques que dans les autres pays. Les femmes accèdent toutefois à un nombre limité de professions, à dominante de main-d'œuvre féminine, et même en Finlande et en Suède plus limité que dans les autres pays. Bien qu'en diminution au cours des années 90, la ségrégation horizontale apparaît ainsi plus forte en Finlande et en Suède que dans les autres pays européens, le Danemark étant situé dans le groupe de tête. La ségrégation verticale, mesurée par l'index socio-économique du statut professionnel, est quant à elle, la plus élevée au Danemark (Steinmetz *et al.*, 2002 ; Marc et Zajdela, 2005). De plus, un très grand nombre de femmes (les trois quarts en Suède) sont accueillies dans le secteur des services publics et des services sociaux. Pour les femmes qualifiées, ces secteurs offrent des débouchés plus fréquentes

¹² Le départ en congé parental s'effectue d'ailleurs souvent pour une période de temps plus courte que la durée autorisée car une interruption trop longue peut compromettre la position acquise sur le marché du travail, en dépit de la garantie du droit de retour à l'emploi. Jaumotte (2003) estime ainsi, à partir d'un panel de 17 pays de l'ocde qu'une période de congé de plus de cinq mois exerce un effet négatif sur le niveau de salaire des femmes.

et des niveaux de salaire plus élevés que dans les autres pays où le secteur tertiaire est plus souvent composé de services personnels et marchands, non qualifiés et faiblement rémunérés (Gadrey, 2003)¹³. Autrement dit, alors que l'accès des femmes à l'emploi et au temps plein est ici plus large même pendant la formation de la famille, des inégalités fortes subsistent entre hommes et femmes en matière d'orientation professionnelle et de répartition des emplois : la ségrégation professionnelle, aussi bien horizontale que verticale, y apparaît forte et en partie liée à la situation familiale. Les inégalités de salaire liées au sexe sont en revanche plus faibles que dans les autres pays, essentiellement du fait d'une plus faible dispersion générale des niveaux de salaire.

Coordination emploi/famille dans le régime conservateur

Le régime corporatiste-conservateur décrit par Esping-Andersen caractérise, quant à lui, un ensemble beaucoup plus hétérogène comprenant les pays d'Europe continentale et sud européens. Au-delà des différences existant entre ces pays, le régime se distingue par un ensemble de protections qui visent à stabiliser le système socio-économique en permettant aux travailleurs et à leur famille de préserver le statut acquis par l'emploi, au-delà des fluctuations du marché du travail. L'accent est alors mis sur la nécessité d'encadrer les marchés par des règles sociales et des statuts protégeant la force de travail en cas de défaillance individuelle (accidentelle ou non), de manière à préserver la « capacité productive » des travailleurs, et à les protéger (dans une logique Bismarckienne) en relation avec leur « performance » sur le marché du travail – ce qui permet d'établir un parallèle éclairant avec la cité industrielle identifiée par Boltanski et Thévenot. Sur le marché du travail, les emplois à temps partiel sont mieux protégés que dans un environnement 'libéral', et le pourcentage d'emplois 'temporaire' est plus faible. Surtout, le modèle de gestion de la main-d'œuvre demeure celui de la gestion 'interne', qui tire bénéfice d'une stabilité de la relation d'emploi.

La Famille est, quant à elle, le socle de la cohésion sociale et de l'organisation des solidarités entre les personnes. La « question familiale » est dans ce cas fortement socialisée – à la différence du régime libéral – par une forte participation financière au coût des enfants (repérables par des un ensemble universel et généreux de prestations (ou allègements d'impôts) liées à la présence d'enfants – et non conditionnels à l'emploi (Tableau 1). En outre, les transferts sociaux doivent être orientés en priorité vers les individus plus âgés, ceux-ci devant opérer un retour vers les jeunes générations par le biais des solidarités familiales (Masson, 2004)¹⁴. Dans ce contexte, le niveau des dépenses publiques réalisées en direction des familles est assez moyen au regard des autres configurations, et même très faible dans les pays du Sud où les politiques développées en faveur de la famille sont très récentes (Cohu *et al.*, 2005).

Le modèle du 'Monsieur Gagnepain' est la référence de l'organisation familiale dans la mesure où la spécialisation intra-familiale est perçue comme le plus à même de garantir le bien-être familial : en divisant clairement le travail entre les conjoints, et en distinguant bien les 'investissements' réalisés dans la sphère marchande ou la sphère domestique, on maximise les chances que l'un des partenaires (en l'occurrence l'homme) conserve un lien stable, de long terme avec le marché du travail, capable d'assurer la progression du bien-être familial. Par ailleurs, la mère peut prendre en charge les enfants, ce qui est perçu comme favorable leur bien-être et leur éducation. Le travail des femmes n'est

¹³ Gornick et Jacobs (1998) estiment toutefois que, dans un pays comme la Suède, la concentration des femmes dans le secteur public est un facteur d'accroissement des inégalités de salaire entre hommes et femmes. Elles trouvent que la taille du secteur public, les conséquences des différences de salaire entre secteurs privés et publics sur le différentiel de salaire entre hommes et femmes varient plus entre les différents régimes qu'au sein des pays classés d'un même type. Les inégalités de salaires sont plus faibles dans les pays nordiques, ce qui explique un plus faible différentiel de salaire entre hommes et femmes.

¹⁴ L'altruisme du chef de famille est ici censé fonder ces transferts descendants, en créant une allocation intergénérationnelle optimale. Toutefois, les familles pauvres n'ont pas toutes la capacité de réaliser ces transferts librement. L'État doit alors intervenir pour rendre les familles plus *libres* de réaliser les transferts qu'elles désirent, que contraignent les imperfections et défaillances du marché (du crédit en particulier). Le principe d'équivalence ricardienne entre transferts publics et privés justifie alors le détour par les solidarités familiales (Masson, 2004).

toutefois pas totalement proscrit, dans la mesure où il peut garantir des revenus au ménage dans le cas où, par exemple, son chef perdrait son emploi. L'emploi à temps partiel est toutefois encouragé pour être compatible avec la prise en charge des enfants.

Cette organisation est très cohérente avec la forte 'dualisation' du marché du travail, d'où émerge un secteur 'primaire' très protégé auquel a accès très majoritairement la population masculine d'âge mûr en opposition à un secteur d'emploi faiblement protégé dans lequel les jeunes et les femmes sont sur-représentés (Esping-Andersen, 1997 ; Trifiletti, 1999). Elle est aussi cohérente avec le mode de gestion 'interne' des carrières où la progression des carrières et du salaire dépend de l'ancienneté dans l'emploi ou même dans l'entreprise. Dans ce contexte, les politiques familiales sont articulées aux politiques d'emploi pour favoriser le maintien ou le retour en emploi du 'chef de famille d'âge, au détriment des jeunes, des seniors et des femmes qui se trouvent alors en queue des files d'attente de sortie du chômage, et encore assez largement maintenues hors de l'emploi. Des tensions fortes entre l'activité des femmes et la fécondité émergent toutefois de ce modèle, particulièrement forte dans les pays du Sud puisque les femmes désirant s'insérer dans l'emploi font face à des contraintes et une incertitude plus fortes (Thévenon, 2004).

De plus, le modèle de 'Monsieur Gagnepain' structure un ensemble d'interventions publiques dans le champ social et familial. La fiscalité favorise souvent de l'inactivité des femmes face à l'emploi et, le travail à temps partiel vis-à-vis du temps plein. Leurs droits sociaux sont aussi dérivés ceux du mari, ou les femmes n'ont droit qu'à des prestations d'assistance. Aussi, la fonction traditionnelle de la famille dans la prise en charge des solidarités personnelles est préservée en appliquant un principe de subsidiarité : l'Etat n'intervient alors que lorsque la famille a épuisé toutes ses ressources en matière d'aide à ses propres membres, et ce malgré la multiplication des risques 'familiaux' qui sollicite de façon accrue l'intervention de l'Etat (Esping-Andersen, 1999).

L'offre de services d'accueils et d'éducation des enfants demeure, dans ce contexte, assez faiblement développée – et principalement dirigée vers les enfants de plus de trois ans (Tableau 1 – cf. cas de l'Allemagne, des Pays-Bas, de l'Italie et de l'Espagne). La prise en charge des enfants repose essentiellement sur les solidarités familiales et/ou les relations de proximité qui complètent la charge assurée par les mères. De plus, dans les années récentes, le thème du 'libre-choix' du mode garde et d'activité est mis en avant pour défendre la possibilité pour les parents (et en particulier pour la mère) d'assurer eux-mêmes la garde des enfants, face aux courants qui promeuvent son externalisation¹⁵.

Dans ce contexte, le droit du travail et de la protection sociale vise à protéger le statut de mère au sein même de l'emploi, ce qui justifie à l'égard des femmes l'application d'un principe « d'égalité dans la différence » : les femmes enceintes et les mères dans l'emploi bénéficient certes de droits spécifiques (contre les risques de licenciement, en matière d'organisation du travail pour rendre les conditions de travail et son intensité compatibles avec la grossesse ou la présence de jeunes enfants) ; mais cette 'égalité dans la différence' implique aussi que les mères de jeunes enfants doivent pouvoir choisir entre différentes options, à savoir l'emploi ou la prise en charge des enfants. Pour cela, les mères de jeunes enfants ont droit à un congé en présence de jeune enfant d'une durée cumulée relativement longue, comprise entre deux et trois ans selon les pays.

Un trait distinctif du régime conservateur réside dans l'aide financière qui est accordée aux femmes qui prennent en charge leur enfant de moins de trois ans, suite à interruption d'activité ou non, dans le cadre d'un congé parental ou non (Tableau 2). Deux caractéristiques institutionnelles jouent en faveur de cette interruption de la période d'emploi. D'abord, la transférabilité du congé parental d'un conjoint à l'autre, ce congé étant un droit 'familial' et non strictement individuel¹⁶ ; le congé est alors pris par le conjoint pour lequel le coût d'opportunité d'une interruption d'emploi est le plus faible – en

¹⁵ La rigueur budgétaire qui accompagne les réformes de la protection engagées dans le courant des années 90 dans ces pays servent en outre de levier à cet argument, puisque le financement d'aides au retrait d'activité d'un parent pour prendre en charge son jeune enfant 'coûte' par exemple moins que le financement de structures de garde collectives.

¹⁶ Parmi les pays du bloc 'conservateur' représentés ici, seule l'Italie a mis en place un système de bonus de congé pour inciter les pères à prendre une partie du congé.

général la femme dont le revenu du travail est plus faible que celui de son conjoint. Ensuite, le versement d'une allocation pour le parent qui garde son enfant à domicile, cette allocation pouvant être couplée ou non au congé parental et perçue pour une durée de deux à trois ans. Les conditions d'éligibilité à cette allocation varient selon les pays, mais dans tous les cas, le montant de cette allocation est forfaitaire ou plafonné, de sorte qu'il est toujours plus avantageux pour le ménage que cette allocation soit perçue par la femme 'inactive'. Ainsi, en Allemagne, la France ou de façon plus surprenante en Finlande, les femmes sont incitées à se maintenir hors de l'emploi à l'arrivée des enfants, par le versement d'une prestation conçue tantôt comme un véritable 'salaire maternel' (en Allemagne ou en Finlande où le versement de l'allocation n'est pas conditionnel à une présence antérieure dans l'emploi) ou comme une compensation de la perte de revenu suscitée par le retrait temporaire de l'activité (en France).

Cette 'allocation', cumulée au faible développement des structures d'accueil des enfants de moins de trois ans, crée alors une incitation à l'interruption d'activité qui touche un public de femmes spécifique : celles dont l'insertion dans l'emploi est la plus fragile et qui n'ont d'autres options pour garder leurs enfants. Les bénéficiaires de l'allocation de garde parentale sont en effet plus souvent des femmes dont le conjoint apporte une sécurité financière suffisante, ou ayant connue une trajectoire d'insertion professionnelle très heurtée, marquée par de longues périodes de chômage, une succession d'emploi temporaires, des conditions d'emploi difficilement compatibles avec leur vie familiale.

L'organisation des 'temps sociaux' est aussi un autre facteur favorable à une division du travail au sein des ménages persistante avec l'âge des enfants et peu compatibles avec une activité féminine à temps plein. En particulier, la durée plus courte des journées scolaires que la durée quotidienne de travail et le faible développement des structures d'accueil périscolaires jouent en faveur d'une persistance de l'inactivité des femmes ou d'une activité à temps partiel.

Autrement dit, l'ensemble des institutions 'œuvrent' dans le sens de l'institutionnalisation d'une convention familiale fondée sur un compromis domestique-industriel au sens de Boltanski et Thévenot (1991), selon lequel les conjoints sont incités à fortement spécialiser leurs investissements pour permettre au chef de ménage de garder un lien stable avec l'emploi. A ce dernier revient donc principalement la responsabilité d'assurer à long terme la croissance des revenus du ménage et son ascension sociale, tandis que la femme rend cette ascension possible en assurant la gestion des activités domestiques. L'activité des femmes, pouvant être perçue comme une sécurité pour le ménage, doit néanmoins être accommodée à leur prérogative parentale. Cette activité demeure alors très dépendante de l'accès à un mode de garde et du réseau de solidarité permettant de compléter cette prise en charge. Les inégalités d'accès aux modes de garde se transforment alors en inégalités d'accès à l'emploi. Pour cette raison, la participation des femmes est très souvent interrompue lors de la formation de la famille pour une durée assez longue, et même parfois définitive dans les pays du Sud. Le taux d'emploi global des femmes demeure alors moins élevé dans ces pays que dans les autres contextes, et fortement affectés par la présence d'au moins un enfant (Tableau 1). Le report de la première naissance permet cependant de différer cette interruption. En conséquence, on observe une alternance assez distinctement marquée entre les périodes de formation de la famille et d'activité dans les comportements féminins d'offre de travail – avec un retrait important de l'emploi dès l'arrivée du premier enfant dans des pays comme l'Allemagne ou l'Espagne (Thévenon, 2003).

La France : un compromis hésitant entre modèles ?

Les comparaisons réalisées précédemment ont permis d'exhiber les formes idéales-typiques des régimes de coordination emploi-famille. On a ainsi mis à jour les logiques, formes de cohérences à la fois globale et sectorielles, et les complémentarités institutionnelles qui permettent aux différents régimes de se reproduire et de perdurer. Toutefois les situations réelles des pays s'éloignent souvent de ces idéaux-types, et les cas apparaissent plus hybrides. Ceci est mis en avant par plusieurs travaux qui montrent que les spécificités des politiques familiales ne recourent que très partiellement la classification de pays proposée initialement par Esping-Andersen, chaque groupe de pays étant en réalité assez hétérogène (Gornick *et al.*, 1997 ; Gauthier, 2002 ; De Hénau *et al.*, 2006). Ici, nous avons suggéré que la Finlande diffère des pays scandinaves. Cette hétérogénéité concerne aussi d'autres groupes puisque certains pays, classés parmi le bloc conservateur-corporatiste présentent

aujourd'hui une situation un peu déviante de ce cas-type. C'est le cas de la France dont les institutions concernant les relations emploi-famille empruntent aux deux répertoires conservateur et social démocrate pour établir un équilibre assez spécifique (Fouquet *et al.*, 1999 ; Thévenon, 2003)¹⁷. Cet équilibre est le résultat d'un compromis entre deux traditions (Commaille *et al.*, 2001 ; Strobel, 2004) : l'une 'familialiste' qui défend le soutien persistant à la famille traditionnelle et 'nombreuse' exercé par le système d'imposition et de prestations ; l'autre, d'origine féministe, prônant l'individualisation des droits sociaux et l'accès des femmes au marché du travail¹⁸. Pour cette raison, le thème de la conciliation emploi-famille prend de l'ampleur au cours des années 70 et 80 et justifie de plus en plus le développement d'une politique d'accueil des jeunes enfants, prenant le relais des arguments mettant en avant la protection de l'enfance et l'éducation des enfants (Jenson et Sineau, 1997 ; Lanquetin *et al.*, 2000). Les dépenses en matière d'accueil des jeunes enfants sont alors beaucoup plus élevées que dans les autres pays 'conservateurs' et la prise en charge des très jeunes enfants est ainsi développée de façon précoce et concerne, par le biais du système d'éducation préscolaire, près de 97% des enfants de deux ans (et 99% des enfants de trois ans) ont ainsi accès aux écoles maternelles (Tableau 1).

Cette dualité produit une situation des plus ambiguës où la politique de la famille et celle des droits des femmes et de l'égalité continuent d'être pensées et conduites séparément (Strobel, 2004). L'ambiguïté est renforcée au cours des années 80 et 90 par le fait que la politique familiale évolue dans un cadre de rigueur budgétaire, et qu'elle est de plus en plus directement adossée aux politiques de l'emploi, devenant même pour ainsi dire l'un de ses instruments sur deux fronts : le développement des services domestiques et la gestion des files d'attente du chômage (Martin *et al.*, 1998). D'un côté, des aides (AGED, AFEAMA) sont créées pour promouvoir le développement de l'emploi dans les services domestique (et à susciter le passage d'un ensemble d'activités réalisées de façon informelle au dans le secteur d'activité formel) autant que permettre à ses bénéficiaires de concilier activité professionnelle et vie familiale. D'un autre côté, la création de l'*Allocation Parentale d'Education* encourage les mères de trois enfants d'abord, puis de deux enfants à partir de 1994, à se retirer temporairement du marché du travail pour prendre en charge leur enfant de moins de trois ans. La réforme de la *Prestation d'Accueil du Jeune Enfant* (PAJE) introduite en 2004 étend cette possibilité d'interruption d'activité à partir du premier enfant pour une période de six mois.

Jusqu'en 2004, le contexte institutionnel combine donc ici de façon particulière une importante infrastructure de garde et d'éducation qui accueille les enfants de façon assez précoce, des aides pour employer une personne s'occupant des enfants, mais aussi une allocation permettant aux mères, à l'arrivée d'un deuxième enfant, d'interrompre leur activité pour s'en occuper.

Cet ensemble est ainsi institué sur la base d'un compromis assez spécifique où l'intervention publique veut faciliter l'insertion des jeunes femmes dans l'emploi à *temps plein*, insertion qui coïncide souvent avec l'arrivée du premier enfant (et ce sans créer d'incitations à interrompre son activité en début de vie professionnelle), tout en incitant les mères de familles plus large à se retirer du marché du travail (tant pour permettre aux parents qui le désirent de garder leur enfant que pour limiter les files d'attentes du chômage). L'extension de cette incitation au premier enfant avec la PAJE déstabilise toutefois ce compromis d'autant plus que l'interruption d'activité suivant l'arrivée du premier enfant pourra se cumuler avec des interruptions aux naissances suivantes, même si les conditions d'ancienneté dans l'emploi pour être éligible à ce dispositif ont été restreintes.

Dans ce contexte, l'emploi des femmes (et notamment des mères de un enfant) à temps plein est globalement plus élevé que dans les autres pays du bloc conservateur dès le début des années 90 (Tableau 3). L'arrivée du premier enfant exerce un effet beaucoup plus faible sur les sorties d'emploi

¹⁷ Nous avons suggéré que c'est aussi le cas des Pays-Bas, dont l'évolution depuis le milieu des années 80 en matière de régulation des relations emploi-famille partage de nombreux traits de type 'libéral' : accent mis sur le développement du travail à temps partiel pour permettre aux mères de trouver un emploi adapté à leurs contraintes familiales, droit à un congé parental limité en durée et non rémunéré afin de ne pas entraver le fonctionnement du marché du travail et d'en limiter les effets pervers (Thévenon, 2003).

¹⁸ Comme le notent Commaille et Martin (1998), le processus d'individualisation de la vie privée et d'autonomisation des individus qui affecte la famille (porté aussi en grande partie par le mouvement féministe) fait clairement référence à la 'cité civique' de Boltanski et Thévenot.

que dans les autres pays, et plus faible que celle des enfants suivants (Thévenon 1999 ; 2003). Le taux d'emploi à temps plein est alors plus sensible au nombre d'enfant – et particulièrement à l'arrivée du troisième enfant – qu'à leur âge. Le travail à temps partiel est, quant à lui, demeuré longtemps sous-développé et confiné à certains secteurs qui introduisent par ce biais une 'flexibilité' assez peu conçue pour aider les parents à concilier leurs vies professionnelle et familiale. Le temps partiel est ainsi d'autant plus souvent 'contraint' que sa durée de travail hebdomadaire est courte, les horaires irréguliers et les conditions de travail contraignantes (Galtier, 1999). Lorsqu'il est choisi, sa durée est généralement plus longue et concerne plus fréquemment les femmes dont le conjoint est relativement âgé, possède un emploi stable et des revenus relativement élevés. Néanmoins, dans les années 90, le temps partiel concerne surtout les mères deux ou trois enfants et implique une durée relativement longue au regard de la durée du travail à temps partiel existant dans les autres pays (Thévenon, 1999).

L'accès massif des femmes à l'emploi à temps plein, même en présence d'un enfant, est donc ici un caractère partagé avec les pays nordiques, à orientation 'sociale-démocrate'. Toutefois, comme dans d'autres pays 'conservateurs', l'accès à l'emploi est très dépendant de l'accès aux modes de garde, les inégalités d'accès aux différents modes de garde se répercutant en inégalités sur le marché du travail. Le système d'aides à la garde des enfants est ici dual, et ce dualisme crée parmi les mères d'importantes inégalités en matière d'accès à l'emploi et de coordination de l'insertion professionnelle avec la formation de la famille. S'agissant des aides à la garde, le système est en effet dual puisque les bénéficiaires des aides individuelle pour faire garder ses enfant (AGED et de l'AEFAMA) sont en grande majorité des ménages à deux actifs qui disposent de revenus relativement élevés, de longues durées du travail et à effectuer, et des horaires fréquemment irréguliers (Thibault *et al.*, 2004 ; Périvier, 2004). A l'opposé, les bénéficiaires de l'APE appartiennent plutôt à des ménages disposant de faibles revenus, la femme étant alors incitée à se retirer durablement de l'emploi, au-delà même de la période de bénéfice de l'allocation : entre 150.000 et 200.000 femmes ont ainsi été incitées à interrompre leur activité depuis l'extension du dispositif d'APE au deuxième enfant en 1994 – 50.000 auraient même enchaîné deux APE pour le deuxième puis le troisième enfant (Piketty, 2005). Les bénéficiaires sont souvent des femmes peu qualifiées, au chômage ou travaillant avec des conditions de travail défavorables qui ont recours à cette allocation (Marc, 2004 ; Algava et Bressé, 2005). De plus, leur retour à l'emploi après trois ans s'effectue souvent, lorsqu'il a lieu après une longue période de chômage, par le biais de contrat temporaire. A niveau de qualification comparable, les femmes ayant interrompu leur activité se trouvent, à leur retour, dans des postes moins qualifiés qu'en cas d'absence d'interruption (Algava et Bressé, 2005).

Conclusion

L'analyse qui précède a permis d'explicitier les compromis se trouvant au cœur des politiques menées en direction des ménages, en matière sociale et d'emploi, pour réguler les relations emploi-famille. Ces compromis sont variables selon les pays en fonction des objectifs qui sous-tendent le développement des politiques familiales et leur ajustement au contexte de régulation globale dans lesquelles elles sont une composante. La référence aux différents régimes d'État-Social a permis d'éclairer la cohérence qui peut être recherchée et qui s'articule autour de différentes conventions familiales, instituant des compromis variables en matière de coordination de l'offre de travail des ménages avec la formation de la famille. L'identification de ces compromis permet de faire le pont entre le contexte de régulation macro et ses conséquences micro sur les décisions des ménages en matière de coordination de l'activité des femmes au processus de formation de la famille. Elle permet alors d'expliquer les différences internationales de situation des femmes au regard de l'emploi aux différents stades de formation de la famille..

L'existence de compromis variés permet, en outre, de comprendre les formes d'inégalité différentes qui peuvent être observées entre hommes et femmes sur les marchés du travail, et qui sont ou non justifiées. Les inégalités s'objectivent dans les niveaux de salaire dans le monde marchand-libéral et sont justifiables si la progression des salaires n'est pas entravée par des facteurs indépendants de la productivité. Or, la maternité semble avoir un effet injustifié sur cette progression, toutes choses égales par ailleurs. Dans le contexte social-démocrate, l'accès des femmes à l'emploi à temps plein est certes plus développé, mais au prix d'une forte ségrégation sexuelle (horizontale et verticale) de l'emploi. Enfin, dans le contexte 'conservateur', l'accès au marché du travail est très inégalitaire et ces

inégalités sont très largement médiatisées par celles existant au niveau de l'accès aux modes de prise en charge des enfants. Dans certains pays, des compromis spécifiques peuvent être identifiés : ils visent, par exemple comme en France jusqu'en 2004, à soutenir à l'activité des femmes à la naissance du premier enfant, en retardant la sortie du travail à une étape ultérieure de la formation de la famille. Le compromis établi est néanmoins fragile, pour ne pas dire hésitant, et ne permet pas d'éradiquer les inégalités d'emploi suivant la naissance du deuxième enfant.

Enfin, l'analyse des compromis qui a été proposée, des principes les fondant jusqu'à leur 'objectivation' institutionnelle, permet de comprendre comment les politiques cherchent à s'ajuster à la fois au contexte macro, et aux transformations qui affectent le secteur particulier de la famille. Comprendre les déplacements qui s'effectuent au niveau de ces compromis nous permettra alors de mieux appréhender les dynamiques de changement à l'œuvre au sein des institutions et des régimes de régulation.

Références bibliographiques

ALGAVA E., BRESSE S. (2005), « Les bénéficiaires de l'Allocation Parentale d'Éducation: trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et Résultats*, DREES.

ARTS W., GELISSEN J., « Three worlds of welfare capitalism or more ? A state-of-the-art report », *Journal of European Social Policy*, 12(2), p. 137-158.

BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1991), *De la Justification. Les Économies de la Grandeur*, Paris, Gallimard.

COHU S., LELIEVRE M., LEQUET-SLAMA D., THEVENON O. (2005), « Les politiques en faveur de la famille : de nouveaux enjeux pour les pays d'Europe du Sud », *Études et Résultats*, 449, décembre.

COMMAILLE J. (1993), *La stratégie des femmes. Travail, Famille et Politique*, Paris, La Découverte.

COMMAILLE J., MARTIN C. (1998), *Les enjeux politiques de la Famille*, Paris, Bayard.

COMMAILLE J., STROBEL P., VILLAC M. (2002), *La Politique de la Famille*, Repères, La Découverte.

DE HÉNAU J., MEULDERS D., O'DORCHAI S. (2006), « The Childcare Triad ? Indicators assessing threeFields of Child Policies for Working Mothers in the EU-15 », *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2), pp. 129-148, June.

ESPING-ANDERSEN G. (1999a), *Social Foundations of Post-industrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.

ESPING-ANDERSEN G. (1999b), *Les trois mondes de l'Etat Providence*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. Le Lien Social, 1^{ère} édition en 1990.

FERRERA M. (1996), « Southern welfare in social Europe », *Journal of European Social Policy*, 6(1), p. 17-37.

FOUQUET A., GAUVIN A., LETABLIER M-Th. (1999), « Des 'contrats sociaux' entre les sexes différents selon les pays de l'Union Européenne », in Conseil d'Analyse Economique, *Rapport sur l'égalité hommes/femmes*, p. 105-146.

GADREY J. (2003), *Socio-économie des services*, Repères, La Découverte.

GALTIER B. (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emploi 'faute de mieux' », *Economie et Statistique*, 321-322, pp. 57-78.

GAUTHIER A.H. (2002), « Les politiques familiales dans les pays industrialisés: y a-t-il convergence? », *Population*, 57(3), pp. 457-484.

GORNICK J., JACOBS J. (1998), « Gender, the welfare state, and public employment: a comparative study of seven industrialised countries », *American Sociological Review*, 63, p. 688-710.

- GORNICK J., MEYERS M. (2003), « Welfare regimes in relation to paid work and care », in Zolinger Giele J and Holst E. (eds), *Changing life patterns in Western Industrial Societies*, Netherlands, Elsevier Science Press.
- GORNICK J., MEYERS M., ROSS K. (1997), « Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states », *Journal of European Social Policy*, 7(1), p. 45-70.
- JAUMOTTE F. (2003), «Female Labor Force Participation: past Trends and main Determinants in OECD countries, OECD ECO Working Paper, 375.
- JENSON J., SINEAU M. (1997), *Qui doit garder le jeune enfant? Les représentations du travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, L.G.D.J., coll. Droits et Société.
- (DE) LARQUIER G. (2001), « Dynamiques des marchés du travail, chômage et inégalités », in BESSY Ch., EYMARD-DUVERNAY F., DE LARQUIER G., MARCHAL E., (Eds.), *Des marchés du travail équitables ? Approches comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, Bruxelles, p. 21-50.
- LANQUETIN M.-TH., LAUFER J., LETABLIER M.TH. (2000), « From equality to reconciliation in France », in Hantrais L., *Gendered Policies in Europe*, New York St Martin Press.
- LETABLIER M-Th. (2000), « Famille et Emploi : une comparaison européenne », in CHAUVERE M., SASSIER M., BOUQUET B., ALLARD R., RIBES R. (eds), *Les implicites de la politique familiale*, Paris, Dunod, p. 204-219.
- MARC C. (2004), « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE », *Recherches et Prévisions*, 5, CNAF.
- MARC C., ZAJDELA H. (2006), « Articuler travail et famille en France et en Suède », *Connaissance de l'emploi*, 28, mars, CEE.
- MARTIN C., MATH A., RENAUDAT E. (1998), « Caring for the very young children and dependent elderly people in France : towards a commodification of social care ? » in Lewis J. (ed.), *Gender, Social care and Welfare State Restructuring in Europe*, Ashgate, Aldershot, pp. 139-174.
- MASSON A. (2004), «État-Providence et familles: le lien intergénérationnel en question», *Cahiers Français*, 322, p. 81-87.
- MERRIEN F-X, PARCHET R., KERNEN A., *L'Etat Social : une perspective internationale*, Paris, Armand Colin.
- MEULDERS D., O'DORCHAI S. (2002), « Welfare State comparisons and motherhood », MOCHO, *Report for the European Commission*.
- MULLER P. (2003), *Les politiques publiques*, coll. Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, 4ème édition.
- NOHARA, N., (1999), « L'analyse sociétale des rapports entre les activités féminine et masculine : comparaison France-Japon », *Revue Française de Sociologie*, XL(3), p. 531-558.
- OCDE (2001-2005), *Bébés et Employeurs: réconcilier travail et vie familiale*, vol. 1-4, Paris.
- OCDE (2002), «Les femmes au travail: qui sont-elles et quelle est leur situation?», in *Perspectives de l'Emploi*, Chapitre 2, pp. 67-136, Paris.
- O'CONNOR J. (1999), « Employment Equality Strategies in Liberal Welfare States », in SAINSBURY D. (E.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, Oxford University Press, p. 47-75.
- ORLOFF A. (1993), « Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare state », *American Sociological Review*, 58, p. 303-328.
- PERIVIER H. (1994) « Débat sur le congé parental: emploi des femmes et charges familiales », *Revue de l'OFCE*, 90, p. 261-341.
- PIKETTY TH. (2005), « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002 », dans LEFEVRE C. (Ed.): *Histoires de familles, histoires familiales, Les Cahiers de l'INED*, n°156, p. 79-109.

- REYNAUD J.D. (1988), « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, in REYNAUD J.D. (1997), *Le conflit, la négociation et la règle*, Editions Octarés, Toulouse, p. 157-158.
- SAINSBURY D. (1999), « Gender, Policy regimes, and Politics », in SAINSBURY D. (Ed.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford, Oxford University Press, p. 245-275.
- STEINMETZ S., HANDL J., HEDLER F. (2003), « Equal but segregated ? Segregation, part-time work and family burdens », Fenic's Working paper.
- STROBEL P. (2004), « L'État et les transformations de la famille », *Cahiers Français Famille(s) et politiques familiales*, pp. 57-64.
- THEVENON O. (2006), « Esquisse d'une analyse des régulations à laquelle pourrait contribuer l'Économie des Conventions », in Eymard-Duvernay F. (ed.), *L'Économie des Conventions : méthodes et résultats, Tome 1 : Débats*, La Découverte, coll. Essais et Recherches.
- THEVENON O. (2004), « Les enjeux pour l'emploi féminin de la Stratégie Européenne pour l'Emploi », *Revue de l'OFCE*, 90, juillet 2004, pp. 379-417.
- THEVENON O. (2003), *Les relations emploi-famille en Europe. Fondement socio-économique des comportements féminins en Allemagne, France, Espagne, aux Pays-Bas et Royaume-Uni*, Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université Paris X-Nanterre.
- THEVENON O. (2001), « La place des femmes sur les marchés du travail britannique et français : logique marchande versus logique civique », in BESSY Ch., EYMARD-DUVERNAY F., DE LARQUIER G., MARCHAL E., (Eds.), *Des marchés du travail équitables ? Approches comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, Bruxelles, p. 51-88.
- THEVENON O. (1999), « La durée du travail féminin en Europe : entre flexibilité et conformité. Une comparaison des relations emploi/famille en Allemagne de l'Ouest, Espagne, France, aux Pays-Bas et Royaume-Uni », *Recherches et Prévisions*, n°56, mars, pp 47-66.